

## Chapitre VI. Les réseaux sociaux et l'immigration

Le processus d'intégration, peu importe où l'on va, c'est long. On ne s'attend pas, dès qu'on arrive, à ce que le travail va nous attendre avec les bras ouverts. Les meilleures références, ce sont les gens de Québec. Il faut établir des réseaux, des contacts, tout ça.

– Emilia (entrevue F9)

Dans l'ensemble des entrevues, les participants ont parlé des divers réseaux sociaux qu'ils avaient mobilisés tout au long de leur parcours, tant en période prémigratoire qu'une fois au Québec. Dans les premiers temps de leur arrivée, les répondants se sont surtout tournés vers des amis, des proches et des membres de leur famille pour s'installer, se loger et trouver leur premier emploi – entretenant ici des relations caractérisées par des liens forts selon la théorie de Granovetter (1973). Plusieurs ont par la suite compté sur le développement de liens faibles (Granovetter, 1973) – via des contacts professionnels, des contacts institutionnels, des connaissances rencontrées lors d'une formation, etc. –, pour chercher des emplois plus qualifiés et rémunérateurs. Comme le dit si bien Emilia, il fallait « établir des réseaux, des contacts, tout ça ».

En nous référant à la catégorisation utilisée par Béji et Pellerin (2010), nous pourrions aussi affirmer que les répondants ont utilisé à la fois leur réseau social informel (constitué d'amis, de voisins, de la famille et de membres de leur groupe ethnoculturel) et leur réseau formel (comprenant l'ensemble des institutions formelles qui peuvent soutenir et informer les nouveaux arrivants quant aux questions relatives à leur intégration et à leur recherche d'emploi). À l'intérieur de ce dernier réseau, Béji et Pellerin (2010) distinguent le réseau

institutionnel (composé entre autres d'instances gouvernementales et d'ordres professionnels) du réseau communautaire (incluant par exemple les organismes communautaires et les associations). Notons également que le réseau social informel peut comprendre à la fois des liens forts (amis proches et membres de la famille immédiate, par exemple) et des liens faibles (des connaissances, des amis d'amis, etc.), alors que le réseau formel serait surtout constitué de liens faibles (où un individu est en contact plus formel avec un conseiller en emploi, un représentant gouvernemental, etc.).

À cette typographie, ajoutons aussi le réseau transnational des immigrants – comprenant à la fois des relations caractérisées par les liens forts et des liens faibles – qui semble avoir joué un rôle de premier plan dans l'organisation et l'opérationnalisation de leur projet d'immigration et leur stratégie de recherche d'emploi. Une fois au Québec, tous les répondants ont dit maintenir des liens sociaux et familiaux avec leur famille et leurs amis restés au Pérou. Grâce à Internet et à ses plateformes d'échanges virtuels (tel Skype et Facebook), les Péruviens habitant au Québec peuvent rester en contact avec leurs proches régulièrement, voire de façon quotidienne. Cette forme de transnationalisme, caractérisée par les liens sociaux entretenus au-delà des frontières nationales (Diminescu, 2010, Nedelcu, 2010, Vatz Laaroussi, 2009), s'est aussi manifestée en période prémigratoire, alors que les répondants préparaient leur projet d'immigration.

Dans ce chapitre, il sera d'abord question des réseaux prémigratoires au sein desquels les répondants entretiennent divers liens transnationaux (particulièrement via Internet et ses technologies adjacentes) afin d'informer, d'orienter et de faciliter leurs différentes démarches d'immigration et d'intégration. Nous examinerons par la suite les réseaux sociaux informels constitués de liens forts – surtout ceux mobilisés en début de parcours pour les premiers emplois. En dernier lieu, nous examinerons les réseaux formels et les réseaux sociaux informels composés de liens faibles – permettant d'accéder à de meilleurs emplois, dont des emplois plus qualifiés.

Avant d'aller plus loin dans l'analyse des réseaux des répondants, précisons d'emblée deux termes importants : soit ce que nous entendons par 1) « réseaux sociaux » et 2) emplois dits

« qualifiés », comparativement aux emplois dits « peu qualifiés ». Pour les réseaux sociaux, Vincent Lemieux propose la définition suivante : « les réseaux sociaux sont faits de liens, généralement positifs, forts ou faibles, tels qu'il y a une connexion directe ou indirecte de chacun des participants à chacun des autres, permettant la mise en commun des ressources dans le milieu interne » (2000 : 18). Lemieux ajoute qu'il importe de se pencher sur le caractère *potentiel* des réseaux sociaux. Le sociologue précise alors qu'il y a une distinction importante entre *réseau potentiel* et *réseau activé* en ce qui a trait à l'usage des réseaux sociaux :

Le réseau personnel d'un individu, fait des personnes qu'il a déjà rencontrées, qu'elles soient des proches ou des « connaissances », peut être considéré comme un *réseau potentiel*. Ce réseau est *activé*, de façon plus ou moins étendue, quand une partie du réseau potentiel entre en action, comme c'est le cas dans le déroulement du test visant à montrer que le monde est petit (Lemieux, 2000 : 39).

Dans ce chapitre, nous verrons que plus les répondants ont des liens faibles dans leur réseau social potentiel, plus leur recherche d'emploi s'en trouve facilitée. En fait, il appert que c'est à la fois le développement de liens faibles et le recours au réseau formel qui contribuent à l'obtention d'emplois plus qualifiés. Précisons maintenant ce en quoi consistent ces derniers et ce qui les distingue des emplois peu qualifiés.

La typologie proposée par Luc Cloutier-Villeneuve (2014) s'avère fort utile pour différencier ces deux catégories d'emploi. Selon cet analyste en statistiques du travail, les emplois qualifiés correspondent « aux emplois de gestion, aux emplois de niveau professionnel (professions exigeant habituellement une formation universitaire) et aux emplois de niveau technique (profession exigeant habituellement une formation collégiale) » (Cloutier-Villeneuve, 2014 : 5). En revanche, les emplois moins qualifiés correspondent « aux autres emplois de niveau technique (professions exigeant habituellement une formation postsecondaire, mais non de niveau collégial) et aux emplois de niveaux intermédiaire et élémentaire (professions exigeant habituellement une formation secondaire ou moins) » (Cloutier-Villeneuve, 2014 : 5). Luc Cloutier (2008) ajoute des éléments à cette définition en y incluant deux dimensions, soit la qualité de l'emploi et les secteurs d'emploi. À cet égard, le passage suivant illustre bien la distinction entre les

emplois « qualifiés » et les emplois « semi ou peu qualifiés » en tenant compte de la qualité et des secteurs :

Un des aspects souvent mis de l'avant dans l'appréciation de la qualité des emplois est le fait que ceux-ci soient qualifiés (ou hautement qualifiés). En effet, les emplois qui exigent des compétences élevées sont généralement associés à une plus grande qualité puisqu'ils contribuent directement à l'élaboration ou à la mise en œuvre des orientations des entreprises ainsi qu'au développement de ces dernières. On retrouve souvent des emplois qualifiés dans les secteurs reliés à l'économie du savoir (services professionnels, scientifiques et techniques, domaine financier, etc.) qui font partie des industries des services dynamiques. En revanche, les emplois semi ou peu qualifiés, qui sont surtout le lot des secteurs nécessitant moins de connaissances (l'hébergement, la restauration, les services personnels et les services aux entreprises autres que techniques et professionnels), sont fréquemment de moindre qualité du fait qu'ils exigent une faible formation et offrent souvent de bas salaires (Cloutier, 2008).

Cette distinction entre ces deux types d'emploi est d'autant plus importante puisque la majorité des répondants (et l'ensemble de ceux admis comme travailleurs qualifiés) espéraient à terme occuper un emploi qualifié, requérant minimalement une formation collégiale. C'est donc en se basant sur ces définitions proposées par Cloutier (2008) et Cloutier-Villeneuve (2014) que nous examinerons comment les répondants de notre étude ont recherché et acquis des emplois – à la fois qualifiés et semi ou peu qualifiés – en faisant appel à divers réseaux. Penchons-nous d'abord sur les réseaux transnationaux des répondants en période pré-migratoire.

### **6.1 « S'informer, s'informer, s'informer » : réseaux virtuels et liens transnationaux en période pré-migratoire**

Contrairement aux cohortes précédentes, plusieurs immigrants qui arrivent au Québec depuis le début des années 2000 ont de plus en plus accès à un vaste éventail d'informations avant leur départ. Non seulement les amis et la famille déjà installée dans le pays d'accueil peuvent soutenir et informer les immigrants sur la vie dans la nouvelle société, mais les réseaux sociaux virtuels servent aussi à orienter et organiser le projet d'immigration (Vatz Laaroussi, 2009). Les répondants interrogés avaient tous des amis et de la famille déjà installés au Québec qui ont joué un rôle crucial dans la prise de décision

d'immigrer et dans l'organisation de l'arrivée dans le nouveau pays. Plusieurs d'entre eux avaient une sœur, un frère, un cousin, une tante, un oncle ou encore un ami qui les attendaient au Québec et qui échangeaient régulièrement avec eux avant leur arrivée. En plus de ce soutien caractérisé par la mobilisation de liens forts, plusieurs répondants ont mentionné qu'ils avaient joint des forums de discussion sur Internet afin de s'informer le plus possible avant de quitter leur pays. Pour un grand nombre de Péruviens, ces réseaux sociaux virtuels, transnationaux et informels (surtout caractérisé par des liens faibles) se sont avérés fort utiles. Enfin, une minorité de répondants ont aussi effectué une visite pré migratoire au pays d'accueil avant de prendre la décision définitive d'immigrer.

### ***6.1.1 Les réseaux virtuels***

Lorsque Veronica a décidé de poser sa candidature pour être admise comme travailleuse qualifiée au Canada, elle s'est rapidement inscrite à un forum de discussion sur Internet regroupant des Péruviens déjà installés au Québec ainsi que des Péruviens habitant au Pérou qui désiraient immigrer dans la province francophone ou ailleurs au Canada. Elle explique qu'avoir accès à un tel réseau virtuel l'a grandement soutenu pour préparer sa demande d'immigration, s'informer sur ses perspectives de travail et sur tout autre sujet relatif à « la vie au Canada ». Dans l'extrait suivant, Veronica explique bien comment ce groupe l'a « beaucoup aidé » :

**Veronica :** Je me suis inscrite dans un groupe qui s'appelle « Péruviens au Canada ». Ça, c'est le groupe qui m'avait aidé à répondre à toutes mes questions, un groupe qui a été créé par un garçon qui était ici [à Montréal]. Et après, tout le monde avait commencé à s'enregistrer. C'était bon parce que pour les gens qui se trouvent spécialement à l'extérieur, il y avait trop de questions, ou simplement connaître une personne. On ne savait pas comment c'était la météo, la température, des choses très basiques qu'on veut savoir. Et là-bas, vraiment on t'aide, ce groupe m'avait beaucoup aidé.

**Geneviève :** Un forum de discussion sur Internet ?

**Veronica :** Oui, oui. Je sais que dans d'autres pays, ils avaient créé des groupes comme ça, un groupe Yahoo.

**Geneviève :** Qui vous avait dit que ça existait ?

**Veronica :** Cette une amie et c'est elle qui m'avait dit. Et une fois que je m'étais inscrite, ça m'avait aidé à connaître beaucoup de gens à travers Internet et aussi des gens qui étaient dans le processus d'immigration. On se rencontrait avant pour se connaître et échanger des informations sur la vie au Canada (Veronica, entrevue F19).

Les réseaux virtuels, incluant le type de réseau utilisé par Veronica, servent donc à favoriser et orienter la mobilité en créant des liens entre immigrants potentiels dans la société d'origine et récents immigrants dans la société d'accueil. Leloup et Radice (2008) parlent alors de la formation de « communautés émancipées » qui ne sont plus rattachées seulement à des espaces géographiques, mais qui dépassent plutôt les frontières. Vatz Laaroussi (2009), quant à elle, explique judicieusement la présence d'un « processus de va-et-vient entre le local et l'a-spatial » :

[i]l y a dès lors un processus de va-et-vient entre le local et l'a-spatial permis par le réseau virtuel ainsi que coexistence de réseaux virtuels globaux et de réseaux localisés. Et c'est ce foisonnement du virtuel déterritorialisé et des réseaux relocalisés qui permet à la fois circulation de nouveaux flux migratoires, l'entraide réciproque qui en assure la pérennité et l'investissement d'espaces locaux jusqu'alors méconnus, comme certaines régions du Québec (Vatz Laaroussi, 2009 : 105).

