

Université de Montréal

**Méthodes de recherche d'emploi, formelles et informelles, et accès à des
emplois qualifiés des immigrants brésiliens à Montréal**

par

Christiana Simonsen

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences
en relations industrielles

Juin 2017

© Christiana Simonsen, 2017

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
Méthodes de recherche d'emploi, formelles et informelles, et accès à des emplois qualifiés
des immigrants brésiliens à Montréal

Présenté par :
Christiana Simonsen

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie-Thérèse Chicha, directrice de recherche

Isabelle Martin, présidente-rapporteur

Pamela Lirio, membre du jury

Résumé

De nombreuses études font ressortir les difficultés d'intégration des immigrants qualifiés sur le marché du travail au Québec (Chicha et Charest, 2008; Boudarbat et Boulet, 2010 ; Forcier et Handal, 2012). La non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, l'insuffisante maîtrise du français et la discrimination en entreprise figurent parmi les obstacles les plus souvent évoqués (Bourhis et al. , 2007 ; Chanoux, 2009). Une des difficultés mentionnées (Eid, 2012 ; Forcier et Handal, 2012) concerne leur difficulté à s'insérer dans des réseaux socioprofessionnels composés de non-immigrants. Or, comme l'ont montré d'autres auteurs (Ibarra, 1993; Granovetter, 1983; Robert, 2007; Beji et Pellerin, 2010), ces réseaux contribuent à l'intégration en emploi. En effet, les réseaux favorisent, entre autres, l'accès à l'information concernant la disponibilité de certains postes avant même qu'ils ne soient publiquement affichés (Ibarra, 1993). Une fois en emploi, l'appartenance à un réseau formé de collègues ou de supérieurs immédiats permet de profiter de leur appui et de leurs conseils. Les Brésiliens, comme les autres immigrants, ont de la difficulté à bâtir un réseau. Cette population peu étudiée à Montréal surtout en ce qui a trait aux méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles) qui influencent l'accès à des emplois qualifiés fera l'objet de notre recherche. Notre objectif est d'analyser et de comprendre l'accès à des emplois qualifiés pour les immigrants brésiliens à Montréal au moyen des méthodes de recherche d'emploi formelles et informelles. Pour ce faire, une analyse de type qualitatif, avec des entrevues semi-dirigées, a été effectuée auprès de Brésiliens hautement qualifiés à Montréal. Les résultats de notre recherche permettront de mieux comprendre les efforts des Brésiliens à obtenir un emploi qualifié et à constituer des réseaux socioprofessionnels et comment ceux-ci peuvent appuyer leur intégration en emploi.

Mots clés: réseaux socioprofessionnels, processus de recrutement, intégration, emploi, immigrants, Brésiliens

Abstract

Many studies highlight the challenges of integrating skilled immigrants into the labor market in Quebec (Chicha and Charest, 2008; Boudarbat and Boulet, 2010; Forcier and Handal, 2012). The lack of recognition of qualifications acquired abroad, insufficient knowledge of the French language and discrimination in the workplace, are among the most frequently cited challenges that new immigrants face upon settling in Quebec (Bourhis et al. 2007; Chanoux, 2009). One of the difficulties mentioned (Eid 2012; Forcier and Handal, 2012) is the challenge of integrating into socio-professional networks composed of non-immigrants. Nevertheless, as shown by some authors (Ibarra, 1993; Granovetter, 1983; Robert, 2007; Beji and Pellerin, 2010), those networks are key to integrating into the job market. Indeed, networks provide access to important information such as the availability of job opportunities before they are posted on job boards or career sites (Ibarra, 1993). Once employed, being part of a network of colleagues or superiors can facilitate the individual's career goals by having the support and advice of their network. Brazilians, like other immigrants, also face challenges in building a network. Since there is very little research regarding the integration of Brazilians in Montreal, especially concerning the job search methods (formal and informal) that influence the access to skilled jobs for Brazilian immigrants in Montreal, we have decided to explore this subject and will focus our research on this population. Consequently, the aim of this research is to analyze and understand job search methods (formal and informal) that influence the access to skilled jobs for Brazilian immigrants in Montreal. As for the methodology, a qualitative analysis, with semi-structured interviews, were conducted with highly qualified professionals living and working in Montreal. The results of our research will allow further research to better understand how Brazilian immigrants succeed, or not, in obtaining a job related to their background and building social and professional networks as well as how those networks can support their employment integration.

Keywords: socio-professional networks, recruitment, integration, employment, immigrants, Brazilians, Quebec

Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract.....	iii
Liste des tableaux et figures	v
Liste des sigles et abréviations	vi
Remerciements	vii
Introduction.....	1
Chapitre 1 – Recension des écrits	3
1.1 Portrait statistique de la situation des immigrants au Québec.....	3
1.1.1 Caractéristiques des immigrants	3
1.1.2 Le marché du travail et le taux de chômage	11
1.1.3 Le revenu	12
1.2 Les immigrants brésiliens au Québec	13
1.2.1 Les caractéristiques culturelles des Brésiliens.....	15
1.2.2 Le portrait statistique des Brésiliens au Québec	18
1.2.3 L’impact des réseaux dans l’intégration des immigrants brésiliens.....	20
1.3 Conclusion.....	21
1.4 Obstacles rencontrés par les immigrants lors de leur intégration au Québec.....	22
1.4.1 La connaissance des langues.....	23
1.4.2 La non-reconnaissance des diplômes	24
1.4.3 Le manque d’expérience de travail au Canada	25
1.4.4 La déqualification professionnelle	26
1.4.5 La discrimination systémique	28
1.5 Les réseaux socioprofessionnels.....	30
1.5.1 La définition des réseaux socioprofessionnels.....	30
1.5.3 Les composantes des réseaux.....	34
1.5.5 Les méthodes informelles de recherche d’emploi et l’impact sur le processus de recrutement	38
1.5.6 L’impact des réseaux dans le processus d’intégration des immigrants.....	41
1.5.7 Les stratégies pour composer un réseau socioprofessionnel efficace	43
1.6 Les méthodes formelles de recherche d’emploi et l’impact sur le recrutement.....	46

1.7 Conclusion.....	49
Chapitre2 – Objet de la recherche et méthodologie	52
2.1 Problématique et question de recherche.....	52
2.2 Type de recherche.....	54
2.3 Modèle d’analyse.....	55
2.4 Plan d’observation	62
2.4.1 La méthode qualitative	62
2.4.2 Les critères de l’échantillon	63
2.5 Plan d’analyse.....	67
Chapitre 3- Principaux résultats	72
3.1 Le contexte du processus d’immigration	72
3.1.1 Le portrait sociodémographique des participants brésiliens rencontrés.....	72
3.1.2 Le portrait socioprofessionnel des participants.....	76
3.2 Les méthodes de recherche d’emploi (formelles et informelles/réseaux).....	87
3.3 Comparaison entre les réseaux au Québec et au Brésil	96
3.4 L’intégration en emploi (promotion et mentorat).....	100
3.4.1 Promotion.....	100
3.4.2 Mentorat.....	101
3.4.4 Intégration à Montréal	102
Chapitre 4 : Discussion	105
4.1 Proposition principale et sous-propositions	105
4.2 Question de recherche.....	111
Conclusion et recommandations.....	116
Bibliographie	119
AnnexeA : Liste des thèmes pour le guide d’entretien avec les participants	i

Liste des tableaux et figures

Tableau 1 : Immigrants admis au Québec selon le groupe d'âge et le sexe, 2014.....	4
Tableau 2 : Immigrants admis au Québec selon la catégorie d'immigration, 2014.....	5
Tableau 3 : Immigrants admis au Québec selon la connaissance du français et de l'anglais 2014.....	6
Tableau 4 : Immigrants admis au Québec selon le continent de naissance, 2014	6
Tableau 5 : Population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, le statut d'immigrant et le sexe, Québec, 2011	8
Tableau 6 : Comparaison entre les niveaux d'enseignement du Brésil et d'autres pays	10
Tableau 7 : Taux d'emploi et taux de chômage des natifs et des immigrants, Québec (décembre) 2014	12
Tableau 8 : Salaire hebdomadaire moyen pour les natifs et la population immigrée, Québec, 2015	12
Tableau 9 : Recensement Brésil - 2000 sur la catégorie des Brésiliens selon la couleur de la peau	16
Tableau 10 : Statut migratoire des Brésiliens au Québec, 2011	18
Tableau 11 : Connaissance des langues et niveau d'études des personnes d'origine ethnique brésilienne au Québec, 2011	19
Tableau 12 : Activité sur le marché du travail et revenu moyen des personnes d'origine ethnique brésilienne au Québec, 2011	20
Figure 1 : Schéma du modèle d'analyse.....	56
Tableau 13 : Grille thématique – les méthodes de recherche et l'obtention d'un emploi qualifié des immigrants brésiliens à Montréal	58
Tableau 14 : Codage, description des codes et indicateurs.....	71
Tableau 15 : Caractéristiques sociodémographiques des participants	73
Tableau 16 : Connaissance des langues au moment de l'entrevue	74
Tableau 17 : Situation familiale.....	75
Tableau 18 : Statut migratoire à l'arrivée	75
Tableau 19 : Statut migratoire en date de l'entrevue (2016).....	75
Tableau 20 : Les formations au pays d'origine et au Québec.....	77
Tableau 21 : Reconnaissance des diplômes.....	80
Tableau 22 : Occupation au pays d'origine, au Québec, les années d'expérience et le temps pour trouver un emploi qualifié au QC	81
Tableau 23 : Tranche de rémunération	82
Tableau 24 : Fonction, domaine et taille de l'entreprise et pourcentage des immigrants	83
Tableau 25 : Méthodes de recherche d'emploi et nombre d'emplois qualifiés au Québec	88
Tableau 26 : Fréquence des réseaux utilisés	92
Tableau 27 : Différences et similitudes des relations professionnelles au Québec et au Brésil	97
Tableau 28 : Promotion.....	100
Tableau 29 : Mentorat.....	101
Tableau 30 : L'intégration au Québec	103

Liste des sigles et abréviations

ALPA : Accueil Liaison pour Arrivants

BAC : Baccalauréat

DEP : Diplôme d'études professionnelles

DEC : Diplômes d'études collégiales

MIDI : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économique

PAE : Programme d'accès à l'égalité

Remerciements

Tout d'abord, j'aimerais remercier Mme Marie-Thérèse Chicha de m'avoir offert l'honneur d'être sa « protégée » dans ce projet. Sans Mme Chicha, ce projet n'aurait pas pu voir le jour. Son encadrement, sa patience, ses conseils tout au long du processus m'ont permis non seulement de réaliser ce mémoire, mais également d'apprendre la logique derrière un travail de recherche.

Je remercie également les membres du jury, Mme Pamela Lirio et Mme Isabelle Martin, pour leurs précieux commentaires et suggestions d'améliorations.

Je remercie la Chaire en Relations Ethniques de l'Université de Montréal et le Centre d'études ethniques des universités montréalaises pour les bourses qui m'ont été offertes. Merci aussi à Mme Chantal Lemire, Mme Pauline Servel, Mme Flora Lhote et Mme Kwai Yee Tsang pour leur aide et leur collaboration.

Je tiens également à remercier mes ami(e)s et ma famille pour leurs encouragements et leur soutien.

Enfin, un merci particulier aux participants qui ont accepté de me partager leur expérience d'immigration et d'accès à l'emploi. Leur contribution était fort intéressante et m'a permis de mieux comprendre l'objet de ma recherche.

Je dédie ce mémoire aux immigrants, spécialement brésiliens, et à tous ceux qui ont vécu une expérience d'immigration similaire à la mienne et je leur souhaite beaucoup de succès dans l'avenir.

Introduction

Plusieurs études ont analysé les différents aspects de l'intégration des immigrants au Québec (Boudarbat et Boulet, 2010 ; Chicha et Charest, 2008 ; Forcier et Handal, 2012). Certaines de ces études justifient la croissance de l'immigration par une pénurie de la main-d'œuvre, qui s'expliquerait entre autres par le vieillissement de la population et par le départ à la retraite des baby-boomers (OCDE, 2007). Logiquement, l'intégration des nouveaux immigrants devrait donc se faire naturellement. Pourtant, les nouveaux immigrants ne parviennent pas à combler cette pénurie de la main-d'œuvre. Au contraire, les recherches abordent de plus en plus le fait que les immigrants qualifiés doivent souvent faire face à une multitude de défis (non-reconnaissance des diplômes, déqualification, barrières de la langue, discrimination, etc.) et surmonter plusieurs obstacles (Chicha et Charest, 2008).

À cet effet, le rapport de l'IRIS (Institut de recherche et d'information socio-économiques) nous indique que, bien que le Canada soit considéré comme un modèle à l'international en matière de sélection des immigrants économiques, les nouveaux arrivants vivent depuis plusieurs années des difficultés grandissantes d'insertion au marché de travail (Forcier et Handal, 2012).

L'une des difficultés évoquées par plusieurs auteurs fait référence au manque de réseaux socioprofessionnels. Or, les immigrants qui arrivent au Québec n'ont pas nécessairement un réseau préétabli et ne comprennent pas nécessairement l'importance d'avoir un réseau, indispensable à leur recherche d'emploi. Ainsi, la méthode de recrutement par réseau, ou par « le bouche à l'oreille » tend à exclure les nouveaux arrivants qui, n'ayant que peu de capital social, passent à côté d'opportunités professionnelles (Forcier et Handal, 2012).

Dans le même sens, certaines recherches indiquent que l'utilisation des réseaux sociaux dans le processus de recrutement est privilégiée par les entreprises (gain de temps et d'argent, confiance en la référence, etc.) et offre plusieurs avantages pour les candidats. Selon Behtoui (2008), les réseaux sociaux permettent aux candidats d'accéder à un

meilleur éventail de postes que ceux qui sont accessibles par la voie formelle (journaux, affichages sur internet, entre autres). Ils permettent également aux personnes qui ont été embauchées grâce à eux d'être mieux intégrées en entreprise, puisque les employés qui les ont référées peuvent leur fournir des informations sur leur nouveau milieu de travail (Chicha, 2009).

Il serait important de préciser que notre recherche est orientée plus sur les réseaux socioprofessionnels et non sur les médias sociaux. Un réseau socioprofessionnel fait référence à des liens (ou relations), plus ou moins forts (Granovetter 1983) que l'individu peut avoir afin, entre autres, d'accéder à plus d'information, avoir des références, se créer une réputation ou une identité, tandis que le terme « médias sociaux » regroupe les différentes activités qui intègrent la technologie et la création de contenu (par exemple, Facebook, LinkedIn, etc.). Les médias sociaux peuvent, en effet, être un moyen de créer, mais surtout de maintenir un réseau actif. Par contre dans le cadre de notre recherche nous nous concentrons plutôt sur les interactions sociales (face à face) entre les personnes.

Dans ce contexte, notre objectif est d'analyser et de comprendre l'accès à des emplois qualifiés pour les immigrants brésiliens à Montréal au moyen des méthodes de recherche d'emploi formelles et informelles. Aussi, nous allons axer notre recherche sur les immigrants brésiliens, population peu étudiée en termes de réseaux et d'intégration en emploi à Montréal.

Dans un premier temps, nous dressons un portrait statistique de la situation des immigrants en général, et des immigrants brésiliens à Montréal en particulier. Nous abordons notamment les difficultés rencontrées par ces derniers lors de leur intégration. Nous poursuivons notre recherche par l'étude des réseaux, leurs composantes et leurs impacts sur les processus de recrutement et d'intégration en emploi ainsi que les stratégies pour composer un réseau efficace. Enfin, nous terminons par une description de la méthodologie choisie et du cadre conceptuel et concluons avec nos pistes de réflexion pour tenter de répondre à nos propositions.

Chapitre 1 – Recension des écrits

1.1 Portrait statistique de la situation des immigrants au Québec

L'objectif de cette section est de donner un aperçu statistique de la situation des immigrants au Québec afin de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrit notre mémoire. Dans cette étude, nous utilisons la dénomination « d'immigrants » pour les :

« (...) personnes résidant au Canada, qui sont nées hors du pays et auxquelles les autorités fédérales ont octroyé le statut de résident permanent. Dans les statistiques sur l'immigration, ils sont toujours désignés comme immigrés qu'ils aient obtenu ou non la citoyenneté canadienne. » (Chicha et Charest, 2013, p. 21).

Dans un premier temps, nous nous attacherons à caractériser la population immigrante du Québec, pour une meilleure compréhension de la situation des immigrants sur le marché du travail dans la province pour ensuite analyser les obstacles que certains d'entre eux rencontrent lors de leur intégration dans le pays d'accueil.

1.1.1 Caractéristiques des immigrants

L'âge, le genre, le niveau de scolarité, la catégorie d'immigration, la connaissance des langues et le pays d'origine peuvent avoir un impact direct ou indirect sur l'intégration en emploi des immigrants. Ils peuvent notamment influencer le rôle des réseaux socioprofessionnels dans le processus de recrutement et d'intégration des immigrants en emploi.

L'âge et le genre

Selon le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (tableau 1), nous pouvons remarquer que la population des immigrants reçus au Québec en 2014 est

relativement jeune (environ 67,8 % ont moins de 35 ans) et qu'elle compte à peu près autant d'hommes (49 %) que de femmes (51 %).

Tableau 1 : Immigrants admis au Québec selon le groupe d'âge et le sexe, 2014

Caractéristiques	2014 (%)
Groupe d'âge	
0-14 ans	23,4
15-24 ans	10,4
25-34 ans	34,0
Total	67,8
Sexe	
Femmes	51,0
Hommes	49,0

Source : Ministère de l'Immigration, de l'Inclusion et de la Diversité, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (2013-2014) Repéré à : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2014trimestre3-ImmigrationQuebec.pdf>

D'après une recherche effectuée par Lenoir-Achdjian et Morin (2008), l'âge et le genre ont une influence dans l'obtention d'un emploi par un immigrant. Pour ce qui est du genre (hommes et femmes), selon Boudarbat et Boulet (2010), si la probabilité de trouver un emploi pour les femmes immigrantes est plus importante que pour les hommes, ces dernières demeurent défavorisées en termes de revenu d'emploi. En ce qui concerne l'âge, selon Lenoir-Achdjian et Morin (2008), les jeunes immigrants membres d'une minorité visible sont plus susceptibles d'être au chômage que ceux qui ne font pas partie de minorités (Simard, 2002). En effet, cela s'explique par le fait que leur expérience professionnelle est souvent moins solide que les jeunes nés ou arrivés enfants au Canada. Pour les immigrants plus « expérimentés », il semble que ceux qui ont 45 ans et plus soient défavorisés par rapport à leurs cadets (Bégin, 2004 ; Piché et al., 2002 ; Schellenberg, 2004).

En effet, Lenoir-Achdjian et Morin (2008, p. 16) expliquent que :

« (...) les données du recensement de 2001 montrent que, non seulement les personnes âgées de 45 ans et plus rencontrent plus d'obstacles dans leur processus d'insertion en emploi que celles âgées de 25 à 44 ans, mais aussi, que les travailleurs âgés issus de l'immigration sont victimes d'une plus grande discrimination dans ce processus. »(Lenoir-Achdjian et Morin, 2008, p. 16)

Les catégories d'immigrants

Selon le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), les catégories d'immigration pour l'année 2014 au Québec sont distribuées en trois groupes principaux : 66,6 % des personnes nées à l'extérieur du pays et reçues au Québec font partie de l'immigration économique (travailleurs qualifiés, entrepreneurs, investisseurs), 22,5 % font partie de regroupement familial (époux, conjoint, enfants) et 9,7 % sont des réfugiés (tableau 2).

Dans le cadre de notre recherche, nous allons considérer les personnes issues d'un statut d'immigration permanente, plus précisément le statut des travailleurs qualifiés qui sont :

« (...) sélectionnés par le Québec et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi. Les facteurs de sélection des travailleurs qualifiés sont notamment : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité. »

(MIDI, repéré à : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2009-2013.pdf)

Tableau 2 : Immigrants admis au Québec selon la catégorie d'immigration, 2014

Catégorie d'immigrants	2014 (%)
Immigration économique	66,6
Regroupement familial	22,5
Réfuégiés	9,7
Autres	1,2
Total	100,0

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Repéré à : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2010-2014.pdf

La connaissance des langues officielles

Intéressons-nous maintenant à la connaissance des langues. Le tableau 3 nous indique, pour l'année 2014, un taux de 24,6 % des immigrants qui, au moment de leur arrivée, parlent le français. De plus, 34,1 % des immigrants sont bilingues (anglais et français), alors que 14,6 % ne parlent que l'anglais, et 26,7 % ne parlent ni l'anglais ni le français.

Tableau 3 : Immigrants admis au Québec selon la connaissance du français et de l'anglais 2014

Connaissance du français et de l'anglais	2014 (%)
Français seulement	24,6
Français et anglais	34,1
Anglais seulement	14,6
Ni français ni anglais	26,7
Total	100,0

Source : Ministère de l'Immigration, de l'Inclusion et de la Diversité, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (2013-2014). Repéré à : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2014trimestre3-ImmigrationQuebec.pdf>

Les pays d'origine

Selon les données du MIDI (tableau 4), l'immigration au Québec se répartit selon les continents et régions de naissance pour l'année 2014 de la façon suivante : Afrique (32,6 %), Amérique (20,1 %), Asie (34,6 %), Europe (12,7 %) et Océanie (0,2 %). Selon le tableau 4, nous pouvons remarquer la part très importante accordée à l'immigration provenant d'Afrique et d'Asie.

Tableau 4 : Immigrants admis au Québec selon le continent de naissance, 2014

Continent et région de naissance	2014 (%)
Afrique	32,6
Afrique occidentale	7,1
Afrique orientale	1,6
Afrique du Nord	18,1
Afrique centrale	5,7
Afrique méridionale	0
Amérique	20,1
Amérique du Nord	1,9
Amérique centrale	3,0
Amérique du Sud	7,6
Antilles	7,5
Asie	34,6
Moyen-Orient	6,1
Asie occidentale et centrale	15,3
Asie orientale	6,0
Asie méridionale	4,4
Asie du Sud-est	2,8
Europe	12,7
Europe occidentale et septentrionale	6,8
Europe orientale	4,9
Europe méridionale	1,0
Océanie et autres lieux	0,2

Source : Ministère de l'Immigration, de l'Inclusion et de la Diversité, Direction de la recherche et de l'analyse prospective (2013-2014) Repéré à : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2014trimestre3-ImmigrationQuebec.pdf>

Dans un travail effectué par Boudarbat et Boulet (2010), les auteurs expliquent l'évolution du flux migratoire au Québec selon les pays d'origine des immigrants. Ainsi, les études font ressortir une immigration africaine et asiatique croissante depuis les 30 dernières années. Selon eux, cette évolution peut s'interpréter comme étant la résultante d'un abandon des critères de préférence ethniques qui existaient avant l'implantation de la première grille de sélection du Québec (Boudarbat et Boulet, 2010) à la fin des années 1960. Un autre aspect important cité par les auteurs fait référence aux critères de sélection propres au Québec, qui insistent beaucoup sur la connaissance de la langue française (Boudarbat et Boulet, 2010).

En bref, « *ce constat va dans la direction selon laquelle la grille de sélection québécoise, en voulant protéger la langue française, produirait un effet par ricochet sur les régions d'origine des immigrants* » (Boudarbat et Boulet, 2010). Ceci pourrait expliquer l'augmentation de l'immigration provenant, par exemple, de l'Afrique du Nord (18,2 % en 2012) ou des pays francophones. D'ailleurs, il faudrait ici mentionner que les immigrants, selon leur pays de naissance, sont considérés comme appartenant à des minorités visibles ou ethniques. Pour faire la distinction entre les types de minorités, nous revenons aux définitions de la « *Loi sur l'équité en matière d'emploi* » et la « *Loi sur l'égalité en emploi* ».

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) du Canada définit les minorités visibles comme des : « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». De manière plus précise, la population des minorités visibles est constituée de 12 sous-groupes : 1) les Chinois ; 2) les Sud-Asiatiques ; 3) les Noirs ; 4) les Philippins ; 5) les Latino-américains ; 6) les Asiatiques du Sud-est ; 7) les Arabes ; 8) les Asiatiques occidentaux ; 9) les Japonais ; 10) les Coréens ; 11) les autres minorités visibles ; et 12) les minorités visibles multiples. Selon Chicha et Charest (2013), cette définition soulève plusieurs problèmes. Il serait plus pertinent de parler de « groupes racisés » que des « races », car, selon la Commission des droits de la personne et des droits

de la Jeunesse (CDPDJ) (2011 a ; p. 9), la «*race biologique n'a aucune valeur explicative sur le plan scientifique*».

En ce qui a trait aux minorités ethniques, la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics du Québec les définit comme «*les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des autochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible*». (Chicha et Charest, 2013, p. 20).

Scolarité/Formation

Selon le portrait de la scolarité de la population du Québec suite au recensement de 2011 (tableau 5) réalisé par Statistique Canada, une proportion importante de nouveaux immigrants sont titulaires d'un grade universitaire (37,1 %) tandis que la moyenne canadienne est de 20,5 %. Malgré un taux élevé de scolarisation, les immigrants rencontrent des difficultés dans l'insertion au marché du travail et un niveau de rémunération moindre.

Tableau 5 : Population de 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de scolarité atteint, le statut d'immigrant et le sexe, Québec, 2011

Diplôme	Immigrants %			Natifs %		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Aucun diplôme	12	14,1	13,1	16,7	13,6	15,1
Diplôme d'études secondaires	16,4	16,8	16,6	19	21,2	20,1
Certificat, diplôme ou grade postsecondaire	71,6	69,1	70,3	64,3	65,2	64,7
Certificat d'une école de métier	11,8	10,3	11	24,8	16,2	20,4
Certificat d'un collège ou d'un cégep	13,7	15,1	14,4	17,1	21,1	19,1
Certificat universitaire intérieur au baccalauréat	7,3	8,3	7,8	3,9	5,4	4,7
Certificat, diplôme ou grade universitaire	38,9	35,4	37,1	18,6	22,5	20,5
Baccalauréat	19,4	19,8	19,6	12,3	15,6	14
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	19,5	15,6	17,5	6,2	6,9	6,6

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages, tableau 99-010-X2011040, adapté par l'Institut de la statistique du Québec. Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no3.pdf>

Comparaison entre la scolarité au Québec et au Brésil

Notre étude étant concentrée sur la population des immigrants brésiliens, nous trouvons pertinent de faire une brève comparaison entre la scolarité/formation au Québec et au Brésil.

Selon le site de l'Éducation et enseignement supérieur du Québec (2017) :

« Le système d'enseignement québécois comprend l'éducation préscolaire (la maternelle), l'enseignement primaire et secondaire (incluant la formation générale et la formation professionnelle), l'enseignement collégial (incluant la formation préuniversitaire et technique) ainsi que l'enseignement universitaire. La fréquentation scolaire est obligatoire pour tous les enfants âgés de 6 à 16 ans. » (tableau 6).

Pour le Brésil (tableau 6), les niveaux d'enseignement sont constitués de : l'éducation de base (qui comprend l'éducation infantile (ou préscolaire), l'enseignement fondamental et le moyen) et l'éducation supérieure (les universités). Pour ce qui est de l'enseignement supérieur au Brésil, il comprend le premier cycle (niveau baccalauréat), d'une durée de 4 à 6 ans, et les cycles supérieurs (niveau maîtrise et doctorat), qui varient de 2 à 4 ans pour la maîtrise, et de 4 à 6 ans pour le doctorat (Besomi et al., 2015).

Tableau 6 : Comparaison entre les niveaux d'enseignement du Brésil et d'autres pays

Pays Age	Brésil	Québec	France	Belgique	Suisse	EUA
3 ans	Éducation infantile	Pré-mat.	Maternelle	Maternelle		Preschool
4 ans					Maternelle	
5 ans		Maternelle				
6 ans	Enseignement fondamental	École primaire	École élémentaire	1ère à 6ème primaire	École primaire	Grammar school
7 ans						
8 ans						
9 ans						
10 ans						
11 ans						
12 ans		Secondaire 1 à 5	Collège	1ère à 6ème secondaire	Secondaire I	Middle school
13 ans						
14 ans	Enseignement moyen	Lycée	Cégep	Secondaire II	High school	
15 ans						
16 ans						
17 ans						
18 ans						

Source : Wikipedia, 2017. Répéré à : https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_%C3%A9ducatif_br%C3%A9silien

En raison de la grande demande d'enseignement supérieur et du manque de places, les Facultés et les universités du Brésil, aussi bien publiques que privées, imposent un examen obligatoire d'entrée appelé *vestibular*.

Aussi appelé « l'ENEM » (Examen national de l'enseignement moyen), ce dernier met à l'épreuve l'étudiant dans toutes les disciplines qu'il a apprises dans le parcours obligatoire. Il contient toute la matière étudiée dans l'éducation de base (primaire, secondaire et collège) ainsi qu'une partie plus détaillée selon la voie d'étude choisie ou selon l'université choisie (Besomi et al., 2015).

On peut donc dire que le degré de difficulté est propre à chaque université, même si en général il reste assez élevé. Beaucoup d'étudiants décident de suivre des cours préparatoires au *vestibular* (appelés par les Brésiliens : *cursinhos pré-vestibular*) dispensés par des écoles privées. Ces cours peuvent durer jusqu'à une année, selon le degré de connaissance de l'élève (Besomi et al., 2015).

Ceci dit, plusieurs personnes vont passer un certain temps, généralement entre 6 mois et un an, pour suivre un cours préparatoire pour passer les examens du *vestibular* afin

d'augmenter leur chance de rentrer dans l'université choisie. Dans un parcours normal, les Brésiliens terminent leur enseignement obligatoire à 17 ans pour rentrer à l'université à 17-18 ans. Avec les cours préparatoires au *vestibular*, les Brésiliens commencent l'université vers l'âge de 18-19 ans. C'est l'âge similaire aux Québécois qui décident de faire un baccalauréat après le cégep à 18 ans (tableau 6).

Une autre problématique liée à l'éducation est le grand écart entre les riches et les pauvres au Brésil. Comme il y a beaucoup de compétition pour chaque place dans les universités du Brésil, les personnes moins aisées ayant eu leur éducation de base dans les écoles publiques au Brésil ont moins de chance de rentrer à l'université. À titre d'exemple, il peut y avoir entre 30 et 40 candidats par place pour les universités privées et 200 pour les facultés les plus prestigieuses (publiques et privées). Selon une enquête de l'OCDE (2015), entre 2009 et 2013 seulement 14 % de la population brésilienne âgée entre 25 et 64 ans a obtenu un diplôme universitaire.

1.1.2 Le marché du travail et le taux de chômage

Comme nous l'avons constaté ci-dessus, bien que la population immigrante du Québec soit hautement scolarisée, sa situation sur le marché de travail n'est pas toujours favorable. Analysons les données les plus récentes sur le marché du travail (tableau 7). En 2014, le taux d'emploi des immigrants reçus au Québec est de 56,4 % comparé à un taux d'emploi de 60,4 % des natifs (personnes nées au Canada) (Statistique Canada, 2015). En ce qui a trait au taux de chômage, le même groupe doit faire face à un taux de chômage (2014) de 11,1 % tandis que ce taux est de 7,1 % pour les natifs.

Nous comprenons par « *population active* » les personnes de 15 ans et plus en âge de travailler qui sont en emploi ou en chômage. Pour ce qui est du taux de chômage, il fait référence au groupe des personnes disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi. Le taux d'activité représente, quant à lui, le rapport entre l'ensemble de la population active et la population en âge de travailler. Enfin, le taux d'emploi est le rapport entre la population active occupée (en emploi) et la population en âge de travailler (De Mulder et Druant, 2011).

Tableau 7 : Taux d'emploi et taux de chômage des natifs et des immigrants, Québec, (décembre) 2014

	Caractéristiques de la population active	2014 (%)		
		Hommes	Femmes	Total
Immigrants	Taux de chômage	11,2	11,1	11,1
	Taux d'activité	69,7	57,5	63,5
	Taux d'emploi	61,9	51,1	56,4
Natifs	Taux de chômage	8,5	5,5	7,1
	Taux d'activité	68,7	61,3	65
	Taux d'emploi	62,8	58	60,4

Source : Statistique Canada. Tableau 282-0101 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant, groupe d'âge, Canada, régions, provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver, moyennes mobiles de 3 mois, non désaisonnalisés, mensuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). Repéré à :

<http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/indicateur-travail-sexe.html>

1.1.3 Le revenu

Le revenu de la population immigrante est historiquement reconnu pour être en dessous de celui de la population native (CAMO, 2010). Ainsi, à titre d'exemple, en 2015 (tableau 8), les immigrants ont un salaire hebdomadaire moyen représentant 93 % de celui de la population native (Statistique Canada, 2015).

Tableau 8 : Salaire hebdomadaire moyen pour les natifs et la population immigrée, Québec, 2015

Caractéristiques	Salaire hebdomadaire (2015)
Immigrants (hommes)	866,48
Immigrants (femmes)	688,45
Immigrants (hommes et femmes)	784,14
Natifs (hommes)	933,81
Natifs (femmes)	746,96
Natifs (hommes et femmes)	839,13

Source(s) : Statistique Canada (SC), Enquête sur la population active, 2013, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/remuneration-immigrants.html>

Certains auteurs (Boudarbat et Lemieux, 2013) ont constaté une détérioration de la situation économique des immigrants récents à partir des analyses effectuées pour les années 1980 à 2005. Cette tendance s'est prolongée dans les années 2006 à 2011. En effet,

« les nouvelles cohortes d'immigrants gagnent un salaire inférieur à celui des immigrants des cohortes précédentes » (Boudarbat et Grenier, 2014). Cette détérioration se réfère soit aux facteurs liés au capital humain et à la difficulté de reconnaître les formations et les expériences effectuées dans le pays d'origine, soit à cause de la discrimination (Boudarbat et Grenier, 2014) que nous allons expliquer plus loin.

Le présent chapitre présentait un portrait statistique de la situation des immigrants en général. En lien avec le portrait statistique, nous aimerions présenter également les obstacles vécus par les immigrants lors de leur intégration au Québec.

Cependant avant d'explorer les obstacles, nous trouvons pertinent de regarder plus en détail la population qui fait l'objet de notre recherche. Tel que déjà mentionné, la population brésilienne a été très peu étudiée à Montréal, raison qui nous pousse à explorer davantage. Tout comme les autres immigrants, les Brésiliens éprouvent des difficultés lors de leur intégration en emploi. Nous allons dresser d'abord un portrait de la population brésilienne pour ensuite rentrer dans la partie d'obstacles vécus par les immigrants, incluant les Brésiliens, lors de leur intégration à Montréal.

1.2 Les immigrants brésiliens au Québec

Depuis à peu près trois décennies, les flux migratoires des Brésiliens augmentent de façon significative, constituant ainsi un phénomène sociologique et démographique de plus en plus étudié (Barbosa, 2009). Ce phénomène est dû à plusieurs facteurs, soit d'ordre économique, social ou culturel. Parmi plusieurs exemples, nous pouvons citer la violence et le manque de sécurité dans le pays d'origine, la possibilité d'avoir une meilleure qualité de vie dans le pays d'accueil, une meilleure éducation et l'accès à un système de santé de qualité (Pecini, 2012).

