

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

«ANALYSE DES SERVICES ET STRATÉGIES D'AIDE EN EMPLOI DES
ORGANISMES COMMUNAUTAIRES AUPRÈS DES NOUVEAUX
IMMIGRANTS ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES À MONTRÉAL»

THÈSE PRÉSENTÉE
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN ÉTUDES URBAINES

PAR

MOUSTAPHA BAMBA

Mai 2012

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

La réalisation de cette recherche et la rédaction de cette thèse ont nécessité la collaboration de plusieurs institutions parmi lesquelles l'État de la Côte d'Ivoire que je remercie de m'avoir offert une bourse doctorale durant les cinq (5) longues années de cette étude. J'adresse également mes remerciements à l'Université du Québec à Montréal et l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) de m'avoir accepté dans ce programme doctoral.

Tel que l'écrivait Jean-François Godin dans sa thèse de doctorat, «Bien que la réalisation d'une thèse ait toute l'apparence d'un long parcours académique solitaire, diverses personnes ont contribué à différents degrés à mener à bien ce projet parfois périlleux, avec ses hauts et ses bas».

Parmi les personnes qui ont contribué à la réussite de cette thèse, je voudrais avant tout remercier très sincèrement Richard Morin, mon directeur que j'appelais affectueusement (à un moment donné) "Maître", pour sa bonne humeur, ses précieux conseils, sa disponibilité quotidienne et surtout la confiance qu'il a eue en moi. Richard a été un directeur exceptionnel.

Ma gratitude va également à ma co-directrice, Annick Germain, une source d'inspiration pour moi tout au long de cette thèse. Sa vision extérieure sur mes travaux, ses critiques et surtout son expérience ont permis de pousser plus loin ma réflexion et m'ont aidé considérablement à mener à terme les travaux de recherche en repoussant des barrières.

Nous ne manquerons pas de remercier les professeurs Brahim Boudarbat, Jean-Marc Fontan et Sylvie Paré qui ont accepté d'évaluer cette thèse. Au professeur Guy Cucumel, vice-doyen à la recherche, j'adresse mes remerciements pour ses conseils lors des analyses statistiques.

Mes remerciements s'adressent aussi aux organismes communautaires, leurs professionnels et les usagers qui ont accepté de participer volontiers à cette enquête; sans votre précieuse collaboration, l'étude n'aurait pu être menée à bien.

Mes reconnaissances vont aussi envers les amis Zana Moussa Koné, Hélène Kouadio, Vakaramoko Diaby, Oumarou Traoré et Jean-Pierre Essonne qui ont apporté leur modeste contribution d'une façon ou d'autre à la rédaction de cette thèse.

Enfin, mes sincères remerciements à toute ma famille, notamment à mon père Yaya Bamba, ma mère Fatoumata Konaté et surtout à mon frère Adama Bamba qui m'ont beaucoup soutenu durant ces moments de dure labeur. Je n'oublierai pas mes frères Idrissa, Karim et Mamadou et, mes sœurs Nabintou, Massandjé, Ramatou et Mariame.

J'adresse un clin d'œil très affectueux à Konaté Alimata.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	i
CHAPITRE I : IMMIGRANTS ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES ET EMPLOI : RECENSION DES ÉCRITS ET THÉORIES.....	6
INTRODUCTION.....	6
1.1 IMMIGRANTS DE MINORITÉS VISIBLES ET EMPLOI.....	6
1.2 INTÉGRATION, INTÉGRATION ÉCONOMIQUE, INTÉGRATION À L'EMPLOI OU INSERTION ?.....	9
1.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET SES CARACTÉRISTIQUES.....	13
1.3.1 Les types d'emploi	13
1.3.2 Les théories de la segmentation du marché du travail	16
1.3.3 La discrimination dans l'emploi et dans le système de rémunération salariale au Québec	21
1.3.4 Discrimination des immigrantes : être femme immigrante de minorités visibles et vouloir s'insérer en emploi	24
1.4 L'ETHNICITÉ ET L'ENCLAVE ETHNIQUE.....	26
1.4.1 L'enclave économique et ses effets sur l'insertion des immigrants.....	28
1.4.2 L'enclave géographique et ses effets sur l'insertion socioéconomique des immigrants	29
1.5 L'INFLUENCE DU FACTEUR « TEMPS » DANS L'INSERTION	31
1.5.1 Le concept du premier emploi.....	31
1.5.2 Le temps : un facteur favorisant l'intégration économique	33
1.5.3 Détérioration des conditions socioéconomiques des cohortes d'immigrants	34