C'est justement le recours à ces réseaux virtuels qui a permis une meilleure planification du projet d'immigration avant de partir, tout en favorisant la création de liens entre immigrants potentiels et récents immigrants au Québec.

À l'instar de Veronica, Liliana et Miguel ont aussi participé à des groupes de discussion sur Internet avant d'immigrer. Pour ces derniers, il importait par ailleurs d'aller au-delà de ces forums afin de contrevérifier l'information qui y circulait. L'importance de mobiliser différentes sources d'informations a été soulignée par plusieurs des répondants. À ce sujet, Liliana explique qu'il ne faut pas tenir pour acquis tout ce qui circule sur les sites de discussions virtuels :

**Liliana :** El mensaje que se transmite, al menos en el momento en que nosotros estábamos haciendo [nuestra aplicación de inmigración], era que se necesitaban muchos trabajadores, que había una gran oferta de trabajo y no había gente para cubrirla. Ese era el mensaje que se transmitía, que nosotros... por lo menos es el mensaje que yo recibí en algunas charlas que se realizan [por Internet]. Pero un poco haciendo *la recherche* en Internet desde allá, ya tú te das cuenta que okey, es cierto, pero en ciertos campos, bajo ciertas condiciones. No es que cualquiera va a venir y al día siguiente va a trabajar. O al mes. Okey, el mensaje, okey, necesitan trabajadores,

pero tienes que ir un poco más allá, más atrás del mensaje que es en ciertos dominios, en ciertos tiempos, después de hacer ciertas formaciones después de... Ese detalle es el que a veces no se llega a transmitir. Entonces hay muchas personas que escuchan “falta gente” y toman el tren de venida. Y esas son las primeras desilusiones en su vida.

**Geneviève :** Ya, ¿pero ustedes cómo saben que no funciona así?

**Liliana :** Es *la recherche*<sup>51</sup> (Liliana, entrevue F21).

Elle renchérit :

Nuestro principal consejo es de informarse lo más que se pueda. Porque, por ejemplo, si alguien nos pregunta ahorita, el proceso que tuvimos, de repente vi que el proceso ya ha cambiado, tiene cambios. Entonces yo te puedo decir mi experiencia, pero infórmate tú también. Esa es otra cosa que también es cierta, escuchar el consejo de amigos, la opinión de amigos, pero no tomarla al pie de la letra<sup>52</sup> (Liliana, entrevue F21).

Alberto émet le même type de commentaire lorsqu’il dit : « Avec l’Internet, j’ai cette habitude de m’informer sur n’importe quel sujet. M’informer, m’informer, m’informer. Je n’aime pas les études, mais j’aime ça m’informer » (entrevue M6). Il y a donc un consensus quant à la nécessité de s’informer et de contrevérifier différentes sources d’information pour bien préparer son projet migratoire. Une des stratégies utilisées par les Péruviens a

---

<sup>51</sup> **Liliana :** Le message qui est transmis, du moins au moment où nous faisons [notre demande d’immigration], était qu’ils avaient besoin de beaucoup de travailleurs, qu’il y avait une grande offre de travail et qu’il n’y avait personne pour répondre à cette demande. C’était le message qui était transmis, que nous ... du moins c’est le message que j’ai reçu dans certaines conversations qui ont eu lieu [sur Internet]. Mais en faisant un peu de recherche sur Internet à partir de là, et tu te rends compte qu’OK, c’est vrai, mais dans certains domaines, sous certaines conditions. Ce n’est pas comme si quelqu’un viendra et le lendemain, il travaillera, ou dans un mois. OK, le message, OK, ils ont besoin de travailleurs, mais il faut aller un peu plus loin derrière le message. C’est dans certains domaines, à certains moments, après avoir fait certaines formations après... Ce détail est parfois celui qui n’arrive pas à être transmis. Alors, il y a beaucoup de personnes qui entendent « il manque des gens » et ils prennent le prochain train. Et ce sont les premières désillusions dans leur vie.

**Geneviève :** Comment saviez-vous que cela ne fonctionne pas comme ça ?

**Liliana :** Es *la recherche*.

<sup>52</sup> Notre principal conseil c’est de s’informer autant que possible. Parce que, par exemple, si quelqu’un nous demande en ce moment, le processus que nous avons eu, parfois j’ai vu que le processus a changé, il y a des changements. Alors, je peux te dire mon expérience, mais informe-toi aussi toi-même. C’est une autre chose qui est vraie aussi, écouter les conseils d’amis, l’opinion des amis, mais ne pas la prendre au pied de la lettre.

d'ailleurs été de s'informer directement auprès de leur famille et leurs amis déjà installés au Québec.

### ***6.1.2 Les liens forts transnationaux***

En plus des forums de discussion sur Internet, des blogues et de différents sites web, les éventuels immigrants péruviens communiquaient régulièrement avec leurs familles et amis qui étaient déjà au Québec. Ce va-et-vient d'échanges constants, facilités par les différentes technologies de l'information et des communications (TIC) – dont les courriels, les divers réseaux sociaux numériques, mais aussi la téléphonie mobile, Skype et les textos – leur a permis de s'informer continuellement sur le Québec. Les ressortissants péruviens déjà établis au Québec ont partagé leurs expériences avec les immigrants potentiels et leur ont donné des conseils, notamment sur la recherche d'emploi et les perspectives de travail. Il semble que toute cette communication, mobilisée conjointement avec les groupes de discussion en ligne, a permis aux répondants de moduler leurs attentes en regard de leur projet d'immigration. Avant de partir, la plupart d'entre eux se disaient déjà au courant des difficultés qui les attendaient sur le marché du travail (telle la non-reconnaissance de leur diplôme et de leur expérience acquis au Pérou). C'est notamment le cas de Pablo.

Bien au fait que sa maîtrise en administration ne serait probablement pas reconnue au Québec, Pablo, qui était chef régional d'une caisse populaire au Pérou, se disait qu'il était prêt à travailler dans le domaine du nettoyage une fois arrivé dans son nouveau pays. Il avait ajusté ses attentes au plan socioprofessionnel en fonction de ce qu'il avait appris en période prémigratoire. Il explique qu'il était « mentalisé » à faire du ménage. En arrivant au Québec, ce fut d'ailleurs le premier emploi qu'il a occupé :

Alors, j'ai connu un autre Péruvien qui avait une entreprise de nettoyage et il m'a donné quelques heures pour faire du nettoyage. J'étais mentalisé à faire ça quand je suis venu ici. Je me rappelle ma dernière journée à la caisse municipale, je me suis réuni avec tout le monde. J'ai appelé spécialement tous les travailleurs de nettoyage là-bas. Et tout le monde était surpris. Je commençais à les saluer, parce que je me disais à l'intérieur, je ferai au Canada peut-être les choses que vous faites. Je n'ai jamais raconté ça. Les ouvriers de nettoyage là-bas étaient surpris, parce que moi j'étais le chef. Serrer la main



avec eux, ce n'était pas bien vu. Je le fais toujours, mais c'est différent, c'est un peu la stratification sociale. Mais normalement, c'est mal vu (Pablo, entrevue M2).

Ici, Pablo fait explicitement référence à la stratification sociale qui prévaut au Pérou. Conscient qu'il risquerait de connaître une mobilité socioprofessionnelle descendante en immigrant – passant d'un poste de cadre à celui de col bleu –, il était tout de même prêt à poursuivre son projet migratoire, même si cela impliquait sûrement un changement de catégorie socioprofessionnelle. Lorsque Pablo est arrivé au Québec, il a accepté un premier emploi comme nettoyeur, soit un poste moins bien payé, moins prestigieux et lui conférant moins de pouvoir que son ancien emploi de chef régional d'une caisse populaire au Pérou. Pablo a fait ce choix en toute connaissance de cause. Avant de partir, il savait qu'il allait subir une déqualification professionnelle, et par le fait même, une certaine dislocation en matière de classe sociale.

C'est aussi en acceptant une certaine mobilité socioprofessionnelle descendante que Veronica a préparé son projet d'immigration au Québec. Après avoir parlé avec une de ses amies qui vivait déjà au Québec, elle s'est basée sur l'expérience de cette dernière pour parfaire sa formation au Pérou. Quand elle a su qu'il serait plus facile pour elle de travailler comme analyste-programmeuse (un poste technique), elle a abandonné l'idée d'être analyste fonctionnelle au Québec. Alors qu'elle occupait un poste de niveau professionnel en tant qu'analyste fonctionnelle au Pérou, elle a décidé de cibler au Québec les emplois d'analystes-programmeurs, soit des postes plus techniques (et plus facile à décrocher). Avant d'immigrer, elle a donc complété au Pérou un cours de niveau technique dispensé par Microsoft, lui permettant d'acquérir une qualification en programmation reconnue internationalement. En se référant à l'expérience de son amie, elle explique cette décision ainsi :

C'est qu'elle, tout son groupe d'amis travaillait comme analyste-programmeur pour une entreprise et le salaire était tellement bon parce que cette division n'existe pas ici. Et ce n'est pas comme au Pérou. Comme je dis, c'est complètement différent. Le côté technique, tu peux gagner facilement plus que l'autre côté [professionnel]. C'est ça que j'ai décidé quand je suis retournée au Pérou, une autre fois. Je vais retourner comme analyste-programmeur comme quand j'avais commencé. Parce que je savais que c'est plus facile pour m'insérer dans le travail. Pour le côté langue, tu n'as besoin de trop de

[connaissances], à la différence de si tu voudrais travailler comme analyste fonctionnel, tu dois maîtriser bien les deux langues [le français et l'anglais]. C'est comme ça que j'ai commencé à faire des certifications là-bas, Microsoft, oui, parce que si tu fais la certification internationale Microsoft, c'est la même pour tout le monde. La différence c'est qu'au Pérou ça ne coûte pas le même prix qu'ici. Ici, ça coûte cher, le prix c'est incroyable (Veronica, entrevue F19).

En dernière analyse, plusieurs autres répondants ont eu le même raisonnement que Veronica et Pablo quant à l'acceptation d'une mobilité socioprofessionnelle descendante, ce qui a eu pour effet de diminuer leurs attentes prémigratoires et de rendre ces dernières plus « réalistes ». S'attendant au pire, la majorité des répondants était tout à fait disposée à occuper des emplois en deçà de leurs qualifications, du moins pour une période temporaire. N'ayant pas d'attentes démesurées au plan professionnel, il va de soi que plusieurs répondants se sont dit somme toute satisfaits du travail qu'ils occupaient au moment de leur entrevue. En bref, il semble que plusieurs des participants étaient au courant du paradoxe de l'insertion socioéconomique des travailleurs qualifiés (présenté au premier chapitre), grâce notamment à ce qu'ils avaient appris à travers les réseaux sociaux et grâce au maintien de liens transnationaux avec leur famille et amis déjà installés au Québec. Ainsi, contrairement à d'autres groupes d'immigrants pour lesquels l'Internet et les liens virtuels contribuent à alimenter l'inconfort et la solitude et à cultiver la nostalgie liée au pays d'origine (Vatz Laaroussi, 2009 : 104-105), les réseaux virtuels servent ici à mieux ajuster les attentes dans le pays d'accueil. Une minorité de répondants (soit le quart d'entre eux, ou six personnes sur 24) ont même eu l'occasion d'effectuer un séjour prémigratoire au Québec dans le but de se familiariser avec leur éventuelle société d'accueil et de valider leur décision en regard de leur projet d'immigration.

### ***6.1.3 Les séjours exploratoires***

Avant de prendre la décision définitive d'immigrer, Gabriela est venue effectuer un premier séjour au Québec afin de se « donner une chance », comme elle dit. Alors qu'elle hésitait entre les villes de Montréal et de Québec, cette visite exploratoire lui a permis de voir quelle localité elle préférerait. Gabriela se souvient à quel point elle avait aimé la ville de Québec lors de ce premier séjour. Elle raconte :

Bien finalement, j'ai dit, je vais me donner une chance. Je vais venir une semaine, une semaine et demie, voir c'est comment cet endroit. Je n'avais aucune idée. Puis, c'est comme ça que je suis venue en 2007 en septembre. J'étais à Montréal et à Québec. Mais finalement Québec, c'était le coup de cœur. Montréal, je n'ai pas aimé ça, parce que c'était trop comme les États-Unis, avec beaucoup de gratte-ciels, les gens parlaient anglais. Quand je suis arrivée ici, tout était petit, les gens parlaient français, puis je trouvais la ville plus calme, plus accueillante. Finalement, j'ai décidé l'année suivante de venir, mais après l'hiver. Sinon, je n'ai pas eu de regret, parce que je me cherchais un endroit pour m'installer qui a des possibilités de travail, m'établir. Puis j'ai trouvé que Québec était la ville parfaite pour moi (Gabriela, entrevue F12).