Selon le ministère des Relations extérieures du Brésil (MRB)¹, l'estimation de la population des Brésiliens émigrés (en situation légale et illégale) est de 2,5 millions de

¹ Le Brésil, dont le capital est Brasilia depuis 1960, est le plus grand État d'Amérique latine, avec une population de 206 millions d'habitants et une superficie de 8 514 876 km² (IBGE - « Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística », 2008)

personnes, dont 60 % seraient situés aux États-Unis, au Japon, en Espagne et au Portugal (MRB, 2012). Le Canada a également accueilli un bon nombre de Brésiliens. En 2011, selon Statistique Canada, le Canada comptait 22 900 immigrants provenant du Brésil, distribués principalement en trois provinces : Ontario (52 %), Québec (26 %) et Colombie-Britannique (13 %).

En ce qui a trait au Québec, c'est la politique migratoire incitative de la province envers le Brésil qui a permis de recruter bon nombre de Brésiliens hautement qualifiés pour combler les besoins spécifiques de la main-d'œuvre qualifiée. À cet effet, le Québec a ouvert, en 2008, le « Bureau d'Immigration du Québec » (BIQ), installé dans la région de Sao Paulo (SP)² afin de recruter de la main-d'œuvre qualifiée. Ceci s'explique par le fait qu'en Amérique du Sud, les Brésiliens étaient considérés comme des candidats à l'immigration très convoités. Les candidats brésiliens ont été considérés comme une population facilement intégrable au Québec ayant une grande facilité à communiquer en français et possédant un profil jeune, mais expérimenté dans le marché du travail (Pereira de Almeida, 2014). Le bureau a malheureusement fermé ses portes en 2011 pour des questions budgétaires et a été transféré au Mexique. Durant toute la durée de son activité au Brésil, le programme du BIQ a influencé considérablement la croissance de la communauté brésilienne au Québec, qui est passé de 1850 Brésiliens en 2006 à environ 5 575 en 2011 (Statistique Canada, 2011).

Malgré la croissance de cette population au Québec, il n'existe pas encore d'associations ou de groupes spécifiques pour répondre aux besoins (tels que trouver un appartement, aide à la recherche d'emploi, entre autres) de la communauté brésilienne. L'interaction entre les Brésiliens se fait selon des intérêts en commun, avec des sous-groupes issus du réseau informel comme la religion, l'éducation, le domaine d'activité, ou encore les « expatriés » travaillant au sein d'une même entreprise, ou encore par les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, entre autres).

² Au Brésil, le Canada est représenté par son ambassade à Brasilia, ainsi que par des consulats généraux à São Paulo et à Rio de Janeiro. Le Service des délégués commerciaux du Canada a par ailleurs des bureaux à Belo Horizonte, à Recife et à Porto Alegre. Le Brésil est représenté au Canada par une ambassade à Ottawa et des consulats situés dans les villes de Montréal, de Toronto et de Vancouver (Gouvernement du Canada, 2016. Repéré à :

http://www.canadainternational.gc.ca/brazil-bresil/bilateral_relations_bilaterales/index.aspx?lang=fra)

Présentons maintenant un aperçu des caractéristiques ethniques des Brésiliens en général pour ensuite dresser un bref portrait statistique concernant les Brésiliens au Québec.

1.2.1 Les caractéristiques culturelles des Brésiliens

Pour parler des caractéristiques culturelles des Brésiliens, il serait pertinent ici de faire un retour sur la définition des minorités visibles versus minorités ethniques. Comme expliqué ci-haut, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) du Canada définit les minorités visibles comme des : « *personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche* » alors que les minorités ethniques représentent des : « *personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais* ».

En ce qui concerne la population brésilienne, à titre d'exemple, le questionnaire d'identification dans le cadre de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans des organismes publics (2009) vient « classer » certaines personnes, dont les Brésiliens, dans certaines catégories, toujours à titre indicatif. Ainsi, les Brésiliens appartiendraient au groupe « latino-américain ». Ils seraient donc tous membres de cette « minorité visible ».

Cependant, plusieurs Brésiliens immigrés au Québec, sont, selon les termes de la *Loi sur l'équité en emploi* (LEE), de « race » blanche ou ont la « peau » blanche. On constate qu'il existe une lacune dans la distinction des minorités visibles et des minorités ethniques afin de bien classer certains groupes.

Attardons-nous quelques instants sur l'origine des Brésiliens pour ensuite parler de « types » des Brésiliens qui immigreront au Québec. Selon une étude effectuée par l'IBGE (« Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística », 2000) sur les caractéristiques ethniques des Brésiliens, cette population est divisée en cinq catégories selon la couleur de leur « peau » (tableau 9) : blancs, noirs, jaunes (orientales), *parda* (métis) et « *indígena* » (indien). Les personnes de couleur « jaune » sont représentées par les Brésiliens d'origine orientale (chinois, japonais, etc.). Les Brésiliens de couleur *parda* ont parmi leurs origines

un ou plusieurs « mélanges » de blanc, noir et indiens. Les « indigènes » sont les indiens. Cette différence des couleurs de « peau » est une conséquence, entre autres, de l'histoire de l'immigration au Brésil (origine européenne, orientale, etc.)

Tableau 9 : Recensement Brésil - 2000 sur la catégorie des Brésiliens selon la couleur de la peau

Catégories	Nombre	Pourcentage
Blanc	39 265 552	67,7
Noir	2 618 226	4,5
Jaunes (orientales)	495 838	0,9
Parda (métis)	15 023 658	25,9
Indígena (indien)	262 336	0,5

Source : IBGE, Censo Demográfico 2000. Repéré à: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv49891.pdf>

L'immigration au Brésil³ débute dès 1530, avec la colonisation des Portugais, durant la période coloniale et monarchique. Les premiers colons portugais mettent les Amérindiens en esclavage pour exploiter la canne à sucre ou le bois précieux. Mais les Amérindiens déjà peu nombreux fuient à l'intérieur des terres ou préfèrent se suicider que d'être esclaves. C'est alors que les Portugais ont recours à des esclaves noirs d'Afrique (Davel et al., 2008).

Les premiers esclaves africains sont déportés au Brésil en 1532. En 1600, le Brésil est devenu le premier producteur et exportateur de sucre au monde et participe pleinement au commerce triangulaire. Les colons échangent alors les productions agricoles contre de l'argent ou des biens (meubles, habits) d'Europe.

Dans une deuxième vague d'immigration, dans les premières décennies du XIXe siècle, des immigrants provenant d'Europe arrivent au Brésil à la recherche d'opportunités de travail.

Au début des années 1820, des immigrants suisses et allemands s'installent principalement dans la région sud du Brésil pour travailler dans des activités liées à l'agriculture et au bétail.

³ Un bref résumé de l'histoire de l'immigration au Brésil peut s'expliquer en quelques étapes, voir : <http://www.historiadobrasil.net/documentos/>

Peu de temps après, les Italiens s'installent à Sao Paulo pour travailler dans le commerce ou dans l'industrie. Certains décident d'aller à la campagne afin de travailler dans les fermes de production de café. Enfin, autour de 1908, un nombre important d'immigrants japonais arrivent également au Brésil pour travailler dans la production de café.

À partir de ce bref survol des différentes couches de l'immigration qui se superposent historiquement, parallèlement et successivement, il devient possible d'estimer la place que les relations ethnoculturelles occupent dans la construction socioculturelle de la société brésilienne. En effet, le peuple brésilien est un peuple qui se voit comme étant fondamentalement métis. Ce métissage profond, intense, multiple et récurrent est à la base de trois pratiques socioculturelles de la société brésilienne contemporaine : la cordialité, la *malandragem* et le *jeitinho* (Davel et al., 2008).

La « *cordialité* » est l'un des traits marquants du métissage au Brésil qui s'exprime dans des rapports quotidiens qui font en sorte que les Brésiliens réagissent par le sentiment et par les émotions (Laplantine et Nouss, 2001).

La « *malandragem* » quant à elle correspond à l'art de la débrouillardise, de la combine et de l'improvisation face à des situations inédites. La définition du *malandro* n'est pas une tâche simple, car il s'agit d'une personne qui n'est pas franchement malhonnête, mais qui n'est pas totalement honnête, non plus. Le *malandro* ne rejette pas radicalement l'ordre établi, mais le tourne constamment en dérision (Davel et al., 2008).

Enfin, le « *jeitinho* » ou le « *jeitinho brasileiro* », représente un certain écart existant entre le contenu formel de la loi, d'une part, et la conduite concrète des individus (sans que cet écart implique forcément la punition pour le transgresseur de la loi) (Davel et al., 2008).

Dans la condition de société métissée et hiérarchisée, le Brésil est traversé par des inégalités qui ont déclenché chez les Brésiliens un mode de fonctionnement social basé sur les liens familiaux et amicaux. Par conséquent, l'individu est fréquemment reconnu et valorisé en fonction de son réseau de relations interpersonnelles. Ainsi, quand quelqu'un se trouve aux prises avec la loi ou une règle générale, il fait immédiatement appel aux relations interpersonnelles et aux repères de l'univers de l'intimité. À travers le *jeitinho*, les

Brésiliens tenteront, en fin de compte, de créer une voie de sortie intermédiaire à l'impasse établie entre l'impersonnel et le personnel (DaMatta, 1983).

En résumé, la diversité culturelle est une réalité au Brésil, qui détient une population très hétérogène selon les origines de ses descendants. Par conséquent, les Brésiliens qui arrivent au Québec ont des caractéristiques diverses, pouvant appartenir soit à une minorité visible, mais également à une minorité ethnique. Cette hétérogénéité des Brésiliens en fait une catégorie d'immigrants à part entière, distinctive des autres catégories.

À ce sujet, une étude réalisée par De Oliveira et Kulaitis (2014) explique que, bien que les Brésiliens aient plus de difficulté d'intégration lors de leur arrivée au Québec notamment en raison de leur niveau de connaissance de la langue française (« fait français »), c'est un peuple qui s'adapte relativement bien à moyen ou long terme dans le pays d'accueil. Ils doivent cette facilité d'adaptation et leur capacité de résilience au fait de se distancier de leur identité latino-américaine pour s'intégrer au niveau socioculturel de la société locale. Ainsi, en s'éloignant des différences ethniques et en soulignant leurs similitudes avec les locaux, les Brésiliens réussissent à surmonter plusieurs obstacles à l'intégration en emploi, en s'insérant dans des réseaux.

Dressons maintenant un portrait statistique des Brésiliens au Québec.

1.2.2 Le portrait statistique des Brésiliens au Québec

L'enquête nationale effectuée auprès des ménages (ENM, 2011) indique qu'en 2011, 5 575 personnes se sont déclarées d'origine brésilienne au Québec (tableau 10). Parmi elles, 63,1 % sont immigrants, 8,3 % sont résidents non permanents (par exemple, des étudiants) et 28,5 % sont nés au Canada (ENM, 2011).

Tableau 10 : Statut migratoire des Brésiliens au Québec, 2011

Statut migratoire	Nombre	Pourcentage
Population native (née au Canada)	1590	28,5
Immigrants	3520	63,1
Résidents non permanents	465	8,3
Population totale	5575	100,0

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, numéros 99-010-X2011036 au catalogue, et CO-1384 tableau 17 et CO-1457 tableau 1, compilations spéciales du Ministère.

En ce qui concerne la maîtrise des langues (tableau 11), l'enquête nationale auprès des ménages (ENM, 2011) indique que 59,5 % des Brésiliens connaissent l'anglais et le français (ou sont bilingues), 30 % connaissent seulement le français et 6,4 % parlent uniquement l'anglais. D'ailleurs, selon cette même enquête, la population brésilienne est très scolarisée : la moitié (soit 50,2 %) des membres détient un grade universitaire comparativement à 18,6 % de la population du Québec.

Tableau 11 : Connaissance des langues et niveau d'études des personnes d'origine ethnique brésilienne au Québec, 2011

Caractéristiques	Nombre	Pourcentage
<i>Connaissance du français et de l'anglais</i>		
Français seulement	1675	30,0
Anglais seulement	355	6,4
Français et anglais	3325	59,6
Ni français ni anglais	220	3,9
Population totale	5575	100,0
<i>Niveau des études</i>		
Aucun certificat, diplôme ou grade	425	10,2
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	525	12,7
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier	370	8,9
Certificat ou diplôme collège ou cégep	500	12,0
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	245	5,9
Certificat, diplôme ou grade univ. au baccalauréat ou supérieur	2085	50,2
Total	4150	100,0

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, numéro CO-1457 tableau 2C, compilation spéciale du Ministère.

Actifs sur le marché de l'emploi (tableau 12), ils détiennent un taux d'activité de 73,4 % et un taux d'emploi de 64,5 %, ce qui est supérieur à ceux de l'ensemble de la population québécoise (respectivement 64,6 % et 59,9 %). En revanche, leurs revenus moyens (29 993 \$ par année) sont inférieurs à ceux de la population québécoise (36 352 \$ par année) (ENM, 2011).

Tableau 12 : Activité sur le marché du travail et revenu moyen des personnes d'origine ethnique brésilienne au Québec, 2011

Activités sur le marché du travail	
Taux d'activité %	73,4
Taux d'emploi %	64,5
Revenu moyen annuel	29 993

Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, numéro 99-010-X2011036 au catalogue.

1.2.3 L'impact des réseaux dans l'intégration des immigrants brésiliens

Dans une étude du «Brazil-Angola Community Information Centre BACIC» sur l'intégration des Brésiliens en Ontario, un sondage a été effectué via internet auprès de 622 personnes d'origine brésilienne vivant en Ontario, avec différents statuts (résidents permanents, citoyens, réfugiés, entre autres) entre le 1^{er} mai et le 15 juin 2007. Les auteurs ont mentionné que les difficultés les plus courantes vécues par les Brésiliens dans le pays d'accueil sont : se trouver un travail (première expérience canadienne), la connaissance des langues, le climat, avoir un réseau et la solitude (la distance de la famille et des amis du pays d'origine). D'autres soucis sont aussi mentionnés comme le délai du processus d'immigration, la validation auprès des ordres professionnels, la difficulté à se trouver un logement et les différences culturelles (Magalhaes et al., 2009).

Dans une autre étude, effectuée par De Oliveira et Kulaitis (2014) sur l'intégration des Brésiliens au Québec, l'auteur parle également du manque de réseaux comme étant un obstacle à l'intégration des immigrants brésiliens. Il explique l'importance de se dissocier de «l'identité brésilienne» pour sortir des «enclaves ethniques» et ainsi, avoir de meilleures chances à s'intégrer dans des réseaux diversifiés et plus élargis et, par conséquent, d'avoir la chance d'obtenir de meilleurs emplois. Ceci dit, selon l'auteur, avoir un réseau représente un grand avantage pour l'immigrant brésilien, à la condition que ce réseau concerne un groupe différent de la communauté brésilienne.

Contrairement aux études précédemment présentées, Pereira de Almeida (2014) met l'emphase sur l'importance des réseaux d'un même groupe ethnique afin d'aller chercher

le support moral et social lors de l'intégration des Brésiliens au Québec. À cet effet, l'auteure a réalisé une recherche qualitative entre septembre 2013 et janvier 2014 dans des organismes religieux (catholiques et protestants) fréquentés par les Brésiliens à Montréal. Les résultats de la recherche indiquent que le sentiment d'identité collective nationale brésilienne et des intérêts en commun, comme la religion par exemple, ont créé chez les Brésiliens un sentiment de protection. L'échange d'information, le support social, moral et parfois même matériel et financier apparaissent comme des facteurs facilitant l'adaptation au nouveau pays d'accueil.

Dans une étude effectuée par Claudia Prévost (2011) sur l'influence des réseaux ethniques des Brésiliens au Québec, elle accompagne un jeune couple de Brésiliens installés dans la ville de Québec en 2007. Les résultats de son analyse permettent de « *voir le rôle fondamental joué par les membres de leur réseau ethnique au moment de leur arrivée, durant les premiers temps d'installation, ainsi qu'au cours de la période de normalisation de la vie.* » (Prévost, 2011, p.1) Dans leur cas, c'est grâce aux connaissances rencontrées à l'école au Brésil des années auparavant que le jeune couple a décidé d'immigrer au Québec. Ces connaissances se sont transformées en amis proches et ont beaucoup facilité leur adaptation au Québec.

Bref, d'un côté certains auteurs parlent de l'importance de se dissocier de « l'identité brésilienne » pour sortir des « enclaves ethniques », mais d'un autre côté, l'importance des réseaux afin d'aller chercher le support moral et social lors de l'intégration des Brésiliens au Québec.

1.3 Conclusion

Le processus d'immigration englobe plusieurs caractéristiques qui peuvent avoir un effet direct ou indirect sur l'intégration des immigrants.

En résumé, certaines caractéristiques des immigrants ont été présentées comme : le groupe d'âge (groupe des immigrants relativement jeune, 67,8% ayant moins de 35 ans), le genre (nombre des immigrants à peu près égal entre les hommes et les femmes), les catégories de l'immigration (deux tiers des immigrants admis au Québec dans la catégorie de

l'immigration économique), la connaissance des langues officielles du Québec (plus de la moitié de la population immigrante affirme connaître le français), les pays d'origine et la scolarité (degré élevé de scolarité - la majorité des immigrants de 15 ans et plus ayant 14 années et plus de scolarité).

En analysant le taux d'activité et de chômage, nous avons pu observer que bien que la population immigrante au Québec soit hautement scolarisée, sa situation sur le marché du travail n'est pas toujours favorable. Les immigrants reçus au Québec font face à un taux de chômage plus élevé que les natifs. Suivant la même logique, le salaire moyen des immigrants au Québec est moins élevé malgré un taux de scolarité plus élevé.

En ce qui concerne les Brésiliens, comme déjà mentionné, ils constituent une population hétérogène, bien scolarisée, avec une certaine faculté d'adaptation à moyen ou long terme. Bien que leur intégration au marché de l'emploi soit ainsi facilitée, leurs salaires demeurent moins élevés que ceux de la population locale.

Après cet aperçu statistique indispensable, analysons maintenant les obstacles rencontrés par les immigrants en général lors de leur intégration.

1.4 Obstacles rencontrés par les immigrants lors de leur intégration au Québec

Le Canada accueille chaque année de très nombreux immigrants. Au Québec, le nombre des immigrants reçus en 2014 est de 50 275 (MIDI, 2015). Parmi ces immigrants, certains ont le statut de réfugiés ou sont des résidents permanents. Une fois arrivés au Canada, la majorité des immigrants doivent passer par une période d'adaptation. Plusieurs d'entre eux vivent des situations difficiles. L'objectif de cette section est d'exposer certains de ces défis vécus par les immigrants lors de leur intégration.

1.4.1 La connaissance des langues

Selon Chicha et Charest (2008), le bilinguisme (anglais, français) au Québec est un facteur crucial pour la réussite professionnelle. Or l'apprentissage d'une nouvelle langue peut être un vrai défi pour bon nombre de nouveaux arrivants. Par exemple, le nombre de cours disponibles et le type d'enseignement sont parfois inadaptés aux besoins des immigrants.

Les difficultés vécues relativement à la maîtrise des langues et aux accents peuvent être une source de discrimination désignée par le terme « linguicisme » (Bourhis, 2008). Cette discrimination, provoquée par le groupe dominant, a une influence négative sur les personnes issues de l'immigration de première, de deuxième ou de troisième génération qui, pour leur part, peuvent éprouver un sentiment de rejet et des difficultés dans leur intégration en emploi (Bourhis et Carignan, 2007).

La littérature indique que les gestionnaires ont tendance à privilégier les candidats qui partagent les mêmes repères culturels et linguistiques qu'eux (Simard, 1998). D'ailleurs, selon Tadlaoui (2002), le niveau de maîtrise des langues (français ou anglais) exigé est parfois excessif par rapport au type d'emploi. Les différences entre le français international et le français utilisé au Québec peuvent être une source de difficultés rencontrées par les immigrants pour s'intégrer au marché de travail (Chanoux, 2012). Cette tendance à privilégier les candidats ayant des caractéristiques similaires aux gestionnaires est non seulement identifiable dans le processus de sélection, mais aussi dans les processus de rémunération et de promotion (Vaillancourt, Lemay et Vaillancourt, 2007). Pourtant, le Québec est la province qui compte le plus d'immigrants qui parlent les langues officielles (Forcier et Handal, 2012). On y trouve plus d'immigrants bilingues comparativement à d'autres provinces au Canada. Ceci dit, la question des compétences linguistiques est plus complexe qu'elle n'y paraît (Forcier et Handal, 2012). En effet, le bilinguisme apparaît de plus en plus nécessaire au Québec, ce qui peut être un autre paramètre à analyser dans l'intégration.

En résumé, la connaissance de la langue officielle du pays est un facteur important dans l'intégration des immigrants. Cependant, les outils offerts pour l'apprentissage des langues ne sont pas toujours suffisants. Combinés à d'autres facteurs comme la non-reconnaissance

des diplômes et le manque d'expérience canadienne, ils constituent autant de sources de discrimination qui peuvent entraver l'accès au marché de travail.

1.4.2 La non-reconnaissance des diplômes

La complexité des démarches nécessaires, caractérisée par la pluralité des acteurs (administrations gouvernementales, universités, ordres professionnels, etc.) et le caractère final des résultats, qui ne sont pas toujours positifs, peuvent décourager certains immigrants, qui parfois hésitent à s'engager dans le processus de reconnaissance des diplômes (Chicha et Charest, 2008). Pourtant, comme nous l'avons vu, le niveau de scolarité des nouveaux arrivants est élevé. D'ailleurs, il constitue l'un des critères de sélection pour l'immigration de travailleurs qualifiés. Malgré ce taux de scolarité élevé, qui devrait permettre aux nouveaux arrivants de mieux intégrer le pays d'accueil, les études décrivent une autre réalité (Bastien et Bélanger, 2010 ; Charette et Vaillancourt, 2012).

Ainsi, dans le système d'accréditation professionnelle ou dans la reconnaissance des diplômes effectués à l'étranger, les évaluateurs ont peu d'éléments pour les évaluer. L'ambiguïté des informations disponibles peut donner lieu à des jugements subjectifs, ayant un impact négatif sur l'intégration professionnelle des immigrants (Chicha, 2009).

Un autre aspect de la difficulté de reconnaître des diplômes étrangers fait référence à la non-transférabilité des qualifications acquises à l'étranger (Forcier et Handal, 2012). Par rapport au marché du travail, le manque d'information en ce qui a trait aux connaissances transférables peut influencer les recruteurs et gestionnaires dans leur choix des candidats, et les amener à préférer des candidats similaires à leur propre groupe. Ainsi, un employeur aurait tendance à écarter une candidature présentant un diplôme d'une université qui lui est inconnue.

Certes, tous les diplômes ne sont pas équivalents et des mises à niveau peuvent être nécessaires. Toutefois, les études indiquent que les conditions socio-économiques des immigrants ne s'expliquent pas par l'incompatibilité des diplômes, mais plutôt par l'appréciation déterminante qu'en font les employeurs (ainsi que les associations et les

ordres professionnels) (Forcier et Handal, 2012). Dans le même sens, certaines recherches expliquent la difficulté de la reconnaissance des diplômes par le « protectionnisme » des ordres professionnels, c'est-à-dire, la tendance des ordres à « protéger » la profession (Chanoux, 2009).

D'autres difficultés sont également rencontrées dans le processus de reconnaissance des diplômes. On peut noter le manque de transparence, les pratiques non raisonnables quant à la production de documents (notamment pour les personnes réfugiées ou d'autres immigrants qui seraient dans l'impossibilité de fournir certains documents), la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger (Tadlaoui, 2002), la multitude des acteurs qui participent au processus (instances gouvernementales, établissements d'enseignement, ordres professionnels, entre autres), et le manque d'appui pour les formations d'appoint (pour parfaire les connaissances dans certains niveaux) (Chicha et Charest, 2008). C'est ce que souligne le rapport « L'équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger » préparé par le MIDI (2005). Les auteurs proposent quelques pistes de réflexion, notamment au niveau de l'accès à l'information, de la reconnaissance des acquis (qui devrait être équitable, transparente et efficace), de l'accès à la formation d'appoint, de l'aide financière aux personnes engagées dans un processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), du soutien aux différents intervenants engagés dans ce processus, de la coordination des actions en matière de RAC, de l'intégration professionnelle suite à l'obtention du droit d'exercice (exemple, les critères d'accès au programme PRIIME) et du suivi des actions en la matière de RAC (Chanoux, 2009). En définitive, multiples sont les raisons qui entravent la reconnaissance des diplômes des immigrants, reste que cet élément de recherche doit être analysé au moyen d'autres variables comme le manque d'expérience canadienne au Canada.

1.4.3 Le manque d'expérience de travail au Canada

Les immigrants sont perçus sur le marché du travail comme des nouveaux entrants et la valeur des expériences acquises à l'extérieur du pays semble être nulle sur le marché du travail canadien (Chicha et Charest, 2008). Cela constitue un obstacle majeur dans la

recherche et l'obtention d'un emploi correspondant à leur expérience et à leur formation (Charette et Vaillancourt, 2012).

Selon une recherche menée par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), peu importe les qualifications de la personne immigrante, sans l'expérience canadienne, le marché se referme (Forcier et Handal, 2012). Cette étude mentionne le travail d'Oreopoulos (2009) qui a découvert qu'en ajoutant quatre ou six ans d'expérience de travail canadien sur le CV d'un candidat, l'importance du lieu d'obtention de diplôme diminue. En plus, il affirme que ce manque d'expérience locale est justement reconnu par 71,8 % des immigrants comme étant un obstacle majeur dans leur intégration en emploi (Forcier et Handal, 2012).

Selon Mareme Touré (2012), l'une des raisons qui expliquent que l'expérience des immigrants acquise à l'étranger ne soit pas reconnue est due aux réticences des employeurs et à l'incompréhension de ces derniers quant au capital humain des immigrants. D'ailleurs, Weiner (2008) identifie quatre raisons qui poussent les employeurs à exiger une expérience canadienne : la connaissance du marché du travail canadien et de ses institutions, les connaissances et expériences nécessaires à l'emploi, l'acculturation au lieu de travail canadien et la discrimination (Bastien et Bélanger, 2010). Ainsi, les employeurs pensent que les immigrants doivent passer par un processus de familiarisation au marché de travail et de sa culture, tout en reconnaissant ne pas être prêts à leur en donner l'opportunité. En effet ils craignent que le processus soit coûteux pour la compagnie.

Par conséquent, les immigrants doivent faire face à une déqualification en emploi, du fait de la reconnaissance partielle de leur expérience et leur diplôme (Bastien et Bélanger, 2010). Ces immigrants doivent donc accepter des postes inférieurs à leur qualification dans l'espoir d'une mobilité professionnelle favorable dans le futur (Masuch et McCoy, 2007 cité dans Touré, 2012).

1.4.4 La déqualification professionnelle

Selon Chicha (2009, p.20), la déqualification en emploi est définie comme « *une non-correspondance entre le niveau plus élevé de diplôme détenu par un individu et le niveau*

plus faible du diplôme requis par le poste qu'il occupe ». Ayant beaucoup de difficulté à se trouver un emploi dans leur domaine et pour faire face au besoin de soutenir leur famille, plusieurs immigrants vont accepter d'occuper des emplois qui ne correspondent pas à leur profil professionnel.

Cette déqualification serait la conséquence d'une combinaison de facteurs ou obstacles tels que le système d'accréditation professionnelle, les pratiques discriminatoires de la part des employeurs et les obligations familiales. Jumelés au manque d'expérience canadienne, ces facteurs peuvent être liés directement ou indirectement aux pratiques discriminatoires des employeurs. Nous l'avons vu, l'une des méthodes dites « efficaces » de recrutement est celle du réseautage, ou « de bouche à oreille » qui favoriserait l'embauche des candidats référés par le réseau socioprofessionnel. Or, les nouveaux arrivants n'ont pas nécessairement de réseau déjà établi, ce qui constitue une difficulté d'accès à l'information sur les postes disponibles.

De plus, le processus de recrutement est, en général, fondé sur des préjugés et impressions, et non seulement sur les compétences (expérience, savoir-faire, formation, etc.). Sur ce plan, il peut exister un écart entre les exigences formulées par les entreprises et les critères réellement utilisés lors de la prise de décision (Dubé, 2013). Ainsi, le processus n'est pas totalement objectif, le recruteur pouvant être influencé, par exemple, par ses impressions (« l'effet de la première impression »), par la personnalité des candidats et par ses propres valeurs (Dubé, 2013). Les gestionnaires, pour leur part, consciemment ou inconsciemment, peuvent avoir tendance à embaucher des candidats qui leur ressemblent ou même à éviter certains groupes évalués négativement, parce qu'ils sont socialement stigmatisés (Eid, 2012).

Les obligations familiales participent elles aussi à la déqualification en emploi. Certains nouveaux arrivants vont adhérer à une stratégie dite « familiale » qui consiste à décider en famille de donner priorité à l'un ou l'autre des deux membres du ménage dans le parcours d'intégration au pays d'accueil (Vatz-Laaroussi, 2008). Cette priorité est généralement accordée à la carrière du mari, ce qui peut avoir un impact négatif sur la carrière de la conjointe (Chicha, 2009). Dans ce contexte, les ressources (temps et argent) de la famille servent en priorité la carrière du mari, qui devra faire reconnaître ses diplômes, préparer

des examens et suivre des formations d'appoint (si nécessaire) (Chicha, 2009). La conjointe n'a pas, dans ce cas, la priorité dans la stratégie familiale, accumulant du retard dans ses démarches, renonçant à faire reconnaître ses diplômes, et possiblement à se chercher un emploi qualifié (Chicha, 2009). Dans ce cas, bien que les conjointes puissent trouver du travail, ce dernier ne correspond pas nécessairement à leur profil et à leur formation de départ (Arcand et al, 2009).

Nombreux sont les facteurs ou obstacles qui provoquent la déqualification : difficulté à faire reconnaître les diplômes, manque d'expérience canadienne, manque de réseaux socioprofessionnels et/ou obligations familiales. Cette déqualification peut également être directement ou indirectement liée à la discrimination, comme nous allons le voir.

1.4.5 La discrimination systémique

Certaines études exposent une situation bien préoccupante où les personnes membres des groupes désavantagés, comme les femmes et les minorités visibles ont de la difficulté à accéder à des postes bien rémunérés (Arcand et Najari, 2010). Ces désavantages peuvent émaner de différents acteurs, comme les employeurs, les organismes publics, les ordres professionnels, qui contribuent à accentuer les inégalités sur le marché du travail, créent un cercle vicieux. Cette situation peut être qualifiée de discrimination systémique définie ainsi :

« La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. » (Chicha-Pontbriand, 1989, p. 85)

Ainsi, cette discrimination dans le marché du travail peut être le fruit, comme déjà mentionné, de la difficulté de faire reconnaître les diplômes étrangers par les ordres professionnels et les institutions d'enseignement, des obstacles à la formation continue et à la réorientation professionnelle, de la stratégie familiale qui donne priorité à la carrière du conjoint, entre autres. En conséquence, cette discrimination conduit des immigrées

hautement qualifiées vers une marginalisation professionnelle ou dans une déqualification professionnelle (Chicha, 2009).

Dans ce même sens, une étude de l'IRIS explique que le marché du travail est influençable et subjectif, même si la discrimination qu'exerce un employeur peut toutefois être inconsciente et n'est donc pas toujours fondée sur une attitude raciste (Forcier et Handal, 2012). Parfois, c'est l'absence de critères d'évaluation fiables et précis des compétences acquises à l'étranger qui peut amener un employeur à écarter certaines candidatures (Forcier et Handal, 2012).

Bref, ces études permettent de penser que les écarts entre les taux de chômage sont en partie attribuables à des comportements discriminatoires ne permettant pas à certains individus d'accéder aux entrevues (Forcier et Handal, 2012). Ce sont donc moins dans les différences de caractéristiques individuelles entre les immigrants et les natifs, mais plutôt dans l'évaluation qu'en font les employeurs sur le marché de travail qui serait le premier facteur explicatif de la discrimination (Forcier et Handal, 2012).

Pour contrer cette discrimination, certains programmes ont été créés par le gouvernement comme le Programme d'accès à l'égalité (PAE), qui englobe un ensemble de mesures visant à éliminer les obstacles et à remédier à la discrimination des groupes minoritaires (par exemple, les femmes et les minorités visibles) passée et présente (Chicha et Charest, 2013). L'objectif de ce programme vise une amélioration de la situation des groupes historiquement discriminés en emploi, comme les minorités visibles (Action Travail des femmes, 2013).

Un autre exemple d'obstacle observé est le manque de réseaux socioprofessionnels, qui empêche l'accès au marché caché d'emploi et l'accès à l'information notamment. Nous expliquerons cet aspect dans la section suivante.

1.5 Les réseaux socioprofessionnels

Pour faire suite aux notions expliquées à la section antérieure, l'utilisation des réseaux socioprofessionnels est considérée par plusieurs auteurs (Behtoui, 2008 ; Ibarra, 1993 ; Chicha, 2009) comme une stratégie clé dans la recherche et l'intégration en emploi, car elle facilite l'accès à l'information.

Plus précisément, elle facilite l'accès au marché de l'emploi dit « caché » (ou les emplois qui ne sont pas nécessairement affichés publiquement). Le marché caché des emplois représente également la tendance des chercheurs d'emploi à prendre contact directement auprès des employeurs et d'utiliser le réseau de relations professionnelles ou personnelles (Emploi-Québec, 2004) pour se trouver un emploi. Ainsi, selon Emploi-Québec (2004), environ 75% des emplois sont trouvés grâce à des informations provenant de sources informelles (par les réseaux de contacts).

Dans ce contexte, nous examinerons les types et les composantes des réseaux et de leur impact dans les différentes étapes du processus de recrutement et de l'intégration des immigrants.

1.5.1 La définition des réseaux socioprofessionnels

Un réseau est généralement défini comme « *un ensemble de relations d'un type spécifique (par exemple, de collaboration, de soutien, de conseil, de contrôle ou d'influence) entre un ensemble d'acteurs* » (Lazega, 1994).

L'analyse des réseaux décrit, par exemple, la manière dont les liens d'amitié, de conseil, d'influence traversent les barrières internes de type formel au sein d'une entreprise, comme les frontières entre des départements ou entre les statuts hiérarchiques, empêchant l'information de circuler (Lazega, 1994).

Certains auteurs vont utiliser le terme de « capital social » au lieu de « réseaux sociaux ». Les deux termes sont proches, mais non identiques. Le premier fait référence à un gain qui

résulte des relations, le deuxième explique plutôt la qualité ou le type des relations. Comme l'explique Burt (2000), le capital social est une structure sociale qui peut créer, pour certains individus ou groupes, un avantage compétitif afin d'atteindre leurs objectifs, c'est-à-dire, « *Better connected people enjoy higher returns* » (Burt, 2004). Dans la prochaine section, nous allons expliquer plus en détail la typologie des réseaux selon l'approche de trois auteurs clés dans ce domaine.