1.6 RÉSEAU SOCIAL ET CAPITAL SOCIAL : LEUR IMPACT SUR L'INSERTION	
EN EMPLOI	36
CONCLUSION	40
CHAPITRE II : ÉTAT DES ÉCRITS SUR LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET SUR LA GOUVERNANCE : PORTRAIT DES ORGANISMES ET JUSTIFICATIONS DE LEUR CHOIX	42
INTRODUCTION	42
2.1 LES OC ET L'INSERTION DES IMMIGRANTS.....	44
2.2 POURQUOI LES OC À MONTRÉAL ?	47
2.2.1 L'immigration à Montréal.....	47
2.2.2 Portrait général des OC en employabilité	49
2.3 LES STRATÉGIES D'INTERVENTION DES OC EN MILIEU URBAIN.....	52
2.3.1 Auprès des usagers	52
a) L'empowerment	52
b) Faire face à l'inadéquation des services publics par des nouvelles stratégies.....	53
2.3.2 Auprès de l'État : la négociation et la revendication	55
2.4 LA GOUVERNANCE.....	58
2.4.1 La gouvernance : un concept flou et difficile à mettre en œuvre	61
2.4.2 La gouvernance comme instrument de développement de la démocratie.	63
2.4.3 La gouvernance comme mode de coordination et de régulation.....	65
2.4.4 La gouvernance comme outil de contrôle et de manipulation	65
2.4.5 La gouvernance comme rapport entre des individus.....	70
2.5 LA COOPÉRATION CONFLICTUELLE : UNE STRATÉGIE COMMUNAUTAIRE CONTRE LES PRATIQUES DE L'ÉTAT.....	71

2.5.1	La professionnalisation des OC	73
2.5.2	Les OC entretenant des rapports de force avec les gouvernements	74
	CONCLUSION	75
CHAPITRE III : GOUVERNEMENTS, ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET GESTION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC		
	INTRODUCTION	77
3.1	ÉVOLUTION DE L'IMMIGRATION AU CANADA : HISTORIQUE	77
3.2	LA GESTION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE ENTRE LE PROVINCIAL ET LE FÉDÉRAL ET LES CARENCES DU SYSTÈME DE SÉLECTION AU QUÉBEC.....	81
3.3	LES SERVICES FOURNIS AU NÉO-QUÉBÉCOIS PAR LES OC	84
3.3.1	Historique	85
3.3.2	Les OC : un portrait des actions en faveur des chercheurs d'emploi immigrants.....	88
a.	La francisation : pour bien s'exprimer et convaincre.....	90
b.	Les activités de soutien à l'insertion : comprendre le marché du travail québécois	91
c.	Les ateliers de recherche d'emploi : un contact direct avec les entreprises	92
d.	L'immersion professionnelle : une porte d'entrée sur le marché du travail	93
3.4.	RAPPORT ÉTAT / OC	95
3.4.1	L'État : principal bailleur de fonds	95
3.4.2	Les programmes de soutien à l'intégration	97
3.4.3	Obligation de résultats souvent imposée aux OC	103
3.4.4	L'État : un concurrent pour les OC ?	104
3.4.5	OC pour personnes immigrantes « convoités » ou « récupérés » par l'État à Montréal?.....	106
3.4.6	Une collaboration souvent difficile, mais indispensable.....	107

CONCLUSION	108
CHAPITRE IV : PROBLÉMATIQUE ET CADRE CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE	111
INTRODUCTION	111
4.1 MONTRÉAL ET L'INSERTION DES MINORITÉS VISIBLES	111
4.2 OC POUR PERSONNES IMMIGRANTES ET LES NOUVELLES PRATIQUES D'INSERTION.....	114
4.3 LOCALISATION DES OC À MONTRÉAL	116
4.4 JUSTIFICATION DU CHOIX DU SUJET.....	116
4.5 INSERTION DES IMMIGRANTS	123
4.5.1. Problématique de la recherche	123
4.5.2. Cadre conceptuel.....	130
4.5.3. Intégration et insertion des immigrants.....	138
CONCLUSION	141
CHAPITRE V : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	142
5.1 PARAMÈTRES DE NOTRE RECHERCHE	142
a) Objectif général.....	142
b) Objectifs spécifiques.....	142
5.2 QUESTIONS DE RECHERCHE EXPLORATOIRES	143
a) Question générale.....	143
b) Questions spécifiques	143
5.3 HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	144

a) Hypothèse exploratoire principale	144
b) Hypothèses exploratoires secondaires	145
c) Récapitulatif des paramètres de recherche	146
5.4 STRATÉGIE DE LA COLLECTE DES DONNÉES	149
5.5 SCHÉMA DU PROCESSUS DE LA RECHERCHE	151
5.6 COLLECTE DES DONNÉES	152
5.6.1 Brève présentation des territoires d'études	152
5.6.2 Présentation des OC participant	155
a) Critères du choix des OC et justification du choix des territoires d'étude	157
b) Critères du choix des informateurs-clés.....	158
c) Critère de sélection des répondants.....	159
5.6.3 Particularité de la cueillette des données selon les secteurs d'étude.....	159
a) Spécificité de la cueillette des données dans l'Est et validation des résultats	160
b) Spécificité de la cueillette des données au Centre-ville de Montréal	161
c) Spécificité de la cueillette des données dans l'Ouest de Montréal	162
5.6.4 Recherche primaire	163
5.6.5 Instruments de cueillette des données	164
a) Guide d'entrevue	164
b) Questionnaire	164
5.6.6 Révision du questionnaire	166
5.7 QUESTION ÉTHIQUE	167
5.8 SAISIE ET ANALYSE	168
5.9 LIMITES DE LA RECHERCHE.....	170