Valentina relate une expérience similaire. N'ayant jamais voyagé au Canada avant de prendre la décision d'y immigrer, elle a décidé d'y effectuer un court séjour afin de visiter quelques villes en Ontario et au Québec. Elle évoque l'expérience de son séjour ainsi :

J'avais beaucoup aimé ça quand je suis venue en 2003. Pourquoi la ville de Québec ? Oui, j'ai visité Toronto, Ottawa, mais cela m'avait plus charmé le côté de Québec. Et commencer ici et si je voyais qu'il n'y avait pas de travail, peut-être après aller dans une ville plus grande. Mais, pour commencer, je me suis dit que c'était bien la ville de Québec. En plus, le gouvernement conseillait d'aller dans des villes plus petites (Valentina, entrevue F4).

Six ans plus tard, en 2009, Valentina est arrivée à Québec comme travailleuse qualifiée. Si Valentina et Gabriela ont toutes deux choisi de s'installer à Québec, d'autres comme Liliana, ont plutôt choisi de s'établir à Montréal.

Après avoir réalisé un séjour prémigratoire à Montréal chez sa belle-famille, Liliana a pu confirmer sa décision d'immigrer. Cette visite lui a en outre permis de mieux se préparer puisqu'elle a réalisé qu'elle devait économiser davantage avant d'immigrer. Comme elle l'explique, elle est retournée au Pérou avec l'idée d'« ahorar mas » [d'économiser plus] :

En la primera fue... La primera vez fue realmente ver la ciudad por primera vez. Vine en un tiempo que no era... estábamos en otoño, entonces todavía no hacía mucho frío. Empecé a ver, lo primero me acuerdo... el primer tema era, como economista que soy, un poco ver el tema de los precios. Esa fue una de las cosas por las cuales regresé a Perú con la idea de « necesito ahorrar más » [rires]. Y yo me acuerdo que esa primera vez, visité la escuela donde he hecho ahora mi maestría. La impresión de que me llevé fue una muy buena impresión de ver el orden que había. Me sorprendí mucho que las

personas hicieran cola para subir al bus, esperaran tranquilamente, me gustó mucho<sup>53</sup> (Liliana, entrevue F21).

À l'instar de Valentina et de Gabriela, Liliana a pu faire le choix d'immigrer après un séjour préalable dans le pays d'accueil. Liliana a même visité l'école où elle comptait faire sa maîtrise. Chacune de ces répondantes, arrivée comme travailleuse qualifiée, précise d'ailleurs qu'elle a aimé la ville où elle avait décidé d'y élire domicile. Le séjour exploratoire sert donc à consolider la décision d'immigrer et à réassurer les répondantes quant à leur projet d'immigration. Parmi les participants à cette étude, seul le quart d'entre eux ont pu effectuer un tel voyage d'exploration. Il ne va sans dire que ces derniers devaient disposer des ressources nécessaires (à la fois en termes de temps et d'argent) pour soutenir pareille démarche. Uniquement ceux qui avaient suffisamment de ressources financières et de temps libre ont pu se permettre une telle visite prospective dans l'éventuel pays d'accueil, facilitant ainsi les préparatifs liés au projet d'immigration. Les autres, n'ayant point voyagé au Québec en période prémigratoire, se sont informés auprès des amis et de la famille déjà immigrés, en plus de consulter Internet (via les réseaux sociaux, les sites web officiels du gouvernement du Québec, les blogues, etc.). Ce qui ressort des entrevues, c'est le fait que la majorité des répondants, et plus précisément ceux arrivés depuis les années 2000, était extrêmement bien préparée avant leur départ. Par exemple, plusieurs des répondants étaient déjà au courant des difficultés d'employabilité qui les attendaient sur le marché du travail. Une fois sur place, les amis et la famille déjà établie au Québec ont offert un soutien initial crucial aux immigrants.

---

<sup>53</sup> La première était... La première fois, c'était vraiment voir la ville pour la première fois. Je suis venue à un moment qui n'a pas été ... nous étions en automne, alors il ne faisait pas encore très froid. Je commençais à voir, en premier je me souviens ... la première question était, en tant qu'économiste, un peu voir la question des prix. Ce fut l'une des choses pour lesquelles je suis retournée au Pérou avec l'idée de « j'ai besoin d'économiser plus » [rires]. Et je me souviens que cette première fois, j'ai visité l'école où j'ai fait ma maîtrise. L'impression que j'ai gardée était une très bonne impression de voir l'ordre qu'il y avait. J'ai été très surprise que les gens fassent la queue pour monter à bord du bus, attendant tranquillement, j'ai vraiment aimé.

## **6.2 L'importance des liens forts et du réseau informel une fois au Québec**

Immigrer dans un nouveau pays n'est pas facile. Pour les immigrants interrogés dans le cadre de cette recherche, cette expérience peut être d'autant plus ardue, puisque ces derniers se trouvent confrontés à une langue distincte de leur langue maternelle, à de nouveaux codes culturels et à un climat différent, entre autres choses. La présence d'amis ou de la famille déjà sur place peut donc s'avérer fort utile, surtout durant les premières semaines et les premiers mois, voire les premières années dans la nouvelle société. Au cours des entretiens, la plupart des répondants ont d'ailleurs souligné l'apport considérable des amis et de la famille à leur arrivée. Ces réseaux de relations informels, caractérisés surtout par des liens forts, ont souvent contribué à faciliter les premières démarches des immigrants, dont l'obtention du premier emploi ou du premier logement.

### ***6.2.1 Compter sur les amis et la famille à l'arrivée***

Lorsque Valentina est arrivée avec un statut de résidente permanente dans la ville de Québec en 2009, un ami qu'elle avait rencontré dans un séjour précédent l'attendait à l'aéroport. En quelques jours, Valentina se rappelle qu'elle avait complété avec lui presque toutes les démarches administratives qu'elle devait faire en arrivant :

Un ami que j'avais connu en 2003, avec qui j'ai maintenu les contacts, est allé me chercher et la même journée il m'a amené à tous les organismes pour obtenir mon numéro d'assurance sociale, ouvrir un compte de banque et tout ça. Le même après-midi, j'étais avec mes pieds que je voulais me les couper, mais on n'avait pas fini que je retournais le jour suivant. Et le jour suivant, toutes mes démarches étaient presque finies. Il me restait à aller à l'assurance maladie (Valentina, entrevue F4).

Pour ce qui est du logement, Valentina avait prévu vivre quelque temps avec deux amies péruviennes déjà installées à Québec. Tout comme elle, ses nouvelles colocataires étaient toutes deux originaires d'Arequipa, une ville située au sud du Pérou. Le réseau social que présente Valentina illustre bien la situation de plusieurs des répondants à leur arrivée au Québec. Ici, les amis et la famille agissent comme un premier contact qui permet de faciliter l'installation dans les premiers temps. À ce sujet, Nieto et Yopez (2008) précisent que les réseaux des migrants constituent « un ensemble de liens interpersonnels qui mettent

en rapport les migrants et migrants potentiels dans les zones d'origine et de destination » (2). Ils ajoutent que ces réseaux correspondent à « une forme de capital social accumulé par les migrants dans le but de baisser leurs coûts migratoires, réduire le risque, augmenter la probabilité d'emploi dans le pays d'installation, etc. » (3). Cette définition du réseau des migrants s'applique tout à fait à ce que les répondants ont révélé dans les entretiens. Même ceux qui n'avaient pas nécessairement de famille immédiate ou d'amis proches qui les attendaient au Québec avaient quand même réussi à contacter l'ami d'un ami ou un cousin, par exemple, pour les recevoir, et dans bien des cas pour les loger temporairement et pour les aider à trouver un logement. À l'aide initiale au logement, ajoutons le rôle important des amis et des proches pour trouver un premier emploi (souvent nécessitant peu ou pas de qualifications).

### ***6.2.2 Mobiliser les liens forts pour le premier emploi (peu ou pas qualifié)***

Parmi les répondants qui cherchaient du travail une fois arrivés au Québec, la moitié d'entre eux (soit 11 personnes sur 22) ont trouvé leurs premiers emplois par l'intermédiaire d'un ami, d'un membre de la famille ou d'un membre de leur réseau ethnoculturel, soit-il péruvien ou latino-américain. Cette expérience initiale de travail au Québec était souvent un premier emploi dit de « survie » (pour payer les comptes, l'épicerie, le logement, etc.) en attendant de trouver quelque chose de mieux. Deux domaines de travail sont ressortis plus souvent, soit les domaines du nettoyage et de la restauration.

Angel, entre autres, s'est trouvé un premier emploi comme cuisinier par l'intermédiaire de son cousin, ce dernier étant propriétaire de deux restaurants péruviens à Montréal. Par la suite, il s'est facilement trouvé un autre emploi dans le domaine du ménage. Il explique qu'il est facile de travailler pour une compagnie de nettoyage, puisque « tous les Latinos, tous les Péruviens, nous sommes dans le nettoyage » :

**Geneviève:** ¿Cómo encontró el trabajo de limpieza?

**Angel:** Bueno, por el restaurant, por los amigos, uno sabe, uno aplica y es fácil.

**Geneviève:** Ah, okay. ¿Quiénes son los jefes? Son...

**Angel:** El jefe de la compañía de limpieza de... Es una compañía transnacional. Los dueños son franceses. Solamente hay aquí el director general, no sé quiénes son los dueños.

**Geneviève:** ¿Hay gente de todas partes que trabajan allá?

**Angel:** Bueno, generalmente todos los latinos, los peruanos, estamos en limpieza. Es fácil. Le hablas a un peruano, le dices hay trabajo así, ¿dónde está? En limpieza. Entonces nos pasamos la información<sup>54</sup>(Angel, entrevue M15).

L'affirmation que « tous les Latinos, tous les Péruviens » œuvrent dans le domaine du nettoyage est certainement une exagération. Rappelons toutefois qu'au Québec, plus du tiers des membres de la communauté péruvienne (32, 6 % en 2011) travaillent dans le domaine de la vente et des services selon la classification nationale des professions de Statistique Canada. Cette catégorie professionnelle inclut les nettoyeurs et les nettoyeuses<sup>55</sup>. Pour les Péruviens, il s'agit donc d'un domaine d'emploi facilement accessible. Dans la population générale, c'est le quart des travailleurs qui occupaient un emploi dans le domaine des ventes et des services pour l'année 2015 (Statistique Canada, 2016, cité par ISQ, 2017).

À ce sujet, Pablo présente également une expérience similaire à celle d'Angel. Quelque temps après son arrivée à Montréal, il a travaillé dans le domaine du nettoyage et de la distribution de circulaires. Tout comme Angel, il a trouvé ses premiers emplois avec l'aide de ses proches, soit des amis. Il raconte :

J'ai travaillé dans le nettoyage, c'est un ami péruvien qui m'a recommandé avec un autre ami péruvien qui était ici depuis plusieurs années. Il travaillait dans le domaine des circulaires. Il distribuait des circulaires dans une zone de Montréal, alors j'ai travaillé avec lui aussi. Après, j'ai trouvé un Portugais. C'est un ami péruvien qui m'a donné le travail éventuel. Il m'a mis en contact avec un ami portugais qui avait une entreprise de nettoyage. C'était un travail permanent dans une usine de textile d'Anjou. C'est très important, pour le premier boulot [les amis] (Pablo, entrevue M2).

---

<sup>54</sup> **Geneviève :** Comment avez-vous trouvé votre emploi en nettoyage ?

**Angel :** Bien, par le restaurant, par les amis, une personne le sait, elle applique et c'est facile.

**Geneviève :** Ah, OK. Qui sont les propriétaires ?

**Angel :** Le chef de la compagnie de nettoyage de... C'est une compagnie transnationale. Les propriétaires sont français. Ici, il y a seulement le directeur général, je ne sais pas qui sont les propriétaires.

**Geneviève :** Il y a des gens de partout qui travaillent là-bas ?

**Angel :** Bien en général, tous les Latinos, tous les Péruviens, nous sommes dans le nettoyage. C'est facile. Tu parles à un Péruvien, tu lui dis il y a bien du travail. C'est où ? En nettoyage. Alors, on se transmet l'information.