La typologie des réseaux

Mark Granovetter (1973, 1983), sociologue américain, est considéré comme l'un des principaux représentants de la sociologie des réseaux sociaux et l'auteur de la fameuse théorie de la « force des liens faibles » (« Strength of weak ties »).

L'idée principale de son ouvrage porte sur la force des liens (forts ou faibles) et les ponts (« bridges ») entre les relations. La notion de force de liens se mesure par « *la quantité de temps, l'intensité émotionnelle, l'intimité (confiance mutuelle) et les services réciproques combinés* » (Granovetter, 1973).

Ainsi, les liens forts représentent les relations avec les personnes les plus proches, comme les amis et la famille. Les liens faibles représentent les relations entre les personnes plus distantes ou de simples connaissances. Ces derniers (les liens faibles) permettraient de former des ponts (« bridges ») qui facilitent la création des liens entre des individus autrement « déconnectés ».

Les liens forts quant à eux, offrent un support moral et social à l'individu. Un réseau composé uniquement de personnes ayant des liens forts, ayant une identité similaire, donne accès à une information limitée, de par la similarité de l'information partagée entre les individus. Selon l'auteur, il est préférable, pour un chercheur d'emploi, d'avoir plusieurs liens faibles plutôt que des liens forts, car ce sont les liens faibles qui permettent l'accès à l'information non redondante (Granovetter, 1973).

Ronald S. Burt (2000, 2001, 2004), autre spécialiste des réseaux sociaux, est l'auteur de la théorie des « trous structurels » (« structural holes »). Cette théorie vient « compléter » la

notion de ponts formés par les liens faibles de Granovetter (Ventolini, 2009). Un trou structurel désigne l'espace vide entre deux individus dans un groupe, soit une absence de relation. Le trou structurel est comparable aux « ponts » de Granovetter (1973), où les personnes ne sont pas connectées. Cette absence de connexion entre deux personnes permet à une troisième personne de se placer en intermédiaire et de tirer avantage de la situation. Cette troisième personne, soit le « courtier (broker) », comparé au concept de lien faible de Granovetter (1973), vient faciliter la connexion des personnes qui n'étaient pas connectées. Les avantages pour le courtier (broker), dans ce cas, sont représentés par :

- 1) un accès plus rapide à l'information. Dans ce cas, l'information ne suivant plus les voies formelles et hiérarchiques de diffusion, elles deviennent plus directes ;
- 2) l'information accessible est de meilleure qualité, car elle est non redondante. La redondance ici est expliquée par deux indicateurs : la cohésion du réseau (plus les individus sont liés ensemble, plus ils auront accès au même type d'information) et l'équilibre structurel (deux personnes qui ne sont pas liées, mais qui ont accès au même type d'information) ;
- 3) un contrôle sur la diffusion de l'information (l'intermédiaire peut choisir le moment, la pertinence et la personne à qui diffuser l'information).

Burt propose ainsi deux concepts dans sa théorie de trous structurels, soit les notions de « courtier » (broker) et de « fermeture » (closure) ou « courtage et fermeture » (brokerage and closure) (Burt, 2004 ; Colonomos, 1995). Le concept de « courtier » fait référence à l'individu qui se situe entre deux individus non connectés. Cet individu profiterait de l'accès et du contrôle de l'information. Le concept de « fermeture », en contrepartie, fait référence à un réseau plus fermé, dense ou complet, par exemple, un réseau formé par des individus d'un même groupe ethnoculturel, qui partagent la même identité culturelle. Dans ce type de réseau « de fermeture », on pourrait faire référence au concept de liens forts de Granovetter (1973), où les individus ont du support moral et social, mais l'information obtenue par le réseau est redondante.

Dans ce type de réseau également, l'ensemble des comportements de l'individu est connu, soit de façon directe ou indirecte. Il est véhiculé par sa réputation, ce qui permet la circulation de l'information et favorise la coopération entre les individus.

Ces deux concepts de « fermeture » et de « courtage » (Colonomos, 1995) se complètent. Selon l'auteur, le « courtier » permet de bénéficier d'avantages à l'extérieur du groupe tandis que la « fermeture » facilite la confiance et la collaboration nécessaire à l'intérieur du groupe (Burt, 2004).

Herminia Ibarra (1993), experte en développement professionnel, est l'auteure de plusieurs livres et articles sur les réseaux, le développement de carrière, la carrière des femmes et l'identité professionnelle.

Elle distingue deux types des réseaux :

- 1) le réseau formel (ou prescrit), caractérisé par des relations formellement composées au sein de l'organisation, comme les relations entre les supérieurs et les employés qui doivent interagir pour atteindre les objectifs de la compagnie ;
- 2) le réseau informel (ou émergent) qui correspond aux relations qui se développent dans un contexte moins formel, reliées au travail (instrumentaux) ou à la vie sociale de l'individu (expressifs), ou une combinaison des deux.

Les réseaux informels de type instrumental facilitent l'accès à l'information, le partage des connaissances, les ressources matérielles et la visibilité auprès de la haute direction. Les réseaux informels de type expressif font référence à des relations d'amitié qui sont caractérisées par un grand support social et un niveau élevé de proximité et de confiance.

La division entre des deux types de réseaux informels n'est pas aussi claire dans les faits (Cadieux, 1995). Il peut arriver que certains réseaux présentent des caractéristiques appartenant à l'un et l'autre des deux catégories.

C'est le cas, par exemple, de certaines relations de mentor-protégé qui sous-entend une relation privilégiée et de confiance entre une personne d'expérience (mentor) et un employé qui en a moins (protégé) (Cadieux, 1995). Dans ce cas, comparativement à la théorie de Granovetter (1973), la relation entre mentor et protégé contiendrait un équilibre entre des liens forts (pour des fins expressives : le support moral et social) et des liens faibles (pour des fins instrumentales : accès à l'information diversifiée).

D'autres composantes vont également influencer la qualité des relations, c'est ce que nous tenterons d'expliquer dans la prochaine section.

1.5.3 Les composantes des réseaux

En plus des concepts que nous venons d'expliquer, la théorie des réseaux comporte différents composantes relationnelles ou attributs qui aident à cerner l'importance d'une relation comme : la taille la fréquence/durée, la centralité et la distance des relations.

La taille du réseau correspond au nombre de connexions qui le composent (Saint-Charles et Mongeau, 2005). Elle réfère donc à l'ampleur des contacts parmi les membres du réseau d'un individu (Marsden, 1990). Ainsi, plus un réseau est petit, plus il tend à être dense (Saint-Charles et Mongeau, 2005) avec des individus ayant des caractéristiques ou identités similaires. On peut faire un lien ici avec la théorie de force des relations de Granovetter (1973), plus le réseau est dense, plus grande est la probabilité que ses membres entretiennent des liens forts (ou expressifs) et, par conséquent, qu'ils aient accès à une information redondante (Ibarra, 1993).

La fréquence/durée d'une relation, quant à elle, indique qu'il ne suffit pas de créer un réseau, il faut également le maintenir afin de garder la réciprocité d'une relation. Cette réciprocité est donc proportionnelle à la fréquence, soit le temps et l'effort accordés pour maintenir une relation (Saint-Charles et Mongeau, 2005).

La notion de centralité est également un aspect important à étudier. Elle fait référence au nombre de choix de ressources que reçoit une personne dans un réseau et découle du concept de « popularité » (Saint-Charles et Mongeau, 2005). On la considère comme un indicateur de l'efficacité de l'individu et de l'intégration dans la vie organisationnelle, de son prestige, et enfin, de son pouvoir et de son influence (Burt, 2000) dans l'organisation. Ainsi, l'individu ayant des liens avec « les bonnes personnes » aurait une meilleure réputation et serait perçu comme plus efficace (Krackhardt et Kilduff, 1994).

La littérature (Burt, 2000 ; Lazega, 1994) présente différents types de centralité :

- 1) la centralité de type « degré » (Saint-Charles et Mongeau, 2005) se mesure au nombre de liens établis entre l'acteur et les autres : plus un acteur est central, plus il est « actif » dans le réseau ;
- 2) la centralité de type « proximité » (Saint-Charles et Mongeau, 2005) dans laquelle l'acteur est central, car il est « proche » de beaucoup « d'autres » et peut entrer rapidement en contact ou interagir très vite avec les autres au besoin ;
- 3) la centralité de type « intermédiation » (Saint-Charles et Mongeau, 2005) se mesure au nombre de chemins (les plus courts) sur lesquels l'acteur est un passage obligé entre deux autres acteurs. Ici, l'acteur a un contrôle sur les interactions des autres (Lazega, 1994).

En fait, la notion de centralité repose sur l'hypothèse que plus une personne a de liens dans un réseau, plus elle est centrale et plus son influence est grande.

Les types et les composantes des réseaux ont un impact sur la capacité d'intégration des immigrants, ce que nous allons analyser dans la section suivante.

L'impact des réseaux sur le groupe minoritaire (composé par des immigrants)

Le recrutement des immigrants possède plusieurs avantages, tels que la résolution d'un problème de pénurie de main-d'œuvre ou l'amélioration de l'image sociale de l'entreprise (Laroche et Rutherford, 2007). Malgré ces avantages, les immigrants doivent faire face à des facteurs d'exclusion des réseaux qui entravent l'obtention d'un emploi.

Ces derniers sont souvent la cible de préjugés et de discrimination (Chicha et Charest, 2008) de la part du groupe majoritaire ou dominant. Ce groupe, dans le cadre de notre recherche, fait référence à la notion de « coalition dominante ». Ce concept renvoie au réseau social des individus ayant une grande influence et un certain pouvoir au sein d'une organisation (Brass, 1985). Le groupe majoritaire fait intervenir ses préjugés (consciemment ou non) dans le processus de recrutement. Selon Québec Port enseigne et al. (2002), certains éléments peuvent influencer négativement la rétention des candidats

membres d'une minorité en entrevue, entre autres, à cause de leur accent, de leur intonation, du débit de leur voix, de la manière de répondre aux questions et de la durée des silences. Ainsi, les réseaux correspondent potentiellement à ce qu'on appelle une « pratique neutre » qui peut avoir des effets discriminatoires sur les individus.

C'est d'ailleurs ce que Rojas-Viger (2006) présente lors de sa recherche sur l'insertion des femmes latino-américaines dans le milieu universitaire et sur le marché du travail québécois. Dans cette étude, malgré les difficultés et grâce à une persévérance et à une forte tolérance face aux exigences du milieu de travail, ou encore faisant preuve d'une grande disponibilité, la plupart de femmes interviewées réussissent à bâtir un réseau socioprofessionnel (Rojas-Viger, 2006). Pour appuyer sa recherche, Rojas-Viger (2006) a effectué des entrevues auprès de 11 femmes provenant des pays de l'Amérique latine tels que : le Pérou, le Chili, la Colombie et le Brésil. Les résultats de sa recherche mettent en lumière la tendance des groupes majoritaires à nourrir des stéréotypes sur la femme latino-américaine représentée faussement comme étant dépendante de son conjoint, ayant des enfants en bas âge et exposée à subir de la violence conjugale (Rojas-Viger, 2006). Ces femmes déclarent être confrontées quotidiennement à la dévalorisation de leurs connaissances, sous prétexte qu'elles viennent de pays en développement, comme si le lieu d'origine signifiait une « tierce pensée ». L'« accent » cause aussi des problèmes lors de leur intégration. À cet effet, Chicha (2009) explique que :

« (...) la composition professionnelle des réseaux est une condition essentielle à leur intégration en emploi. Sur ce plan, les femmes seraient désavantagées, car leurs réseaux professionnels sont moins diversifiés et moins susceptibles d'inclure des personnes ayant des postes à responsabilités. » (Chicha, 2009)

En plus, les femmes immigrantes éprouveraient des difficultés à élargir leur réseau professionnel en raison des obligations familiales qui leur laissent peu de temps disponible (George et Chaze, 2009).

La difficulté à s'intégrer dans un réseau du groupe majoritaire fait que les immigrants auront tendance à se regrouper avec des personnes ayant une identité similaire ou appartenant au même groupe ethnoculturel (Ibarra, 1993). Nous comprenons cette « identité similaire ou ethnique » comme un sentiment d'appartenance à un groupe auquel

des ancêtres réels ou symboliques appartiennent, et comme un sentiment d'unicité, de passé historique, d'intérêt et d'avenir en commun (Cavalli, 2005).

La tendance à fréquenter des personnes ayant une identité ethnique semblable peut s'appliquer à la fois dans le groupe majoritaire et dans le groupe minoritaire composé par les immigrants. Pour le groupe majoritaire, cela peut s'avérer bénéfique, car ils compteront parmi eux des individus avec du pouvoir et de l'influence, mais en même temps, cela contribue à exclure des membres qui n'ont pas les mêmes caractéristiques. Pour les membres du groupe minoritaire, cette tendance peut avoir également des facteurs positifs comme le soutien social. Par contre, le nombre d'immigrants au sein de l'organisation est réduit, surtout à des postes de la haute direction (Ibarra, 1993), ce qui limite les bénéfices des réseaux formés de groupes minoritaires (immigrants).

Certains auteurs vont encore plus loin dans l'analyse de l'effet des réseaux sur les groupes minoritaires composés par les immigrants. C'est le cas de Reitz (1998) qui indique que l'efficacité des réseaux ethniques varie selon le groupe et peut être moins efficace dans certains cas. Ainsi, les immigrants d'origine ethnique française, britannique, et ceux originaires d'Europe du Nord et occidentale et des États-Unis ont beaucoup plus de chances d'intégrer le marché du travail canadien que les immigrants originaires d'Asie, d'Afrique, des Caraïbes et d'Amérique latine (Robert, 2007). Ceci s'explique par le type de ressources offertes et par la culture du membre de la minorité selon le groupe ethnique auquel il appartient (Robert, 2007).

En conclusion, les immigrants peuvent bénéficier du support social de leur réseau composé de membres possédant une identité similaire. Ils ont accès à l'information sur les ouvertures de postes et au support nécessaire pour obtenir un emploi. Cependant, le risque que le type d'emploi et l'échelle salariale ne soient pas nécessairement les meilleurs est fort présent (Pellizzari, 2010; Xue, 2008) en raison de la déqualification subie par plusieurs immigrants (Chicha, 2009).

1.5.5 Les méthodes informelles de recherche d'emploi et l'impact sur le processus de recrutement

Le processus de recrutement est défini comme l'ensemble des activités visant à fournir à l'organisation un nombre suffisant de candidats qualifiés (Dolan et al. 2002). Il peut s'agir de méthodes formelles ou informelles de recherche de candidats. D'une part, la méthode formelle, qui sera expliquée davantage dans la prochaine section, comprend l'utilisation de sites d'emploi, de journaux ou d'agences pour recruter du personnel (Marsden, 1990). L'avantage de l'utilisation de cette méthode est l'accès à une grande variété de candidats. En revanche, c'est une méthode plus coûteuse, surtout dans l'étape de tri des candidatures. D'autre part, la méthode informelle utilise les réseaux socioprofessionnels pour accéder à des candidats, souvent référés par des connaissances ou des employés à l'intérieur de la compagnie (Marsden, 1990). Nous allons centrer ici notre analyse sur cette dernière méthode (informelle) afin de mieux expliquer l'influence des réseaux dans le processus de recrutement.

Autre que les réseaux des employés, la nouvelle tendance utilisée par plusieurs recruteurs est ce que nous appelons le « sourcing ou networking » (recrutement par approche directe). Cette stratégie de recrutement consiste à contacter via les médias sociaux (par exemple, LinkedIn) les candidats dits « passifs », c'est-à-dire qui ne sont pas à la recherche d'un emploi. Ce bassin des candidats passifs peut démontrer un intérêt par le poste proposé ou recommander des personnes, ce qu'on appelle le « réseautage or networking ». La première étape du sourcing est l'identification d'un certain nombre de candidats potentiels pour un poste vacant. Ensuite, il faut entrer en contact avec eux. Le but est de dialoguer avec le candidat pour évaluer son intérêt pour le poste. Une partie des candidats ne sera pas intéressée, une autre partie n'aura pas les qualifications nécessaires, certains ne répondront pas. En moyenne, il faut identifier 100 candidats à contacter pour un seul et même poste (Serendi, 2017 <http://www.serendi.com/sourcing-de-candidats-definition/comment-faire-du-sourcing.html>).

Plusieurs études empiriques ont démontré les aspects positifs de l'utilisation des réseaux dans le processus de recrutement. C'est le cas d'une étude de Granovetter (1983) menée aux États-Unis où environ 40 à 50% des participants ont trouvé un emploi en utilisant leur

réseau. Dans le même sens, le travail de Lin et al. (1981) qui ont utilisé les données d'une enquête menée en 1975 auprès de travailleurs aux États-Unis qui relate que la majorité des emplois ont également été trouvés en utilisant les réseaux. Toujours aux États-Unis, Ericken et Yancey (1980) ont étudié un échantillon de 1780 adultes à Philadelphie en 1975 et leur résultat indique que 56,7 % des personnes ont également utilisé les réseaux pour trouver un emploi. Au Québec, Langlois (1977) a étudié un grand nombre de personnes (2 553 hommes et femmes) travaillant dans l'une des unités du gouvernement provincial. Ses résultats indiquent que, malgré un effort conséquent de la part du gouvernement pour formaliser le processus de recrutement, 42,7 % des personnes ont été recrutées à partir de l'utilisation des réseaux. Dans une étude plus récente, Annette Dubé (2015) a effectué une enquête en 2008 en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, qui porte sur les pratiques de recrutement des entreprises au Québec. Dans son rapport, l'auteure a fait passer un questionnaire auprès de 92 992 organismes privés de cinq employés et plus dans les secteurs de la construction, de la fabrication et des services. Les résultats indiquent que 13,8 % des candidats en processus de recrutement et de sélection en entreprise ont été recommandés par les employés, 14,6 % ont été référés par des dirigeants et 5,8 % par des anciens employés ou stagiaires de l'entreprise. Cela signifie que le tiers des embauches (34,2 %) a été complété par l'entremise de réseaux de relations.

Dans le même sens, l'une de stratégies utilisées par les entreprises afin d'accéder aux réseaux de ses employés est le programme de recommandation de candidats. Ce programme incite les employés, moyennant rétribution, à participer à la recherche de candidats qualifiés. Plus précisément, il s'agit de publicité de bouche à oreille (Dolan et al. 2002). Dans ce cas, l'employeur offre une prime à l'employé référant si le candidat référé est embauché et s'il reste au sein de la compagnie pour une période déterminée (par exemple, durant la période de probation de trois mois).

L'avantage, pour l'entreprise, d'utiliser les réseaux concerne la qualité des candidats. En effet, les employés préfèrent recommander seulement de bons candidats étant donné que leur réputation est en jeu (Pellizzari, 2010). De plus, c'est un processus moins coûteux pour la compagnie comparativement, par exemple, aux services de placement effectués par un cabinet de recherche de cadres ou professionnels.

Pour les individus, l'utilisation des réseaux est également bénéfique, car elle permet un accès plus rapide à l'information, par exemple, concernant l'ouverture d'un poste. De plus, ils ont une plus grande chance d'être reçus à une entrevue ou de recevoir une offre d'emploi, disposant de davantage d'informations relatives au poste. Ils peuvent ainsi mieux adapter leurs candidatures et se préparer pour l'entrevue (Ibarra et Deshpande, 2007).

Cette stratégie de recrutement qui vise à combler un besoin de l'entreprise suggère que les employeurs voient les contacts de leurs employés comme des ressources sur lesquelles ils peuvent investir et avoir un bénéfice monétaire (Fernandez, Castilla et Moore, 2000). À titre d'exemple, dans une recherche effectuée par Harry J. Holzer (1987) sur un projet pilote d'égalité des chances, 36 % des entreprises interviewées ont utilisé les références des employés pour combler leurs postes. Une recherche similaire effectuée par Karen E. Campbell et Peter V. Marsden (1990) auprès de 52 organisations en Indiana, rapporte également un taux élevé (51 %) de postes comblés par l'entremise des références des employés à l'intérieur des organisations.

Pour les entreprises, les avantages de ce programme sont d'augmenter le bassin de candidats, avoir une meilleure qualité de candidats et un taux de roulement de personnel faible et de réaliser des économies au niveau du tri des candidatures (Fernandez, Castilla et Moore, 2000). À titre d'exemple, dans leur recherche, Fernandez, Castilla et Moore (2000) ont analysé 4 100 demandes d'emploi dans une grande entreprise financière entre 1995 et 1996 aux États-Unis. Les résultats établissent que pour chaque personne embauchée via le programme de recommandation de candidats, la compagnie a dépensé 250 \$ en primes de référence, mais elle a obtenu un retour monétaire de 416 \$ (soit 67 % du capital investi), optimisant la durée du processus de recrutement.

Les désavantages reposent sur la possible homogénéité des candidats. Les employés ont en effet tendance à recommander des personnes qui leur sont semblables (Fernandez, Castilla et Moore, 2000) ce qui peut limiter la diversité (et la variété d'expertise) des personnes embauchées.

La méthode formelle de recrutement (via les sites d'emploi et les agences) est plus souvent utilisée par les grandes compagnies ou par le secteur public. La méthode informelle (par

les réseaux) est plus souvent utilisée par les petites ou moyennes entreprises (Marsden, 1990). Certaines entreprises vont combiner les deux méthodes pour améliorer leur chance de trouver de bons candidats (Marsden, 1990). Reste que l'utilisation des réseaux (ou de méthodes informelles de recrutement) s'avère une stratégie très efficace pour trouver du personnel et pour les intégrer au sein de l'entreprise, comme nous allons le voir dans la section suivante.

1.5.6 L'impact des réseaux dans le processus d'intégration des immigrants

Comme nous venons de l'analyser, les réseaux jouent un rôle très important dans le processus de recrutement et d'obtention d'un emploi. Une fois embauchés, les candidats peuvent également profiter des avantages des réseaux lors de leur intégration et tout au long de leur cheminement professionnel.

Prenons comme exemple l'étude effectuée par Chavez (2000) qui a utilisé les données de l'enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI) au Québec sur un échantillon de 1 000 immigrants ayant un à deux ans de séjour au pays. Il a démontré que les réseaux permettent effectivement une meilleure intégration en emploi des immigrants en offrant des renseignements sur les mécanismes, les règles et le fonctionnement du marché du travail.

De plus, les relations de type « parrainage » et « mentor-protégé » favoriseraient une meilleure intégration et développement de carrière (Ibarra (1993). Le mentor est considéré comme un guide, un conseiller expérimenté qui a pour objectif de développer les compétences d'une personne moins expérimentée, soit le protégé (Cadieux, 1995). Ainsi, plus la relation est forte entre le mentor et le protégé, plus le protégé aura des chances d'accéder au réseau socioprofessionnel de son mentor.

L'impact du parrainage ou des relations entre mentor et protégé, pour les minorités visibles lors de leur intégration, est positif dans le sens que le mentor peut servir d'informateur culturel, de guide ou « d'avocat » pour apprendre la culture de l'entreprise et résoudre des situations délicates (Chanoux, 2012).

À cet effet, une étude effectuée par le « Conference Board » du Canada (2005) explique que le mentorat ou le système de jumelage/parrainage soutient effectivement l'apprentissage de la « manière de faire canadienne » et la compréhension de la culture et des méthodes de travail au Canada (Chanoux, 2012).

Cependant, la littérature indique que les immigrants ont plus de difficulté à attirer un parrain et à développer des relations de mentor-protégé, étant donné le nombre limité des membres de la minorité occupant des postes de direction en entreprise qui seraient prêts à servir de mentors ou de parrains (Ibarra, 1993). Par conséquent, ils doivent aller au-delà de leur groupe de travail ou de leur division pour trouver des personnes ayant une identité similaire.

Le fait de devoir aller au-delà de son espace de travail aide les minorités visibles à augmenter la portée des contacts et le degré de diversité des contacts dans le réseau. Cela peut aussi favoriser l'accès à l'information. Cependant, le niveau hiérarchique (ou la centralité) des membres des réseaux est important pour pouvoir bénéficier de ressources instrumentales/professionnelles (visibilité auprès de la direction, support, information, etc.) ou recevoir des promotions.

À cet effet, nous pouvons faire un lien entre la centralité des réseaux et le terme de « plafond de verre », terme relatif aux carrières des femmes en entreprise et qui fait référence aux relations de pouvoir et d'influence au sein de l'organisation. Ainsi, il se définit comme « *les difficultés qui freinent la mobilité ascendante des femmes dans les hautes sphères organisationnelles* » (Marchand, 2008). Certains auteurs (Ibarra, 1993) expliquent que le « plafond de verre » peut également s'appliquer aux minorités visibles. Ici, les réseaux jouent un rôle important, car l'exclusion des réseaux sociaux, en tout ou en partie, des femmes ou de tout autre groupe minoritaire, constitue une barrière substantielle qui enfreint leur avancement hiérarchique (Marchand, 2008 ; Ibarra, 1993). Ainsi, pour pouvoir avoir un réseau efficace, il faut appartenir au « boy's club », jargon organisationnel anglophone qui correspond aux cercles de personnes relativement homogènes exerçant une influence considérable sur les modalités officieuses de promotions vers des postes stratégiques et prestigieux (Marchand, 2008). Dans ce cas, faire partie de ce réseau

offre une meilleure visibilité au niveau de la concurrence, augmente la capacité compétitive et les chances d'accéder à des postes hiérarchiquement élevés (Ibarra, 1993, Marchand, 2008).

Pour conclure, les immigrants retirent un avantage à tisser des liens avec des partenaires stratégiques occupant un rôle central dans le réseau (Ibarra, 1993). D'autres stratégies seront présentées dans la prochaine section.

1.5.7 Les stratégies pour composer un réseau socioprofessionnel efficace

Les stratégies pour bâtir un réseau efficace sont nombreuses. Certains intervenants en employabilité affirment qu'il n'y a pas une seule façon de réseauter, il faut le faire « *tous les jours et partout* ». Cela doit être incorporé dans la façon d'agir et de penser de l'individu. Le type de réseau que l'individu cherche à former va dépendre de ses besoins.

Tel que mentionné précédemment, les réseaux sont de types différents. Le type informel est composé des liens forts, donc des personnes plus proches, comme la famille, les amis et les membres d'un même groupe ethnoculturel. Le type formel est composé de liens faibles, de personnes plus distantes, de connaissances, ou de relations liées au travail.

Les besoins des immigrants par rapport au type de réseau peuvent changer avec le temps. Ainsi, lors de l'arrivée au pays d'accueil, leur besoin peut être lié davantage au support social offert par les réseaux de type informel, comme par exemple comment trouver un logement, comment s'ajuster au climat, la culture et les valeurs des Canadiens, entre autres. Ce besoin peut évoluer et la deuxième étape consiste à obtenir des informations sur le marché du travail, à apprendre à réseauter, et à accéder aux offres d'emploi (publiées ou non). Les sections suivantes présentent certaines stratégies d'accès à des réseaux mentionnés par les chercheurs.

Le recours aux groupes ethnoculturels d'immigrants

Les groupes ethnoculturels, considérés comme des réseaux informels, favorisent également l'intégration sociale des immigrants, car ceux-ci augmentent la cohésion générale de la communauté (Béji et Pellerin, 2010) et agissent comme un facteur de fusion qui renforce l'appartenance identitaire à un groupe (Béji et Pellerin, 2010). Ces groupes donnent un support moral et parfois financier pour aider les immigrants à mieux s'intégrer. Ils vont également faciliter la recherche d'emploi en l'accélérant. Cependant, comme déjà mentionné, ces emplois sont généralement moins payants, ce qui peut amener à une déqualification en emploi (des emplois qui ne correspondent pas nécessairement à la formation et à l'expérience antérieure à leur arrivée au pays d'accueil). Il reste que le réseau composé par les membres d'un même groupe ethnoculturel est très important pour le support moral, et jumelé à un réseau composé par une diversité de membres, il favoriserait une plus grande possibilité d'accès à l'information (Granovetter, 1973) et, par conséquent, l'accès à des opportunités d'emploi plus intéressantes.

Le recours aux Centres locaux d'emploi (CLE) et aux organismes communautaires

Appartenant à un réseau de type formel, les CLE sont considérés comme le premier lieu privilégié des immigrants pour se familiariser avec le marché du travail (Pellerin, 2013). De façon générale, d'après certaines études (Pellerin, 2013 ; Charette et Vaillancourt, 2012), les immigrants préfèrent les services personnalisés des organismes communautaires en employabilité qui semblent mieux équipés ou adaptés à leurs besoins spécifiques en matière de recherche d'emploi.

Parmi les pratiques et activités offertes par ces organismes, on retrouve des ateliers en groupe sur le réseautage et comment utiliser l'outil « LinkedIn » (média social), des rencontres individuelles pour la préparation des CV et lettres de motivation ou des simulations d'entrevues. D'après le Comité consultatif de jeunes (2012), *« ces pratiques semblent comporter une dimension sociale favorisant l'intégration en emploi et une meilleure compréhension du marché d'emploi chez les nouveaux arrivants »* (Charette et Vaillancourt, 2012). Ainsi, en plus d'être une façon de bâtir un réseau, les organismes en

employabilité permettraient un partage d'expérience entre les immigrants dans un contexte plutôt informel (Charette et Vaillancourt, 2012).

Le recours au changement d'emploi

Une autre stratégie pour composer un réseau socioprofessionnel efficace suivant la logique de Granovetter (1973) est la mobilité (changement d'emploi) qui favorise la formation de ponts entre les liens faibles (réseau formel ou les connaissances), ce qui permettrait une meilleure circulation des idées (Granovetter, 1973). Pour ce faire, l'individu doit circuler dans différents cercles sociaux et ainsi, bénéficier à la fois des ressources instrumentales (liées au travail) et des ressources expressives (liées au support social) (Ibarra, 1993).

Le recours aux groupes religieux

Les groupes religieux, considérés comme des réseaux informels, favorisent l'accueil et l'établissement des immigrants dans le pays d'accueil notamment en étant des sources d'information, de conseils et d'assistance, ce qui permet de reconforter les immigrants par rapport à l'expression de leurs croyances et de leur identité (Gélinas et Vatz-Laaroussi, 2012 ; Arcand et al. 2009). À noter que les immigrants ne cherchent pas nécessairement à s'intégrer dans un même réseau ethnoculturel lors de leur arrivée, mais cherchent plutôt à s'intégrer dans un groupe religieux ou une église de même confession que celle qu'ils fréquentaient dans leur pays d'origine (Gélinas et Vatz-Laaroussi, 2012).

Nous n'avons cité que quelques exemples de stratégies pour bâtir un réseau socioprofessionnel. D'autres exemples sont la participation à des colloques, des activités professionnelles plus informelles hors des heures de travail comme les « 5 à 7 » ou des formations. Le bénévolat ciblé dans le domaine professionnel de l'individu est également une manière de faire croître le réseau. La participation à des comités (des parents, par exemple) ou à des conseils d'administration peut également favoriser le réseautage. Les études ou le retour aux études facilitent l'interaction entre collègues dans un même domaine et facilitent aussi la formation des réseaux. La pratique des sports peut créer aussi des liens avec des personnes ayant des intérêts en commun. Bref, l'individu a plusieurs occasions de créer des réseaux, qu'ils soient formels ou informels.

1.6 Les méthodes formelles de recherche d'emploi et l'impact sur le recrutement

Comme mentionné dans la section précédente, un processus de recrutement correspond à l'ensemble des diverses étapes qui supporteront la décision finale d'embauche de l'employeur. Il comprend généralement trois grandes étapes : la planification du recrutement, l'évaluation et la sélection des candidatures, et la décision d'embauche (ou l'évaluation de la compétence) (Dubé, 2015).

La première étape du recrutement, soit la planification de recrutement, consiste à examiner les divers facteurs qui influencent l'offre de main-d'œuvre sur le marché et à évaluer les besoins en personnel de l'organisation à court, moyen et long terme (Techno compétences, 2003). Il s'agit d'un processus interne à l'entreprise et de balisage de marché en lien avec l'analyse des besoins de recrutement.

La deuxième étape, soit l'évaluation et la sélection des candidats, est liée aux méthodes formelles de recrutement (si on considère la perspective de l'employeur) ou la recherche d'emploi (pour les candidats). En effet, les méthodes formelles représentent le recrutement effectué à l'externe de l'entreprise. Il repose sur une formulation et diffusion explicite de l'offre ou de la demande d'emploi. Il peut également s'effectuer via l'intervention d'un intermédiaire et tient compte de deux types principaux : public ou privé. Par intermédiaires publics, nous entendons tous les organismes formels du secteur public ou privé qui interviennent dans le placement ou le recrutement (par exemple, agences de recrutement ou de placement) (Dubé, 2013).

Pour ce qui est de la formulation et diffusion de l'offre, il existe plusieurs sources de candidatures externes via les méthodes formelles : les candidatures non sollicitées, le site carrière de l'entreprise, les institutions d'enseignement, les agences privées, les associations professionnelles, la presse écrite, les magazines spécialisés, les salons et foires de l'emploi, les sites de recherche d'emploi et médias sociaux, etc.

Pour ce qui est du site carrière de l'entreprise, selon le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (Héroux et al., 2005), l'ajout d'un lien sur les perspectives de carrière, à partir de la page d'accueil, offre facilement et rapidement une visibilité

importante auprès de nombreux candidats. Cette page devient une méthode de recrutement ciblant les candidats qui connaissent l'entreprise et s'y intéressent de même qu'elle permet de promouvoir les caractéristiques de l'entreprise (Héroux et al., 2005)

Outre le site de carrière de l'entreprise, le site des organismes gouvernementaux comme d'Emploi-Québec est une autre façon de publier les offres d'emploi et de rejoindre plusieurs chercheurs d'emplois sans frais. Les journaux et revues spécialisés permettent également de bien cibler la clientèle à rejoindre en fonction du poste à pourvoir. Les institutions d'enseignement permettent d'aller chercher du personnel spécialisé. Pour ce qui est des sites de recherche d'emploi, il peut être avantageux d'utiliser ce genre de service en facturant des frais à l'entreprise pour la recherche de candidats spécialisés. Voici quelques adresses de sites spécialisés : Jobboom, Indeed, Monster, Workopolis, Jobillico.

Les contraintes de la diffusion « en ligne » des affichages ont trait à l'imposition d'un travail rigoureux de rédaction et de référencement de l'annonce : la qualité de l'accroche et de l'intitulé, le choix des mots clefs, la sélection des « job boards » (sites spécialisés), etc. Jusqu'à présent, l'élaboration des plans média a été largement utilisée pour diffuser des annonces sur différents canaux de recrutement. En revanche, l'analyse de leur retour sur investissement n'est pas toujours mise en œuvre. Actuellement, les budgets de recrutement se resserrent et l'utilisation d'indicateurs de performance a tendance à se généraliser : analyse des sites emploi utilisés, taux de rendement des annonces, qualité des réponses, etc. (APEC, 2009).

Pour ce qui est des ordres professionnels, ils offrent souvent à leurs membres un service d'affichage de postes pour le recrutement des professionnels qualifiés selon le métier choisi. Les salons et foires de l'emploi servent plutôt à établir un contact direct avec un grand nombre de candidats potentiels. Les agences de placement ou de recrutement quant à elles peuvent constituer une vaste banque de candidats, mais en contrepartie, c'est un service payant. Les organismes d'aide en recrutement viennent en aide à différentes clientèles telles que les personnes immigrantes, les travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les femmes, les jeunes, etc.