<sup>55</sup> Cette statistique provient de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada de 2011 (cité par MIDI, 2014c).

Victor relate aussi une expérience semblable. Peu après être arrivé dans la ville de Québec, il a travaillé de nuit pour une compagnie de nettoyage. Il explique :

Même quand je travaillais la nuit dans le ménage, c'était toujours des immigrants qui ne parlaient pas français, des Colombiens, la plupart des Colombiens, ou il y avait aussi des Cubains. C'est un ami cubain qui m'a aidé avec ça. Mais eux, ils savaient la difficulté de parler le français, donc c'était plus facile de rester dans le ménage, parce qu'on peut faire de l'argent. On est caché dans la « sub-strate » de la société, je n'ai pas voulu ça. Et je ne veux pas ça, pas pour moi, pas pour mes filles (Victor, entrevue M5).

Pour Victor, il ne faisait aucun doute que ce premier emploi en ménage n'était que temporaire. Selon lui, l'idée de « rester dans le ménage » était une option facile – les travailleurs latino-américains n'ayant pas nécessairement à apprendre le français pour effectuer ce type de travail –, mais peu désirable. Comme il le dit si bien, il ne voulait pas rester caché dans la « sub-strate » de la société. Référé par un ami, Victor a donc accepté d'occuper un emploi dans le domaine du ménage de façon temporaire, tout en menant en parallèle une recherche de travail pour trouver un emploi plus qualifié. Plusieurs autres répondants masculins qui ont participé à cette étude ont adopté une stratégie similaire à celle de Victor.

En fait, selon les résultats de cette étude, huit autres répondants masculins (soient neuf hommes en tout sur un total de 12 répondants masculins) ont entrepris une telle démarche consistant à accepter un emploi peu qualifié au départ – trouvé par l'intermédiaire d'un ami ou d'un parent – tout en recherchant quelque chose de mieux en parallèle. Cette stratégie s'est avérée fructueuse dans la majorité des cas. En fin de compte, la plupart des répondants qui avaient opté pour cette stratégie (sept répondants sur onze) avaient finalement obtenu un emploi plus qualifié dans un autre domaine, ou encore, un poste de superviseur dans le même secteur d'emploi<sup>56</sup>. Bref, seulement trois répondants sur les onze qui avaient pris cette avenue occupaient toujours un emploi peu qualifié dans les domaines de la

---

<sup>56</sup> Rappelons toutefois que ces emplois plus qualifiés ne correspondaient pas nécessairement au niveau de qualification des répondants, alors que plusieurs d'entre eux ont dû occuper des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés.



restauration, du ménage et de la livraison au moment des entrevues<sup>57</sup>. Le tableau suivant résume ces constats :

**Tableau 4 : Premier emploi obtenu avec liens forts en comparaison avec l'emploi actuel (n=11)**

Nom	S	Âge	Ville	Année arrivée	Étude	Premier emploi	Emploi actuel	Mobilité
<b>Claudia</b>	F	69	Mtl	1970	Bac	Surveillante (école primaire)	Retraitée (gardienne d'enfants)	Nulle
<b>Monica</b>	F	52	Mtl	1983	Maîtrise	Nettoyeuse (Femme de ménage)	Nettoyeuse (Femme de ménage)	Nulle
<b>Manuel</b>	M	51	Mtl	1991	DES	Nettoyeur	Propriétaire (pizzeria)	Ascendante
<b>José</b>	M	49	Mtl	1993	DEC	Nettoyeur	Contremaître (nettoyage)	Ascendante
<b>Hector</b>	M	35	Mtl	2002	DES	Nettoyeur	Chef d'équipe (manufacture)	Ascendante
<b>Alberto</b>	M	40	Mtl	2004	Bac	Caissier (dépanneur)	Vérificateur-comptable	Ascendante
<b>Angel</b>	M	56	Mtl	2004	Bac	Nettoyeur	Nettoyeur et cuisinier	Nulle
<b>Mario</b>	M	51	Mtl	2004	Bac	Nettoyeur	Agent de recouvrement	Ascendante
<b>Pablo</b>	M	52	Mtl	2004	Maîtrise	Nettoyeur	Représentant en assurance	Ascendante
<b>Ricardo</b>	M	39	Mtl	2005	Bac	Agent de service à la clientèle	Technicien en informatique	Ascendante
<b>Victor</b>	M	34	Qc	2012	Bac	Nettoyeur	Livreur	Nulle

Note : Le bac correspond au baccalauréat du Québec (diplôme de premier cycle universitaire), la maîtrise, au diplôme de deuxième cycle universitaire, le DEC, au diplôme d'études collégiales et le DES, au diplôme d'études secondaires.

En examinant ce tableau, nous constatons que seuls Claudia, Monica, Angel et Victor présentent une mobilité socioprofessionnelle nulle depuis leur arrivée au Québec. D'après les entrevues, ces quatre personnes étaient aussi parmi celles qui étaient les moins bien informées quant au marché québécois de l'emploi avant d'immigrer. Angel, par exemple, ne savait pas quelles étaient les étapes à compléter afin de faire reconnaître sa formation de

<sup>57</sup> Une quatrième répondante (Claudia), retraitée au moment de son entrevue, avait également occupé un emploi non qualifié comme gardienne d'enfants après son premier emploi de surveillante d'enfants dans une école primaire.

pharmacien une fois au Québec. Victor, quant à lui, ne connaissait pas non plus les démarches qu'il devait entreprendre pour faire reconnaître son diplôme d'ingénieur civil au Québec. Mentionnons aussi que ces deux professions, soit pharmacien et ingénieur civil, sont régies par un ordre professionnel, ce qui rend plus ardue la reconnaissance des diplômes. Monica, quant à elle, présente une situation quelque peu différente. Les aléas de la vie, dont un diagnostic d'une maladie chronique, ont fait en sorte qu'il était plus difficile pour elle de trouver un emploi dans son domaine d'études, malgré sa maîtrise en santé publique. Pour ce qui est de Claudia, arrivée à Montréal en 1970, cette dernière a pris la décision de ne pas entreprendre les démarches pour faire reconnaître son diplôme d'enseignante, voulant surtout consacrer son temps à élever ses deux enfants.

### ***6.2.3 Différences entre les hommes et les femmes***

Ce sont surtout les hommes qui ont adopté une telle stratégie qui consistait à occuper des emplois (de survie) non qualifiés à leur arrivée au Québec. En effet, mis à part Monica et Claudia, les neuf autres répondants qui ont adopté cette stratégie étaient tous des hommes. Une explication possible de cette approche différenciée selon le sexe réside peut-être dans la division sociale du travail selon les rôles sociaux de sexe. En effet, il est fort possible que les emplois de cols bleus dans le domaine du ménage (surtout dans le secteur industriel) soient plus accessibles aux hommes qu'aux femmes. Une autre explication réside dans la division sociale du travail selon le sexe qui prévaut au Québec. Comme l'explique Simon Langlois (2014), certains emplois peu qualifiés de cols bleus sont majoritairement occupés par des hommes (tels les emplois dans les domaines de la construction et du transport), alors que plusieurs emplois de bureau peu qualifiés ou de niveau technique sont surtout occupés par des femmes :

Les chiffres le démontrent. Toujours en 2006, il y avait, au Québec, 763 815 ouvriers et autres employés dans les domaines de la construction et du transport pour seulement 126 560 femmes. Les emplois de bureau sont de leur côté caractérisés par une forte séparation en fonction du sexe : 478 860 femmes contre 149 740 hommes. L'emploi de secrétaire, pour ne citer qu'un exemple, est encore largement féminisé (113 660 femmes et 2 180 hommes) (Langlois, 2014).

La composition de notre échantillon pourrait aussi expliquer cette différence entre les hommes et les femmes. Toutes les femmes interrogées dans le cadre de cette étude avaient une formation de niveau universitaire (baccalauréat ou maîtrise), ce qui leur a permis de postuler à des emplois de bureau alors qu'elles cherchaient un premier emploi au Québec. Une majorité d'entre elles avaient aussi une très bonne maîtrise du français avant d'immigrer, contrairement à plusieurs hommes qui avaient un niveau de français plus élémentaire. Mises à part deux répondantes – soient Monica et Claudia, dont les premiers emplois ont été respectivement femme de ménage et éducatrice en service de garde –, toutes les autres participantes ont occupé un poste de col blanc pour leur premier emploi. Que ce soit technicienne dans un bureau d'architecte, agente administrative dans une organisation non gouvernementale ou analyste-programmeuse dans une compagnie d'informatique, ces répondantes ont pu éviter d'effectuer un premier emploi manuel non qualifié, contrairement à la majorité des hommes interrogés dans le cadre de cette étude.

Le cas de ces femmes immigrantes reflète aussi la féminisation de certaines strates sociales qui a cours au Québec depuis les dernières décennies (Langlois, 2015). En se basant sur une définition des classes sociales (ou strates sociales) qui s'inspire des perspectives fondatrices de Karl Marx et Max Weber, Simon Langlois (2015) propose une nomenclature comprenant dix grandes catégories<sup>58</sup> : 1) cadres supérieurs; 2) cadres intermédiaires et directeurs; 3) professionnels; 4) professionnels intermédiaires; 5) techniciens; 6) employées de bureau; 7) employés dans la vente; 8) employés dans les services; 9) ouvriers et cols bleus et 10) agriculteurs et pêcheurs. Les propriétés qui définissent ces catégories comprennent « le caractère manuel ou non du travail, la qualification de l'emploi, le pouvoir, le prestige, le revenu et l'éducation » (Langlois, 2015 : 345). Selon cette classification des strates sociales, la proportion des femmes chez les techniciens, par exemple, est passée de 21,1 % en 1971 à 52,1 % en 2011 (Langlois, 2015 : 356). Il s'agit aussi de la strate sociale dominante chez les femmes actives, alors que 18,3% d'entre elles s'y retrouvent (Langlois, 2015 : 355). Du côté des employés de bureau, 77 % de ces derniers étaient des femmes en 2011 (Langlois, 2015 : 356). Bref, le fait que les postes

---

<sup>58</sup> Nous adhérons à la proposition de Langlois à savoir que les dix grandes catégories qu'il suggère « pourront être qualifiées indifféremment de classes sociales ou de strates sociales » (2015 : 345).

techniques et les emplois de bureau soient majoritairement occupés par des femmes pourrait expliquer en partie pourquoi les femmes immigrantes qualifiées réussissent à trouver des emplois dans ces domaines de travail. Rappelons toutefois qu'en raison d'une diversité de facteurs que nous avons notamment attribués à un processus de racisation (incluant la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience obtenus au Pérou), ces mêmes femmes immigrantes sont la plupart du temps surqualifiées pour ces emplois, alors qu'elles occupent des postes de niveau technique, malgré une formation universitaire.

#### ***6.2.4 Différences entre Montréal et Québec***

Le tableau 4 révèle également que la majorité des répondants qui ont obtenu leur premier emploi (non qualifié) en mobilisant des liens forts (via un ami ou la famille, par exemple) habitait la ville de Montréal. En comparaison, seul un répondant qui a eu recours à cette stratégie vivait dans la ville de Québec. La théorie des réseaux sociaux proposée par Granovetter (1973) pourrait servir à expliquer, en partie, cette disparité entre les villes de Québec et Montréal.

Rappelons que selon Granovetter, le concept de réseau social renvoie à la nature des « liens faibles » et des « liens forts ». Les liens forts sont caractérisés par un degré élevé de ressemblance entre les personnes (la famille et les amis, par exemple). L'information qui circule à travers les liens forts risque donc de rester limitée à un groupe restreint. Au contraire, les liens faibles encouragent la circulation des personnes et des groupes à l'intérieur d'un plus grand réseau, fournissant ainsi une information plus vaste et plus diversifiée. Dans le contexte de la recherche d'un emploi, les liens faibles seraient donc fort utiles pour élargir les réseaux du chercheur d'emploi et accéder ainsi à l'information liée aux emplois disponibles. Relativement à cette théorie, la taille de la « communauté péruvienne » (et latino-américaine) à Montréal et à Québec serait aussi à considérer. Comme il y a davantage de Péruviens et de Latino-Américains à Montréal, les immigrants d'origine péruvienne ont plus facilement accès aux membres de leur communauté ethnoculturelle pour trouver un travail, dont les amis et les membres de la famille. Par ailleurs, comme démontré dans les entrevues, les emplois disponibles par l'intermédiaire

des amis, de la famille et des membres de la communauté ethnoculturelle sont généralement peu ou pas qualifiés (tels les emplois dans les domaines du ménage et de la restauration). À titre d'exemple, Montréal compte 24 restaurants péruviens, alors que la ville de Québec n'en compte aucun<sup>59</sup>. Dans la ville de Québec, comme il y a beaucoup moins de Péruviens et de Latino-Américains, il semble que les immigrants péruviens peuvent difficilement compter sur des membres de leur communauté pour se trouver un emploi, qualifié ou pas. Ici, la mobilisation des liens forts s'avère donc une stratégie beaucoup plus difficile à appliquer pour trouver un emploi. Comparativement aux Péruviens vivant à Montréal, il appert que les Péruviens habitant la ville de Québec ont donc eu davantage tendance à tisser des liens faibles plus rapidement, ce qui les a aussi amenés à trouver des emplois plus qualifiés en moins de temps.