Enfin, la troisième et dernière étape du recrutement, soit la décision d'embauche, comprend généralement deux opérations : la définition des exigences requises pour le poste à pourvoir et l'identification des principaux critères ayant orienté son choix sur un candidat précis.

Finalement, les méthodes formelles représentent une pratique en ressources humaines en entreprise afin de recruter des candidats via les affichages de postes sur des sites d'emploi, ou des agences, dans les babillards des universités, etc. C'est une pratique de ressources humaines qui généralement devrait être « neutre », mais qui, en réalité, peut laisser place à de la discrimination d'une façon soit ouverte ou soit subtile, dissimulée derrière des exigences professionnelles apparemment objectives (Chicha, 2009).

Les raisons qui sous-tendent cette discrimination sont diverses, par exemple, les préjugés à l'égard des candidats ayant une origine étrangère. Ces préjugés peuvent se fonder automatiquement sur le nom des candidats.

À titre d'exemple une enquête récente menée à Montréal par la CDPDJ (Eid, 2012) illustre bien la discrimination envers des immigrants qui cherchent un emploi. L'auteur a mis en œuvre une méthodologie appelée « testing ». Cette méthode consiste à envoyer à de nombreux employeurs, des paires de CV fictifs ayant des profils scolaires et professionnels similaires, en modifiant uniquement le nom du candidat (certains CV avaient un nom franco-québécois et d'autres un nom africain, arabe ou latino-américain). Les résultats, de manière générale, ont démontré une probabilité plus élevée pour les candidats ayant des noms franco-québécois d'être contactés pour une entrevue d'emploi.

Dans une étude similaire, les chercheurs Oreopoulos et Dechief (2011) ont mené deux tests d'envergure à Toronto (2008) et à Montréal (2010), en envoyant des CV fictifs suite à des offres d'emploi en ligne. Les résultats sont éloquentes : à CV égaux, ceux ayant des noms à consonance anglo-saxonne avaient entre 1,3 ou 1,4 fois plus de chances d'obtenir un entretien d'embauche que ceux ayant des noms à consonance étrangère. Cette méthode du testing a ses avantages et comporte quelques limites. L'avantage, c'est qu'il s'agit d'une méthode qui permet d'inférer la discrimination à partir de l'observation directe des comportements réels des employeurs et non à partir d'inégalités socio-économiques

constatées postérieurement au recrutement (Eid, 2012). Concernant les limites, c'est une méthode qui permet de mesurer la discrimination seulement dans une première étape de recrutement, soit l'étape de tri des candidatures et non le processus dans sa globalité (entrevues, sélection, entre autres) (Eid, 2012).

En résumé, les méthodes formelles sont une pratique de ressources humaines en entreprise largement utilisées pour recruter du personnel. Cette pratique en théorie devrait être neutre, soit sans préjugés. La réalité par contre, selon les études citées ci-dessus, indique qu'au contraire, cette pratique démontre des caractéristiques discriminatoires lors du processus d'embauche envers des immigrants au Québec.

Ils peuvent également entraîner la dévalorisation des diplômes étrangers par les employeurs sans qu'ils prennent la peine d'en examiner le contenu. Ils peuvent aussi les amener à ignorer les années d'expérience à l'étranger et à exiger nécessairement une expérience professionnelle québécoise sans qu'ils puissent préciser ce qu'elle représente vraiment pour eux (Chicha, 2009).

1.7 Conclusion

Suite à la revue de la littérature, nous constatons que les nouveaux arrivants, incluant les Brésiliens, ont plusieurs défis à relever pour pouvoir s'intégrer au Québec. Ils doivent faire face à des difficultés comme la barrière de la langue, la discrimination, la non-reconnaissance, la difficulté d'accès à l'information et le manque des réseaux.

Pour la recherche d'emploi, ils vont adopter différentes stratégies pour obtenir ce qu'ils cherchent, soit via les méthodes formelles ou informelles de recherche d'emploi.

Concernant les méthodes formelles, ils vont favoriser plutôt les affichages des postes, les foires de carrière, les agences, entre autres.

Pour les méthodes informelles, plusieurs d'entre eux adoptent des stratégies de recherche d'emploi à l'intérieur de leur communauté ethnique (réseau informel), que ce soit pour obtenir un soutien moral, financier ou simplement pour le support dans leur recherche

d'emploi. Certains auteurs questionnent le type d'emploi obtenu par l'entremise de ce réseau ethnoculturel, tant au niveau de la rémunération qu'au niveau des conditions de travail. Certains autres auteurs indiquent qu'il est préférable d'avoir plus de liens faibles (comme les connaissances) que de liens forts (comme la famille et les amis) afin d'accéder à un emploi qui correspond mieux au profil professionnel de la personne. Ainsi, plus l'immigrant a un réseau diversifié, plus il aura de chances d'accéder à des postes correspondant à sa formation et son expérience.

Pour ceux qui sont déjà en emploi, les réseaux socioprofessionnels pourraient les aider à vaincre la concurrence interne pour les promotions. Finalement, une autre stratégie utilisée par les immigrants est l'utilisation des organismes ou institutions qui aident les nouveaux arrivants dans leur recherche d'emploi. Ces derniers peuvent être considérés comme des réseaux plus formels qui servent de pont entre les immigrants et les employeurs pour l'obtention d'un emploi.

Du côté des employeurs, l'utilisation des méthodes formelles permet de rejoindre un grand nombre de candidats. Par contre les méthodes informelles via les réseaux, dans le processus de recrutement, peuvent être considérées comme un moyen efficace et peu coûteux pour l'entreprise, car les employés qui recommandent des candidats connaissent le poste et la culture organisationnelle. De plus, les personnes ont tendance à recommander de bonnes candidatures, car leur réputation est en jeu.

Pour revenir aux méthodes formelles, elles sont largement utilisées par les entreprises lors d'un processus de ressources humaines pour recruter du personnel. Cependant, comme déjà mentionné, cette méthode peut avoir des effets discriminatoires envers les immigrants au Québec.

Pour ce qui est des Brésiliens, les difficultés vécues par ce groupe sont similaires à celles rencontrées par d'autres immigrants, comme le manque de réseaux lors de leur arrivée au pays d'accueil. Le réseau, dans leur cas, joue un rôle important dans l'obtention d'un emploi dans leur domaine de formation et constitue un support social et moral. La recherche d'emploi est aussi un moyen très utilisé pour trouver un emploi qualifié dans leur domaine.

Une analyse qualitative plus détaillée nous permettrait d'avoir des précisions ou des exemples pour estimer si les méthodes formelles et informelles sont en effet utiles pour la recherche d'emploi des immigrants brésiliens à Montréal. Nous tenterons de répondre à cette question dans les prochains chapitres.

Chapitre 2 – Objet de la recherche et méthodologie

2.1 Problématique et question de recherche

Le portrait statistique et la revue de la littérature présentés au premier chapitre font ressortir quelques difficultés rencontrées par les immigrants lors de leur intégration au marché du travail québécois (Boudarbat et Boulet, 2010 ; Chicha et Charest, 2008, Forcier et Handal, 2012). La non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, l'insuffisante maîtrise du français, la discrimination en entreprise, la déqualification professionnelle et le manque d'expérience canadienne figurent parmi les obstacles le plus souvent évoqués (Bourhis et al., 2007 ; Chanoux, 2009).

Ceci dit, un point central mentionné par plusieurs auteurs (Eid, 2012 ; Forcier et Handal, 2012) concerne leur difficulté à s'insérer dans des réseaux socioprofessionnels composés de non-immigrants. Or comme l'ont montré certains auteurs (Beji et Pellerin, 2010 ; Ibarra, 1993 ; Granovetter, 1983 ; Robert, 2007), ces réseaux ont un effet positif sur l'intégration en emploi. Ainsi, les réseaux favorisent, entre autres, la circulation de l'information relative, par exemple, à la disponibilité de certains postes avant même qu'ils ne soient publiquement affichés (Ibarra, 1993). Une fois en emploi, l'appartenance à un réseau formé de collègues ou de supérieurs immédiats permet de profiter de leur appui et de leurs conseils (Ibarra, 1993). Dans le cas des immigrants, le soutien d'un réseau socioprofessionnel, par exemple un mentor ou un parrain, permettra une meilleure intégration en entreprise, afin de connaître «la façon de faire au Canada» (Chanoux, 2012). Il permet également aux membres du réseau d'avoir l'information plus rapidement dans le cas d'une possibilité de promotion (Ibarra, 1993).

En ce qui a trait à l'obtention d'un emploi, l'utilisation des réseaux appartient à une catégorie appelée méthodes informelles de recherche des candidats. L'entreprise, dans ce cas, demande à des employés de recommander des candidats ou de procéder avec le réseautage à l'extérieur de la compagnie.

Outre les méthodes informelles de recherche d'emploi, il existe également les méthodes formelles de recherche d'emploi, via les affichages des postes, les salons de carrières, les agences, etc. Cette méthode est utile pour l'entreprise afin de pouvoir accéder à un grand nombre des candidats. Pour les chercheurs d'emploi, c'est la façon la plus facile pour savoir quels sont les postes disponibles et si ceux-ci correspondent à ce qu'ils cherchent.

Par contre, l'utilisation des méthodes informelles via les réseaux permettrait aux entreprises d'avoir des candidats qualifiés tout en réduisant le coût du processus de recrutement comparativement à d'autres méthodes (par exemple, si l'entreprise doit mandater un cabinet de recherche pour recruter un candidat).

L'utilisation des méthodes informelles via les réseaux socioprofessionnels comporte des avantages, mais aussi des inconvénients. Par exemple, un premier défi pour les immigrants est celui de l'accès à l'information ou au « marché caché » des emplois à cause de leur difficulté à s'intégrer dans un réseau composé de non-immigrants. Un second correspond à leur tendance à s'intégrer dans un réseau dans leur propre communauté ethnoculturelle où l'information peut parfois être redondante et l'accès aux emplois est plus limité.

Les Brésiliens, comme les autres immigrants, doivent également surmonter plusieurs obstacles lors de leur intégration. Ils ont également de la difficulté à construire un réseau, surtout à leur arrivée. Il y a peu d'études sur l'intégration en emploi des Brésiliens à Montréal, surtout en ce qui concerne les méthodes de recherche d'emploi des Brésiliens à Montréal. Ce manque de documentation nous a influencés à concentrer notre recherche sur cette population.

Dans ce contexte, l'objectif de notre recherche est de comprendre les méthodes de recherche d'emploi dans le processus de recherche des immigrants brésiliens. Ainsi, nous cherchons à répondre à la question de recherche suivante : *comment les méthodes de recherche d'emploi influencent-elles l'accès à l'emploi qualifié des immigrants brésiliens ?*

Pour ce faire, nous avons fait une analyse de type qualitatif d'un certain nombre d'entrevues semi-dirigées effectuées auprès d'immigrants brésiliens qui occupent ou qui ont déjà occupé un emploi à Montréal.

2.2 Type de recherche

Suivant le concept des études en relations industrielles, cette recherche est multidisciplinaire et touche à certains aspects fondamentaux de plusieurs disciplines comme la psychologie, la politique, la sociologie et l'économie afin de mieux comprendre l'objet de la recherche en lien avec le contexte qui l'entoure. Dans ce cas, elle est basée sur un corpus théorique et empirique (Germain, 2013), et comporte plusieurs approches ou interprétations.

D'un point de vue de l'analyse sociologique, la théorie des réseaux fait référence à la qualité des relations entre les individus. Pour ce qui est de l'approche économique de Granovetter (1973) et Burt (2000), elle fait référence à un gain qui résulte des relations, ce que Burt nomme le « capital social ». L'approche néo-institutionnelle, pour sa part, s'intéresse aux relations entre les institutions (Gazzoli, 2012) où les réseaux sont constitués de plusieurs acteurs également considérés comme des institutions à l'intérieur desquelles se trouvent des valeurs, des pratiques et des règles (Gazzoli, 2012). L'approche structurelle, quant à elle, s'intéresse à l'influence de la nature des relations de l'acteur et de sa position au sein de ces réseaux. Ici, des concepts clés comme la centralité des réseaux et le pouvoir sont exposés comme pistes de réflexion (Bagla-Gökalp, 2000).

Suivant le même ordre d'idées, l'approche politique aborde la question des réseaux, représentés par une multiplicité d'échanges qui lient des individus proches du pouvoir entre eux (Colonomos, 1995). Enfin, certains auteurs (Kilduff et Tsai, 2003) s'intéressent à l'aspect cognitif des réseaux, dans lequel les réseaux sont des représentations mentales des individus par rapport à la structure de leurs relations et par rapport aux objectifs qu'ils ont en commun (Sparrowe, 2005).

Mis à part son caractère multidisciplinaire, cette recherche est de type exploratoire, car elle s'attarde à étudier un sujet peu abordé ou analysé. Ainsi, si on reprend les termes de Van

der Maren (1996), elle cherche à combler un vide et vise à clarifier un problème qui a été plus ou moins défini (Simard, Trudel et Vonarx, 2007). Elle est également de type explicatif puisqu'elle vise la compréhension d'un phénomène (Germain, 2013), dans notre cas, l'étude des réseaux dans le processus d'intégration en emploi des immigrants brésiliens. La recherche de type exploratoire-explicatif a ses limites comme la subjectivité du chercheur qui peut influencer dans une certaine mesure les résultats de la recherche. Par contre, elle permet un contrôle de la situation étudiée avec des moyens de mesure bien établis et précis qui vont aider le chercheur à atteindre un niveau de saturation des données et à en faire les analyses (Guest et al. 2006).

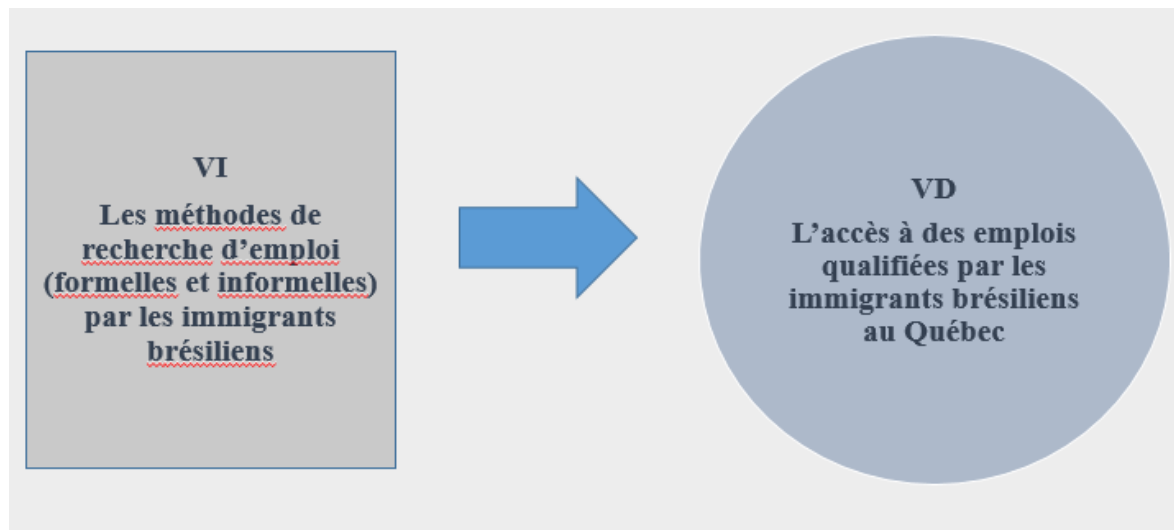
2.3 Modèle d'analyse

Cette section vise à définir les concepts principaux de notre recherche, à analyser les différents éléments qui influencent l'objet de notre recherche pour enfin formuler les propositions.

Pour y arriver, nous avons d'abord examiné dans la recension des écrits, les difficultés vécues par les immigrants brésiliens lors de leur intégration en emploi, telles que : la connaissance des langues, le manque d'expérience canadienne, la non-reconnaissance des diplômes, la déqualification et la discrimination. Parmi ces difficultés, on retrouve le manque de réseaux socioprofessionnels.

Nous avons par la suite étudié la définition, les concepts et l'influence des réseaux socioprofessionnels dans l'obtention et l'intégration en emploi des Brésiliens à Montréal pour finalement présenter quelques stratégies pour bâtir un réseau efficace, selon la littérature. On peut également représenter le tout schématiquement, tel que proposé à la figure 1 :

Figure 1 : Schéma du modèle d'analyse



Avant d'avancer sur les propositions, il serait important de rappeler quelques éléments sur notre sujet de recherche.

Dans un premier temps, il faut préciser que notre population d'étude, soit les immigrants brésiliens en emploi à Montréal, fait partie d'une catégorie dite « d'immigrants hautement qualifiés ».

Pour revenir à sa définition, reprenons les termes du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), qui précise que le travailleur qualifié représente un « ressortissant étranger venant s'établir au Québec pour occuper un emploi qu'il est vraisemblablement en mesure d'occuper » (MIDI, 2015).

Il ne suffit donc pas d'occuper un emploi, mais il faut que ce dernier soit « qualifié ». Ceci fait référence à la correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé obtenu par l'immigrant, ses expériences antérieures et la profession qu'il exerce (Chicha, 2009). Ainsi, un emploi qualifié a un lien avec le capital humain de la personne, c'est-à-dire que l'emploi correspond à l'expérience passée et à sa formation antérieure.

L'objectif ici n'est pas d'identifier l'existence d'une déqualification en emploi (Chicha, 2009), mais plutôt d'évaluer si les réseaux aident ou non à l'obtention d'un emploi à la hauteur des qualifications de l'immigrant brésilien.

Ainsi, nous cherchons à valider, par exemple, si les réseaux aident dans l'accès au « marché caché de l'emploi ». Le « marché caché de l'emploi » représente les emplois qui ne sont pas affichés publiquement (via le site de carrière, ou le site des emplois, ou les babillards des universités, etc.). Une nouvelle tendance des chercheurs d'emploi pour avoir accès à ce marché caché est d'avoir un contact direct avec des employeurs via les candidatures spontanées ou les médias sociaux (LinkedIn, Facebook, etc.). Les chercheurs d'emploi utilisent également leurs réseaux (Emploi-Québec, 2004) pour se trouver un emploi ou découvrir des offres d'emploi qui ne sont pas affichées (Emploi-Québec, 2011). Précisons que les offres d'emploi, cachées ou non, sont considérées comme faisant partie d'un « processus de recrutement ». Ce dernier correspond à l'ensemble des activités visant à fournir à l'organisation un nombre suffisant de candidats qualifiés (Dolan et al, 2002).

Les concepts étant définis, nous passons maintenant à l'étape d'identification des indicateurs qui influencent notre objet de recherche. Ces derniers sont importants, car les concepts sont décortiqués en indicateurs afin qu'ils puissent être objectivement repérables et mesurables (Quivy et Van Campenhoudt, 2006).

Afin de nous aider dans nos analyses, nous aimerions faire un lien avec l'approche réaliste présentée par Ridde et Robert (2013) qui :

« (...) s'intéresse spécifiquement aux phénomènes dits « sociaux », aux interactions sociales entre plusieurs individus ou groupes. Les personnes dont il s'agit sont des acteurs sociaux qui agissent dans un environnement avec lequel ils sont en interaction. Ainsi, l'individu se trouve au centre d'une multitude de couches sociales (famille, institution, communauté, société). L'interaction entre ces systèmes est complexe et crée pour l'individu un ensemble d'occasions favorables et d'obstacles à l'action ».
(Ridde et Robert, 2013)

Cette approche a trois concepts essentiels :

- 1) le contexte : un phénomène est déclenché dans plusieurs niveaux de contextes et de systèmes sociaux ;
- 2) le mécanisme : élément du raisonnement de l'acteur face à une action ;
- 3) résultats : mode de raisonnement qui cherche à répondre à la question « Pourquoi ? » et donc à générer des hypothèses/propositions explicatives d'un phénomène.

Enfin, cette approche, bien peu utilisée à cause de sa complexité et de la rareté des écrits la concernant, vise à comprendre à partir d'observations empiriques, un phénomène, en s'intéressant spécifiquement aux mécanismes sous-jacents et à l'influence du contexte (Ridde et Robert, 2013). Dans le cadre de notre recherche, en lien avec l'approche réaliste, nous tenterons de répondre à notre question de recherche en tenant compte du contexte du processus d'immigration des Brésiliens à Montréal et des variables telles que : les méthodes utilisées pour la recherche d'emploi (les mécanismes) et l'obtention et l'intégration en emploi (le résultat). Dans ce cas, nous présenterons dans les tableaux ci-dessous les variables qui influencent notre objet de recherche, en les décortiquant en catégories (lorsque cela est utile) et en indicateurs.

Tableau 13 : Grille thématique – les méthodes de recherche et l'obtention d'un emploi qualifié des immigrants brésiliens à Montréal

Variables	Catégories	Indicateurs
Variables indépendantes VI Les méthodes de recherche d'emploi	Méthodes formelles de recherche d'emploi	Les agences de recrutement et de placement
		Affichages de postes dans les journaux ou via le site internet de la compagnie
		Sites de carrière (Jobboom, Monster, Workopolis, Indeed, Jobillico, entre autres) et médias sociaux (LinkedIn, Facebook, etc.)
		Babillards des universités/service de placement
		Affichages sur les sites des ordres professionnels
		Foire de carrières et salons d'emploi
	Méthodes informelles de recherche d'emploi (réseaux)	Type de liens : <u>liens forts</u> (la famille, les amis, les membres de la même communauté) et <u>liens faibles</u> (les connaissances ou des personnes plus distantes) Source des réseaux (bénévolat, retour aux études, l'expérience en entreprise, etc.)
Variable dépendante VD L'obtention d'un emploi qualifié des immigrants brésiliens à Montréal	Recrutement	Type d'emploi : emploi qualifié correspondant à la formation et à l'expérience antérieure de l'individu
		Industrie et taille de l'entreprise
		Conditions d'emploi (avantages sociaux, rémunération, etc.)

L'analyse des éléments mentionnés dans le tableau 13 nous amènera à formuler nos propositions, qui représentent une « *affirmation déduite logiquement de la théorie sur des relations entre des concepts* » (Gavard-Perret et al., 2008).

Dans ce contexte, nous avons formulé une proposition principale et deux sous-propositions qui influencent notre proposition principale.

Proposition principale : les méthodes informelles via les réseaux avec les natifs sont plus efficaces et facilitent l'accès à des emplois qualifiés pour les immigrants brésiliens.

Il serait pertinent ici de faire la distinction entre les méthodes formelles et informelles de recherche d'emploi. Les méthodes formelles font référence au processus de recrutement souvent utilisé par les entreprises, comme les affichages de postes sur les sites de carrière en ligne ou les médias sociaux, les babillards dans les universités, les petites annonces dans les journaux. (Rondeau et Guérin, 1976).

Pour ce qui est de la méthode informelle, le contact avec des employeurs résulte d'initiatives personnelles du chercheur d'emploi, ou de consultations de parents, d'amis, ou d'anciens employeurs (Rondeau et Guérin, 1976).

Selon Lemieux et Ouellet (2004), les méthodes informelles via les réseaux ayant des liens forts ont tendance à se fermer sur elles-mêmes tandis que les méthodes informelles via les réseaux ayant des liens faibles ont plutôt tendance à s'ouvrir vers l'extérieur. L'information qui circule entre les proches (liens forts) qui se voient fréquemment n'est pas nouvelle, tandis que celle qui circule parmi les connaissances ou un groupe formé par les natifs (liens faibles) sera plus diversifiée. Si le lien fort n'a pas d'information nouvelle, il va référer à la personne de son réseau des emplois similaires à son propre niveau d'emploi, généralement moins qualifiés que l'emploi et la formation d'origine de la personne. Si par contre, la personne immigrante sort de son groupe composé uniquement de liens forts ou de membres d'une même communauté ethnoculturelle pour se joindre à un groupe plus diversifié contenant des natifs, la probabilité d'avoir accès à des emplois plus qualifiés augmente. (Granovetter 1973,1983)

Dans ce même sens, selon Bilodeau (2004), les méthodes informelles via les réseaux ayant des liens faibles (entre autres, les natifs) fournissent une meilleure qualité de candidats, car ces derniers ont une meilleure compréhension de la culture de l'entreprise grâce aux personnes qui les ont référés. Ceux qui ont obtenu un emploi via les méthodes formelles ont donc un rendement supérieur et resteront plus longtemps au sein de l'entreprise.

Sous-proposition 1 : les méthodes informelles comportant le réseau d'un même groupe ethnoculturel peuvent créer des ghettos qui entraîneraient une déqualification en emploi.

Comme nous venons de mentionner, les méthodes informelles via les réseaux ayant des liens forts (comme la famille et les amis), aideraient à donner du support moral et à trouver un emploi plus rapidement. Cependant, les types d'emploi provenant des liens forts (connaissances distantes ou groupe de natifs) risquent d'être moins qualifiés.

Granovetter (1973) qui a cherché à opérationnaliser les différences entre les liens forts et les liens faibles explique que les traits caractéristiques principaux des liens sont :

- a) nous consacrons plus de temps à des liens forts ;
- b) il y a plus d'intimité, d'intensité émotionnelle et de confiance dans les liens forts.

Par conséquent, les méthodes informelles via les réseaux ayant des liens forts comprennent des personnes ayant, entre autres, des caractéristiques, des intérêts, des formations, des expériences, similaires. C'est pour cela que l'accès à l'information est plus redondant. En ce qui a trait au marché de l'emploi, la même logique s'applique. Les méthodes informelles via les réseaux contenant des liens forts incitent à une circulation d'information redondante à cause des similitudes du groupe appartenant à ce réseau. Dans ce cas, certaines offres d'emploi qui ne sont pas affichées (marché caché de l'emploi) et qui peuvent varier selon différentes catégories et niveaux peuvent être inaccessibles via les liens forts et donc la probabilité de trouver des emplois hautement qualifiés diminue.

Or, les immigrants qui arrivent au Québec n'ont pas nécessairement un réseau préétabli et ils ne connaissent pas non plus la pratique du réseautage. Naturellement ces immigrants auront tendance à se rapprocher des personnes ayant des caractéristiques communes à eux,

comme un même groupe ethnoculturel. Ce faisant, s'ils restent seulement et uniquement dans ce type de réseaux, nous pouvons parler d'une création de « ghettos ». Nous entendons par « ghettos » une forme de ségrégation qui est définie, dans notre cas, par le fait que les immigrants sont concentrés dans certains types d'emplois souvent peu ou pas qualifiés (Apparicio et Séguin, 2008)

Sous-proposition 2 : les méthodes formelles de recherche d'emploi peuvent entraîner de la déqualification à cause de la discrimination envers les immigrants

Dans une étude effectuée par Bourhis (2008) en 2003, 94 % des compagnies de la liste Global 500 dressée par le magazine Fortune avaient utilisé une méthode formelle de recherche de candidats, soit une section carrière sur leur site internet. Cette méthode est peu coûteuse et largement utilisée. Un sondage effectué dans cette même étude indique que 88 % des entreprises placent l'utilisation d'un site spécialisé parmi les trois méthodes les plus efficaces pour recruter du personnel en technologies de l'information et des communications ; 79 % des entreprises interrogées citent également les sites généralistes de recrutement dans le trio de tête des méthodes efficaces (Bossut, 2006). De façon générale, les sites d'annonces généralistes sont ceux qui génèrent le plus grand nombre de candidatures, mais les sites spécialisés génèrent des candidatures plus ciblées (SHRM, 2007).

Même si cette pratique de gestion des ressources humaines est largement utilisée par les entreprises, ce type de méthode formelle de recherche de candidats peut comporter des éléments discriminatoires envers les chercheurs d'emploi immigrants au Québec. Dans ce cas, soit les immigrants n'ont même pas la chance d'être appelés en entrevue (voir l'exemple cité dans la section 1.6 sur le « testing ») (Eid, 2012) ou ils sont appelés pour des emplois qui ne correspondent pas à leur formation et à leur expérience d'origine ; autrement dit, ils vivent une situation de déqualification en emploi (Chicha, 2009).

2.4 Plan d'observation

L'objectif de cette section est de présenter le plan utilisé pour l'observation afin de pouvoir mieux comprendre la signification que les participants attribuent à leur parcours d'immigration et à leur recherche d'emploi. Nous allons commencer par revenir à la notion des méthodes qualitatives et aux types d'entrevues. Par la suite, nous allons présenter les critères et les caractéristiques de notre échantillon et comment nous l'avons recruté. La partie de collecte de données et processus de traitement des données sera expliquée dans la section suivante, le plan d'analyse.

2.4.1 La méthode qualitative

En effectuant une analyse de type qualitatif, nous allons explorer nos propositions en menant des entrevues semi-dirigées auprès d'immigrants qualifiés d'origine brésilienne. L'analyse ou la méthode qualitative a été choisie, car elle représente un ensemble de techniques d'investigation qui permettra de nous donner un aperçu du comportement et des perceptions des individus (CAREF <http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/index.php>). C'est une méthode qui permet également d'étudier les opinions des individus sur un sujet en particulier, ce qui permet de le comprendre d'une manière plus approfondie (CAREF <http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/index.php>).

Ce type d'entrevue a été choisi afin de pouvoir disposer d'une certaine latitude dans le guide d'entrevue selon les réponses et les expériences individuelles des participants (CAREF, <http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/definition.php>). Les thèmes abordés dans le guide d'entrevue traitent du parcours de l'immigration et des caractéristiques des réseaux ainsi que du rôle de ce dernier dans la vie des immigrants. Nous adoptons une stratégie de recherche plus souple et interactive.

Une autre observation par rapport aux entrevues est basée sur le fait que les entrevues ont été effectuées en français et en anglais même si la chercheuse parle la langue maternelle des participants, soit le portugais.

Pour revenir à la méthode qualitative, comme d'autres méthodes, comporte des limites. En effet, les méthodes qualitatives ne génèrent pas de données statistiques étendues et les résultats ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble de la population, étant donné que l'échantillon n'est pas représentatif ou n'a pas été nécessairement prélevé au hasard (CAREF, <http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/definition.php>).

L'objectif d'utiliser la méthode qualitative est d'être en mesure d'effectuer des analyses thématiques afin d'examiner les relations entre les éléments que nous avons présentés dans nos propositions.

Pour revenir à la définition de l'analyse thématique ou de contenu, elle représente une méthode :

« (...) qui permet de recueillir un corpus d'informations en lien avec l'objet d'étude, de le trier selon les ressemblances thématiques, de rassembler les éléments dans des classes conceptuelles (ou des catégories) afin d'étudier les relations entre les variables et de donner une description compréhensive de l'objet d'étude. »(Mucchielli, 2006).

2.4.2 Les critères de l'échantillon

Immigrants économiques (avec la résidence permanente ou la citoyenneté)

Pour ce qui est du choix du type d'immigration (économique - qualifiée), comme déjà mentionné, il repose sur le fait que, pour être admis comme immigrant, les participants ont dû répondre à différents critères de sélection, dont le capital humain (formation et expérience) et le niveau de la connaissance des langues (français et anglais), entre autres. Ces immigrants font partie de l'immigration économique à titre de travailleurs qualifiés. Nous avons ajouté donc comme critère d'être immigrant d'origine brésilienne résidant depuis trois (3) à douze (12) ans à Montréal.

Taille de l'échantillon

En ce qui concerne la taille de l'échantillon, nous avons pris en considération un échantillon de treize (13) participants (immigrants brésiliens). Nous nous référons au principe de saturation pour expliquer notre choix. Avec ce principe, un optimum est atteint lorsqu'un « *entretien additionnel n'apporte plus d'information nouvelle* » (Gavard-Perret et al., 2008). D'après certaines recherches (Guest, Bunce et Johnson, 2006), la saturation survient dans les 12 premiers entretiens.

Caractéristiques de l'échantillon (âge, genre, origine, formation et emploi)

Afin d'avoir une démarche scientifiquement valide en recherche qualitative, l'objectif lors de la collecte de données était d'avoir un échantillon avec des personnes ayant des caractéristiques diverses : secteur d'activité, profession, âge, situation familiale (marié, enfants, etc.). Nous voulions un nombre équilibré entre les hommes et les femmes. L'idée ici est de considérer l'objet d'étude dans sa complexité et de tenter de donner un sens à un phénomène, en tenant compte des multiples interactions que la personne initie et auxquelles elle répond (Savoie Zajc, 2007).

Pour ce qui est de l'âge et du genre de nos participants, nous avons l'intention d'analyser si ces éléments ont une influence pour créer un réseau socioprofessionnel ou pour se trouver et s'intégrer en emploi. Nous avons cherché des participants entre 25 et 55 ans, l'âge des professionnels actifs sur le marché.

Le critère d'avoir un diplôme universitaire et être en emploi ou avoir occupé au moins un emploi qualifié (à Montréal) depuis leur arrivée a été ajouté, car notre objectif n'est pas d'étudier la déqualification en emploi, mais plutôt de voir les stratégies utilisées par les Brésiliens pour surmonter les obstacles du marché de travail, dont le manque de réseaux, pour obtenir et s'intégrer en emploi.

Un autre critère qui a été ajouté est celui de parler couramment le français ou l'anglais ou les deux langues. Ceci est dû au fait que la connaissance de langues, comme mentionné dans la revue de littérature, représente un obstacle majeur dans l'intégration en emploi au

Québec pour les immigrants. Nous aimerions analyser si le fait de parler l'une ou les deux langues (anglais et français) aide ou non dans l'obtention et l'intégration en emploi.

Enfin tous ces critères ont été choisis pour avoir une meilleure compréhension du cheminement professionnel des Brésiliens et de l'influence des réseaux sociaux dans l'obtention de leur emploi au Québec, s'il y a lieu.

En ce qui concerne l'origine des participants, ce critère s'appuie sur le nombre limité d'études effectuées sur l'influence des réseaux dans l'intégration des immigrants de l'Amérique latine, et plus spécifiquement des personnes provenant du Brésil. Certaines études ont effectivement étudié l'intégration des Brésiliens en Ontario (Magalhães et al., 2009), mais il reste que ce sujet pourrait être exploré davantage dans la province de Québec, ce que nous tenterons de faire dans le cadre de notre recherche.

Recrutement de l'échantillon

La première étape avant de procéder au recrutement des participants était de créer un document explicatif sur le projet. En plus de parler de l'objectif du projet, ce document était également un formulaire de consentement approuvé par le CERAS (Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences de l'Université de Montréal). Il contenait également de l'information concernant la participation à la recherche, expliquant que l'entrevue était enregistrée, avec l'autorisation du participant, sur support audio afin d'en faciliter ensuite la transcription et qu'elle devrait durer environ une heure et demie.

Le document expliquait aussi que le lieu et le moment de l'entrevue étaient déterminés avec l'intervieweur, selon les disponibilités du participant. Il expliquait les risques et les avantages du projet. Les risques étaient la possibilité que certaines questions puissent raviver des souvenirs liés à une expérience désagréable. Les avantages étaient la contribution à la recherche afin de nous permettre d'avoir une meilleure compréhension des méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles) qui influencent l'accès à des emplois qualifiés pour les immigrants brésiliens à Montréal. Finalement le document parlait de la confidentialité des renseignements personnels et le droit de se retirer à tout moment.

Une fois le document approuvé par le comité d'éthique, nous avons utilisé deux moyens pour le recrutement des participants : 1) Via les médias sociaux (Facebook et LinkedIn) et 2) Réseaux personnels.

Suivant le concept d'échantillonnage non probabiliste où l'échantillon n'est pas basé sur les lois du calcul des probabilités et donc n'est pas aléatoire, ce type de démarche est aussi appelé échantillon par réseau ou « boule de neige ». Cela consiste à interroger un premier sous-groupe de personnes, qui par la suite identifient d'autres membres du groupe, lesquels, interrogés à leur tour, désignent d'autres personnes appartenant à ce groupe, et ainsi de suite.

Nous avons utilisé d'abord Facebook et LinkedIn pour recruter ces participants. Facebook est un réseau social en ligne qui permet à ses utilisateurs de publier des images, des photos, des vidéos, des fichiers et des documents, d'échanger des messages, de rejoindre et de créer des groupes et d'utiliser une variété d'applications. LinkedIn est également un réseau social, mais plutôt orienté vers le côté professionnel, c'est-à-dire qu'il est plus centré sur le marché de l'emploi, les compétences professionnelles et les relations professionnelles entre les membres. Le message suivant a été affiché sur les deux médias sociaux :

« Bonjour, dans le cadre de ma maîtrise en relations industrielles dont mon mémoire porte sur le rôle du réseau dans le processus de recrutement et d'intégration des Brésiliens au QC, j'ai besoin de bénévoles pour participer à des entrevues. Les critères sont : français ou anglais, diplôme universitaire et travailler ou avoir travaillé à Montréal dans un travail correspondant à la formation et expérience d'origine. Les entrevues sont d'environ 1 heure et demie (en français ou en anglais). Elles seront enregistrées afin que je puisse faire transcription. Le tout sera conservé hautement confidentiel. Le lieu et l'horaire pour faire les entrevues sont flexibles. Je dois terminer les entrevues (13) jusqu'à la fin octobre. Toute aide sera la bienvenue. Merci. Christiana »

Nous avons réussi à recruter deux participantes via les médias sociaux.

La deuxième méthode utilisée pour recruter des participants était via les réseaux personnels. Un courriel a été envoyé avec le même message à nos connaissances. Comme nous ne pouvions pas approcher les amis pour ne pas avoir des biais en entrevue, nous avons demandé à nos amis de faire circuler l'information. Nous avons réussi à recruter

onze participants (amis des amis) via cette méthode. Le temps accordé pour le recrutement a été relativement rapide, 15 jours (septembre 2016). Les entrevues ont été effectuées en deux mois (octobre et novembre 2016).

2.5 Plan d'analyse

Nous avons d'abord procédé à la collecte de données. Nous avons choisi les entrevues semi-structurées, car c'est une méthode recommandée lorsque l'information recherchée provient des personnes qui ont vécu l'expérience pertinente à notre recherche (Lirio, 2010).

Nous avons utilisé un guide d'entrevue pour déterminer les questions ou les sujets importants, tout en ayant une certaine flexibilité avec le libellé des questions. Ici, l'ordre des questions peut changer selon le cours de la conversation, mais les mêmes points principaux ont été abordés en entrevue.

L'avantage de cette méthode de collecte de données est la flexibilité accordée au chercheur d'aller chercher le plus d'information possible.

Par contre, ce type d'entrevue exige une certaine expérience de l'intervieweur pour s'assurer que les principaux points ont été abordés au cours de la conversation (Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents).

Pour revenir au guide d'entrevue, il était divisé en trois sections principales :

- 1) le processus d'immigration ;
- 2) les méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles – par le réseau) ;
- 3) l'obtention et l'intégration en emploi.

Pour ce qui est de la première partie (processus d'immigration) nous avons posé des questions en lien avec le pays d'origine des participants, les diplômes obtenus à l'étranger, l'état civil et le nombre d'enfants, la connaissance de l'anglais et du français, les démarches de reconnaissance des qualifications étrangères et/ou auprès d'un ordre

professionnel, les formations et stages effectués au Québec et les difficultés rencontrées dans le processus d'immigration.

Dans la deuxième partie, nous avons abordé plutôt le point central de notre recherche, les méthodes de recherche d'emploi, les réseaux socioprofessionnels (avantages, types et caractéristiques) et le processus de recrutement.

Dans la dernière partie, nous avons exploré la situation en emploi, le mentorat, les conditions de travail, les promotions.

L'objectif de ce guide, comme mentionné, était d'orienter l'entrevue avec des points à discuter en gardant cependant une certaine flexibilité dans l'ordre des questions et le contenu des réponses.

Par rapport au processus des entrevues, comme décrit plus tôt, la première étape était de créer un document explicatif et de consentement puis de le faire approuver par le CERAS (Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences de l'Université de Montréal).

Par la suite nous avons effectué le recrutement des participants en prenant soin d'expliquer la confidentialité, la durée des entrevues (entre une heure et une heure et demie), les risques, les avantages et le droit de retrait. Les entrevues, avec l'autorisation des participants, ont été enregistrées afin d'être transcrites.

Finalement, pour compléter l'information recueillie lors des entrevues, nous avons utilisé la page LinkedIn des participants pour avoir une meilleure idée de leur cheminement professionnel, de leur éducation, de leur connaissance des langues, de leur participation à des conférences et à des activités de bénévolat (s'il y a lieu).

À cet effet, une invitation personnalisée via LinkedIn a été envoyée et acceptée par chaque participant.

Pour ce qui est de l'analyse des transcriptions par thèmes, nous avons utilisé QDA Miner, qui est un logiciel d'analyse qualitative conçu pour la recherche avec méthodes mixtes.

L'avantage de ce logiciel est qu'il permet le codage, l'annotation, l'exploration et l'analyse de petites et de grandes quantités de documents et d'images.

L'analyse assistée par ordinateur permet une meilleure fiabilité, mais la validité dépend largement de la connaissance du corpus de données de la part du chercheur (Pollach, 2010, p. 744).

Ainsi, une fois les transcriptions des entrevues rentrées dans QDA Miner, nous avons procédé en différentes étapes (Baribeau, 2009) pour effectuer l'analyse. Dans le tableau 14 (ci-dessous) nous présentons les codes utilisés dans QDA Miner pour organiser les thèmes et les regrouper en catégories. Il contient également une brève description des codes utilisés ainsi que les indicateurs liés à chaque code.

Pour ce qui est des étapes d'analyse, nous avons d'abord choisi nos indicateurs pour préparer les outils pour le codage. Dans cette étape, nous en avons profité pour revoir nos cadres de référence, la question de recherche, nos objectifs et nos propositions. À titre d'exemple, les indicateurs sont, entre autres, l'âge, la profession, la formation, la situation familiale, la rémunération, etc. (tableau 14).

Ensuite, nous avons procédé à l'étape de codage. Dans ce cas, nous avons regroupé les codes dans des catégories (par thèmes). Une catégorie est un concept de nature scientifique qui établit une relation entre plusieurs autres concepts qui sont présents dans le phénomène à l'étude (Baribeau, 2009). Pour revenir à notre tableau 14 ci-dessous, à titre d'exemple, nous avons regroupé certains des indicateurs dans une catégorie nommée sociodémographique incluant l'âge, l'état civil, le genre et le nombre d'enfants. Cette catégorie nous a permis d'avoir un portrait statistique des caractéristiques des participants qui seront expliquées davantage dans la section suivante.

Après avoir effectué l'étape de codage et le regroupement des catégories, nous avons passé à l'étape d'analyse des résultats. Dans cette étape, nous avons analysé chaque échange par thème, et avons identifié dans la narration des moments sensibles en lien avec l'objet de notre recherche : émotions vives, valeurs, image de soi, autorité, faits vécus racontés et corroborés, regard de l'autre, argumentation (évaluation et justification) et marqueurs forts

dans le discours (Baribeau et Lebrun, 2000 ; Duchesne et Haegel, 2005 ; Kitzinger et Farquhar, 1999).

Finalement avec tous les éléments recueillis, il fallait dégager un sens et trouver une réponse à notre question de recherche et à nos propositions, ce que nous avons fait dans la section de discussion à la fin du prochain chapitre.

Tableau 14 : Codage, description des codes et indicateurs

Codes	Description	Indicateurs
Socio-démographique	Critère de segmentation reposant sur une caractéristique sociale ou démographique des individus	Tranche d'âge
		Sexe
		État civil (marié, célibataire, divorcé, etc)
		Nombre d'enfants
Socioprofessionnels	Critère lié aux fonctions exercés par une personne en milieu professionnel	Formation dans le pays d'origine
		Occupation dans le pays d'origine
		Tranche de rémunération
		Années d'expérience
Parcours d'immigration	Critère lié au processus d'intégration au Québec	Stratégie familiale
		Connaissances des langues (anglais et français)
		Discrimination
		Reconnaissance des diplômes étrangers
		Retour aux études / formation au Québec
		Démarches auprès un ordre professionnel
		Stage
Aide d'un organisme du gouvernement		
Méthodes formelles de recherche d'emploi	La méthode formelle se réfèrent au processus où les offres sont généralement affichées donc avec un accès public	Affichages de poste dans les journaux (Marsden, 1994)
		Affichages (Behtaoui (2008) de poste via le site internet de la compagnie
		Sites de carrière (Jobboom, Monster, Workopolis, Indeed, entre autres) (Marsden, 1994)
		Babillards des universités
		Affichages sur les sites des ordres professionnels
		Foire des carrières et salon d'emploi
Méthodes informelles de recherche d'emploi	Dans la méthode informelle, l'individu procède avec le réseautage, c'est à dire, contacter les amis, les collègues, les connaissances afin d'interagir avec un employeur potentiel	Liens forts (la famille, les amis, les membres de la même communauté) pour avoir de support et de soutien moral (Ibarra, 1993) mais l'accès à l'information est limité (Granovetter, 1973)
		Liens faibles (Les connaissances ou des personnes plus distantes (Granovetter, 1973) pour avoir accès à une information plus diversifiée, pour se trouver un emploi via le marché caché des emplois et pour se connecter avec des personnes autrement non connectées
Recrutement	Ensemble des démarches réalisées par une entreprise pour inciter des personnes à se porter candidates à un poste vacant.	Type d'emploi
		Industrie
		Titre d'emploi
		Rémunération
Maintien et intégration en emploi	La capacité de la personne de développer un sentiment d'appartenance face à l'entreprise, de se sentir valorisée et éventuellement avancer au sein de	Promotion
		Mentorat

Chapitre 3- Principaux résultats

L'objectif de ce chapitre est de présenter les principaux résultats obtenus lors des entrevues. Premièrement nous allons décrire le contexte du processus d'immigration et les caractéristiques (sociodémographiques et socioprofessionnelles) des participants faisant partie de notre échantillon. Par la suite, nous allons présenter les résultats en lien avec notre variable indépendante, soit les méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles) pour finalement arriver aux résultats de notre variable dépendante, soit l'obtention d'un emploi par les immigrants brésiliens.

3.1 Le contexte du processus d'immigration

Les tableaux qui suivent présentent le profil des participants brésiliens faisant partie de notre échantillon et qui ont collaboré dans le cadre de cette recherche.

3.1.1 Le portrait sociodémographique des participants brésiliens rencontrés

Dans un premier temps, nous amorçons le portrait sociodémographique des participants qui inclut les éléments suivants : l'origine, le genre, la tranche d'âge, la connaissance des langues (français et anglais), le nombre d'enfants (s'il y a lieu), l'état civil, le statut migratoire et la date d'arrivée à Montréal.

Comme observé dans le tableau 15, notre échantillon est composé des treize personnes d'origine brésilienne, dont huit (8) femmes et cinq (5) hommes.

Tableau 15 : Caractéristiques sociodémographiques des participants

Nom d'emprunt ⁴	Genre	Tranche d'âge	Connaissance des langues au moment de l'entrevue	Nombre d'enfants au moment de l'entrevue	État civil	Date d'arrivée au Québec
Cleo	F	36-45	Anglais et Français	1	Mariée	2006
Dulce	F	36-45	Anglais	2	Mariée	2010
Gabriela	F	46-55	Anglais et français	2	Mariée	2011
Luiza	F	36-45	Anglais et français	2	Mariée	2004
Maria	F	36-45	Anglais et français	2	Mariée	2005
Matilde	F	36-45	Anglais et français	0	Mariée	2003
Raquel	F	36-45	Anglais et français	0	Mariée	2006
Vivian	F	36-45	Anglais et français	1	Mariée	2008
André	M	46-55	Anglais et français	2 +1	Marié	2008
Fernando	M	36-45	Anglais et français	0	Célibataire	2013
Geraldo	M	36-45	Anglais et français	1	Marié	2006
Gustavo	M	26-35	Français	2	Marié	2011
Theo	M	36-45	Anglais et français	2	Marié	2009

Pour ce qui est de l'âge des participants, deux tiers (10 personnes) sont âgés entre 36-45 ans et un tiers se situe entre 26-35 ans (1 personne) ou 46-55 ans (2 personnes).

Concernant la connaissance des langues, dix des treize personnes sont bilingues (84,6 %), une (7,7 %) ne parle que le français et une autre (7,7 %) ne parle que l'anglais (tableau 16).

⁴Dans le but de préserver l'anonymat des immigrants rencontrés, les noms utilisés dans le rapport sont fictifs. Nous avons également supprimé tous les détails qui auraient permis d'identifier les répondants.

Tableau 16 : Connaissance des langues au moment de l'entrevue

Connaissance des langues	Pourcentage de l'échantillon
Bilingue (anglais/français)	84,6
Anglais seulement	7,7
Français seulement	7,7
Total	100,0

À cet effet, plusieurs participants ont mentionné l'importance de la connaissance des langues (français et anglais) à Montréal. Comme l'explique Matilde :

« La première chose c'était d'apprendre le français. Après apprendre le français, comme j'avais un doctorat, j'ai essayé de trouver un post doctorat, ce que j'ai fait à l'université pendant une année [au Québec]. » (Matilde)

Maria aussi trouve que c'est très important d'apprendre les deux langues :

« Tout de suite quand je suis arrivée, j'ai commencé à étudier l'anglais parce que je voulais améliorer mon anglais, en même temps que je faisais ma maîtrise. Ça a été ça ma priorité. [Ensuite] J'ai commencé à écrire à l'Ordre et voir tout le processus de validation [des diplômes]. Ça a été là que j'ai appris que pour travailler ici comme infirmière, il fallait faire le français. Il faut parler le français [au Québec]. Alors j'ai commencé à étudier le français en même temps que mon dossier avançait. Ça a été ça mon plan de match parce que pour travailler comme infirmière, il faut que valide mon diplôme auprès l'Ordre. » (Maria)

Luiza a également parlé de l'importance d'étudier les langues :

« On a fait la francisation. Juste après ça j'ai commencé à chercher un emploi. Parce que je savais... je voulais être préparée pour discuter en français et pour passer une entrevue d'emploi. Je savais que même si j'avais la connaissance technique, si je ne connaissais pas les termes en français ou si je ne savais pas parler en français avec la personne qui fait l'entrevue, [que] je ne pourrais pas trouver un emploi. Donc nous sommes préparés pour venir, apprendre le français et après commencer à chercher un emploi. » (Luiza)

En lien avec la revue de la littérature, plusieurs auteurs, entre autres Chicha et Charest (2008), nous expliquent qu'en effet, le bilinguisme (anglais, français) au Québec est un facteur crucial pour la réussite professionnelle des immigrants.

En ce qui a trait à l'état civil, selon le tableau 17, à l'exception d'un participant (7,7 %), ils sont tous mariés. Dix (10) participants (76,92 %) sur treize ont des enfants.

Tableau 17 : Situation familiale

Situation familiale	Pourcentage de l'échantillon
Marié(e) avec enfants	76,9
Marié (é) sans enfants	15,4
Célibataire	7,7
Total	100,0

Par rapport à leur statut, au moment de leur arrivée au Québec, deux tiers des participants possédaient le statut de résidence permanente (tableau 18) et un tiers le permis temporaire.

Tableau 18 : Statut migratoire à l'arrivée

Statut migratoire à l'arrivée	Pourcentage de l'échantillon
Résidence permanente	84,6
Permis temporaire (étudiant, travail, etc.)	15,4
Total	100,0

Aujourd'hui, 92,3 % sont des citoyens canadiens et 7,7 % ont le statut de résidence permanente (tableau 19). En résumé, douze personnes sur treize sont au Québec depuis six (6) ans et plus et sont citoyens canadiens. Une personne est arrivée en 2013 et possède le statut de résident permanent.

Tableau 19 : Statut migratoire en date de l'entrevue (2016)

Statut migratoire (2016)	Pourcentage de l'échantillon
Citoyenneté	92,3
Résidence permanente	7,7
Total	100,0

Rappelons les raisons principales pour lesquelles nous avons choisi les critères suivants : personnes d'origine brésilienne, résidant à Montréal depuis 3 à 15 ans, avec une bonne connaissance des langues et ayant le statut migratoire d'immigrants qualifiés. Pour ce qui est de l'origine, ceci est dû au fait qu'il y a encore peu d'études sur l'intégration des Brésiliens à Montréal. Pour le temps de résidence à Montréal et le type d'immigration (immigrants qualifiés), l'objectif étant de voir si le fait d'avoir un réseau ou non a eu une influence sur l'intégration des Brésiliens à Montréal, nous avons cherché des Brésiliens qui ont réussi à trouver un emploi dans leur domaine. La prochaine étape servira à donner un aperçu en lien avec l'aspect professionnel des participants.

3.1.2 Le portrait socioprofessionnel des participants

Maintenant que nous avons présenté le portrait sociodémographique des participants, nous allons présenter rapidement leur profil socioprofessionnel en lien avec notre revue de littérature afin d'avoir une meilleure idée des caractéristiques professionnelles des Brésiliens rencontrés et de leur potentiel d'employabilité.

Le portrait socioprofessionnel comprend les caractéristiques suivantes : les formations aux pays d'origine et au Québec, la reconnaissance des diplômes par les ordres professionnels et par le MICC, l'occupation au pays d'origine et à Montréal, le type d'entreprise et la rémunération.

Les formations au pays d'origine et à Montréal

Selon les résultats des entrevues, une grande partie des participants ont choisi les formations comme une stratégie familiale afin de permettre à l'un des conjoints de retourner aux études pendant que l'autre travaille, comme indiqué dans le tableau 20 ci-dessous. Cela permettait au conjoint qui était aux études d'obtenir un meilleur emploi lorsque celui-ci était prêt à retourner sur le marché de travail.

Il faudrait préciser, par contre, que nos résultats ne sont pas représentatifs si on les compare à la réalité des immigrants en général qui doivent subir plusieurs obstacles comme la déqualification en emploi expliquée dans la revue de la littérature.

En effet, notre échantillon a été choisi en fonction de notre question de recherche, soit l'influence des réseaux sur l'obtention et l'intégration en emploi. Ceci dit, nos participants sont des cas de « succès », des personnes qui ont bien réussi le processus d'intégration à Montréal, sans exclure le fait qu'ils ont également rencontré plusieurs obstacles pour réussir.

Tableau 20 : Les formations au pays d'origine et au Québec

Nom d'emprunt	Formation pays d'origine	Formation à Montréal
Cleo	Baccalauréat en droit	Maîtrise en droit
Dulce	Doctorat en génie de production	Non applicable
Gabriela	Baccalauréat en sciences computationnelles et MBA	Certificat en gestion financière
Luiza	Baccalauréat en sciences biologiques	Doctorat en immunologie
Maria	Baccalauréat en sciences infirmières	Équivalences
Matilde	Doctorat en génie chimique	Non applicable
Raquel	Baccalauréat en droit	Maîtrise en droit
Vivian	Baccalauréat en administration des affaires	Certificat RH
André	Baccalauréat en sciences computationnelles	Maîtrise en gestion de projets
Fernando	Baccalauréat en génie industriel	Baccalauréat en biologie
Geraldo	Baccalauréat en sciences computationnelles et en ingénierie	Non applicable
Gustavo	Baccalauréat en relations internationales	Non applicable
Theo	Baccalauréat en éducation physique	Maîtrise, ergonomie

À titre d'exemple, quand nous avons posé la question sur la stratégie familiale à Geraldo, qui est marié à une autre participante de notre échantillon, il nous explique :

« La stratégie c'était que moi, j'allais commencer à travailler pendant que mon épouse allait faire les études. Elle a commencé à faire une maîtrise. Pourquoi ? Parce que si jamais on n'était pas satisfait d'habiter ici [au Québec], on pourrait retourner au Brésil. Et pour elle, elle aurait déjà une maîtrise ajoutée dans son CV. Et moi c'était une expérience dans le domaine, alors il n'y avait pas de perte. C'était ça la stratégie. Un bas risque. Alors c'est exactement ce qui s'est passé. Quand nous sommes arrivés, j'ai trouvé rapidement un emploi et j'ai commencé à travailler dans une compagnie qui développait un logiciel en finances et mon épouse a retourné aux études. » (Geraldo)

La majorité des participants de notre échantillon ont trouvé un emploi dans leur domaine après avoir complété leur formation à Montréal.

Cleo parle de l'un des avantages de cette formation :

« La maîtrise m'a aidée parce que quelques cours que j'avais suivis à la maîtrise ont servi comme crédits pour l'école du Barreau. Le comité spécial du Barreau a dit vous avez déjà suivi telle ou telle matière à la maîtrise donc vous n'avez pas besoin de les suivre pour l'école du Barreau. » (Cleo)

Même si le résultat des formations a été favorable à l'obtention d'un emploi, certains participants ont éprouvé de la difficulté à retourner aux études. C'est le cas d'André et de Luiza qui ont vécu de la difficulté soit avec la maîtrise de la langue (française) ou les obligations familiales.

Pour André :

« Une maîtrise ce n'est pas facile. C'est un effort vraiment considérable, pas seulement pour moi, mais pour toute ma famille qui était impliquée aussi dans ce processus. Ce n'est pas facile. Vraiment il y a eu des problèmes. Au début il y a eu des problèmes d'adaptation, il y a eu des problèmes avec la langue. C'est la première fois que j'étais obligé de faire des exercices, de faire du travail, des textes, des articles, en français, de faire des présentations au public devant la salle, en français. Je n'ai jamais eu cette expérience. Donc c'était toujours un défi. Mais au fur et à mesure que ça avance, là on commence à être un peu plus à l'aise avec la langue, avec l'équipe, l'école, les collègues, ça devient un peu plus facile. » (André)

Et pour Luiza qui trouvait la charge de travail très élevée :

« Ma difficulté c'est parce que pendant que je faisais [les études], au début je suis tombée enceinte et j'avais sous-estimé la difficulté des études ici d'un 2e cycle. Le niveau est très élevé. Il me demandait beaucoup de temps d'études à la maison et je n'étais pas tout à fait prête, je n'avais pas la disponibilité. Et après quand j'ai eu mon enfant, c'était encore plus difficile. » (Luiza)

La reconnaissance des diplômes

Certains participants ont également décidé de valider leurs diplômes obtenus à l'étranger afin de maximiser leurs chances de trouver un emploi dans leur domaine. D'autres ne l'ont pas fait, car ils ne le jugeaient pas nécessaire soit parce qu'ils étaient déjà en emploi, ou que l'université où ils ont suivi la formation ne le demandait pas, ou parce que c'est un

processus très long et compliqué, ou simplement parce que la demande de reconnaissance ne faisait pas partie de leurs priorités.

Pour deux participants qui ont décidé de poursuivre avec la reconnaissance des diplômes, l'expérience n'a pas été facile. Pour Theo, par exemple, le défi était de voir qu'il n'y avait pas d'équivalence pour son diplôme universitaire du Brésil ici au Québec.

« Quand j'ai reçu la réponse du gouvernement, surtout au niveau des équivalences du ministère, ils ont reconnu mes diplômes comme étant des spécialisations. Ça c'est drôle, une spécialisation. Ils ont dit que c'est comme une formation en sciences sociales... [En réalité]. C'est une évaluation de la performance humaine au niveau de la condition physique. Mais ils ont compris que c'est comme une évaluation de la performance humaine au niveau du service social [pourtant j'ai complété un bac en éducation physique] ». (Theo)

Forcier et Handal (2012) expliquent dans leur article une tendance similaire, soit la difficulté de reconnaître des diplômes étrangers à cause de la non-transférabilité des qualifications acquises à l'étranger.

Maria s'est sentie également dévalorisée lors de son processus de reconnaissance de diplômes :

« [J'ai rencontré] beaucoup de difficultés [lors du processus de reconnaissance des diplômes]. Moi je dis qu'après mon processus de validation de mon diplôme, je pense que j'ai vieilli comme cinq (5) ans dans une période d'un an. C'est trop demandant. On arrive ici, on a déjà une expérience de travail, j'étais déjà une fille autonome, qui avait toute une reconnaissance. Dans la ville où je travaillais au Brésil, j'avais mon réseau, j'avais déjà mon pied à l'université parce que j'aime beaucoup la vie académique, alors j'avais un pied à l'université, je donnais des cours. Je n'avais pas besoin de me présenter. »(Maria)

Pour ce qui est des ordres professionnels (tableau 21), trois (3) participants ont complété leur démarche et sont membres de leur ordre professionnel respectif, deux (2) ont décidé de ne pas poursuivre leur démarche et pour huit (8) il n'y a pas d'ordre professionnel obligatoire dans leur profession.

Tableau 21 : Reconnaissance des diplômes

Démarches auprès d'un ordre professionnel	Échantillon
Non applicable	8
Complète	3
Non demandée	2
Total :	13

Pour les professions qui relèvent d'un ordre professionnel, la décision des participants de ne pas poursuivre leur démarche est fondée sur la complexité du processus, ou la volonté de changer le domaine ou la difficulté des examens.

C'est le cas notamment de Vivian, dont l'ordre professionnel existe, mais n'est pas obligatoire pour exercer sa profession (ressources humaines) : *« J'ai posé ma candidature et l'expérience que j'avais ici au Canada n'était pas tout à fait reconnue. J'ai laissé tomber le projet pour le moment. »*

Et de Theo qui a décidé de changer de domaine même si c'était toujours lié à sa formation :

« J'ai pensé à plusieurs reprises de le faire, mais finalement je trouvais que la kinésiologie ici me donnait moins d'intérêt. C'est pour ça que j'ai dit que ça ne vaut pas la peine de faire la démarche, parce qu'un moment donné je vais changer de domaine. Pas de domaine, mais je voulais laisser un peu la kinésiologie pour m'aventurer dans un autre domaine. » (Theo)

Et de Matilde, dont sa profession relève d'un ordre professionnel, mais auquel il n'est pas obligatoire d'adhérer pour son travail :

« Je me suis inscrite à l'Ordre des ingénieurs et j'ai passé des examens, mais les examens que j'ai passés je n'ai pas réussi. J'ai décidé de ne pas continuer. Présentement mon dossier est fermé. Dans mon travail présentement je n'ai pas vraiment besoin de signer comme ingénieur. Je travaille comme une spécialiste et étant donné que je travaille beaucoup avec les projets au Brésil, je n'ai pas besoin de signer ici comme ingénieur. » (Matilde)

Les participants qui ont poursuivi leurs démarches jusqu'à la fin ne le regrettent pas malgré toutes les difficultés. En effet, le fait d'être membre d'un ordre professionnel est un atout et augmente leur niveau d'employabilité. Cleo, par exemple, occupait un poste de parajuriste. Comme elle a réussi à devenir membre du Barreau (ordre des avocats), elle a eu une promotion. Elle est maintenant avocate et ses conditions d'emploi se sont améliorées.

« *Quand j'étais parajuriste j'avais un salaire, comme avocate mon salaire a changé. Même les conditions ont changé un peu (...) Ce n'est pas la même chose de ce qu'on exige d'un parajuriste et ce qu'on exige d'un avocat. J'ai beaucoup plus de responsabilités, parce qu'avant comme para juriste c'était moi qui faisais la recherche, je faisais la rédaction, mais c'était l'avocat qui signait, c'était l'avocat qui disait oui/non, et c'était sa responsabilité. C'était lui qui parlait aux clients. Là maintenant c'est moi qui m'occupe du dossier d'A à Z, je dois parler aux clients, aller à la cour s'il le faut. (...) À cause de ça, le salaire a changé, les conditions ont changé.* »(Cleo)

Pour conclure le portrait socioprofessionnel des participants de notre échantillon, 100 % occupent un emploi correspondant à la formation et à l'expérience dans le pays d'origine et au Québec (tableau 22) avec une tranche de rémunération (tableau 23) proportionnelle aux années d'expérience (tableau 22).

Tableau 22 : Occupation au pays d'origine, au Québec, les années d'expérience et le temps pour trouver un emploi qualifié au QC

Nom D'emprunt	Occupation pays d'origine	Occupation au Québec	Années d'expérience	Temps pour trouver un premier emploi qualifié
Cleo	Avocate	Avocate	12	3 ans
Dulce	Gestionnaire de produits	Gestionnaire de produits	20	1 an et demi
Gabriela	Analyste d'affaires	Analyste d'affaires	14	7 mois
Luiza	Représentante de ventes	Directrice de projets	20	6 ans
Maria	Infirmière	Infirmière	20	3 ans
Matilde	Ingénieure	Spécialiste en environnement	10	3 ans
Raquel	Avocate	Avocate	8	2 ans
Vivian	Ressources humaines	Ressources humaines	13	2 ans
André	Gestionnaire de projets	Gestionnaire de projets	25	3 mois
Fernando	Spécialiste en logistique	Coordonnateur de matériel	17	2 mois
Geraldo	Analyste de systèmes	Analyste de systèmes	16	2 semaines
Gustavo	Analyste administratif	Analyste des opérations	14	1 an
Theo	Professeur d'éducation physique	Ergonome	14	1 an

Tableau 23 : Tranche de rémunération

Tranche de rémunération (au moment de l'entrevue)	Pourcentage de l'échantillon
30-60 K	15,38
60-90 K	46,16
90-120 K	30,78
120 K +	7,7
Total	100,0

Certains de nos participants ont pris plus de temps pour se trouver un emploi que d'autres. Ceci est dû au fait que la majorité de notre échantillon (8) est composée de femmes dont les maris étaient à l'emploi et qui ont pris du temps pour étudier le français et/ou l'anglais, de faire les reconnaissances des diplômes et/ou retourner aux études pour une maîtrise ou doctorat pour enfin se trouver un emploi qualifié.

Il faudrait préciser, encore une fois, que notre échantillon a été choisi en fonction d'être ou d'avoir déjà été dans un emploi qualifié au Québec. De plus, la plupart des personnes de notre échantillon résident depuis au moins cinq (5) ans à Montréal. Comme indiqué dans les résultats de l'enquête de la population active au Québec (EPA, Statistique Canada) de 2014, plus la durée de résidence est longue, plus le taux d'activité et le taux d'emploi des immigrants sont élevés et, à l'inverse, plus leur taux de chômage est faible.

À titre comparatif, pour les immigrants comptant moins de 5 ans de résidence au Québec, le taux d'activité au marché de travail est de 70 % tandis que le taux d'activité au marché de travail pour les immigrants comptant entre 5 à 10 ans de résidence au Québec est de 82,8 % et ceux qu'y résident depuis plus de 10 ans est de 85,9 %. Ainsi, le taux d'activité de ces dernières se rapproche de celui de l'ensemble de la population (87,0 %) ou de celui de la population native (88,6 %) (EPA, Statistique Canada, 2014).

Finalement, pour ce qui est du type d'activité des participants de notre échantillon, nous y trouvons des gestionnaires de projets, des avocats, des analystes (d'affaires, des opérations, des ressources humaines, des systèmes), ainsi que des infirmières, des ergonomes, des gestionnaires de produits et de matériel et des spécialistes en environnement.

Pour ce qui est du type d'entreprises, nous y trouvons des compagnies de petite, moyenne ou grande taille dans les domaines bancaire, immobilier, des assurances, de la santé, manufacturier, de la biotechnologie, informatique, de l'environnement et des cabinets d'avocats (tableau 24).

Tableau 24 : Fonction, domaine et taille de l'entreprise et pourcentage des immigrants

Nom d'emprunt	Fonction	Domaine de l'entreprise	Taille de l'entreprise	Pourcentage d'employés immigrants dans le département (%)
Cleo	Avocate	Cabinet d'avocats	10	30
Dulce	Gestionnaire de produits	Informatique	10 000+	n/a
Gabriela	Analyste d'affaires	Bancaire	10 000+	95
Luiza	Directrice de projets	Biotechnologie	50	50
Maria	Infirmière	Santé	10 000+	55
Matilde	Spécialiste en environnement	Environnement	10 000+	10
Raquel	Avocate	Immobilier	10 000+	20
Vivian	Ressources humaines	Assurances	10 000+	n/a
André	Gestionnaire de projets	Bancaire	10 000+	20
Fernando	Coordinateur de matériel	Manufacturier	100	30
Geraldo	Analyste de systèmes	Bancaire	10 000+	70
Gustavo	Analyste des opérations	Bancaire	10 000+	40
Theo	Ergonome	Santé	10 000+	n/a

Dans ces entreprises, les participants interviewés ont la perception que le pourcentage d'immigrants dans leur service ou dans leur équipe proche peut varier entre 0 % et 95 % dépendant du type et taille de l'entreprise.

Nous trouvons ce chiffre élevé et tentons de trouver des explications. L'une des explications possibles est que le chiffre n'est pas exact puisqu'il provient de la perception des participants.

Une autre possibilité pour expliquer le nombre élevé d'immigrants au sein de l'entreprise est la taille de l'entreprise et la pénurie de main-d'œuvre. En effet, selon l'étude sur les pratiques de recrutement des entreprises (Dubé, 2013), la présence des personnes immigrantes, incluant les nouveaux arrivants, s'accroît au fur et à mesure qu'augmente la taille des établissements à titre d'exemple, ceux qui déclarent compter jusqu'à 24 % d'immigrants et de nouveaux arrivants correspondent davantage aux organisations de 100 employés et plus. Pour ce qui est de la pénurie de main-d'œuvre, embaucher des immigrants serait une bonne solution pour combler les besoins de recrutement dans les grands établissements, lesquels y voient également une occasion d'améliorer l'image de l'entreprise (Dubé, 2013).

Geraldo nous explique que le taux élevé des immigrants de son département est dû au fait qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans son domaine, donc c'est très difficile de trouver les personnes qualifiées et les immigrants ont exactement l'expertise que la compagnie cherche.

« Les gens dans ce département normalement sont des gens très spécialisés. Il y a des PhD en physique, en mathématique, des spécialistes en finances et logiciels. Ce sont des profils, j'imagine, qui coûtent très cher. C'est très difficile de les trouver. Alors il y a des immigrants qui arrivent avec des très bonnes qualifications et la compagnie a des problèmes pour trouver des personnes. Parfois même ces gens sont des contractants. Dans mon département il y en a des gens du Danemark, il y a des gens d'Afrique, Algérie, Maroc, plein de pays, de la Russie, de la Tunisie. La Tunisie, ils ont normalement des gens avec un très bon background de mathématique et finances. En Tunisie ils ont de bonnes écoles. Il y a 5-6 Tunisiens. C'est plutôt ça la raison, c'est des types de profils qui sont très difficiles à trouver. Parfois ils sont même recrutés ailleurs. » (Geraldo)

Avant de passer aux méthodes utilisées par les participants pour se trouver un emploi, nous croyons qu'il est pertinent de mentionner que certains participants ont vécu des situations discriminatoires dans leur processus d'intégration et leur parcours socioprofessionnel.