En comparant Montréal et Sherbrooke, Arcand *et al.* (2009) arrive à une conclusion similaire quant à l'insertion professionnelle des immigrants maghrébins arrivés au Québec depuis moins de trois ans. Ces auteurs constatent que, comparativement à Montréal, « le contexte sherbrookoïse semble favoriser un élargissement plus rapide des réseaux sociaux » puisque les Maghrébins se trouvent dans l'obligation « d'accroître rapidement leurs liens faibles compte tenu de la faiblesse du réseau communautaire maghrébin à Sherbrooke » (395). En ce sens, même si Montréal présente un milieu beaucoup plus multiculturel, perçu comme étant plus ouvert à la diversité et donc favorable à l'intégration – attirant d'ailleurs la majorité des nouveaux immigrants de la province –, ce milieu ne semble pas garantir une insertion plus rapide (Arcand *et al.*, 2009 : 395). Comme dans le cas des Maghrébins présenté par Arcand *et al.* (2009), la fréquentation des pairs parmi les Péruviens interrogés pour cette étude ne garantit pas ici une insertion professionnelle à la hauteur des attentes prémigratoires.

En bref, la mobilisation des liens forts pour les Péruviens habitant Montréal (surtout) et Québec (dans une moindre mesure) s'avère utile pour trouver un emploi peu ou pas qualifié, mais non fructueuse pour décrocher un emploi qualifié qui permettrait une certaine

---

<sup>59</sup> Selon le site Internet « RestoMontréal », consulté le 16 juin 2017 (<http://www.restomontreal.ca/s/?restaurants=Peruvienne+Montreal&c=96&lang=fr>).

mobilité socio-occupationnelle ascendante. Ce constat rejoint en partie les résultats obtenus par Langlois (1974). Dans sa recherche sur les réseaux sociaux et l'entrée en emploi dans la fonction publique, Langlois révèle que les liens forts des réseaux personnels sont surtout utiles pour les emplois moins élevés, alors que les liens faibles sont surtout importants chez les cadres et les administrateurs. Similairement, selon les entrevues réalisées dans le cadre de la présente recherche, les liens forts entretenus à l'intérieur du réseau ethnoculturel (aussi appelé réseau intra communautaire) ont permis à plusieurs répondants (masculins surtout) de trouver des emplois non qualifiés. En revanche, il semble que c'est surtout le recours aux liens faibles, entretenus en dehors du réseau ethnoculturel (aussi appelé réseau extra communautaire)<sup>60</sup>, ainsi que le recours au réseau formel, qui permet véritablement de décrocher des emplois plus qualifiés.

### **6.3 L'importance du réseau formel et des réseaux sociaux**

Tant à Montréal qu'à Québec, la majorité des répondants qui ont réussi à obtenir des emplois qualifiés (nécessitant au moins une formation collégiale) ont préalablement eu recours au réseau formel, constitué entre autres d'organismes communautaires spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi. Certains de ces organismes ciblaient spécifiquement une clientèle immigrante, alors que d'autres, tels les centres locaux d'emploi d'Emploi Québec (CLE), étaient ouverts à tous. Parallèlement à cette démarche, beaucoup ont aussi insisté sur l'importance de développer des contacts en dehors de leur « endogroupe latino ou péruvien » pour « s'intégrer ». En fait, ce sont ceux qui ont développé le plus de liens faibles extra communautaires (soit, à l'extérieur de leur groupe ethnoculturel) qui ont pu accéder à des emplois plus qualifiés, corroborant ainsi la théorie de Granovetter (1973) sur l'importance des liens faibles.

---

<sup>60</sup> Dans leur article portant sur l'insertion professionnelle d'immigrants récents à Montréal et à Québec, Arcand et al. (2009) font la distinction entre le réseau extra communautaire et le réseau intra communautaire des immigrants maghrébins. Ils soutiennent que ces réseaux n'ont pas le même impact sur le processus d'insertion des Maghrébins une fois installés au Québec. Notons que cette distinction s'avère tout à fait pertinente dans le cadre de cette étude.

### **6.3.1 Le réseau formel : les centres d'emploi et les organismes communautaires**

Pour la grande majorité des répondants, il y avait un consensus quant à l'utilité des centres d'emploi et des organismes communautaires pour faciliter la recherche d'emploi. Ceux qui ont fréquenté de tels endroits ont trouvé que les services offerts gratuitement les avaient aidés. La fréquentation de tel centre ou tel organisme a souvent servi à fournir des outils et des ressources nécessaires afin d'effectuer une recherche de travail perçue comme étant efficace et porteuse. Que ce soit pour faire un CV, écrire une lettre de présentation ou réaliser des pratiques d'entrevues, plusieurs répondants semblaient satisfaits des services reçus. Pour plusieurs répondants, ce recours au réseau formel a été fructueux en matière d'employabilité.

Emilia est l'une de ces personnes qui a apprécié les organismes communautaires qu'elle avait fréquentés. Pour elle, les différences ressources et formations offertes l'ont beaucoup aidée. Emilia est impliquée dans une association latino-américaine de la ville Québec et lorsqu'elle rencontre de nouveaux immigrants, elle leur conseille de fréquenter les organismes d'aide à la recherche d'emploi. Elle convient que « l'intégration » est un long processus, mais elle soutient aussi que les immigrants ne sont pas seuls pour réaliser toutes leurs démarches. Elle explique :

On peut s'intégrer. Moi, me rendre où je me suis rendue, cela m'a pris à peu près 10 ans. Donc, je dis, il faut être patient et saisir toutes les occasions. On t'offre un contrat de deux mois, trois mois, prends-le. Parce que, c'est l'expérience, ça permet aux gens de voir comment tu travailles. Donc, moi, c'est ça que je partage avec les gens quand je les rencontre. Quand on vient d'arriver, je dis, « soyez patients », il faut maîtriser le français, prendre des cours de français, prendre des cours d'intégration en milieu de travail, de recherche d'emploi. C'est sûr, il y a des organismes qui accompagnent durant toute cette démarche-là. Donc je dis, vous n'êtes pas tout seuls. Le Québec, c'est une terre des opportunités, dans le sens qu'être dans le bon moment, au bon endroit et être en contact avec les bonnes personnes, ça peut nous ouvrir les portes (Emilia, entrevue F9).

Elle ajoute :

Les organismes pour la recherche d'emploi sont très utiles. Parce que, par exemple, quand tu suis des formations comme ça, premièrement, tu as toutes les ressources qui viennent avec. Comme par exemple, je faisais des lettres de présentation, mais toujours

il pouvait y avoir des fautes, donc j'allais là. Ça, par exemple, c'est de l'aide que j'ai eue, ça ne me coûtait rien. Ils nous donnaient toutes les ressources pour faire des appels. On pouvait faire des appels aux employeurs, les contacter, faire des candidatures spontanées. Cette démarche-là est très utile. Ils te donnent toutes ces ressources. C'est pratique, c'est bien (Émilia, entrevue F9).

Emilia a une vision positive des organismes d'aide à la recherche d'emploi. Elle a pu bénéficier d'un service gratuit, jugé fort utile pour l'accompagner dans les diverses étapes de sa démarche. D'autres participants ont aussi raconté à quel point de tels organismes avaient facilité leurs recherches de travail.

Valentina abonde dans le même sens. Lorsqu'elle se cherchait un emploi en architecture à son arrivée, elle a fréquenté un organisme communautaire spécialisé dans les services de soutien aux immigrants. Résidant dans la ville de Québec, elle est allée au SOIT (Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail de Québec)<sup>61</sup>. Ce sont les deux amies péruviennes avec qui elle habitait qui lui ont conseillé d'aller à cet endroit. Ici, c'est donc dans un premier temps l'information transmise par ses amies (soit une information diffusée par l'intermédiaire de son réseau informel composé de liens forts) qui l'a par la suite amenée à faire appel au réseau formel pour chercher un emploi. Décrivant sa première recherche d'emploi, elle raconte :

Cela a été très bien. Cela a été très vite parce que moi, tout la recherche, quand je suis arrivée a été très vite, parce que je vivais avec deux autres péruviennes qui avaient déjà visité le SOIT, Emploi-Québec, etc. [...] Alors moi, je suis allée à Emploi-Québec, j'ai ouvert mon dossier, etc., et eux ils m'ont donné des dépliants et quand je suis retournée à l'appartement, je prenais le téléphone pour faire l'appel au SOIT et la personne du SOIT était en train de parler à mes colocataires. Alors j'ai parlé directement à la personne du SOIT et je lui ai demandé à qui je devais parler pour prendre rendez-vous et elle a dit : « à moi, parce que je suis conseillère ». Alors on était les trois conseillées avec la même personne. Pour moi, étant donné que je parlais déjà français, et que j'avais une carrière qui avait plus d'opportunités dans le marché du travail, c'était plus facile. Parce qu'une de mes colocataires était dentiste et l'autre était ingénieure industrielle, c'était vraiment difficile pour elles et leur niveau de français n'était pas assez bon pour faire un cours de recherche d'emploi. Elles ont dû passer par la francisation avant. Et après, elles étaient à un niveau où elles pouvaient comprendre un atelier de recherche d'emploi. Alors, la conseillère m'a inscrite immédiatement et dans

---

<sup>61</sup> Béji et Pellerin (2010) classent le SOIT comme un organisme faisant partie du réseau formel institutionnel, puisqu'il est lié à Emploi Québec.



les 15 jours, j'allais commencer un atelier de recherche d'emploi (Valentina, entrevue F4).

Valentina explique que dans le cadre de son atelier de recherche d'emploi, elle a appris « différentes techniques », dont l'exploration du marché caché (comprenant les emplois disponibles, mais non affichés), la rédaction du CV et des lettres de présentation, le « cold calling » (la sollicitation à froid auprès d'employeurs) et les « mock interviews » (les entrevues simulées). Elle a d'ailleurs trouvé son premier emploi en appelant directement un employeur dans un bureau d'architecte. À ce sujet, elle dit :

Parfois c'est gênant de prendre le téléphone et d'aller voir un employeur qui n'a même pas publié un emploi, mais au début, il faut respirer 10 fois puis le faire. [...] Moi, j'ai parlé avec un architecte et il m'a dit : « pourquoi pas ? » [...] Ça s'est passé très vite. Et cet emploi a duré deux ans et deux mois. Et les trois premiers mois, c'est le SOIT qui a payé mes trois mois d'emploi, comme un stage. Et après, mon employeur a bénéficié de six mois où Emploi-Québec payait la moitié de mon salaire. Et après ça, j'ai continué avec un emploi normal. Le gouvernement donne un « incentive » [mesure incitative] pour compenser le fait que la personne va avoir à s'habituer, que l'autre personne va devoir la guider, que l'autre personne va devoir la diriger, que l'autre personne va devoir faire un peu plus de travail pour pouvoir encadrer la personne jusqu'à ce que la personne soit autonome (Valentina, entrevue F4).

Valentina a ainsi participé à un programme de mentorat et de stage, contribuant à faciliter son insertion socioprofessionnelle. Elle en conclut que le SOIT offre « un très bon service pour les immigrants », mais elle ajoute aussi que ce ne sont pas tous les immigrants qui seraient d'accord avec elle :

Eh oui, je suis témoin que le SOIT a un très bon service pour les immigrants, bien qu'il y a des personnes qui ne le considèrent pas comme ça, parce que les gens s'attendent parfois à ce que ce soit une agence de placement. Et ce n'est pas ça. C'est la personne elle-même qui doit faire sa démarche de recherche d'emploi. Eux donnent tous les outils et les cours, toute l'aide possible, mais c'est la personne qui doit aller chercher son emploi. Ils ne peuvent pas promettre. Des fois oui, ça peut fonctionner qu'eux puissent te référer à quelqu'un et justement ça ouvre une possibilité d'emploi, mais leur fonction ce n'est pas ça. Mais pour les gens qui viennent à Québec et qui ne connaissent rien de la culture, ils offrent des cours sur la culture. Ils peuvent aider avec des cours de français, des ateliers pour partir une entreprise (Valentina, entrevue F4).