La discrimination

Le type de discrimination a été présenté parfois d'une façon plus directe et parfois moins directe. Voici quelques exemples :

Maria, dans son processus d'équivalence de diplôme, s'est fait dire qu'elle n'était pas compétente, car elle ne maîtrisait pas le français.

« Quand on arrive ici, on est encore un autre immigrant qui essaie une validation de diplôme. Et quand on arrive à l'hôpital pour les stages, les gens plusieurs fois disaient « Écoute, tu ne sais même pas parler français comme il faut et tu vas faire plus d'argent que moi. ». (Maria)

André était parfois exclu des activités sociales, car son français n'était pas parfait. Quand nous avons demandé s'il s'est déjà senti discriminé à Montréal, il a répondu :

« Plusieurs fois. Je peux donner un exemple. Quand j'étais dans mon deuxième emploi, une grande entreprise dans le domaine de la communication, c'était une compagnie vraiment québécoise et la grosse majorité des gens étaient des Québécois. Et mon français ce n'est pas un français québécois. Je n'ai pas d'accent québécois. En fait je notais que les gens ils s'invitaient à manger ensemble, mais je n'étais jamais invité. Là je ne pouvais même pas m'inviter moi-même. Je restais dans mon coin. Je mange et je fais mon travail, je quitte, c'est fini. J'ai noté aussi que de temps en temps qu'ils allaient s'organiser pour sortir, des fois faire un 5 à 7, tout ça, mais je n'ai jamais été invité. Je ne sais pas pourquoi. Je ne peux pas assurer que c'est une discrimination, mais c'est comme ça que j'ai vécu cette situation. »(André)

L'expérience d'André et de Maria est similaire à ce que Bourhis et Carignan (2007) ont présenté dans leurs études sur le « linguicisme », soit les difficultés vécues relatives à la maîtrise des langues et aux accents (Bourhis, 2008) qui ont une influence négative sur les personnes issues de l'immigration qui peuvent éprouver un sentiment de rejet lors de leur intégration.

Cleo, de sa part, est allée à une entrevue et s'est sentie également dévalorisée :

« Je suis allée dans une entrevue dans le domaine juridique. Je sentais que la personne [intervieweur] était un peu sévère et pas très sympathique. Elle essayait plutôt de chercher les défauts du candidat que de connaître son expérience. Dans ma tête, un recruteur pose des questions, le candidat donne des informations, puis après on voit si c'est positif ou négatif, si ça

correspond aux besoins ou pas. Mais je la trouvais assez dure avec moi. Par exemple, elle me disait :

- *Qu'est-ce que vous cherchez actuellement ?*
 - *Je veux un poste de parajuriste.*
 - *Est-ce que vous avez de l'expérience comme parajuriste ?*
 - *Non, mais j'ai de l'expérience comme avocate et alors je peux faire le travail de parajuriste.*
 - *Mais vous pensez que vous pouvez le faire ici à Montréal ?*
- Je sentais qu'elle essayait de dire « Peut-être à Longueuil que c'est petit, dans un petit bureau tu as plus de chance. Oublie Montréal ». C'était un peu ça. »(Cleo)*

Si on fait un lien avec notre revue de la littérature, comme mentionné par Dubé (2015), le processus de recrutement est fondé sur des préjugés et impressions, et non seulement sur les compétences (expérience, savoir-faire, formation, etc.). Ainsi, le processus n'est pas totalement objectif, le recruteur pouvant être influencé, par exemple, par ses impressions (« l'effet de la première impression »), par la personnalité des candidats et par ses propres valeurs.

Une autre participante, Raquel, n'a pas parlé de discrimination en tant que telle (directe), mais elle a expliqué que la discrimination était « cachée » dans une blague (indirecte) :

« Je pense qu'une fois l'année passée j'ai eu une personne qui a fait un commentaire qui était discriminatoire envers les Brésiliens, et moi j'étais présente. Mais évidemment que j'ai compris le contexte, donc je n'ai pas pris ça personnel. Je comprenais son point. C'était un peu la façon de travailler avec quelqu'un au Brésil qu'elle n'était pas contente puis elle a fait un commentaire général sur les Brésiliens. Puis j'étais présente, donc elle n'a pas fait ça pour me nuire ou pour m'offenser. C'était plutôt non intentionnel. On a fait des blagues après et c'était bien. »(Raquel)

Cette expérience se ressemble à ce que Chicha-Pontbriand (1989, p.85) qualifie de discrimination systémique, soit :

« La discrimination systémique, quant à elle, englobe à la fois la discrimination directe et indirecte, mais elle va beaucoup plus loin. Elle repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte. » (Chicha-Pontbriand, 1989, p.85)

Dans ce cas, la discrimination peut être directe, mais également « cachée » dans des comportements comme l'exemple cité, par des blagues, des commentaires déplacés, etc.

Le portrait statistique avec les caractéristiques sociodémographiques et socioprofessionnelles étant présenté, nous allons passer à l'étape suivante, soit les méthodes de recherche d'emploi.

3.2 Les méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles/réseaux)

Rappelons la définition des méthodes de recherche d'emploi. Les méthodes formelles font référence au processus de recrutement souvent utilisé par les entreprises, comme les affichages de postes sur les sites de carrière en ligne ou sur les sites d'emploi (et médias sociaux), sur les babillards dans les universités, les petites annonces dans les journaux, entre autres (Rondeau et Guérin, 1976). Pour ce qui est de la méthode informelle, le contact avec des employeurs résulte d'initiatives personnelles du chercheur d'emploi, ou de consultations de parents, d'amis, ou d'anciens employeurs (Rondeau et Guérin, 1976).

Dans notre échantillon, 86,4 % des participants ont utilisé la méthode formelle de recherche d'emploi (affichages, établissement d'enseignement et agence de recrutement/placement) tandis que 13,6 % ont utilisé leur réseau (tableau 25). Deux participants (Luiza et Gustavo) de notre échantillon ont obtenu simultanément un emploi via les méthodes formelles et informelles (tableau 25).

Tableau 25 : Méthodes de recherche d'emploi et nombre d'emplois qualifiés au Québec

Nom d'emprunt	Fonction	Méthode formelle de recherche d'emploi			Méthode informelle de recherche d'emploi		Nombre d'emplois
		Affichage externe, site de carrière et médias sociaux (LinkedIn, Indeed, etc.)	Agence de recrutement ou de placement	Établissements d'enseignement	Liens forts (famille, amis)	Liens faibles (collègues, connaissances)	
Cleo	Avocate	1er					1
Dulce	Gestionnaire de produits	1er et 2e				3e	3
Gabriela	Analyste d'affaires	1er				2e	2
Luiza	Directrice de projets	1er et 2e				1er	2
Maria	Infirmière	1er et 2e					2
Matilde	Spécialiste en environnement	1er			2e		2
Raquel	Avocate			1er			1
Vivian	Ressources humaines	1er et 2e					2
André	Gestionnaire de projets		12				12
Fernando	Coordinateur de matériel	1er					1
Geraldo	Analyste de systèmes	1er, 2e et 3e					3
Gustavo	Analyste des opérations	1er			1er		1
Theo	Ergonome	1er, 2e et 3e					3
		19	12	1	2	3	
		Méthodes formelles : 32/37 (86,4 %)			Méthode informelle 5/37 (13,6 %)		

Dans le cas de Luiza (tableau 25), elle avait envoyé une candidature spontanée à l'université, mais sa candidature n'a pas été retenue. Cependant une personne qui ne la connaissait pas et qui collaborait à l'université a vu son CV passer et l'a appelée pour lui offrir un emploi dans son entreprise. Luiza a finalement obtenu l'emploi et a travaillé pour cette entreprise pendant plusieurs années.

Gustavo, quant à lui, a envoyé plusieurs CV via les affichages de poste à une compagnie. En parallèle, son épouse qui travaillait pour la même entreprise faisait un suivi avec les

gestionnaires responsables de l'embauche. Gustavo a finalement réussi à obtenir l'emploi souhaité.

André, en tant que gestionnaire de projets et consultant, a recours à des agences de recrutement en TI pour obtenir ses contrats.

Par rapport aux méthodes formelles de recherche d'emploi, Cleo par exemple, a répondu à un affichage de poste et elle est au même emploi depuis 7 ans. Elle a commencé comme réceptionniste et aujourd'hui elle est avocate.

« Oui j'ai répondu à un affichage en ligne, c'était pour un poste de réceptionniste, assistante administrative. Parce que justement j'avais envoyé plusieurs CV, je cherchais toujours plus dans le milieu formel, parce que je ne connaissais pas beaucoup de monde dans le domaine juridique. Je connaissais juste une personne. Là je cherchais toujours comme parajuriste, mais un moment donné j'ai dit je vais essayer, ça faisait comme 3-4 mois. Mon mari m'a donné l'idée, « Essaie, peu importe le poste. Si c'est une compagnie dans le département juridique ou si c'est un bureau, ça vaut la peine de prendre le poste juste pour commencer. Puis une fois que tu es là-dedans, tu peux changer ». C'est ça que j'ai fait. Même pour envoyer mon CV, je n'ai pas mis ma maîtrise parce que ça me bloquait vraiment. Alors je n'ai pas mis la maîtrise puis ils m'ont appelée pour l'entrevue. Puis pendant l'entrevue j'ai dit que je faisais une maîtrise, parce que je devais justifier quand même qu'est-ce que je faisais pendant 3 ans. Puis là j'ai eu la chance qu'ils aient retenu ma candidature. »(Cleo)

Geraldo a également trouvé son poste via une réponse à des annonces sur internet :

« J'ai fait une recherche par Google. Toujours il y a les moteurs de recherche qui sont les plus utilisés par les gens. Alors il y a des moteurs de recherche qui sont plus populaires, des moteurs de recherche qui le sont moins. Quand tu trouves des compagnies, de grandes compagnies, normalement elles vont afficher sur les moteurs de recherche plus utilisés. Alors quand on voit une compagnie comme une multinationale ou une compagnie qui a 10 000 emplois ou plus, qui sont en train d'afficher des postes sur ces types de sites, ça veut dire que ce sont des sites plus efficaces. Normalement c'est comme ça que je faisais ma stratégie de recherche. Je cherchais des postes sur les sites de carrières des compagnies, je cherchais les sites où il y avait des postes affichés que c'était le même type de niveau, le même type de compagnies où j'avais déjà travaillé. Alors des compagnies entre 5000 et 10 000 employés. Des compagnies en consultation comme services-conseils. J'ai cherché quelles étaient les compagnies de services-conseils en informatique à Montréal. J'ai fait une liste. Alors j'ai trouvé des annonces et j'ai appliqué. »(Geraldo)

Du côté négatif, Geraldo affirme que quand la personne répond à un affichage sur les sites des carrières, il y a une grande compétition et parfois un biais d'interprétation.

« Le négatif c'est que j'imagine que la quantité de personnes qui appliquent c'est plus grand. On est en compétition. Une façon de démontrer notre compétence c'est par notre CV. Il faut envoyer le CV ou sinon on remplit un questionnaire. Ça dépend vraiment de la personne qui va lire, il y a le risque de sa perception à elle. Parce que j'imagine que ce sont des postes spécifiques. La personne doit savoir comment elle doit lire le CV pour identifier si l'expérience du candidat est valide ou non. Ça peut être difficile. Peut-être qu'on applique dans un poste où c'est super bon pour toi, mais on n'a pas été appelé parce que la personne qui a lu ton CV ne l'a pas compris. Ou si la personne a un CV mal fait, par exemple qui ne représente pas ses compétences correctement. La personne va échapper. La personne qui fait la sélection ne va pas le considérer. »(Geraldo)

En ce qui concerne les méthodes informelles, Gabriela a réussi à avoir un meilleur emploi via son réseau. Dans son exemple, un ancien collègue qui est allé travailler ailleurs (grâce à elle, qui lui avait indiqué à un recruteur) l'a approchée pour un poste au sein de sa nouvelle équipe. Gabriela lui a fait parvenir son CV et son ex-collègue l'a envoyé à son patron avec une référence très positive. Finalement elle a obtenu le poste qu'elle souhaitait.

« Une fois par mois notre ancienne équipe, mon ex-collègue et mon équipe, on sortait pour dîner pour garder le contact et savoir comment étaient les choses. Donc on a gardé le contact. Après 6 mois qu'il (ex-collègue) est sorti (pour travailler dans une autre compagnie), il m'a envoyé un message, il m'a appelée, « J'ai une opportunité ici pour toi. Est-ce que tu es intéressée ? » J'ai dit bien sûr que je suis intéressée. Il a dit « L'opportunité c'est dans mon équipe pour faire la même chose que moi ». Il a donné mon téléphone à son boss et il m'a appelée. J'ai fait l'entrevue directement avec son boss, pas des recruteurs. Il m'a référée, il a dit que j'étais bonne, que j'avais fait la même chose que lui et que j'étais une personne de confiance, tout ça. J'ai fait l'entrevue avec son boss, j'ai fait une entrevue avec une personne de New York, j'ai fait une entrevue avec une personne de Londres et j'ai réussi à avoir le poste. »(Gabriela)

Par rapport aux types de réseaux, tous les participants affirment avoir un type de réseau, qu'il soit plus au niveau personnel (les amis, la famille, etc.) ou plus professionnel (collègues de travail, connaissances, etc.). Par contre, il était difficile de mesurer chaque réseau de nos participants. Ils considèrent tous avoir deux types de réseaux, les personnes plus proches (liens forts) et plus distants (liens faibles).

En ce qui a trait aux liens forts (les amis, la famille, etc.), ils servent à combler les besoins plus affectifs (support moral, social, etc.) tandis que les liens faibles (les connaissances, les collègues de travail, etc.) servent plus pour l'échange d'information, la recherche d'emploi, etc.

André nous donne un exemple de la différence entre les réseaux ayant des liens forts et des liens faibles :

« Ce sont des choses totalement séparées. Là le groupe des amis c'est la partie émotionnelle. C'est totalement la partie affective, émotionnelle, voir des amis pour faire des activités et des soirées, avoir des échanges émotionnels. Et pour la partie professionnelle c'est des échanges d'information de travail. Ce sont des réseaux séparés... [pour ce qui est de type d'information] Comment ça va le marché à Montréal ? Comment ça fonctionne la rémunération des consultants ? Ce type d'information, c'est difficile de savoir si je ne vais pas parler avec des consultants. Je rencontre d'autres consultants, je peux leur poser des questions. Les gens m'envoient leurs opinions, moi je leur donne les miennes. On fait ce type d'échanges. Alors pour ce type de choses, je pense que c'est plus utile. Pour trouver un travail, je pense que c'est plus aller chercher des moteurs de recherche ou une agence spécialisée. Là je pense qu'il y a plus de possibilités. Principalement dans le domaine de TI, quand c'est plus opérationnel, technique, les moteurs de recherche font bien le travail. Quand c'est plus des postes de gestion, c'est le réseau. »(André)

Geraldo aussi, parle des liens faibles (les fournisseurs) faisant partie de son réseau.

« L'autre réseau de contacts que je garde, c'est avec les fournisseurs de compagnies de la banque. J'ai des contacts avec les personnes des ventes de Microsoft, d'Amazon et d'autres compagnies. Et ces fournisseurs ils ont des contacts parmi d'autres compagnies. Ils me connaissent, ils savent c'est quoi que je fais. Par eux, en parlant avec eux, je sais c'est quoi qu'il se passe avec les autres compagnies. Quels types de produits qu'ils sont en train de vendre pour d'autres compagnies. Alors c'est comme un contact interne, une source d'information. » (Geraldo)

Raquel parle de son réseau professionnel au cas où elle décide de changer d'emploi :

« Je pense que si eux [connaissances] ont un poste. Je suis contente là où je suis aujourd'hui, je ne cherche pas un autre emploi, mais si jamais demain je ne suis plus contente dans la compagnie, je pourrais connaître d'autres personnes qui pourraient m'indiquer dans un poste. Sinon, pour les avocats avec qui je travaille et qui sont à l'externe, ce sont de très bons contacts parce qu'ils travaillent dans des cabinets, et puis on a travaillé ensemble et puis ils me connaissent aussi comme professionnel. Je pourrais les contacter si j'ai besoin un jour pour changer d'emploi ou pour me donner comme référence. Je pense qu'il y a aussi l'aspect personnel. Ce sont aussi

des gens que je suis plus proche, que j'aime travailler avec. Je n'invite pas des gens que je n'aime pas travailler dans mon LinkedIn. Ce n'est pas n'importe qui. Je ne veux pas avoir une quantité de professionnels dans mon réseau de LinkedIn, je veux vraiment avoir les personnes que je connais beaucoup et que ça marche bien, qu'on s'entend, on a du plaisir, on a du fun ensemble de travailler ensemble. C'est ça le but. » (Raquel)

André mentionne aussi l'un de ses réseaux professionnels constitué seulement de recruteurs :

« J'ai un réseau de recruteurs. Ce ne sont pas des gens qui sont des amis, c'est un réseau professionnel. Ils me connaissent. On a déjà fait des entrevues. Même j'ai travaillé pour plusieurs d'entre eux. Donc j'ai cette liste de recruteurs qui monte à plus ou moins soixante personnes, qui couvre, je peux dire, autour de 99 % de toutes les entreprises qui font du outsourcing ou qui font du recrutement à Montréal. Ça couvre 100 % de toutes les offres de gestion de projet à Montréal. Sauf les offres cachées. On parle des offres qui sont offertes sur le marché, qui sont ouvertes. Quand j'étais en train de finir mon contrat de 1 an, j'ai commencé déjà à contacter ce réseau de recruteurs en disant « Voici, je serais disponible dans 40 jours, dans 30 jours, sur le marché, donc trouve-moi un autre client ». Pendant cette période je commence à faire des entrevues, je commence à chercher des façons, pour que quand mon contrat se termine j'ai trouvé déjà d'autre chose. » (André)

Concernant les stratégies pour créer leurs réseaux, selon les résultats obtenus, la manière la plus efficace de se bâtir un réseau serait de se joindre à des membres du même groupe ethnoculturel, ou de faire du bénévolat. Créer des liens au travail serait une autre manière de se bâtir un réseau, ainsi que faire du réseautage et être membre d'une association professionnelle. Finalement, les médias sociaux, les formations au Québec et les organismes communautaires seraient aussi un moyen de se créer un réseau (tableau 26).

Tableau 26 : Fréquence des réseaux utilisés

Réseaux	Fréquence d'utilisation des réseaux (%)
Groupes ethnoculturels	27,8
Bénévolat	19,5
Expérience en entreprise	16,6
Activités de réseautage professionnel	13,9
Association	8,3
Médias sociaux (LinkedIn, Facebook, etc.)	5,5
Formation au Québec	5,5
Organismes communautaires	2,8
Total	100,0

À part l'avantage de se créer un réseau, les activités telles que le bénévolat, le travail, le réseautage, les formations, etc. permettent de développer certaines compétences interpersonnelles prisées sur le marché du travail nord-américain, telles que la communication directe et sans détour, la motivation, le dynamisme, entre autres (Chicha, 2009). Ces types des compétences sont souvent demandés en entrevue. De là l'avantage d'être « exposé » à ces compétences dans un contexte autre que les entrevues. C'est un moyen aussi d'apprendre davantage sur la culture du pays d'accueil et de s'adapter à cette dernière. Ainsi, les façons d'interagir avec des collègues ou avec le public varient beaucoup selon les cultures, ce qui est valorisé dans certains pays étant considéré comme un défaut dans d'autres. Des comportements différents peuvent être interprétés comme un signe d'incompétence et entraîner l'élimination de candidats immigrés (Chicha et Charest 2008 ; Moss and Tilly 1996). Les compétences interpersonnelles auraient une influence surtout lorsqu'il s'agit de recrutement à des postes de direction, car à ce niveau les qualités personnelles telles que le leadership et le sens des responsabilités deviennent très importantes. En raison de leur double appartenance, les immigrantes risquent d'être encore plus désavantagées par la subjectivité du critère des compétences interpersonnelles ou de leadership (Chicha, 2009).

En ce qui a trait aux différents réseaux, André nous raconte comment il a créé les liens avec des personnes du même groupe ethnoculturel.

« On avait déjà un groupe au Brésil où on habitait, dans la ville qu'on habitait, qui sont venus au Canada avant nous. Donc quand on est arrivés ici, on a essayé de contacter ces gens qui étaient déjà ici. Là on a été présentés à d'autres personnes. Aujourd'hui on n'est pas invités beaucoup, mais avant on faisait beaucoup de rencontres, des amis, des immigrants, pour justement faire le réseautage. On faisait beaucoup de rencontres au parc, on sortait ensemble. Je ne sais pas si aujourd'hui on est dans une vie un peu plus occupée. C'est une vie qui est plus rigide au niveau des horaires, des choses. On travaille, on étudie, on a des choses. Au début on était un peu plus relax. On était un peu plus disponibles pour rencontrer les gens. Mais c'est vraiment au niveau de ces gens qu'on connaissait déjà au Brésil, qui étaient ici, qu'on a commencé à connaître les autres personnes. »(André)

Geraldo parle aussi de son réseau de Brésiliens.

« En fait, dans mon réseau il y a beaucoup de Brésiliens. Ce sont des immigrants, la grosse majorité. J'ai quelques amis qui sont Québécois, qui habitent ici, qui sont nés ici, que je rencontre de temps en temps. Mais la grosse majorité ce sont des Brésiliens. Mais le réseau personnel c'est vraiment pour les loisirs, c'est pour s'amuser en fait. Pour les amis c'était par contact, par hasard. Ce sont les activités comme par exemple quand mon épouse est arrivée elle allait au cours de français, elle connaissait d'autres personnes. Les personnes nous invitaient à sortir ensemble. En faisant ça, on a connu des gens avec qui on a fini par garder contact et d'autres non. Ça dépend des affinités. Au niveau professionnel, même chose. Dans le travail, en parlant avec les gens, il y avait des personnes que j'ai fini par avoir des affinités et des personnes non. Alors après j'ai gardé contact. »(Geraldo)

Gabriela a commencé à avoir des liens d'amitié avec des Brésiliens à son arrivée :

« Quand nous sommes arrivés il y avait ce couple qui nous a transféré le bail et ils connaissaient un autre groupe, un autre couple. Ils nous ont présentés et on a commencé à fréquenter leur maison. Il y avait d'autres couples, d'autres personnes. Maintenant c'est comme on fait la fête de Noël, nous sommes autour de quarante personnes. Et au travail, l'équipe avec qui je travaille maintenant est vraiment bonne. Nous sommes comme plus que corrects, nous sommes des amis. Ils sont déjà venus ici chez moi pour faire un barbecue. Je ne peux pas sortir vraiment beaucoup le soir à cause des enfants, mais à toutes les fois que je peux, j'essaie de sortir avec les collègues de travail. »(Gabriela)

Gustavo, pour sa part, parle des médias sociaux pour se créer un réseau :

« C'était naturel. C'est plus ma femme qui est plus communicative. Donc elle faisait partie de plusieurs groupes via Internet, de communautés brésiliennes qui habitaient déjà au Canada, qui habitaient Montréal. Donc on a gardé le contact et au fur et à mesure qu'on arrivait ici, on essayait de se rencontrer pour faire notre réseau, parce qu'on n'a pas de famille ici, donc il faut qu'on soit avec les gens plus proches, qui parlent à peu près la même langue que vous, au début d'une nouvelle vie. Comme on habitait dans une petite ville, c'est plus facile connaître les gens qui veulent immigrer dans cette ville. Mais ici, au fur et à mesure, on connaît déjà plusieurs personnes du Brésil qui sont venues ici, et on forme aujourd'hui déjà une grande communauté. »(Gustavo)

Outre le même groupe ethnoculturel et les médias sociaux, nous avons des exemples de création de réseau via les formations. Dans ce cas, Cleo a ajouté à son réseau des collègues de l'université.

« Quand j'ai commencé à faire la maîtrise, j'ai rencontré une amie, avocate aujourd'hui aussi, à l'université, parce qu'elle aussi faisait une maîtrise.

Puis on faisait les cours de francisation à la même université. Tous les vendredis on avait un cours d'histoire sur le Québec et le Canada. Un jour on s'est rencontrés dans ce cours-là puis on a commencé à jaser parce qu'on était deux Brésiliennes, puis là j'ai découvert qu'elle était aussi avocate puis on a commencé à jaser puis c'est là qu'on a commencé à élargir nos réseaux de contacts. Mais pendant beaucoup de temps, c'était juste nous deux qui étions avocates du réseau de Brésiliens qu'on connaissait, c'était juste nous deux. Je ne connaissais pas d'autres avocats. »(Cleo)

Luiza aussi a trouvé de nouveaux membres pour son réseau à partir de l'université également.

« Pour le côté professionnel, je dirais des événements de réseautage, à l'université, liés au domaine. C'est là qu'on peut connaître du monde, des compagnies. J'étais dans un événement de réseautage à Montréal, j'ai amené deux amis, deux collègues du doctorat qui se cherchaient un job, ils parlaient à une personne qui disait « Je pense qu'on va ouvrir un ou deux postes dans le mois prochain ». Les deux ont été embauchés. Donc on ne sait jamais. »(Luiza)

Cependant ce n'est pas toujours facile de s'intégrer à un réseau. Luiza a éprouvé beaucoup de difficulté à s'intégrer dans le groupe à l'université :

« À l'université je trouvais qu'il y avait un petit groupe d'étudiants qui étaient un peu fermés dans leur bulle, dans leur groupe. C'est un peu difficile de faire partie de ce groupe-là, mais c'est surtout des étudiants qui viennent déjà de la même université, qui ont gradué là-bas, qui commencent une conversation en demandant c'était quoi ton GPA⁵. Parce que pour eux la performance était numéro 1. Alors le début était un peu difficile dans l'intégration. Mais le fait que moi j'ai travaillé en ressources humaines déjà, je sentais que c'était une façon d'ouvrir des portes pour faire du travail en équipe et tout ça. Et la façon que l'université fonctionne aussi, beaucoup de professeurs ce sont eux qui décident des groupes pour forcer tout le monde à s'intégrer. Alors de cette façon-là j'ai commencé à m'intégrer, et quand j'ai commencé à travailler ils voyaient que malgré que l'anglais n'était pas ma première langue et malgré que je ne venais pas d'ici, j'avais des connaissances qui étaient intéressantes. »(Luiza)

La création de réseau peut se faire aussi au travail. Ici, Raquel nous donne un exemple :

« J'ai plusieurs activités de réseautage avec les cabinets avec qui on travaille. Les avocats de la compagnie sont les clients des avocats à l'externe du cabinet. Donc les cabinets externes nous invitent beaucoup à participer à des activités de réseautage, des formations gratuites, des 5 à 7,

⁵ GPA (grade-point average) c'est le mot en anglais qui représente la moyenne de notation à l'université au Québec.

plusieurs activités. Je reçois des invitations tous les jours quasiment. »(Raquel)

Matilde pour sa part a commencé à créer son réseau quand son mari a été transféré à Montréal, son réseau étant les épouses des personnes travaillant pour la même compagnie.

« Les amis que j'ai présentement c'est plus des amis comme des gens qui travaillent avec mon mari. Moi je suis venue ici à cause que mon mari qui a été transféré. Et avec lui, plusieurs Brésiliens sont venus en même temps. Donc c'est comme ça que s'est créé notre réseau d'amis. Et des réseaux de collègues de travail, c'est en travaillant avec eux autres. »(Matilde)

Enfin, nous pouvons créer des réseaux en tout temps et partout, même à la garderie des enfants. C'est le cas de Maria qui a ajouté à son réseau des parents de la garderie de ses enfants.

« On a les mêmes pensées ou les mêmes objectifs que les autres petits groupes parce que par exemple les parents qui vont chercher les enfants ils ont les mêmes problèmes, les enfants qui étudient à la même école, les mêmes activités parascolaires ou les mêmes exercices à faire à la maison. Donc on partage des connaissances. Ce sont des choses que les enfants font ensemble ou veulent faire avec certains amis. Donc toujours on discute avec les parents de l'activité ou la promenade, peu importe l'activité qu'ils font ensemble. Ou l'école, comment ça va chaque élève à l'école, s'il va bien dans un cours, soit français, soit mathématique, soit anglais. »(Maria)

Comme nous avons vu dans la revue de la littérature, pour les immigrants en général incluant les Brésiliens, les besoins par rapport au type de réseau peuvent changer avec le temps. Ainsi, lors de l'arrivée au pays d'accueil, leur besoin peut être lié davantage au support social offert par les réseaux de type informel, comme trouver un logement, comment s'ajuster au climat, la culture et les valeurs des Canadiens. Ce besoin peut évoluer et la deuxième étape consiste à obtenir des informations sur le marché du travail, à apprendre à réseauter, et à accéder aux offres d'emploi (publiées ou non), entre autres. Avec l'évolution des besoins, les priorités changent, et les types de réseaux à créer ou à maintenir peuvent changer également.

3.3 Comparaison entre les réseaux au Québec et au Brésil

Les participants de notre échantillon ont soulevé trois différences des relations professionnelles entre le Québec et le Brésil et une similitude (tableau 27). Pour ce qui est

des différences, on parle de la culture au sein de l'entreprise, le marché du travail et le type des relations. Pour ce qui est de la similitude, il s'agit du rôle des réseaux pour accéder au marché caché des emplois.

Tableau 27 : Différences et similitudes des relations professionnelles au Québec et au Brésil

Différences ou similitudes	Québec	Brésil
Culture au sein de l'entreprise	Respectueuse	Agressive
Marché du travail	Pénurie de main-d'œuvre	Taux de chômage élevé
Type des relations	Formelles	Informelles
Accès au marché caché de l'emploi via les réseaux	Pratique courante	Pratique courante

En ce qui a trait aux différences ou similitudes des réseaux au Brésil et au Québec, certains participants ont mentionné le caractère plus informel des échanges professionnels au sein des entreprises au Brésil. Les Brésiliens, selon les commentaires des participants, auraient de la difficulté à faire la distinction entre le travail et la vie personnelle. Geraldo nous donne un exemple :

« Au Brésil, les gens ont tendance à mélanger leur vie personnelle et les relations personnelles au travail. Et ici j'ai trouvé que les gens font une meilleure séparation. Alors j'ai trouvé qu'il avait moins de disputes. Même s'il y a des disputes, elles sont un peu plus cachées. Il y a moins d'émotions dans les disputes. C'est difficile de voir quelqu'un élever sa voix avec l'autre. Au Brésil j'ai vu ça plusieurs, plusieurs fois. Ici je l'ai vu une fois, un cadre qui avait fait ça avec quelqu'un. Le lendemain il a appelé l'équipe pour s'excuser. Au Brésil c'est quelque chose de normal de crier avec quelqu'un ou maltraiter quelqu'un. J'ai déjà eu des cas où la personne a même démissionné, tellement maltraitée qu'elle était au sein de la compagnie. Les ressources humaines ou la direction ne faisaient absolument rien. Alors c'était un environnement (le Brésil) beaucoup plus agressif si comparé à ici. Ici c'est beaucoup plus professionnel. Par contre tu développes moins d'amis au travail parce qu'il y a toujours une distance. Alors tu vas en trouver, mais c'est vraiment avec des gens avec qui tu as beaucoup d'affinités. Parce que ça vient naturellement et normalement, tu fais ça en dehors du travail. Mais je me fais moins d'amis au travail, mais par contre moins d'ennemis aussi. C'est une bonne chose. J'ai travaillé dans une petite compagnie et deux grandes compagnies, et c'était pareil. »(Geraldo)

Ainsi, les collègues de travail au Brésil sont souvent des amis proches. Au contraire, au Québec les personnes auraient tendance à séparer les connaissances du travail et la vie personnelle. Théo parle d'une situation similaire :

« Une chose que j'ai trouvé intéressante c'est qu'au Brésil je trouvais les gens, arrivés au travail, ils parlaient pendant la journée de travail. Comme moitié de son temps elle parle des choses personnelles. Elle ne travaille pas. À la fin de la journée, à 5 heures, elle ne peut pas partir parce qu'elle n'a pas fini son travail. Là elle reste jusqu'à 9 heures du soir au travail, pour faire son travail. Mais par contre elle a eu beaucoup de rapports sociaux au travail. Mais c'est plus émotionnel. Ici, les gens font plus la distinction. Alors il y a une personne qui ne veut pas faire ça, peut-être qu'elle va sentir un peu de difficultés d'adaptation parce qu'elle va chercher dans le travail le même niveau d'attachement émotionnel qu'au Brésil. »(Theo)

Raquel mentionne également : *« Je pense qu'ici c'est plus professionnel. Au Brésil je trouve que les réseaux sont moins professionnels et plus personnels ».*

En plus, les échanges au Québec se font d'une manière beaucoup plus respectueuse, tandis qu'au Brésil les personnes parfois ne font pas attention, sont plus émotives et les conflits sont plus fréquents si on compare au Québec. Les lois ou normes de travail ne sont pas les mêmes, le Québec ayant des normes plus développées pour protéger les travailleurs.

Gabriella est également d'accord :

« Je pense qu'ici c'est plus formel. Au Brésil on peut considérer les collègues de travail comme des amis. La relation qu'on a est plus proche. On connaît les détails de la famille. Parce qu'on demande « Comment ça va la famille. On connaît les enfants des collègues, on connaît les conjoints, on fréquente la maison les fins de semaine. Ce sont des amis. Les collègues de travail sont des amis. Ici c'est une relation plus froide. Comme c'est plus formel. On ne sait pas vraiment comment est la vie particulière de la personne avec qui on travaille. Là-bas c'est différent parce qu'on connaît la vie professionnelle et on connaît la vie familiale. »(Gabriela)

La culture est aussi différente dans les sens que, au Québec, il y a une pénurie de main-d'œuvre, tandis qu'au Brésil il y a un grand nombre de personnes à la recherche d'emploi, mais peu d'emplois. En conséquence, ceux qui ont un emploi au Brésil ont souvent peur de le perdre et peuvent endurer des situations conflictuelles ou des conditions difficiles pendant longtemps afin de garder une sécurité d'emploi. Au Québec, si les personnes ont des conditions difficiles au travail, ils n'hésitent pas à aller demander de l'aide au besoin.

Raquel nous explique : *« Je trouve que (le réseau au Brésil) c'est même plus important qu'ici. Parce que là-bas il y a moins d'offres d'emploi qu'ici. Ce n'est pas qu'il y a moins d'offres, c'est qu'il y a plus de gens qui se cherchent un emploi ».*

Un point de similitude, c'est le rôle des réseaux pour accéder au marché caché de l'emploi. Dans ce cas, comme au Québec, les Brésiliens approcheraient des amis, de la famille, des collègues ou ex-collègues pour demander du support afin de connaître les postes qui ne sont pas affichés. Ils ont même une expression très populaire qui s'appelle le « QI (*Quem Indica*) », ça veut dire « celui qui indique (la personne pour un poste). Dans ce cas le « QI » faciliterait l'obtention d'un emploi via les réseaux personnels ou professionnels. Selon le magasin brésilien (Exame, 2015), le Brésil se trouve à la 2e place dans le classement des pays où l'embauche via les réseaux est plus pratiquée par les entreprises. L'Australie est au premier rang, les Émirats arabes arrivent en troisième et la France occupe le quatrième rang.

Vivian nous donne un exemple :

« Au Brésil c'est très important. Oui, c'est très important le réseau. Parce que le marché c'est très différent. Il y a tellement de bons candidats que parfois c'est très difficile de prendre les décisions entre le candidat A et le candidat B. Finalement le fait que tu connaisse quelqu'un à la compagnie qui va dire oui il est un bon professionnel, ça va aider beaucoup. » (Vivian)

Bref, pour ce qui est des différences entre les réseaux au Brésil et le Québec (selon notre échantillon), nous avons la différence d'approche des relations, plus informelle au Brésil qu'au Québec, la culture, les gens sont plus respectueux au Québec (dans le cadre du travail) en comparaison au Brésil et les personnes sont plus concentrées au travail au Québec qu'au Brésil. En conséquence, les personnes au Brésil font plus d'heures pour pouvoir « rattraper le retard ». Le point principal de similitude est l'importance des réseaux pour avoir accès à l'information et au marché caché de l'emploi. Une fois embauché, la prochaine étape est l'intégration et le maintien en emploi, ce que nous allons explorer dans la section suivante.

3.4 L'intégration en emploi (promotion et mentorat)

Comme nous avons vu dans la revue de la littérature, les candidats peuvent également profiter des avantages des réseaux lors de leur intégration et tout au long de leur cheminement professionnel. Grâce à un réseau, par exemple, les relations de parrainage, les personnes peuvent avoir des promotions ou une meilleure intégration en emploi.

3.4.1 Promotion

Dans notre échantillon (tableau 28), la majorité des personnes ont obtenu des promotions dans le cadre de leur travail. Pour ceux qui n'ont pas obtenu de promotion, ceci s'explique par le type de travail occupé par la personne (consultant), ou par le fait que la personne n'est pas à l'emploi depuis longtemps.

Tableau 28 : Promotion

Promotion	Pourcentage de l'échantillon
Obtenu une promotion	76,93
Non pas obtenu de promotion	23,07
Total	100,0

Raquel nous donne un exemple de pourquoi elle a reçu une promotion :

« Je pense que de passer de contractuelle à permanente dans la compagnie c'est déjà quelque chose, un bénéfice que j'ai eu. Puis je pense que là c'est le fait que je parle portugais parce que la compagnie a des investissements au Brésil, donc le fait que je parle portugais puis que je suis formée en droit donc je peux lire les contrats, comprendre et traduire ça pour les différentes équipes de la compagnie. Ça c'est une chose. Là le travail a évolué et aujourd'hui je travaille avec des investissements pas uniquement au Brésil, mais aussi aux États-Unis et en Europe. Ce n'est pas ma formation qui compte, je pense que c'est plutôt mon expérience. » (Raquel)

Pour Raquel, ce n'est pas la promotion le plus important, mais l'expérience.

André, quant à lui, travaille comme consultant. Selon lui, les consultants reçoivent rarement des promotions.

« Comme consultant on n'a pas de promotion. Comme consultant, tu ne vas jamais recevoir un mot de félicitations ou de remerciement pour un travail bien fait parce que c'est ton job, c'est ton obligation de le faire. »(André)

Pour d'autres participants, les promotions ont été obtenues de façon plus naturelle, soit pour occuper un poste vacant suite au départ d'un collègue, soit pour changer de département, ou suite à l'ajout de responsabilités au fil du temps. Par rapport à l'influence des réseaux dans ce processus, plusieurs ont mentionné le rôle de leur superviseur comme principal responsable des promotions.

3.4.2 Mentorat

Le mentor, comme nous avons déjà vu, est considéré comme un guide, un conseiller expérimenté qui a pour objectif de développer les compétences d'une personne moins expérimentée, soit le protégé (Cadieux, 1995).

Dans le cas de notre échantillon, la majorité des personnes considèrent leur supérieur immédiat comme un mentor, une grande partie n'a pas de mentor, une partie a un mentor assigné par la compagnie, une partie a un mentor informel (tableau 29).

Tableau 29 : Mentorat

Mentor	Pourcentage de l'échantillon
Supérieur immédiat	61,53
Absence de mentor	23,07
Assigné par la compagnie	7,7
Mentor informel	7,7
Total	100,0

Cleo voyait son supérieur comme un mentor. Ce qui comptait c'était son expérience et son support dans ses dossiers.

« Mon boss au Brésil par exemple je le voyais plus comme un mentor parce qu'il avait beaucoup d'expérience. Alors chaque fois que j'avais besoin de clarifier quelque chose, [que] je ne savais pas quoi faire, alors c'est quelqu'un qui a peut partager ses expériences pratiques. C'est vraiment la pratique, les années de pratique, qui font que la personne puisse t'aider... [Pour les avantages d'avoir un mentor] ... Je pense que c'est vraiment pour la carrière à long terme, de comprendre les points forts, les points faibles de la personne à qui il donne le support ou il protège. Identifier c'est quoi les

points forts de cette personne-là et le guider à ce que le protégé arrive au but. »(Cleo)

Pour Vivian sa directrice lui a donné des conseils de comment atteindre ses objectifs. Pour elle, le rôle d'un mentor est de guider le protégé dans ses choix de carrière.

« Dans ma dernière année avec l'équipe de formation et développement, ma directrice principale elle savait que moi je voulais aller en rémunération, alors elle me donnait un peu de conseils de comment y aller. Mais moi je pense que c'est surtout de guider dans les choix, les options de carrière, un peu préparer pour des entrevues et ouvrir des contacts aussi, d'ouvrir des portes. Je pense que les mentors font bien ça. » (Vivian)

Gabriela parle du rôle de mentor comme celui qui va également gérer les changements et l'insécurité qui vient avec :

« Il y avait une fille dans mon équipe qu'ils ont congédiée au début de l'année. À cette époque-là je parlais avec mon mentor, j'étais vraiment paniquée parce que je ne savais pas l'erreur qu'elle a fait, (quoi) de grave, pour être congédiée. J'ai parlé avec lui. C'était comme une frustration. J'avais peur que la même chose arrive avec moi. Qu'est-ce que je dois faire, qu'est-ce que je ne dois pas faire, pour ne pas être la prochaine ? » (Gabriela)

En résumé, selon les réponses de notre échantillon, le rôle du mentor serait de guider, appuyer, aider dans les démarches professionnelles de son protégé.

Nous avons présenté les résultats concernant le contexte du processus d'immigration, les méthodes de recherche d'emploi et l'obtention et l'intégration en emploi. Nous allons maintenant présenter comment les participants se sentent par rapport à leur intégration au Québec d'une manière générale.

3.4.4 Intégration au Québec

Les participants ont présenté quatre facteurs principaux qui ont favorisé leur intégration à Montréal (tableau 30). Ainsi 30,76 % des participants ont parlé de l'importance de s'adapter à la culture québécoise, 30,76 % de l'obtention d'un emploi pour mieux s'intégrer, un autre 30,76 % parle de la création de réseaux et 7,72 % indiquent que la connaissance des langues favorise l'intégration.

Tableau 30 : L'intégration au Québec

Facteurs favorisant le sentiment de réussite à l'intégration au Québec	Pourcentage de l'échantillon
Création de réseaux	30,76
Obtention d'emploi	30,76
Adaptation à la culture québécoise	30,76
Apprentissage des langues	7,72
Total	100,0

À titre d'exemple, Cleo parle de trois de ces facteurs qui favorisent une bonne intégration au Québec : la connaissance des langues, l'expérience de travail et le réseau.

« Parce qu'en droit par exemple, la langue est très importante. C'est notre instrument de travail en fait. Si le fait de ne pas être francophone ou anglophone ça peut me causer une barrière, je n'ai pas encore de réponse parce que je n'ai pas cherché un autre emploi. Mais pour l'instant, avec mon expérience ici, je me sens intégrée. J'ai les mêmes opportunités que mes collègues au travail. Je pense que le fait que j'ai fait un bon réseau d'amis ça m'a aidée beaucoup. » (Cleo)

Raquel parle aussi de la connaissance des langues, de la culture québécoise et du réseau.

« Je pense que le fait que j'ai fait un bon réseau d'amis ça m'a aidée beaucoup. Et le fait aussi que j'ai eu le temps d'arriver et d'étudier la langue, et après commencer par la maîtrise avant d'aller au marché du travail. J'ai eu le temps d'un peu comprendre la société avant de m'intégrer au marché du travail. Je pense que ça a facilité un peu. Quand j'ai commencé à chercher un emploi, ça faisait déjà 3 ans que j'étais là. » (Raquel)

André parle aussi de la culture, de la connaissance des langues et du réseau.

« Pour moi c'est le changement de culture. C'est la langue. C'est toujours un problème. On sait que la communication, ça a un rôle très important dans le processus d'adaptation. Je ne m'attends pas à parler en français ou en anglais comme les gens qui sont nés ici. Ça ne m'inquiète pas. Par contre c'est sûr que le plus qu'on est capables de communiquer d'une façon facile avec les gens, ça facilite beaucoup l'intégration. Mais le changement de culture en général c'est des choses qu'il faut s'adapter. C'est pour ça que je garde toujours mon réseau personnel avec des gens qui ont la même culture que moi. Parce que c'est plus facile de rester, quand je suis dans une période relax, avec les gens qui ont les mêmes habitudes, les mêmes

intérêts que moi. Je m'adapte déjà 5 jours par semaine. Donc les fins de semaine j'essaie de rester moi-même. »(André)

Gabriela, quant à elle, parle de l'obtention d'un emploi comme le facteur plus important de l'intégration.

« Le travail est je pense le facteur le plus important pour l'intégration de quelqu'un dans la société. Au plan personnel, je pourrais dire que je suis moins intégrée parce que si je compare avec mon réseau personnel des Brésiliens que je connais, il est beaucoup plus élargi que le réseau des amis québécois. C'est une question de même culture, de mêmes habitudes, affinités. Comme par exemple, un exemple très simple, si on a l'habitude de souper à 7 heures ou 8 heures, puis la plupart des Québécois ont l'habitude de souper à 5 heures, 6 heures, ça peut devenir un peu difficile de dire OK on va souper à 8 heures. Pour eux c'est trop tard. C'est très basic comme exemple, mais je pense que ça joue dans le réseau d'amis. »(Gabriela)

Dulce parle aussi de l'adaptation à la culture comme élément important dans l'intégration.

“I always tend to think about favourable things. So yes I feel home here. I feel home. I think that's a good feeling. When you feel home it's because you're integrated somehow. So I feel home, staying in the city, living in the city, living in Québec, in Canada. I'm starting understanding more about the culture, about how people work, what's the history of the country as well, what should we do to go to school, what should we do to get things done, what should we do to go to the doctor, how the system works. So you start knowing better how things work. You start being more integrated. You understand how you're supposed to react and act and look for things. So that's the reason. I think because I'm learning more, as more as I learn, I feel more integrated and I feel more home. But I'm feeling home already.”
(Dulce)

Ce chapitre a permis de présenter les principaux résultats obtenus en lien avec les différentes variables de notre modèle d'analyse. Nous avons donc pu dresser un portrait du contexte du processus d'immigration, les méthodes de recherche d'emploi, l'intégration et maintien en emploi et la perception des participants quant à leur intégration au Québec en général. L'objectif du prochain chapitre est de faire un lien entre les résultats obtenus et la littérature afin de répondre à notre question de recherche et à nos propositions.

Chapitre 4 : Discussion

Rappelons que nous avons formulé, au chapitre 2, une proposition principale et deux sous-propositions. Dans le présent chapitre, nous reprenons chacune de ces propositions et nous analysons nos résultats en fonction de celles-ci. Nous compléterons le chapitre en répondant à notre question de recherche.

4.1 Proposition principale et sous-propositions

Dans cette section, nous nous intéresserons d'abord brièvement aux résultats en lien avec la proposition principale, pour ensuite nous attarder aux deux sous-propositions.

Proposition principale : Les méthodes informelles via les réseaux avec les natifs sont plus efficaces et facilitent l'accès à des emplois qualifiés par les immigrants brésiliens.

Rappelons d'abord le concept des méthodes formelles et informelles de recherche d'emploi. Les méthodes formelles font référence au processus de recrutement souvent utilisé par les entreprises, comme entre autres les affichages de postes sur les sites de carrière en ligne ou les sites d'emploi (et médias sociaux), les babillards dans les universités, les petites annonces dans les journaux (Rondeau et Guérin, 1976). Pour ce qui est de la méthode informelle, le contact avec des employeurs résulte d'initiatives personnelles du chercheur d'emploi, ou de consultations de parents, d'amis, ou d'anciens employeurs (Rondeau et Guérin, 1976).

Nous trouvons pertinent de mentionner ici l'une de nos observations faite avec les entrevues, en lien avec l'étude de Fondeur et Lhermitte (2006). Ceux-ci expliquent dans leur article qu'il existe une forte ambiguïté dans la distinction des méthodes formelles et informelles. Selon ces auteurs, ces méthodes ne sont pas exclusives et sont difficilement séparables. L'information sur un poste vacant peut transiter par un canal formel (affichage de poste), mais l'acte de poser sa candidature peut se faire via une méthode informelle (si le candidat a un contact au sein de l'entreprise qui recrute).

C'est l'exemple de Gustavo qui a postulé via le site de carrière de l'entreprise en même temps que son épouse, qui travaillait pour la même entreprise, envoyait son CV aux responsables des postes en question. Il a donc réussi à avoir 4 entrevues au sein de la même compagnie. Il a finalement obtenu l'emploi qu'il cherchait, dans son domaine.

« J'ai postulé en ligne plusieurs fois, pour plusieurs postes de la banque. En même temps, mon épouse a fait suivre mon CV aux personnes ressources, celles responsables du poste. J'ai finalement réussi à avoir comme quatre entrevues. Les trois premières, je n'ai pas réussi. La quatrième, la personne a trouvé que j'avais le profil pour commencer. Après avoir commencé elle a vu que je me démarquais dans ce que je faisais, dans la succursale. »(Gustavo)

Luiza est un autre exemple de l'avantage d'utiliser les deux méthodes, formelles et informelles dans la recherche d'emploi. Elle avait d'abord envoyé son CV comme candidature spontanée à un centre de recherche à l'université en demandant à la personne responsable de faire circuler son CV. Malheureusement il n'y avait pas de poste disponible dans ce centre de recherche, mais ses démarches lui ont permis de créer un lien avec une personne de ce centre qui avait sa propre compagnie ailleurs. Lorsqu'un poste s'est ouvert dans cette compagnie, Luiza a été invitée en entrevue et a obtenu cet emploi, grâce à son contact de l'université.

*« J'ai envoyé mon CV au Centre de recherche du cancer à McGill en demandant la personne responsable de faire circuler mon CV. Cette personne-là avait une compagnie et elle m'a appelée en demandant si j'étais intéressée par le privé parce qu'elle était pour ouvrir une place. Donc elle a vu mon CV, j'ai fait une entrevue et j'ai obtenu l'emploi. »
(Luiza)*

Du côté de l'entreprise, les résultats sont similaires. Selon Dubé (2015), dans le cadre d'une étude effectuée à partir de la banque de données du registre des entreprises de Statistique Canada avec un échantillon de 2 951 établissements, un tiers des embauches (34,2 %) a été complété par l'entremise de réseaux de relations et un autre tiers par les méthodes formelles (annonce dans les journaux 15,7 %, service public de placement 15,5 %).

Selon ce que nous avons vu dans notre cadre théorique et que nous avons mentionné dans la dernière section, les réseaux basés sur des liens faibles incluant avec les natifs permettent aux candidats d'accéder à l'information plus rapidement que les candidats qui

ont utilisé d'autres moyens pour poser leur candidature et d'avoir accès à un emploi qui n'a pas été affiché, dit le « marché caché de l'emploi ». En plus, ils peuvent bénéficier d'un support de ce réseau (liens faibles) lors de leur intégration en emploi pour bien connaître la culture de l'entreprise. Ce même réseau (liens faibles) peut également favoriser l'avancement de l'individu au sein de l'entreprise (les promotions) par exemple, dans une relation de mentor-protégé.

Pour citer quelques exemples, c'est le cas de Dulce, qui grâce à un ex-collègue de travail qu'elle connaissait à peine, a finalement obtenu un emploi intéressant et qui correspondait exactement avec ses aspirations professionnelles, et ce même si elle n'était pas à la recherche d'emploi.

“And the last one, this one that I'm right now, I just started this consultancy and a friend that's not a friend, it's someone that knows me, just referred me and my interview process went through. I wasn't looking for anything. They insisted and they came here because the higher managers were not from here, there were two of them, there were two positions. I was going without knowing which position they want me to apply. It happens that at the end, I liked them, I loved the company, I said okay maybe it's time for me to stop the consultancy and go to this company. So that was a very lucky moment in my life because this guy was not like a friend. It was a person that I never met in person (and I got a job).”(Dulce)

Pour ce qui est du maintien et l'intégration en emploi, plusieurs participants ont mentionné leur supérieur immédiat comme facilitateur de leur avancement professionnel, même s'il n'est pas considéré comme mentor en tant que tel. Ce type de relation est toujours basé sur des liens faibles étant donné que le lien de subordination et le niveau hiérarchique empêchent de qualifier la relation d'amicale ou de « liens forts ». Cependant le support, la collaboration, les conseils, le respect sont toujours présents, même si la relation est plus formelle.

Gabriela, par exemple, fait beaucoup confiance à son superviseur.

« Il va me protéger. C'est à lui que je dois parler et je parle sans aucune préoccupation. C'est lui qui va me donner des conseils, comment régler la situation, qu'est-ce que je dois faire, comment je dois communiquer cette erreur, comment je dois régler cette erreur. »(Gabriela)

Luiza également a eu une expérience positive avec la présidente de la compagnie pour laquelle elle a travaillé : « Je vais dire que la présidente de la compagnie à mon premier

job c'est elle qui a vu un potentiel, elle m'a amenée du labo au bureau. Donc c'est grâce à elle que j'ai fait toute la transition de carrière ».

En conclusion, à la lumière des entrevues effectuées, nous avons pu constater qu'en effet, les liens faibles incluant le réseau avec les natifs, que ce soient seulement des connaissances ou des ex-collègues d'université ou de travail, ont facilité l'obtention des emplois qualifiés pour certains de nos participants. Par contre, comme mentionné ci-haut nous ne pouvons pas généraliser les résultats à cause de la petite taille de notre échantillon.

Sous-proposition 1 : Les méthodes informelles comportant le réseau d'un même groupe ethnoculturel peuvent créer des ghettos qui entraîneraient une déqualification en emploi.

Comme présenté dans la section précédente, les réseaux ayant les liens forts (comme la famille et les amis), aideraient à donner du support moral et à trouver un emploi plus rapidement. Cependant, les types d'emploi provenant des liens forts risquent d'être moins qualifiés.

Les résultats exposés au chapitre précédent concernant les avantages des réseaux basés sur les liens forts (amis, famille, etc.) confirment certains aspects comme le support social et moral provenant de relations entre les participants et leur réseau.

Cependant, les résultats ne nous ont pas permis de valider s'il y a eu une redondance du type d'information qui aurait conduit à l'obtention des emplois moins qualifiés. Au contraire, les personnes de notre échantillon qui ont obtenu un emploi grâce à leurs réseaux basés sur les liens forts (famille et amis) ont réussi à trouver un emploi qualifié qui correspondait à leur formation et à leur expérience précédente.

Par contre, comme déjà mentionné, notre étude est de type qualitatif avec un nombre restreint de participants dans notre échantillon. Les résultats ne peuvent donc pas être généralisés à l'ensemble de la population. Un autre point à considérer c'est le type des participants que nous avons choisi, la majorité étant très qualifiés et avec un emploi correspondant à leur formation et expérience antérieure.

À titre d'exemple, Matilde a réussi à avoir son emploi par son réseau basé sur les liens forts (amie). Elle affirme que l'emploi n'était même pas affiché. Matilde a donc réussi à accéder au marché caché de l'emploi, car elle a contacté la personne avant que le poste soit affiché.

« C'était mon amie chasseuse de têtes qui m'a donné des contacts de personnes responsables dans mon domaine. Je les ai contactées, j'ai envoyé un courriel. Il n'y avait pas un poste d'affiché. Mais ça a bien donné parce que la personne qui occupait mon poste, le poste que j'ai présentement, allait partir. J'ai été engagée à sa place. »(Matilde)

Pour ce qui est du support moral et social provenant du réseau basé sur des liens forts, Theo nous donne un exemple de comment les membres de son réseau basé sur des liens forts (même groupe ethnoculturel) l'ont aidé (support moral et social) dès son arrivée au Québec :

« Au niveau des Brésiliens c'était vraiment naturel. Il y a une particularité ici au Québec. Les Brésiliens qui viennent ici sont des personnes qui sont qualifiées, qui ont fait toute la démarche, qui ne vont pas oser venir ici comme en illégal. C'est quelqu'un qui va venir ici parce qu'il veut trouver une bonne chose. Donc ils sont toujours prêts pour aider. C'était surprenant. Je dirais 95 % des gens sont vraiment là pour t'aider. Je pense que c'est une chaîne de bien. On reçoit de l'aide puis après... moi je fais la même chose. C'est différent des réseaux des amis de ma sœur qui habite aux États-Unis. Tandis qu'ici c'est complètement différent. Les gens sont là pour t'aider et ça, ça m'a aidé beaucoup. On avait comme un groupe qui se rencontrait une fois par semaine, les vendredis soir, pour un moment, juste pour prier un peu. Ce sont des gens qui m'ont aidé beaucoup avec mes enfants, avec la démarche, juste pour aller chercher l'Internet chez Videotron, comment tu fais. Beaucoup de choses. Mon premier appartement que j'ai eu à louer, j'ai réussi à l'avoir grâce à mon réseau, il n'y avait pas vraiment personne qui était intéressé de me louer un appartement. C'est un Brésilien qu'il a juste croisé avec moi, je lui ai dit que je voulais avoir un appartement. Il a convaincu le propriétaire. Après avoir fait ça, il m'a appelé. »(Theo)

Bref, le fait que tous les participants de notre échantillon qui ont utilisé les méthodes informelles avec des liens forts aient trouvé un emploi qualifié vient nuancer ce que nous avons exposé dans la revue de la littérature par rapport aux « ghettos » ou « ségrégation professionnelle ». Rappelons que nous avons expliqué que les nouveaux arrivants auraient tendance à côtoyer des gens du même groupe ethnoculturel, ce qui faciliterait l'obtention rapide d'emplois en lien avec l'emploi des personnes qui réfèrent (Hachimi-Alaoui 2006 ; Nedelcu 2005 ; Salaff et Greve 2004). Dans une même entreprise, il peut y avoir plusieurs

personnes de la même origine qui occupent des emplois similaires, formant ainsi ce qu'on appelle les « ghettos professionnels ». Ces emplois sont la plupart du temps considérés déqualifiés, c'est-à-dire qu'ils ne correspondent pas nécessairement à la formation et à l'expérience antérieure de la personne, sauf si la personne qui réfère occupe déjà un emploi dit qualifié (Nedelcu 2005 ; 38).

Sous-proposition 2 : Les méthodes formelles de recherche d'emploi peuvent entraîner de la déqualification à cause de la discrimination envers les immigrants.

Comme nous avons vu dans la section précédente, l'avantage de la méthode formelle est qu'elle est peu coûteuse et largement utilisée (Bourhis, 2008). De façon générale, les sites d'annonces généralistes sont ceux qui génèrent le plus grand nombre de candidatures, mais les sites spécialisés génèrent des candidatures plus ciblées (SHRM, 2007). En plus, cette méthode augmente la visibilité de l'entreprise et la marque de l'employeur.

La marque employeur est un terme utilisé pour désigner l'ensemble des problématiques d'image d'une **marque** à l'égard de la cible des candidats potentiels. Elle présente de nombreux avantages, dont la croissance de la qualité et de la quantité des candidatures et des recommandations de candidats, l'augmentation du pourcentage d'acceptation des offres d'emploi et le renforcement de la culture d'entreprise (CRHA, 2009).

Geraldo nous donne un exemple de comment il a utilisé les méthodes formelles pour se trouver un emploi qualifié.

« J'ai cherché par moi-même [un emploi] via Internet sur Google. Il y a des moteurs de recherche qui sont plus populaires [et] des moteurs de recherche qui le sont moins. Quand tu trouves des grandes compagnies, normalement elles vont afficher sur les moteurs de recherche plus qualifiés. Alors quand on voit une compagnie comme une multinationale ou une compagnie qui a 10 000 employés ou plus, qui sont en train d'afficher les postes sur ces types de sites, ça veut dire qu'ils sont efficaces. Normalement c'est comme ça que je faisais comme stratégie de recherche. Je cherchais des postes de compagnies en lien avec type de compagnies où j'avais déjà travaillé. Alors des compagnies entre 5 000 et 10 000 employés. Des compagnies en consultation comme services-conseils, comme CGI. J'ai fait une liste et ai trouvé ces annonces. » (Geraldo)

Même en étant très efficaces, les méthodes formelles ont leurs limites. Malgré le très grand nombre de personnes qui postulent, les candidats potentiels sont peu nombreux. Cela fait en sorte que les recruteurs doivent consacrer plus de temps au recrutement, ce qui fait augmenter les coûts.

Ainsi, en lien avec la revue de la littérature, les méthodes formelles font partie d'un processus de ressources humaines afin de recruter des candidats potentiels. Cependant ce processus peut avoir des traits discriminatoires qui empêchent les immigrants de se trouver un emploi qualifié.

Nos résultats vont dans le sens inverse, car la majorité des personnes de notre échantillon ont trouvé des emplois qualifiés via les méthodes formelles. Nous avons quelques pistes de réflexion pour expliquer ce phénomène. Celles-ci seront expliquées dans la prochaine section.

4.2 Question de recherche

L'analyse effectuée dans la section précédente sur la proposition principale et les deux sous-propositions nous permet de répondre à notre question de recherche. Rappelons qu'elle se formulait ainsi :

« Comment les méthodes de recherche d'emploi influencent-elles l'accès à l'emploi qualifié des immigrants brésiliens ? »

À la lumière de l'analyse réalisée précédemment, dans un contexte d'intégration suite à un processus d'immigration, les Brésiliens comme tout autres immigrants, doivent surmonter plusieurs obstacles, tels la faible maîtrise des langues (anglais, français), la reconnaissance des diplômes, la discrimination, le manque d'expérience canadienne et le manque de réseaux.

Nous avons concentré notre étude sur les méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles) qui influencent l'accès à des emplois qualifiés pour les immigrants brésiliens à

Montréal, car c'est un sujet et une population très peu étudiés au Québec. D'après notre recherche, les Brésiliens ont un avantage dans leur processus d'intégration, car c'est un groupe qui est diversifié et la plupart du temps qui s'adapte bien aux différentes cultures et finalement qui évite de se regrouper en « ghettos » ce qui permet d'accéder à un réseau plus diversifié.

En effet, les résultats ont montré qu'en général, les Brésiliens ont utilisé les deux méthodes pour la recherche d'emploi : les méthodes formelles incluant les affichages de postes, les agences de recrutement et les sites de carrière de l'entreprise et les méthodes informelles, parleurs réseaux (des liens forts et des liens faibles). Les méthodes formelles sont plus efficaces pour l'obtention d'emplois qualifiés qui correspondaient à la formation et à l'expérience antérieure de la personne. Pour certains, les méthodes informelles ont aussi contribué à l'obtention d'emplois qualifiés.

Outre l'obtention d'un emploi, les résultats ont indiqué d'autres avantages en lien avec les méthodes informelles via les réseaux basés sur les liens forts (les amis, la famille, etc.). Ces avantages sont en lien avec ce que nous avons remarqué dans la revue de la littérature, soit le support moral et social comme : trouver un appartement, un fournisseur de téléphonie cellulaire, une garderie ou une école pour les enfants, un organisme d'aide à la recherche d'emploi, et pour avoir de l'aide dans l'obtention d'emploi et les références.

Nous trouvons utile de mentionner ici également que les personnes de notre échantillon ont vécu ce qu'on pourrait appeler des histoires de succès. Toutes les personnes interviewées occupaient au moment de l'entrevue, ou au moins tout récemment, un emploi qualifié avec des conditions équivalentes aux natifs. Les personnes de notre échantillon ne se connaissent pas, toutefois elles ont parcouru des cheminements professionnels similaires.

Parmi ces personnes, il y a des couples qui sont venus à Montréal sans enfants, où l'un conjoint travaillait dans un emploi qualifié tandis que l'autre retournait aux études (pour après se trouver un emploi qualifié). Aujourd'hui les deux conjoints occupent un emploi qualifié et la majorité des couples ont des enfants.

Une autre observation concerne l'importance du premier emploi, qui était pour tous les participants dans leur domaine. Certes, le poste occupé était d'un niveau beaucoup moins élevé comparativement à l'expérience acquise dans le pays d'origine, mais avec de bonnes perspectives de croissance professionnelle à moyen terme.

Un autre point observé était en lien avec les réseaux. Les Brésiliens en emploi qui ont été référés pour un poste, ont à leur tour référé d'autres Brésiliens. L'une des participantes (Matilde) par exemple, a utilisé son réseau (une amie recruteuse) pour trouver son emploi. Un an après elle a référé cette même amie pour un emploi en ressources humaines au sein de la même entreprise. Cette amie en ressources humaines a référé une troisième amie aussi brésilienne pour occuper un poste de recruteur et cette dernière a recruté son mari pour un poste en gestion de projets.

Nous tentons d'expliquer pourquoi les Brésiliens interviewés se sont bien intégrés. Il y a deux pistes d'observation. La majorité des participants avaient des emplois similaires (qualifiés) dans leur pays d'origine et une grande partie a suivi une formation à Montréal. Ce sont des gens qui ont eu la chance d'avoir une bonne formation, des bons emplois et une bonne qualité de vie malgré les grandes inégalités sociales dans leur pays d'origine. Ainsi, l'étude de Fraga (2013) indique que les caractéristiques des Brésiliens qui émigrent au Canada répondent à tous les critères souhaités par l'immigration canadienne : jeunes, hautement qualifiés, bilingues ou plus, ayant une grande expérience de travail, souhaitant fonder une famille, extrêmement connectés à la technologie, entre autres. Cependant, cette « population » des immigrants brésiliens à Montréal n'est pas représentative de l'ensemble de la population brésilienne, car il existe une énorme inégalité sociale au Brésil où la majorité des personnes n'arrivent même pas à compléter le niveau secondaire. Selon Fraga, seulement ceux qui appartiennent à une classe moyenne ou qui sont plus aisés financièrement sont capables d'immigrer.

Pour revenir à l'expérience dans le pays d'origine, l'étude de Goldman et al. (2009) établit clairement que ce sont les personnes dont la profession au Canada correspond à celle qu'ils avaient avant la migration, qui obtiennent les revenus les plus élevés.

Niyubahwe et al. (2014) affirme que c'est plutôt la capacité de l'immigrant de s'adapter qui va favoriser son adaptation dans un nouvel environnement. Zhou, et al. (2008) rapporte que l'adaptation est influencée par un certain nombre de variables, comme le niveau de connaissances générales sur la nouvelle culture, la durée de résidence dans le pays d'accueil, la connaissance de la langue, la quantité et la qualité des contacts avec les membres de la société d'accueil, l'expérience à l'étranger, la distance culturelle, le statut de résidence dans le pays d'accueil et la formation interculturelle. C'est pourquoi certains individus réussissent facilement leur adaptation alors que d'autres éprouvent des difficultés (Berry, 1992). Devant l'inadéquation des codes de références, certains immigrants doivent non seulement réapprendre tout ou presque toutes les tâches de la vie quotidienne pour mieux fonctionner dans le nouvel environnement, mais aussi désapprendre certains codes incompatibles avec le bon fonctionnement (Berry, 1997 ; Legault et Fronteau, 2008). Ces apprentissages requièrent des interactions et des échanges avec les membres de la société d'accueil. Nous revenons, dans ce cas, au tableau 26 sur la fréquence des réseaux utilisés et l'importance de se créer un réseau. Peu importe si c'est « juste » du bénévolat, ou une activité de réseautage, un changement d'emploi, etc., la valeur ajoutée de ces pratiques repose sur l'apprentissage de la culture et la façon de faire locale. Ainsi, sur le plan de l'adaptation à la société d'accueil, certains immigrants vivent facilement leur adaptation alors que d'autres connaissent une expérience éprouvante. Les facteurs qui influencent leur adaptation correspondent à ceux que les auteurs qui s'intéressent à ce sujet ont déjà mis de l'avant, notamment la distance culturelle (Berry, 1997 ; Legault et Fronteau, 2008 ; Zhou, et al., 2008), l'expérience antérieure à l'étranger, la maîtrise de la langue, la quantité et la qualité des contacts avec les membres de la société d'accueil (Zhou, et al., 2008), la présence ou non de la famille (Dembil, 1992) et les différences climatiques (Phaneuf, 2013).

Selon Chicha (2009, p. 36), la formation au Québec vient jouer aussi dans l'intégration des nouveaux arrivants.

« Compte tenu de la difficulté de faire reconnaître les diplômes étrangers, une option que beaucoup de personnes immigrées choisissent est d'acquérir un diplôme du pays d'accueil dans le but de bien s'intégrer sur le marché du travail. Plus précisément, le retour aux études permettrait aux immigrants de contrer les obstacles auxquels elles font face sur le marché du travail, tels la non-reconnaissance de leurs diplômes étrangers, la difficulté d'accès aux ordres professionnels, ainsi que la méfiance des

employeurs quant aux compétences acquises dans leurs pays d'origine et à la transférabilité de celles-ci dans le pays d'accueil. » (Chicha, 2009, p. 36)

La formation locale serait aussi vue comme une porte d'accès au marché du travail (Hachimi Alaoui, 2006; Nedelcu, 2005). Le marché du travail valorise la formation locale (Shan, 2009), c'est-à-dire des diplômes obtenus au Canada. Il se crée alors une hiérarchisation quant à la valeur de ces différents diplômes, selon le lieu où ils ont été obtenus. Cette hiérarchisation semble de plus en plus présente dans le discours social courant et la formation locale est de plus en plus valorisée. Les immigrants, prenant eux-mêmes ce discours pour acquis, se tournent rapidement et en grand nombre vers une institution scolaire canadienne pour y acquérir un diplôme local (Ng et Shan, 2010).