Les propos de Valentina sont très révélateurs dans un contexte où tous les répondants interrogés dans le cadre de cette étude étaient très autonomes et actifs dans leur recherche de travail. Une bonne part d'entre eux avait déjà décidé de cibler des postes techniques, malgré leurs diplômes universitaires. Cette stratégie de « déqualification volontaire » a souvent permis aux répondants de concentrer leurs énergies sur des postes accessibles plutôt que d'entreprendre un long et coûteux processus d'équivalence des diplômes<sup>62</sup>. C'est le cas par exemple de Gabriela. Cette dernière explique comment sa participation à un atelier de « recherche active d'emploi », jumelée à l'intensité de ses propres recherches, a porté ses fruits :

J'ai participé à un atelier de recherche active d'emploi qui durait comme deux semaines. Mais finalement, moi-même, j'ai cherché sur les pages d'Emploi-Québec, sur les sites web et j'envoyais des cv sur des sites web, pis j'envoyais des cv et j'appelais. Mais comme c'était très intense – moi, quand je me mets à chercher, je me mets à chercher quelque chose puis je le fais 24 heures sur 24 –, cela a donné [un résultat] assez vite. J'ai fini mon atelier et j'avais déjà un emploi, pis c'était dans un bureau d'architecte. La seule chose c'est que toujours ils m'ont engagée comme technicienne en architecture et il n'y a personne qui a dit : « ah oui, tu es une architecte ». Non, non parce que c'est toujours à cause des études qu'on n'a pas faites au Canada, parce qu'au Pérou, ce n'est pas la même chose. Pourtant, au Pérou, on fait la technique, on fait l'architecture, tout, c'est tout global. Mais, non, je pense que c'est juste l'atelier et le coordinateur qui ont encouragé les gens à chercher tout le temps, tout le temps. Il y avait des gens de différents domaines, pas seulement des étrangers. Il y avait des Québécois aussi qui cherchaient en même temps que moi, mais c'est comme ça que j'ai trouvé mon deuxième [emploi] (Gabriela, entrevue F12).

En bref, les répondants qui ont fréquenté des centres d'emploi et des organismes communautaires d'aide à l'emploi ont dit apprécier les services qui y étaient offerts. Ce constat diffère d'autres études qui révèlent un décalage entre les besoins réels des immigrants en matière de recherche d'emplois et les services et ressources disponibles (voir entre autres, Audy *et al.*, 2016 et Creese, 2011). Par exemple, dans leur étude qualitative réalisée à Montréal et basée sur des entrevues auprès de onze immigrants en provenance de l'Afrique de l'Ouest, du Maghreb et du Caucase, Audy *et al.* (2016) rapportent que les intervenants suggèrent souvent aux nouveaux immigrants de n'accepter que des emplois dans leur domaine d'expertise, alors que ces derniers recherchent plutôt des emplois de

---

<sup>62</sup> Sur le processus d'équivalence des diplômes, voir Chicha (2012).

survie pour répondre à leurs besoins immédiats (payer le loyer, la nourriture, la garderie, etc.).

Dans le cas de notre recherche, deux facteurs semblent avoir contribué à la satisfaction des participants par rapport aux services offerts dans les centres d'emploi. Premièrement, il appert que plusieurs des répondants savaient déjà qu'ils allaient accepter une certaine déqualification afin de trouver plus facilement un emploi (de niveau technique, par exemple). Pour ces répondants, le recours au centre d'emploi était donc bien ciblé. Sachant déjà à quels types de postes ils désiraient poser leur candidature (et pour lesquels pensaient-ils avoir de bonnes perspectives d'emploi), ils ont utilisé les services du réseau formel pour préparer leur CV, leur entrevue et contacter des employeurs potentiels. Comme ils étaient en général bien préparés pour effectuer leur recherche d'emploi, ils ont pu aller chercher rapidement l'aide dont ils avaient besoin, sans par exemple, recourir à un service d'orientation en matière de développement professionnel. En second lieu, le profil des répondants pourrait aussi expliquer leur satisfaction par rapport au réseau formel. D'abord, il importe de spécifier qu'une majorité des répondants (16 sur 22) n'avaient pas d'enfants alors qu'ils cherchaient activement un emploi. Dans ce contexte, il était peut-être moins urgent pour eux d'accepter à tout prix n'importe quel emploi de survie, n'ayant pas à subvenir aux besoins d'enfants à charge. Quelques-uns ont d'ailleurs mentionné qu'ils avaient pu suivre des cours de francisation leur permettant de recevoir une aide financière minimale (et évitant ainsi les emplois de survie). Avec des enfants, il est fort possible que cette aide n'aurait pas été suffisante. Notons aussi que tous les participants à cette étude ont dit appartenir à la classe moyenne et plusieurs d'entre eux ont même mentionné qu'ils avaient pu recevoir une aide financière de leur famille restée au Pérou. En bref, pour plusieurs répondants, la non-nécessité d'occuper des emplois de survie dès l'arrivée ainsi que le désir de chercher des emplois dans leur domaine (quoique déqualifiant) s'arriment bien avec le discours ambiant dans les centres d'emploi qui suggère justement de ne pas accepter des emplois de survie. En revanche, pour ceux qui ont tout de même occupé des emplois de survie non qualifiés (dans le domaine du ménage, par exemple), c'est le réseau informel (composé des amis, de la famille ou de proches) qui a été mobilisé et non le réseau formel.

### **6.3.2 Utiliser et développer le réseau social pour trouver un emploi (plus qualifié)**

Dans leurs différentes démarches pour chercher du travail, les répondants ont démontré une volonté d'agrandir leurs réseaux de contacts et de connaissances en général. Plusieurs répondants ont donc tenté le plus possible de suivre les recommandations des conseillers en emploi et intervenants qu'ils les incitaient à élargir leurs réseaux. Lorsqu'Enrique a suivi une formation donnée conjointement par Emploi Québec et la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, il se rappelle que les intervenants ont expliqué comment « avoir un réseau social plus grand ». Il explique : « Je suis allé dans un programme à la chambre de commerce, qui s'appelait Interconnexion. Ils ont donné un cours sur comment se vendre, comment se faire des réseaux sociaux, comment avoir un réseau social plus grand » (entrevue M7). Miguel intervient dans le même sens lorsqu'il expose sa stratégie pour chercher du travail :

Para encontrar el empleo, mira, yo considero que es una mezcla de varios factores. Tu búsqueda en internet, tu *réseautage* y las ganas que tú quieras de ir a buscar, porque muchas veces no se trata solo de sentarse atrás de una computadora y tener una actitud pasiva, si no también tener una actitud un poquito más activa. De ir, tocar puertas, buscar contactos profesionales, buscar cartas de... *cartes d'affaires*, buscar muchas maneras, muchos caminos, que te puedan llevar a encontrar un empleo o un contacto que te pueda llevar a encontrar algo mejor<sup>63</sup> (Miguel, entrevue M20).

Deux lieux fréquentés par les répondants semblent avoir été particulièrement propices à ce réseautage et au développement de liens faibles s'avérant fructueux pour la recherche d'emploi, dont des emplois plus qualifiés. Les centres d'emploi et les organismes communautaires – avec leurs ateliers de formation, leurs foires d'emploi et leurs différents programmes et activités –, d'une part, ainsi que les établissements d'enseignement, d'autre

---

<sup>63</sup> Pour trouver un emploi, vous voyez, je considère que c'est un mélange de plusieurs facteurs. Ta recherche sur Internet, ton réseautage et l'envie que tu as d'aller chercher, parce que souvent il ne s'agit pas seulement de s'asseoir derrière un ordinateur et d'avoir une attitude passive, mais aussi d'avoir une attitude un peu plus active. D'aller, de frapper aux portes, de rechercher des contacts professionnels, de rechercher des... cartes professionnelles, de chercher de nombreuses manières, de nombreux chemins, qui pourront t'amener à trouver un emploi ou un contact qui pourra t'amener à trouver quelque chose de mieux.

part, ont permis aux Péruviens et Péruviennes interrogées de développer des relations caractérisées par des liens faibles.

Victor, par exemple, a été bénévole dans un centre d'emploi destiné aux immigrants de la ville de Québec. Il a participé à l'organisation d'un séminaire sur l'employabilité et le réseautage. Dans le cadre de cet événement, il a rencontré différents employeurs potentiels, dont le directeur des ressources humaines d'un grand magasin spécialisé dans l'équipement de maison. Il raconte qu'il a pu se présenter et créer un premier contact auprès de cet employeur : « Dans le séminaire, en septembre 2013, j'ai connu le monsieur des ressources humaines [d'un grand magasin]. Donc, je lui ai parlé, je lui ai dit j'ai ci, j'ai ça. Il m'a dit pas de problèmes, c'est ma carte, si jamais tu as besoin de chercher quelque chose, contacte-moi » (entrevue M5). Quelque temps plus tard, Victor a contacté l'employeur en question et il s'est trouvé un emploi comme livreur dans ce magasin. Comme Victor était ingénieur civil au Pérou, travailler comme livreur constitue sans aucun doute une situation de déqualification. Victor était bien conscient de cette réalité, mais il se disait que pour l'instant cet emploi temporaire lui permettait tout de même de subvenir à ses besoins. C'est donc en participant à une activité de réseautage (en créant de liens faibles pour revenir à Granovetter, 1974), que Victor a pu trouver cet emploi.

Liliana présente aussi un parcours similaire. Ayant participé à un programme d'employabilité organisé par un organisme communautaire de la ville de Montréal, elle explique comment ce programme lui a permis de trouver son premier emploi :

Tienen ese programa que durante dos meses, ellos te ayudan, te contactan con empresas, de acuerdo a tu perfil. Pero en ese caso, pasados dos meses, ya iban a terminar mis dos meses y no había ninguna oferta que realmente coincidiera con lo que yo estaba buscando. Pero ellos también organizan ciertos eventos donde puedes encontrar a las empresas. Una modalidad tipo *speed dating* profesional [rires] y es así como conocí a la que actualmente es mi jefa, en un *speed dating* profesional que yo me acuerdo que fue el segundo al cual fui. El primero al que fui me sorprendió la cantidad de personas que habían de postulantes para la... Y ninguna de las ofertas que vi de empresas me llegó a convencer. Entonces salí un poco desilusionada de ese tipo de eventos y a la semana siguiente había otro en otro lugar. Y lo que dije fue voy a ir, pero ahora tengo que ir más temprano porque si encontré tanta gente, de repente es porque no fui tan temprano. Entonces salí decidida, yendo temprano y ahí fue donde tuve la

primera entrevista de cinco minutos con la que ahora es mi jefa. Y realmente estuvo súper, porque yo me entrevisté con mi jefa miércoles a las ocho de la mañana, al medio día me estaban llamando de recursos humanos para dar el examen el jueves<sup>64</sup> (Liliana, entrevue F21).

Dans le cas de Liliana, cette forme de réseautage express, axé sur la création de liens faibles, lui a permis d'obtenir son premier emploi en tant qu'assistante administrative dans un cégep. Ici aussi, Liliana était surqualifiée pour son poste d'assistante administrative, puisqu'elle venait de terminer une maîtrise en administration publique dans une université québécoise. Par contre, tout comme Victor, elle se disait tout de même satisfaite de son emploi. En fait, quelques mois plus tard, elle a pu poser sa candidature à un poste de conseillère pédagogique en formation continue dans le même établissement. Bien qu'elle soit aussi surqualifiée pour cet emploi, elle explique qu'elle est « mas que contenta » (plus que contente) de sa situation. Lorsque je lui ai demandé si son emploi correspondait à ses qualifications, elle m'a répondu :

Yo creo que, como siempre pienso, es una puerta de entrada. Es una puerta de entrada que ahorita me está permitiendo ganar experiencia. Trato en lo posible de aplicar las herramientas que he estudiado, por ejemplo, en el master, tratando de ver siempre la aplicación directa que puedo hacer y para de alguna manera seguir ganando experiencia y aplicarla. Y aplicando directamente. Ahora, una de las cosas, una de las características que yo resalto en este proceso de migración es la capacidad de adaptabilidad de las personas. Realmente como que vas viendo el camino. Y sí, incluso cuando yo empecé la búsqueda de empleo, en algún momento sí dije, mientras llega el trabajo soñado a nivel de gobierno, me toca hacer otro tipo de trabajos. No tenía ningún problema. Mandé CVs a diversos tipos de trabajo y no tenía ningún problema

---

<sup>64</sup> Ils ont ce programme où pendant deux mois, ils vous aident, ils vous mettent en contact avec les entreprises, selon votre profil. Mais, dans ce cas, au bout de deux mois, j'allais terminer mes deux mois et il n'y avait eu aucune offre qui coïncidait vraiment avec ce que je cherchais. Mais ils organisent aussi certains événements où vous pouvez rencontrer des entreprises. Une modalité de type *speed dating* professionnel [rires] et c'est comme ça que j'ai rencontré celle qui est actuellement ma patronne, dans un *speed dating* professionnel et je me souviens que c'était au deuxième où j'ai été. Au premier, j'ai été surprise de voir combien de gens étaient des candidats pour ... Et aucune des offres que j'ai vues des entreprises n'a réussi à me convaincre. Puis je suis partie un peu désillusionnée de ce type d'événements et la semaine suivante, il y en avait un autre à un autre endroit. Et ce que j'ai dit c'est je vais y aller, mais cette fois, je dois y aller plus tôt parce que si j'ai trouvé autant de gens, peut-être que c'est parce que je n'y ai pas été si tôt. Alors, je me suis décidée à y aller tôt et c'est là où j'ai eu la première entrevue de cinq minutes avec celle qui est maintenant ma patronne. Et ce fut vraiment super parce que j'ai été interviewée par ma patronne le mercredi à huit heures du matin, à midi, les ressources humaines m'appelaient pour faire les examens le jeudi.

en hacerlos. Ahora, cuando encuentro este trabajo, realmente fue más de lo que yo esperé para ser la primera experiencia de trabajo, porque realmente es mi primera experiencia de trabajo. Tuve la suerte de que, por ejemplo, en el momento de evaluar mi dossier y de evaluar mi CV, me reconocieran los años de trabajo en Perú. Entonces sí estoy más que contenta<sup>65</sup> (Liliana, entrevue F21).

Participant aussi à un programme d'employabilité, Christina a également fait appel à des liens faibles pour trouver son premier travail. Lorsqu'elle a voulu chercher un emploi alors qu'elle terminait sa maîtrise à Rimouski<sup>66</sup>, elle s'est tournée vers un organisme communautaire de sa région, tout en menant activement sa propre recherche d'emploi. Elle raconte :

Je suis allée dans un centre de recherche d'emploi pour tout le monde. Mais à Rimouski, les centres de recherche d'emploi sont pour des gens qui cherchent des jobs, des jobines, mais c'est ça. Je me suis dit que comme c'était gratuit, que j'étais en train de rédiger ma maîtrise et que je ne savais pas pantoute comment faire, je suis allée à ce cours là et c'est comme ça que j'ai trouvé mon premier job. Et je me souviens le premier cours c'était tu dois faire une liste de personnes, chaque jour tu dois appeler au moins cinq personnes de tes contacts et leur dire que tu cherches un job parce que 80 % des jobs ne sont pas publiés. Et c'est ça, en fait, j'ai appelé une amie, et j'ai dit : « écoute, je dis ça comme ça, mais je cherche un job. Si tu es au courant d'une ouverture qui n'est pas publiée, fais-moi signe ». Cette fille-là, son chum travaillait dans une boîte, et il y avait une ouverture. Et la fille me l'a dit. J'ai appliqué et j'ai eu le job. Mais, ça tombait que par hasard cette fille-là, c'est une fille qui venait de Montréal, alors c'est une fille très ouverte, très, très dynamique. C'était la meilleure amie de mon amie, dont le chum de mon amie travaillait là. Elle avait fait sa maîtrise, celle qui est devenue ma boss, avec un de mes directeurs de maîtrise. Alors elle est allée demander des références à son ancien directeur et il a donné de bonnes références. Alors, j'ai travaillé quatre ans avec elle (Christina, entrevue F13).

---

<sup>65</sup> Je pense, comme je le pense toujours, que c'est une porte d'entrée. C'est une porte d'entrée qui en ce moment me permet d'acquérir de l'expérience. J'essaie autant que possible d'appliquer les outils que j'ai étudiés, par exemple dans la maîtrise, en essayant de voir toujours l'application directe que je peux faire et d'une certaine façon, de continuer à acquérir de l'expérience et à l'appliquer. Et je l'applique directement. Maintenant, une chose, l'une des caractéristiques que je souligne dans ce processus de migration c'est la capacité d'adaptation des personnes. Tu regardes vraiment le chemin. Eh oui, même quand j'ai commencé la recherche d'emploi, à un moment donné si je disais que l'emploi de rêve est au niveau du gouvernement, je peux aussi faire d'autres types de travail. Je n'avais aucun problème. J'envoyé des CV à différents types de travail et je n'avais aucun problème à exercer ces emplois. Maintenant, lorsque j'ai trouvé cet emploi, vraiment c'était en fait plus que ce que j'espérais pour une première expérience de travail, parce que vraiment, c'est ma première expérience de travail. J'ai eu de la chance, par exemple, puisqu'au moment d'évaluer mon dossier et d'évaluer mon CV, ils ont reconnu mes années de travail au Pérou. Alors oui, je suis plus qu'heureuse.

<sup>66</sup> Au moment de son entrevue, Christina habitait la ville de Québec depuis sept ans.

Ici, il est intéressant de noter que Christina a fait appel à son réseau de contacts informels, composé à la fois de liens forts et de liens faibles. En suivant les conseils octroyés par les intervenants du centre d'emploi – stipulant que 80 % des emplois sont cachés – elle a d'abord contacté une amie (une relation caractérisée par un lien fort) qui l'a référé à une autre amie (une relation caractérisée par un lien faible). Une amie d'une amie l'a finalement embauché. En bout de piste, c'est donc par l'intermédiaire d'un lien faible que Christina a trouvé son premier emploi. Précisons par ailleurs que Christina, ayant fait sa maîtrise au Québec, a eu l'occasion d'élargir son réseau d'amis et de contact lors de ses études. L'amie qu'elle a contactée était une ancienne collègue de classe rencontrée alors qu'elle réalisait sa maîtrise à l'Université de Rimouski. Dans les entretiens, d'autres répondants ont aussi mentionné comment leurs pairs connus lors de leurs études au Québec les ont soutenus dans leur recherche d'emploi.

Alberto, par exemple, a appris grâce à un camarade de classe qu'il existait un concours d'emploi au gouvernement provincial. Cette information donnée par un ami de l'université lui a donné accès à un emploi de vérificateur dans la fonction publique québécoise. Il raconte son parcours ainsi :

Je suis resté une année à l'aéroport, en 2004-2005. En 2005, j'ai dit : « merci, bye bye ». En 2005, je suis allé à temps plein à l'Université, à l'UQAM. Mais j'ai changé de carrière, je voulais devenir CMA, comptable agréé en administration. Je me suis inscrit, parce qu'il faut avoir les études, il faut avoir le titre pour avoir un meilleur emploi. Et quand j'étais à l'université, il y avait un Chilien, un ami, m'a dit : « hey regarde, le gouvernement, il y a un concours d'emploi, il faut passer un examen ». Moi je n'avais aucune idée. Moi j'essaie tout. On va essayer ça. Je me suis inscrit, j'ai passé un examen, j'ai réussi. J'ai été engagé. J'ai laissé l'université. Je n'ai pas fini mes études parce qu'au gouvernement ton titre n'est pas reconnu. Tu ne seras pas plus payé parce que tu as le titre (Alberto, entrevue M6).

En bref, plusieurs répondants ont souligné la nécessité d'élargir leur réseau de contacts dans le but de faciliter leur recherche d'emploi. L'impact positif des relations caractérisées par des liens faibles est ressorti à plusieurs reprises dans les entrevues. À cette stratégie s'ajoute la recherche active de liens et de contacts extra communautaires.



### **6.3.3 La valorisation des liens hors du réseau péruvien ou latino pour « s'intégrer »**

En général, les répondants ont identifié l'importance de développer des liens à l'extérieur de la communauté péruvienne ou latino-américaine pour « s'intégrer ». Pablo explique bien cette pensée lorsqu'il dit : « il faut faire deux choses, s'intégrer et côtoyer des Péruviens » (entrevue M2). Ici « s'intégrer » est conçu comme une démarche distincte de celle qui consiste à « côtoyer des Péruviens ». Si à l'arrivée, la communauté péruvienne (les amis, les proches, la famille) demeure une source de soutien fort utile au début (comme pour l'obtention du premier logement et du premier emploi non qualifié), d'aucuns maintiennent qu'il ne faut pas en rester là. En bref, pour l'ensemble des personnes interrogées, il ne fait aucun doute qu'il faut « s'intégrer » et pour ce faire, il faut créer des liens au-delà du réseau péruvien.

À ce sujet, Andrea explique que les « Latinos qui restent avec les Latinos » ont tendance à créer un « cercle fermé » qui « ne permet pas d'avancer » :

Par contre, c'est un cercle fermé aussi les Latinos qui restent avec les Latinos et ils ne se laissent pas. Si on est dans une réunion, les Latinos vont être comme ça. Ça va être difficile des fois de traverser cette porte là et rentrer dans leur ambiance. C'est beaucoup plus difficile. C'est pour ça que je me suis dit l'association [...] c'est justement pour ça, pour faire l'échange entre deux cultures. Parce que ce qui arrive, ce que j'ai remarqué pendant toutes ces années que j'ai vécu au Canada, justement ça, ils ne permettent pas, ils ne s'ouvrent pas aux gens, ne s'ouvrent pas aux Québécois. Pourquoi ? Ils peuvent être des amis, on peut avoir des amis québécois. Moi, j'ai plus d'amis québécois, mais ça, c'est moi. Mais la généralité, c'est plus des amis latinos qui se comprennent très bien, qui vont être « a l'anciano » [à l'ancienne], comme si c'était dans notre pays, c'est magnifique, c'est très beau ça. Par contre, des fois, ça peut créer comme un cercle fermé. Il ne permet pas d'avancer. Donc les gens arrivés il y a 25 ans, il y a 20 ans, c'est qu'ils apprenaient la langue à moitié. Même si c'est gens-là allaient à l'université ou même s'ils allaient étudier toutes les heures que donnaient le COFI [Centres d'orientation et de formation des immigrants], ils restaient dans leur cercle. Ils ne sortaient pas (Andrea, entrevue F18).

Miguel quant à lui trouve qu'une certaine partie de la communauté péruvienne à Montréal « continue de vivre avec les coutumes » du Pérou ici. Pour Miguel, cette attitude pourrait être nuisible à l'intégration si c'est trop « extrême ». Il dit :

Pero de lo poco que he podido ver, por ejemplo, es una comunidad que gusta... hay mucha gente que mantiene las costumbres de Perú aquí. Eso, de alguna manera, hasta cierto punto es bueno, pero si se lleva al extremo, como todo extremo, si se lleva al extremo podría ser perjudicial para la integración aquí. Es cierto que tú vas a pasar muchos años, décadas, y tú vas a seguir siendo peruano. Pero tú no puedes esperar que la sociedad que te acoge se adapte a ti. De alguna manera tú tienes que buscar integrarte. Hay ciertas cosas que me llevan a pensar que hay una parte de la comunidad peruana que sigue todavía con las costumbres de allá<sup>67</sup> (Miguel, entrevue M20).

Liliana ajoute : « Están con la mente en Perú, pero físicamente en Quebec » (« Ils sont avec l'esprit au Pérou, mais physiquement au Québec »). Partageant aussi cette opinion, Ricardo relate qu'il avait beaucoup d'amis latinos lorsqu'il est arrivé au Québec, mais qu'il voulait aussi « s'intégrer ». Il dit :

Pis on se tenait beaucoup avec des amis latinos et c'était cool, mais mon objectif était beaucoup plus aussi de m'intégrer. [...] Donc, là, il commence à y avoir des, « ah tu te tiens [avec des Québécois]... ». Ils voulaient toujours aller danser dans des places latinos, ils voulaient toujours aller dans des places latinos. Moi je n'aime pas la musique [latino], je la danse, parce que c'est normal, parce que je ne sais pas, mais je vais danser sur la musique des années 80. « Ah ben toi », il y avait des questions, comme « tu veux toujours être avec des Québécois, tu veux toujours parler français ». Jusqu'au moment où j'ai dit : « Écoute, j'adore le Pérou, quand je rentre au Pérou, je suis chez nous et c'est tout à fait ça, mais j'ai décidé de venir ici parce que je voulais vivre avec des Québécois, avec les Canadiens ». Si j'avais voulu être avec des Latinos, pourquoi je viens ici ? Je vais rester au Pérou, je vais rester avec des vrais Latinos, avec la vraie nourriture et avec de la bonne musique péruvienne (Ricardo, entrevue M23).