Dans le même sens, Shields et ses collègues (2010) rapportent que les immigrants ayant suivi une formation après leur arrivée au Canada étaient beaucoup plus susceptibles de trouver un emploi lié à leur domaine d'étude (79,7 %) que ceux qui n'étaient pas retournés aux études (43,2 % dans le cas des hommes et 32,2 % dans le cas des femmes). Shan (2009) observe également une corrélation entre la formation et l'emploi obtenu ensuite. Cependant, une étude effectuée par Boulet et Boudarbat (2010, p. 14) affirme que « *le fait de détenir un diplôme postsecondaire canadien n'élimine pas les désavantages que subissent les immigrants arrivés à l'âge adulte par rapport aux Canadiens de naissance sur le plan de l'accès à l'emploi* ». En effet, leur analyse du taux d'emploi et du taux de chômage des diplômés postsecondaires au Canada fait ressortir que les immigrants, malgré leur diplôme local, éprouvent toujours plus de difficultés que les natifs à trouver un emploi.

Dans la présente étude, les formations effectuées par les participants de notre échantillon ont en effet collaboré à l'obtention d'un emploi qualifié. Cependant nous ne pouvons pas affirmer que l'élément formation isolé d'autres variables a pour lui seul favorisé l'obtention d'un emploi. Ce serait plutôt un ensemble des facteurs tels que notamment les méthodes de recherche choisies, la capacité d'adaptation, l'expérience antérieure, qui ont favorisé la réussite de chaque participant.

Conclusion et recommandations

L'objectif de cette recherche était de mieux comprendre de quelle manière les méthodes de recherche d'emploi influencent l'obtention d'emploi des Brésiliens à Montréal. Ceci est dû au fait que très peu d'études ont été effectuées à cet effet. L'intérêt de cette recherche réside dans le fait d'examiner tous les éléments incluant les effets positifs et négatifs des différentes méthodes de recherche d'emploi des Brésiliens en entreprise à Montréal.

Ainsi, l'analyse de la trajectoire de treize immigrants brésiliens nous a permis d'observer certains liens entre les variables étudiées, telles que les méthodes de recherche d'emploi (formelles et informelles), les réseaux et l'intégration en emploi.

Nous avons observé que les méthodes formelles de recherche d'emploi (les affichages de poste, les agences de recrutement, les sites de carrières, etc.) sont plus efficaces pour se trouver un emploi qualifié. Cependant les méthodes informelles (par le réseau des contacts) viennent compléter et aider l'accès à l'emploi des immigrants brésiliens.

Par contre, nous avons aussi remarqué la difficulté des Brésiliens de se créer un réseau en arrivant au pays d'accueil. L'une des raisons est que la plupart des Brésiliens ne connaissent pas la pratique de réseautage au Québec. Ils vont au début s'approcher du même groupe ethnoculturel pour avoir le support moral et social. Néanmoins, ce rapprochement ne les empêche pas de s'adapter à la culture locale. Les Brésiliens n'ont pas tendance à se regrouper dans des « ghettos », ils cherchent plutôt à se joindre à des groupes plus diversifiés. Pour ce faire, ils font par exemple du bénévolat, des cours des langues, un retour aux études, ils se joignent à des associations professionnelles ou à des groupes communautaires.

Les avantages qu'ils tirent des réseaux sont nombreux, que ce soit pour les besoins de base à leur arrivée, comme se trouver un logement, trouver une garderie ou une école pour les enfants ou pour des besoins plus liés à l'emploi, la recherche d'un emploi qualifié, ou formation, des échanges d'information, etc.

Selon le résultat des entrevues, cela peut prendre un certain temps pour obtenir un emploi qualifié (selon les témoignages, jusqu'à 3 ans). Plusieurs participants ont choisi d'autres stratégies pour surmonter les obstacles lors de leur arrivée, comme apprendre le français, retourner aux études (niveau supérieur) pour avoir un diplôme canadien avant de commencer la recherche d'emploi et commencer à bâtir un réseau. Le taux de réussite en ce qui a trait à l'obtention d'emploi des immigrants brésiliens résidant depuis au moins 3 à 5 ans au Québec, selon notre échantillon, est très positif. Douze (12) sur treize (13) sont bel et bien employés dans des compagnies de petite, moyenne ou grande taille et sont très satisfaits de leurs conditions et de leurs responsabilités. L'un parmi eux était employé dans son domaine, mais a décidé de changer de parcours.

Notre recherche comporte des pistes de réflexion, mais aussi certaines limites. L'examen de ces limites permet d'identifier des pistes de recherche qui pourraient éventuellement être exploitées.

Bien que notre échantillon était d'une taille suffisante pour explorer notre sujet, il pourrait être intéressant d'élargir l'échantillon de manière à étudier davantage les méthodes de recherche d'emploi (formelles ou informelles via les réseaux), en général et non seulement pour les Brésiliens. Cela permettrait de mieux comprendre si les réseaux ont une influence différente ou pas selon une niche d'emploi ethniquement ségréguée.

Il serait également intéressant d'étudier l'effet des réseaux selon l'appartenance ou non à une minorité visible ou ethnique. Compte tenu de la composition de notre échantillon, il ne nous a pas été possible d'évaluer spécifiquement l'effet des réseaux en prenant en considération cette variable (minorité visible versus ethnique). Un plus grand échantillon et une meilleure distribution de celui-ci sur le plan de la région d'origine des participants permettraient une telle analyse.

Il serait aussi intéressant de croiser l'étude de l'obtention et l'intégration des immigrants en emploi et les pratiques de recrutement en entreprise. Nous avons fait un survol des pratiques de recrutement en entreprise, mais l'objectif de notre recherche était plutôt de se concentrer sur le point de vue des immigrants brésiliens, plus précisément sur les programmes de référence des candidats, le coût de recrutement via les réseaux et les avantages et pour l'entreprise et pour les candidats.

Pour ce qui des recommandations pour les immigrants, ce serait de choisir une méthode mixte de recherche d'emploi (formelle et informelle), répondre aux affichages de poste, faire une vigie de marché et bâtir un réseau. Il existe plusieurs sources pour y arriver, par exemple, les organismes d'aide à la recherche d'emploi, les médias sociaux (LinkedIn, Facebook, Twitter, etc.), les groupes communautaires, etc. ainsi que favoriser toutes les activités de réseautage, de bénévolat, des interactions avec les locaux, etc. qui permettraient de se familiariser avec la culture locale.

Bibliographie

Action Travail des femmes (2013). *Guide d'information sur l'accès à l'égalité en emploi*. Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM).

Apparicio, P. et Séguin, A.M. (2008). *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*. INRS, Urbanisation, culture et société. Rapport de recherche.

Arcand, S.; Lenoir-Achdjian, A. et Helly, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Cahiers canadiens de sociologie*.

Arcand, S. et Najari, M. (2010). *Interventions gouvernementales et intégration des immigrants au marché du travail québécois : entre volonté politique et réalité empirique*. Rapport présenté au CAMO. HEC Montréal.

Association pour l'Emploi des Cadres (APEC) (2009). Les changements dans les pratiques de recrutement et dans la durée des processus. *APEC*, Montréal. Repéré à : http://www.cge-news.com/contenus/206/cms_pc/fichier/212/101223011834_changementsrecrutements.pdf

Bagla-Gökalp, L. (2000). Quelques approches sociologiques de réseaux sociaux. *ASP*. Repéré à : <http://asp.revues.org/2118>

Barbosa, R. (2009). *Brazilian Immigration to Canada*. Canadian Ethnic Studies, University of Toronto.

Baribeau, C. (2009). *Analyse des données des entretiens de groupe*. Recherches qualitatives. Université du Québec à Trois-Rivières.

Baribeau, C., Lebrun, M. (2000). Analyse d'incidents critiques en formation des maîtres. Dans Lessard, C. et Gervais, C. (Éds), *L'évaluation des nouveaux programmes de formation des maîtres : une compétence à développer*. Montréal : Publication de la Faculté des sciences de l'éducation.

Bastien, Y. et Bélanger, A. (2010). *Un portrait comparatif de la situation de l'emploi chez les immigrants et les minorités visibles dans les RMR de Montréal, Ottawa-Gatineau, Toronto et Vancouver*. Rapport Emploi Québec, Montréal.

Bégin, K. (2004). Les nouveaux immigrants et l'économie ethnique : une perspective longitudinale. *Département de sociologie*. Montréal : Université de Montréal.

Behtoui, A. (2008). Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 34, no. 3

Béji, K. et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles/Industrial Relations*, Volume 65, numéro 4.

Berry, J. W. (1992). Acculturation and Adaptation in a New Society. *International Migration*, 30. Doi:10.1111/j.1468-2435.1992.tb00776.x

Berry, J. W. (1997). Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*, 46. Doi : 10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x

Besomi, V ; Candolfi O ; Pfister J et Rodondi E (2015). Analyse du système éducatif brésilien. *Faculté des Lettres. Université de Fribourg*.

Bilodeau, M. (2004). *L'influence des méthodes de recrutement externe sur la satisfaction générale au travail, la satisfaction à l'égard de la rémunération et la rétention*. Maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.

Bossut, D. (2006, 16 mars). Chiffres clés du 16 mars 2006. Montréal : HR.jobs [en ligne, site consulté le 20 mai 2017]. Repéré à : <http://www.hrjob.ca/en/career/articles/2006-03/specialized-job-boards-as-one-of-the-three-most-ef>

Bouarbat, B et Boulet M (2010). Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants. *Choix IRPP*, no. 8.

Bouarbat, B. et Grenier, G (2014). *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. rapport de projet, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

Bouarbat, B. et Lemieux, T. (2013). Les inégalités salariales entre les immigrants et les natifs au Québec. Dans : *Le Québec économique 2012. Le point sur le revenu des Québécois* sous la direction scientifique de Marcelin Joanis, Luc Godbout et Jean-Yves Duclos, Presses de l'Université Laval.

Bourhis, R.Y. (2008). *Notes on the demolingistic vitality of the English-speaking Communities of Quebec*. Canadian Issues/Thèmes canadiens, Summer/Été 29- 36.

Bourhis, R.Y., Montreuil, A., Helly, D. et Jantzen, L. (2007). *Discrimination et linguicisme au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada*. Études ethniques au Canada/Canadian Ethnic Studies. 39

Bourhis, R.Y. et Carignan, N. (2007). Quelques conseils autour de la leçon de discrimination. Guide Pédagogique pour le documentaire DVD de l'émission Enjeux : *La Leçon de Discrimination*, Montréal : Société Radio-Canada ; Services Éducatifs.

Brass, D. J. (1985). Men's and Women's Networks: A Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *The Academy of Management Journal*, 28 (2).

Burt, R. (2000). The Network Structure of Social Capital in B. M. Staw and R. I. Sutton: *Research in Organizational Behavior*. Amsterdam; London and New York: Elsevier Science JAI.

Burt, R. (2001). Structural Holes Versus Network Closure as Social Capital in Burt, R; Cook, K. and Lin, N.: *Social Capital: Theory and Research*. Sociology and Economics: Controversy and Integration series. New Brunswick, NJ, Aldine Transaction.

Burt, R. (2004). Structural Holes and Good Ideas. *American Journal of Sociology*, 110 (2).

Cadieux, Jeanne (1995). *Les réseaux informels internes et externes : nature, étendue et spécificité selon le sexe : étude de cas dans deux grands cabinets d'avocats*. Maîtrise, Université de Montréal.

Cavalli, A. (2005). *Construction des identités raciales, ethniques et culturelles chez des métis montréalais*. Masters thesis, Concordia University.

CAREF (s.d) *Extraits de guides pour la recherche qualitative*. Rédigé par : Racare et Ernawca. Centre d'Appui à la Recherche et à la Formation (CAREF). Repéré au <http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/>

Chanoux, P. (2009). La reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) des personnes immigrantes, vue sous l'angle de la discrimination, dans : Paul Eid (dir.), *Pour une véritable intégration*. Droit au travail sans discrimination, Montréal, Fides.

Chanoux, P. (2012). Analyse des processus de recrutement, d'intégration et de rétention en emploi d'entreprises de la RMR de Montréal ayant à leur emploi des immigrants d'origine maghrébine dans *L'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants* (éd). Conseil Emploi Métropole, Montréal.

Chavez, B. (2000). *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal*. Mémoire de maîtrise, Département de démographie, Faculté des études supérieures, Université de Montréal.

Chicha, M-T (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Centre Métropolies du Québec, Immigration et Métropolies, Rapport de recherche présenté à La Fondation canadienne des relations raciales.

Chicha, M-T. et Charest E. (2008). L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14 (2).

Chicha, M-T. et Charest E. (2013). Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. *CEETUM*. Montréal. Repéré à : <http://www.ceetum.umontre...3/chicha-charest-2013.pdf>

Chicha, M-T. et Deraedt, E. (2009). Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées : étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. *Cahiers des migrations*

internationales, 97. Genève : Bureau International du Travail, Programme des migrations internationales.

Colonomos A. (1995). Sociologie et science politique : les réseaux, théories et objets d'études. In : *Revue française de science politique*, 45^e année, n° 1 Repéré à : www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1995_num_45_1_403509

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes - CAMO-PI (2010). *Enjeux, interventions et perspectives de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail*. Repéré à : <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/revues/2010/Focus-octobre-2010-low.pdf>

Comité consultatif jeunes (2012). *L'insertion en emploi des jeunes immigrants de première génération*. Rédigé par Charette A. et Vaillancourt S. Montréal

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2011) *Profilage Racial et discrimination systémique des jeunes racisés*. Rédigé par Eid, P., Magloire, J., Turenne M., Montréal

Comparaison entre les niveaux d'enseignement du Brésil et d'autres pays (s.d) Dans Wikipédia, l'encyclopédie libre. Repéré le 14 mai 2017 à https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_%C3%A9ducatif_br%C3%A9silien

CRHA (Ordre des conseillers en ressources humaines agréés) (2009). *Dossier spéciale : Attraction organisationnelle*. Rédigé par Julie Blanchet. Repéré à : http://www.portailrh.org/effectif/fiche_campusrh.aspx?p=406927

DaMatta, R. (1983). *Carnavais, malandros e heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro*. Rio de Janeiro : Rocco

Davel, E. ; Dantas, M. et Vergara, S. (2008). Culture et gestion au Brésil : les enjeux et prolongations du métissage. Québec, *Presses de l'Université Laval*, Télé-université.

Dembil, E. (1992). Choc culturel et adaptation. *Actes du colloque Choc culturel et adaptation : témoignages de femmes immigrantes*. Montréal, QC : Le centre des femmes de Montréal.

De Mulder J. et Druant M (2011). Le marché belge du travail pendant et après la crise. *Banque Nationale de Belgique (BNB)*, Revue économique

De Oliveira, M. et Kulaitis, F. (2014). Au Québec et au Canada : l'immigré brésilien et le fait français, 1990-2012. *Migrations Société*, 155, (5) Repéré à : <http://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2014-5-page-29.htm>.

Dolan, S.L., Saba, T., Jackson, S.E. et al. (2002). *La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles*. Saint-Laurent, Edition du Renouveau pédagogique

Dubé, A. (2013). Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec. *Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale*. Repéré à : www.mess.gouv.qc.ca

Dubé, A. (2015). Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec : le cas des postes peu qualifiés. *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)*, Université de Laval.

Duchesne, S. et Haegel, F. (2005). *L'entretien collectif*. Paris : Armand Colin.

Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec.

Emploi-Québec (2004). *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre les organismes communautaires œuvrant en employabilité*. Repéré à : http://emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/07_Recours_ressources_externes/7_4_Protocole_de_reconnaissance_et_de_partenariat/Protocole.pdf

Emploi-Québec (2011). *Guide pratique de recherche d'emploi*. Repéré à : http://emploiquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pdf/Publications/00_emp_guiderecherche-emploi.pdf

Eriksen, E. and Yancey, W. (1980). The Locus of Strong Ties. Manuscript, *Department of Sociology, Temple University, Philadelphia*.

EXAME (2015). *Os países em que QI (quem indica) mais funciona na carreira*. Rédigé par Camila Pati, Brésil. Repéré au : <http://exame.abril.com.br/carreira/os-paises-em-que-qi-quem-indica-mais-funciona/>

Fraga, M.V. (2013). *O Canada na rota das migrações internacionais : brasileiros em Québec*. Mestrado en ciencias sociais, PUC, Sao Paulo

Fondeur, Y. et Lhermitte, F. (2006) Réseaux sociaux numériques et marché du travail. *La Revue de l'Ires* 2006/3 (n° 52),

Fernandez, R. M. ; Castilla, E.J and Moore, P. (2000). Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology* 105 (5).

Forcier, M. et Handal, L. (2012). L'intégration socio-économique des immigrants et immigrantes au Québec. *Institut de recherche et d'informations socio-économiques – IRIS*. Repéré à : <http://iris-recherche.qc.ca/publications/1%25e2%2580%2599integration-des-immigrants-et-immigrantes-au-quebec>

Gavard-Perret M.L. Gotteland, D. ; C. Haon et Jolibert A. (2008). *Méthodologie de la recherche*. Paris : Pearson Education.

Gazzoli, P. (2012). Les effets des réseaux intersectoriels sur les organisations participantes : l'étude d'une table de quartier de Montréal à partir d'un point de vue

néoinstitutionnel. *Les Cahiers du centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)* - Collection Études théoriques, Université du Québec de Montréal (UQAM)

Gélinas C. et Vatz Laaroussi M. (2012). Les lieux de culte comme espaces d'intégration pour les nouveaux arrivants : l'exemple de Sherbrooke. *Diversité urbaine* 12 (2) DOI : 10.7202/1022849ar (RAC)

George, U. and Chaze, F. (2009). Social capital and employment: South Asian women's experiences. *Affilia*, 24, (4) DOI : 10.1177/0886109909343570

Germain, D. (2013). *Le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées à Montréal : une étude exploratoire*. Maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.

Gouvernement du Canada (2016). Relations Canada-Brésil : Un partenaire clé pour le Canada. *Relations diplomatiques et représentation officielle*. Repéré au : http://www.canadainternational.gc.ca/brazil-bresil/bilateral_relations_bilaterales/index.aspx?lang=fra

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78.

Granovetter, M. (1983) *The Strength of weak ties: A network theory revisited*. Source: Sociological Theory, Vol. 1, Published by: WileyStable

Guérin, G. Rondeau, C. (1976). Sélection des méthodes de cueillette de l'information dans la recherche d'emploi : une analyse empirique. *L'Actualité économique*, 52 (2), 185–205. DOI:10.7202/800670ar

Guest, G., Bunce, A., Johnson, L. (2006). *How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability*. *Field Methods*, vol. 18, no. 1

Hachimi- Alaoui, M. (2006) Carrière brisée, carrière de l'immigrant : Le cas des Algériens installés à Montréal. *Les Cahiers du Gres* 61 Repéré à : <file:///C:/Users/xsimo/Downloads/012686ar.pdf>

Héroux, M-F ; Perron, L. ; St-Onge, A. (2005). Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME. *Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire*, Montréal.

Holzer, H.J (1987). Informal Job Search and Black Youth Unemployment. *American Economic Review*, 77

Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, 18 (1)

Ibarra, H. (1993). Network Centrality, Power, and Innovation Involvement: Determinants of Technical and Administrative Roles. *Academy of Management Review*, 36 (3)

Ibarra H and Deshpande PH (2007). Networks and identities: Reciprocal influences on career processes and outcomes. In: Guntz H and Peiperl M (eds) *Handbook of Career Studies*. Los Angeles, CA : SAGE

Institut de la statistique du Québec (2013). *Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrants, Québec*. Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/taux-activite-emploi-chomage.html>

Institut de la statistique du Québec (2014). *Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages*. Vol.18 (3) Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no3.pdf#page=1>

Institut de la statistique du Québec (2016). *Rémunération horaire et rémunération hebdomadaire, résultats pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada, Québec, Ontario, Canada*. Repéré à : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/remuneration-immigrants.html>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2008) . *Características Étnico-raciais da População : um estudo das categorias de classificação de cor ou raça*. Rio de Janeiro (RJ) Brazil

Kilduff, M. and Tsai, W. (2003). *Social Networks and Organizations*. London: Sage Publications.

Kilduff M., Krackhardt D. (1994). Bringing the individual back in: A structural analysis of the internal market for reputation in organizations. *Academy of Management Journal*, 37. DOI: 10.2307/256771

Kitzinger, J. and Farquhar, C. (1999). The analytical potential of sensitive moments in focus group discussion. Dans R.S. Barbour and J. Kitzinger, *Developing focus group research*. Politics, theory and practice. Thousand Oaks: Sage

Langlois, S. (1977). Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois. *Recherches sociographiques* 18 (2), DOI:10.7202/055748ar

Laplantine, F. et Nouss, A. (2001). *Métissages, de Arcimboldo à Zombi*. Paris : Pauvert

Laroche, L., Rutherford D. (2007). *Recruiting, Retaining and Promoting Cultural Different Employees*. Elsevier Vol. 1

Lazega, E. (1994). Analyse de réseaux et sociologie des organisations. In : *Aspects de la vie professionnelle*. Revue française de sociologie. 35-2. DOI : 102 307/3 322 036

Le Conference Board du Canada (2005). *Optimiser les talents des minorités visibles : une affaire de bon sens*. Rédigé par Bente Baklid, Allison Cowan, Judith MacBride-King, Aretha Mallett, Ottawa Repéré à : <http://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=1199>

Legault, G., et Fronteau, J. (2008). Les mécanismes d'inclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. Legault, et L. Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle* (2e éd.). Québec, QC : Gaëtan Morin éditeur.

Légis Québec (2017). Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Repéré au : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/A-2.01.pdf>

Lemieux V. et Ouimet M. (2004). *L'analyse structurale des réseaux sociaux*. Québec et Bruxelles, Les Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, Méthode des sciences humaines.

Lenoir-Achdjian, A. et P. Morin (2008). *La situation socio-économique des minorités visibles et religieuses vivant au Québec. Une revue de littérature*. Rapport préparé pour Patrimoine Canadien, Sherbrooke, Université de Sherbrooke.

Lin N, Ensel N, Vaughn JC. (1981). Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment. *American Sociology Rev.* 46

Lirio, P. (2010). *Beyond the Expatriate Model: An Exploration of Global Work and Reconciliation of Work and Family Demands among Global Generation X Managers in Dual-Career Families*. (Thesis) Desautels Faculty of Management McGill University, Montreal.

http://digitool.library.mcgill.ca/webclient/StreamGate?folder_id=0&dvs=1495503611995~102

Magalhaes, L., Gastaldo, D., Martinelli, G., Hentges, A., Dowbor, T.P. (2009). The Many Faces of Brazilian Immigrants in Ontario. *Brazil-Angola Community Information Centre*, Toronto.

Marchand, I. (2008). *Comprendre la pérennité du plafond de verre : le cas des entreprises privées au Québec*. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal.

Marsden, P. V. (1990). Network data and measurement. *Annual Review of Sociology*, 16

Marsden, P. V., et Campbell, K. E. (1990). Recruitment and selection processes: The organizational side of job searches. In R. Breiger (Ed.), *Social mobility and social structure*. New York: Cambridge Univ. Press.

McCoy, L. et C. Masuch. (2007). Beyond "Entry-level" jobs: Immigrant Women and Non-regulated Professional Occupations. *Journal of international Migration and integration*, Calgary

Ministère de l'immigration, diversité et inclusion (MIDI) (2005). *Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger*. Gouvernement du Québec. Repéré à : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/RapportEquipe-ReconnaissanceDiplomesCompetences.pdf>

Ministère de l'immigration, diversité et inclusion (MIDI) (2014). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec*. Gouvernement du Québec. Repéré à : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2014trimestre3-ImmigrationQuebec.pdf>

Ministère de l'immigration, diversité et inclusion (MIDI) (2014). *Portrait statistique de la population d'origine ethnique brésilienne recensée au Québec en 2011*. Repéré à : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/diversite-ethnoculturelle/com-bresilienne-2011.pdf>

Ministère de l'immigration, diversité et inclusion (MIDI) (2015). *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes*. Gouvernement du Québec. Repéré à : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2009-2013.pdf

Ministère de l'Éducation et enseignement supérieur du Québec (2017). *Système Scolaire au Québec*. Repéré à : <http://www.education.gouv.qc.ca/universites/etudiants-a-luniversite/etudier-au-quebec-a-luniversite-etudiants-etrangers/systeme-scolaire-au-quebec/>

Ministério das relações exteriores (MRB) (2012). *Diplomacia Consular*. Fundação Alexandre de Gusmão, Brazil. Repéré à : <http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/diplomacia-consular-2007-a-2012-final.pdf>

Moss, P. and C. Tilly (1996). Soft Skills and Race. *Work and Occupations* 23 (3): DOI: 10.1177/0730888496023003002

Mucchielli, A. (2006). *Les processus intellectuels fondamentaux sous-jacents aux techniques et méthodes qualitatives*. Conférence au Colloque international « recherche qualitative : Bilan et prospective ». Béziers. Repéré à : http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v3/MucchielliFINAL2.pdf

Nedelcu, M., (2005). Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto. *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 21 no1

Ng, R. and Shan, H. (2010). Lifelong learning as ideological practice: An analysis from the perspective of professional immigrant women. *International Journal of Lifelong Education*, 29 (2)

Niyubahwe, A., Mukamurera, J. et Jutras, F. (2014). L'expérience de transition professionnelle des enseignants de migration récente au Québec. *Revue canadienne de l'éducation*, 37 (4), Repéré à : <http://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/viewFile/1724/1719>

Oreopoulos, Philip (2009). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with six thousand resumes, *National bureau of economic research* 3 (4) (DOI): 10.3386/w15036

Oreopoulos, P. and Dechief D. (2011). *Why do Some Employers Prefer to Interview Matthew, but not Samir?* Metropolis British Columbia Working Paper No. 11–23. Repéré à : <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-13.pdf>

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) (2007a). *Perspectives des migrations internationales*. Paris, SOPEMI.

Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE). (2012). *Études économiques de l'OCDE CANADA*. Repéré à : <http://www.oecd.org/fr/eco/50553213.pdf>

Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE). (2015). *Economic Surveys: Brazil*. Repéré à : <https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2015-overview.pdf>

Phaneuf, M. (2013). *L'approche interculturelle, les particularismes des immigrants et les obstacles à la participation aux soins*. Repéré à <http://www.prendresoins.org/?p=2475>

Pecini, A.C (2012). *Brasileiros no Québec: uma análise etnográfica da aplicação de políticas imigratórias e políticas públicas voltadas para os imigrantes "trabalhadores qualificados"*. Programa de Pós-Graduação em Antropologia, Universidade Federal Fluminense.

Pellerin, A. (2013). *L'information dans le parcours des immigrants qualifiés au Québec : Des attentes à la réalité*. Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval

Pellizzari, M. (2010). Do Friends and Relatives really Help in Getting a Good Job? *Industrial and Labor Relations Review*, ILR Review, *Cornell University*, ILR School, vol. 63 (3)

Pereira de Almeida, E. (2014). La citoyenneté au-delà des frontières nationales. La politique étrangère brésilienne et sa diaspora : le cas des Brésiliens au Québec. *Revue Interdisciplinaire de travaux sur les Amériques (RITA)*. Repéré à : <http://www.revue-rita.com/dossier7/la-citoyennete-au-dela-des-frontieres-nationales-la-politique-etrangere-bresilienne-et-les-bresiliens-au-quebec.html>

Piché, V., Renaud, J., et Gingras, L. (2002). Economic Integration of New Immigrants in the Montreal Labor Market: A Longitudinal Approach Population. In: *Population* (English edition), n ° 1, 2002. DOI: 10.2307/3246627

Pollach, I. (2010). Software Review: WordStat 5.0. *Organizational Research Methods*. DOI : 10.1177/1094428109356713

Pontbriand, M-T. (1989). *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville Québec, Y. Blais.

Portenseigne, G., Alpa (Montréal, Québec), Emploi-Québec., et Québec Multi-Plus. (2002). *Focus sur les minorités visibles : Étude sur les motifs et attitudes des employeurs freinant l'embauche et l'intégration des minorités visibles au sein des entreprises québécoises*. Montréal : Alpa.

Prévost, C. (2011). De Curitiba à Québec : quelle est l'influence des réseaux ethniques? *Vivre Ensemble, Québec Repéré* à : http://cjf.qc.ca/wp-content/uploads/upload/ve_bulletins/2662_a_Vol18No62_Art_Prevost.pdf

Quivy, R. et Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. 3e édition. Paris : Dunod.

Reitz, J.G (1998). *Warmth of the Welcome: the Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities*. Boulder, CO: Westview Press

Ridde, V. Robert, E. (2013). L'approche réaliste pour l'évaluation de programmes et la revue systématique : De la théorie à la pratique *Mesure et évaluation en éducation*, 36 (3) DOI : 10.7202/1025741

Robert, J. (2007). *L'impact des réseaux sociaux sur l'entrée en emploi des immigrants récents au Canada*. Mémoire présenté pour l'obtention d'une maîtrise en démographie, Programme conjoint entre l'Institut National de la Recherche Scientifique et l'Université de Montréal.

Rojas-Viger C (2006). Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : Conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Les Cahiers du Gres* DOI : 10.7202/012681ar

Saint-Charles, J. et Mongeau, P. (2005). L'étude des réseaux humains de communication, in Saint-Charles, J., Mongeau, P. (éd). *Communication : horizons de pratiques et de recherche*, Montréal, Presses de l'Université de Québec.

Salaff, J. W. and A. Greve (2004). Can women's social networks migrate? *Women's Studies International Forum* 27 (2). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2004.06.005>

Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? *Recherches qualitatives, Association pour la recherche qualitative* Hors série, 5

Schellenberg, G. (2004). *Immigrants in Canada's Census Metropolitan Areas*. Trends and Conditions in Census Metropolitan Areas. Catalogue no. 89-613-MIE2004003. Ottawa : Statistics Canada.

Serendi (2017) Quels sont les procédés du sourcing de candidats. Repéré à : <http://www.serendi.com/sourcing-de-candidats-definition/comment-faire-du-sourcing.html>

Shan, H (2009). Shaping the re-training and re-education experiences of immigrant women: The credential and certificate regime in Canada. *International Journal of Lifelong Education* 28 (3)

Shields, J., Phan, M., Yang, F., Kelly, P., Lemoine, M., Lo, L., Preston, V., and Tufts, S. (2010). *Do immigrant class and gender affect labour market outcomes for immigrants?* TIEDI Analytical Report 2. <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport2.pdf>

SHRM (2007). *Advances in e-recruiting: Leveraging the jobs domain*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management

Simard, C. (1998). *La place de l'autre : Fonctionnaires et immigrants au Québec*. Montréal, Fides

Simard, C. (2002). La représentation des groupes ethnoculturels dans la région montréalaise : vers une participation politique accrue. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*

Simard, C., Trudel, L, et Vonarx, N. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire. *Recherches qualitatives*, Hors-série, No 5

Sparrowe, R.T (2005). Authentic leadership and the narrative self. *The Leadership Quarterly*, 16 DOI:10.1016/j.leaqua.2005.03.004

Statistique Canada (2011). *Série d'analyses de la population active immigrante (71-606-X)*, repéré à : <http://www5.statcan.gc.ca/olc-cel/olc.action?ObjId=71-606-XetObjType=2etlang=fretlimit=0>

Statistique Canada (2011). *L'évolution du bilinguisme français-anglais au Canada de 1961 à 2011 (No 75 -006-X)*, repéré à : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-006-x/2013001/article/11795-fra.pdf>

Statistique Canada (2014). *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le statut d'immigrant, groupe d'âge, Canada, régions, provinces et les régions métropolitaines de recensement de Montréal, Toronto et Vancouver*. Repéré : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/immigrants/indicateur-travail-sexe.html>

Tadlaoui, I. (2002) *Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

Techno Compétences (2003). Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information. *Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications*. Repéré à : http://www.technocompetences.qc.ca/sites/default/files/uploads/industrie/etudes-et-rapports/2003/guide_grh.pdf

Touré, M. (2012). *Immersion professionnelle et intégration en emploi des immigrants : l'exemple du PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi)*. Maîtrise en relations industrielles, Université de Montréal.

Vaillancourt F., Lemay, D., et Vaillancourt, L. (2007). *Laggards no more: The changed socioeconomic status of Francophones in Quebec*. Toronto, Canada: C.D. Howe Institute.

Van der Maren, J. M. (1996). *Méthodes de recherche pour l'éducation* (2e éd.). Montréal/Bruxelles : Presses de l'Université de Montréal et de Boeck. Repéré à <http://hdl.handle.net/1866/4688>

Vatz Laaroussi M. (2008). L'immigration dans les régions du Québec et dans les communautés francophones hors Québec : une volonté partagée, des contextes différents, des défis communs, des pistes à transférer. *Thèmes canadiens/Canadian Issues, printemps*

Ventolini S. (2009). L'analyse des réseaux sociaux, pour une autre approche du développement professionnel. *20ème Congrès AGRH Toulouse, 9-10-11 septembre*

Weiner, N. (2008). *Breaking down barriers to labour market integration of newcomers in Toronto*. IRPP Choices

Zhou, M.; Lee, J.; Agius, J.; Vallejo, R.; Tafoya, E. and Xiong, Y.S. (2008). Success Attained, Deterred, and Denied: Divergent Pathways to Social Mobility among the New Second Generation in Los Angeles. *American Academy of Political and Social Science*. 620 (1) DOI : 10.1177/0002716208322586.

Annexe A : Liste des thèmes pour le guide d'entretien avec les participants

Identité de l'immigrante et situation avant l'immigration :

- Pays d'origine ;
- Diplômes obtenus à l'étranger ;
- Expérience professionnelle à l'étranger ;
- État civil et enfants ;
- Maîtrise du français et de l'anglais.

Démarches de reconnaissance des qualifications étrangères :

- Démarches auprès du MICC (Évaluation comparative des études effectuées hors Québec) ;
- Démarches auprès d'un ordre professionnel (le cas échéant) ;
- Temps consacré, coûts, embûches, résultats.

Formation :

- Raisons et motivations d'entreprendre des études au Québec ;
- Facteurs de réussite et obstacles rencontrés pendant la formation ;
- Financement des études ;
- Relations avec les collègues de classe et les professeurs ;
- Démarches effectuées pour l'accès à un stage, facteurs de réussite et obstacles ; rencontrés pendant le stage, relations avec les responsables et superviseurs de stage ;
- Satisfaction par rapport à la formation suivie.

Démarches de recherche d'emploi (recrutement et sélection) :

- Méthodes de recherche d'emploi utilisées (formelles ou informelles) ;
- Application pour les emplois via affichages des postes ou des agences ;
- Application via réseaux des contacts ;
- Nombre de CV envoyés, nombre d'entrevues obtenues, déroulement des entrevues ;
- Obstacles rencontrés, raisons des refus.

Situation en emploi :

- Types d'emplois occupés depuis l'arrivée au Québec ;
- Niveau de scolarité requis par chaque emploi ;
- Conditions de travail et obstacles rencontrés ;
- Attitude des patrons, des collègues, des clients.

Types de réseaux :

- Liens forts : amis, famille, même groupe ethnoculturel qui aident dans le support moral et social ;
- Liens faibles : connaissances afin d'avoir l'accès à une information plus diversifiée.

Intégration en emploi et promotion :

- Rôle des réseaux dans l'intégration en emploi
- Force de l'attachement entre mentor et protégé
- Fonctions du mentor et bénéficiaires du mentoring

Conclusion :

- Éléments favorables et défavorables à l'intégration en emploi au Québec
- Comparaison entre les réseaux au Brésil et au Québec
- Tranche d'âge et tranche de salaire