Une fois en emploi, cet objectif d'intégration s'est aussi traduit par une volonté d'échanger et de créer des liens avec des personnes qui n'étaient pas d'origine péruvienne ou latino-américaine. C'est le cas de Veronica qui explique qu'au début, elle était mal à l'aise à la

---

<sup>67</sup> Mais du peu que je l'ai vue, par exemple, c'est une communauté qui aime...il y beaucoup de gens qui maintiennent les coutumes du Pérou ici. Cela, d'une certaine manière, jusqu'à un certain point, c'est une bonne chose, mais si c'est à l'extrême, comme tout extrême, cela peut être préjudiciable à l'intégration ici. Il est certain que tu vas passer plusieurs années, des décades, et tu vas continuer à te sentir Péruvien. Mais, tu ne peux pas t'attendre à ce que la société qui t'accueille s'adapte à toi. D'une certaine façon, tu dois chercher à t'intégrer. Il y a certaines choses qui m'amènent à penser qu'il y a une partie de la communauté péruvienne qui garde encore les coutumes de là-bas.

cafétéria de son milieu de travail, parce qu'elle sentait qu'elle ne connaissait pas bien les sujets de conversation abordés par ses collègues. Comme plusieurs autres répondants, Veronica soutient qu'il est important de suivre l'actualité au Québec pour pouvoir converser avec les autres Québécois et mieux « s'intégrer ». Elle raconte son expérience ainsi :

Je sens que j'ai changé de mentalité, parce qu'avant, je me souviens dans mon premier travail, en comparaison avec maintenant, je me suis intégrée plus vite. Et aussi je fais l'équivalence avec mes amis quand j'écoute des choses qu'ils n'aiment pas. Quand tu arrives pour manger à la cafétéria, je pense que c'est la meilleure place parce que si tu manges toujours à l'extérieur, tu ne vas jamais avoir des contacts avec des amis, tes collègues de travail. L'arrivée à la cafétéria c'était dur parce que tu ne connais rien et tu n'as pas beaucoup de choses à parler. Ce n'est pas juste que je n'ai pas compris l'expression, j'ai compris, mais je ne peux pas parler de politique, des nouvelles, parce que je n'ai pas trop écouté les nouvelles. Maintenant, c'est différent. Maintenant, je suis plus intéressée à tout et je lis tout le temps le journal. Je le trouve très bon. Je lis tout le temps les nouvelles parce que je sais qu'il y a quelque chose de nouveau dont je peux parler et ça, ça m'avait aidé à m'intégrer mieux. Maintenant, je dîne tout le temps à la cafétéria, parce que maintenant je connais tout le monde (Veronica, entrevue F19).

Elle renchérit :

J'ai déjà des amis qui sont ici depuis plus longtemps que moi et quand ils me parlent ils me disent « les Québécois sont comme ça, les Québécois sont comme ci » et ils ne leur parlent pas. Je leur dis c'est toi, parce que tu es tout le temps... C'est bon d'avoir quelques amis qui sont Péruviens, mais j'ai des amis aussi qui sont Québécois. J'ai des amis qui sont restés dans leur tête encore au Pérou. Ils sont juste dans le monde du Pérou, dans les nouvelles du Pérou, ils n'ont pas d'autres sujets. C'est pour ça que je pense que pour s'intégrer, au moins essayer... J'ai vu ce qui m'avait manqué, maintenant mes relations de travail c'est mieux (Veronica, entrevue F19).

José exprime une opinion similaire. En tant que superviseur dans une entreprise de nettoyage, il est souvent en contact avec des clients. Pour lui, il est donc important de pouvoir aborder différents sujets avec les gens qu'il rencontre dans le cadre de son travail.

Il explique qu'il aime lire les journaux :

Me gusta leer los periódicos. Eso me ayuda bastante. Si solamente lees cosas sobre tu país, ¿cómo puedes hablar con una persona de aquí? Hablo de la temperatura, de la

sociedad, del tráfico, del hockey con los clientes. Son conversaciones de trabajo. Son detalles que uno tiene que saber<sup>68</sup> (José, entrevue M11).

Le désir de « s'intégrer », donc de ne pas rester seulement parmi les *siens*, est revenu à plusieurs reprises dans les entrevues. Reproduisant d'ailleurs le discours officiel sur l'intégration des immigrants<sup>69</sup>, les « répondants » considéraient qu'ils étaient bien « intégrés ». En ce qui a trait aux relations amoureuses, mentionnons d'ailleurs que dix des 24 répondants interrogés (sept femmes et trois hommes) étaient en couple avec une personne québécoise d'origine canadienne-française. Mise à part Paula, qui avait été parrainée par son mari québécois, tous les répondants en couple avec un Québécois ou une Québécoise avaient immigré seuls, c'est-à-dire sans conjoint (et sans enfants à charge). Comme l'explique Ricardo, il est aussi peut-être aussi plus facile de « s'intégrer » lorsque l'on arrive seul :

Quand tu arrives tout seul, c'est plus facile l'intégration que quand tu arrives en couple, parce que tu cherches à être en couple et ça te pousse beaucoup plus. C'est sûr que tu peux toujours chercher des gens de ta même origine [...], mais les gens qui sont célibataires, même s'ils sont célibataires avec des enfants... Parce quand tu arrives à la maison et que vous êtes deux Péruviens qui ont vécu au Pérou et tout ça, toutes vos références elles se croisent. Tu parles en espagnol et tu regardes des émissions du Pérou, pis c'est correct, aussi (Ricardo, M23).

Finalement, mentionnons aussi que tous les répondants en couple mixte étaient arrivés au Québec alors qu'ils étaient dans la vingtaine ou le début de la trentaine. Étant jeunes (et pour la majorité célibataires), ils ont finalement choisi un partenaire hors du groupe latino-américain, ce qui selon Ricardo, pourrait peut-être faciliter l'intégration au Québec. À ce

---

<sup>68</sup> J'aime lire les journaux. Cela m'aide assez. Si tu lis seulement des choses sur ton pays, comment peux-tu parler avec une personne d'ici ? Je parle de la température, de la société, du trafic, du hockey avec les clients. Ce sont des conversations de travail. Ce sont des détails qu'une personne doit savoir.

<sup>69</sup> Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion administre le « Programme Réussir l'intégration ». L'objectif général de ce programme est le suivant : « [f]aire en sorte que les personnes immigrantes puissent réaliser leurs démarches avec célérité de manière qu'elles puissent participer pleinement, en français, à la vie collective en acquérant les savoirs essentiels pour ce faire » (MIDI, 2016a).

sujet, quelques répondants ont d'ailleurs mentionné que les membres de leur belle famille d'origine québécoise les avaient beaucoup soutenus.<sup>70</sup>

Une étude menée en France et explorant l'impact du mode de vie sur l'adaptation des immigrants présente des résultats qui rejoignent les propos de Ricardo quant au fait d'immigrer seul (Richard *et al.*, 2016). Dans leur récente étude, Richard *et al.* (2016) explorent les liens entre le niveau d'« intégration » d'immigrants en provenance de l'Algérie, du Portugal, de la Turquie et du Vietnam et leur implication dans des associations communautaires ethnoculturelles. En se basant sur la grande enquête *Trajectoires et Origines : Enquête sur la diversité de la population en France*, réalisée conjointement par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et l'Institut national d'études démographiques (Ined) et menée auprès de 22 000 répondants, les auteurs concluent que les femmes immigrantes, les immigrants qui arrivent seuls (célibataires) et les immigrants arrivés plus jeunes en France sont aussi les mieux « intégrés ». L'intégration est définie ici à l'aide de différents énoncés (comme le fait d'avoir un emploi ou non, la confiance ou non envers des institutions françaises – tels la justice, la police, les services publics et l'école – le sentiment d'être Français et de se sentir chez soi en France, d'être perçu comme un Français et le nombre de fois où une personne est questionnée sur ses origines) (Richard *et al.*, 2016 : 131). Il serait intéressant d'approfondir davantage la recherche sur le mode de vie (le fait d'immigrer seul, en couple ou en famille, par exemple) afin de vérifier à quel point ce dernier influe sur l'expérience d'immigration.

#### **6.4 Conclusion**

En conclusion, ce chapitre montre à quel point les répondants ont été actifs pour mobiliser différents réseaux sociaux tout au long de leur trajectoire migratoire. En période prémigratoire, les réseaux transnationaux comprenant la famille et les amis déjà établis au

---

<sup>70</sup> Il serait intéressant d'explorer cette question davantage. Cette thèse ne porte pas spécifiquement sur les couples mixtes et je n'ai pas analysé cette question dans les entrevues. C'est seulement plus tard que j'ai réalisé que plusieurs des répondants étaient en couple mixte. Il serait certainement intéressant d'examiner l'impact du couple mixte sur l'intégration ou le sentiment d'appartenance à la nouvelle société.

Québec (liens forts) et les forums de discussion virtuels (liens plus faibles) ont servi de référence pour informer les immigrants et moduler leurs attentes au plan professionnel. La majorité des répondants étaient donc bien informés avant leur départ et plusieurs semblaient bien au fait du paradoxe de l'insertion socioéconomique des travailleurs qualifiés. Plusieurs participants s'attendaient à subir une certaine déqualification au plan socioprofessionnel, sachant d'avance que leurs diplômes et expériences acquis à l'étranger ne seraient pas automatiquement reconnus une fois au Québec. Ici, l'importance de l'Internet et des technologies de l'information et des communications (TIC) ne fait aucun doute. En effet, contrairement aux cohortes précédentes, les immigrants péruviens arrivés à partir des années 2000 ont eu accès à une meilleure information via les réseaux sociaux en ligne et le partage fréquent (voire quotidien) d'informations avec famille et amis déjà établis au Québec grâce aux TIC.

Une fois sur place, le réseau informel – composé de la famille et des amis (liens forts) et de membres du groupe ethnoculturel (liens forts et liens faibles) – a joué un rôle important pour accueillir les Péruviens et parfois, pour les aider avec l'obtention d'un premier emploi (souvent peu ou pas qualifié). Par ailleurs, c'est surtout grâce au recours à des relations caractérisées par des liens faibles et au réseau formel – comprenant les centres d'emploi et les organismes communautaires – que les répondants ont trouvé des emplois plus qualifiés (pour lesquels la majorité d'entre eux était tout de même surqualifiée). Ce constat a d'importantes implications quant à la nécessité de continuer à offrir des services d'employabilité aux nouveaux immigrants. En outre, pour contrer la déqualification, une meilleure reconnaissance des diplômes étrangers et une intensification de programmes de stages et de mentorats (Forcier, 2012 : 7) permettraient véritablement aux immigrants d'occuper des emplois qui correspondent à leurs qualifications, leur expérience et leur expertise. Ainsi, les immigrants pourraient « contribuer à la mesure de leur potentiel au développement économique et social du Québec » (Forcier, 2012 : 1).

Finalement, les répondants ont aussi affirmé l'importance de développer des contacts à l'extérieur du réseau « latino » et d'élargir leurs réseaux sociaux. À cet égard, il semble que les immigrants péruviens qui sont arrivés seuls (plutôt qu'en famille avec enfants ou en

couple sans enfants) sont aussi ceux qui ont développé le plus de liens d'amitié et de contacts avec des Québécois d'origine. Parmi les répondants, onze d'entre eux étaient en couple avec une personne québécoise d'origine. D'autres recherches seraient nécessaires afin d'explorer l'impact du mode de vie sur l'expérience migratoire. En dernière instance, peu importe leur état civil à leur arrivée (marié, célibataire, avec ou sans enfants), les répondants ont tous spécifié qu'ils étaient importants pour eux de « s'intégrer », soit de sortir de l'endogroupe péruvien et latino-américain (que ce soit au travail ou en dehors de celui-ci). Cette attitude reflète tout à fait les discours ambiants sur l'intégration des immigrants. Dans le prochain chapitre, nous approfondirons davantage l'aspect identitaire de l'intégration en nous penchant sur la question de l'identité des répondants et de l'appartenance envers la société d'accueil.