CONCLUSION	172
CHAPITRE VI : PORTRAIT DES RÉPONDANTS	173
INTRODUCTION	173
6.1 DESCRIPTION GLOBALE DES RÉPONDANTS	173
6.2 LES RÉPONDANTS SELON LE SECTEUR D'INTERVENTION DES OC	175
6.3 LES RÉPONDANTS SELON LE GENRE.....	176
6.4 LES RÉPONDANTS SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ.....	180
6.4.1 Le nombre d'années de scolarité chez les femmes bénéficiaires des services	180
6.4.2 Le nombre d'années de scolarité chez les usagers hommes	181
6.5 LES RÉPONDANTS SELON LA SOURCE DE REVENUS AU MOMENT DE L'ENQUÊTE..	182
6.6 LES RÉPONDANTS SELON CERTAINES LANGUES (FRANÇAIS, ANGLAIS, ESPAGNOL ET CHINOIS)	184
6.7 LES RÉPONDANTS SELON L'ÂGE	185
6.7.1 L'âge des répondants selon le secteur d'intervention des OC	186
6.7.2 L'âge des répondants selon le genre	186
6.8 SITUATION MATRIMONIALE DES RÉPONDANTS	187
6.8.1 Situation matrimoniale des répondants selon la langue	187
6.8.2 Situation matrimoniale des répondants par groupe d'âge	188
6.9 LES RÉPONDANTS SELON LE NOMBRE D'ENFANTS	189
CONCLUSION	192
CHAPITRE VII: MOBILES DU CONTACT AVEC LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES À MONTRÉAL	195

INTRODUCTION	195
7.1 POURQUOI LES NOUVEAUX IMMIGRANTS CONTACTENT-ILS LES OC DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI?	195
7.1.1 Descriptions des raisons du contact avec les OC	197
7.1.2 Genre et raisons du contact	200
7.1.3 Langues et raisons du contact	201
7.1.4 Secteurs d'intervention des OC et raisons du contact.....	203
7.2 CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DES OC PAR LES USAGERS	204
7.2.1 Comment les nouveaux immigrants prennent-ils connaissance de l'existence des OC ?.....	204
7.2.2 Étude descriptive de la connaissance de l'existence de l'OC selon le territoire d'intervention des OC	207
7.2.3 Connaissance des OC selon la langue	209
7.2.4 Connaissance de l'existence des OC selon le genre	212
7.3 RAISONS MOTIVANT LE CHOIX D'UN OC À MONTRÉAL.....	213
7.4 AUTRES MOTIFS DU CHOIX DES OC.....	215
CONCLUSION	218
CHAPITRE VIII : APPRÉCIATIONS ET ÉVALUATION DES SERVICES OFFERTS DANS LES OC	222
INTRODUCTION.....	222
8.1 APPRÉCIATIONS DES OC.....	223
8.1.1 Opinions favorables aux OC	224
8.1.2 Opinions défavorables aux OC	226
8.1.3 Moments difficiles lors des passages dans les OC.....	228
8.2 IDENTIFICATION DES FORCES ET FAIBLESSES.....	231
8.2.1 Quelles sont les forces des OC ?.....	233

8.2.2	Insuffisances des OC	235
8.3	AVANTAGES DES SERVICES OFFERTS ET LES SERVICES LES PLUS UTILES	237
8.3.1	Avantages potentiels des services offerts selon le territoire d'étude	238
8.3.2	Avantages tirés des services offerts lors du passage dans les OC selon le genre	240
8.3.3	Services les plus utiles	243
	CONCLUSION	244
CHAPITRE IX: IMPACTS DES SERVICES OFFERTS : INSERTION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES RÉSEAUX SOCIAUX		246
	INTRODUCTION	246
9.1	INSERTION EN EMPLOI.....	247
9.1.1	Obtention d'un emploi après avoir bénéficié des services d'un OC	247
9.1.2	Emplois obtenus grâce aux services offerts par les OC	248
9.1.3	Les répondants sont-ils victimes de la discrimination dans leur processus de recherche d'emploi ?	252
9.2	CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS OBTENUS GRÂCE AUX SERVICES DES OC	253
9.2.1	Emplois liés à la formation et aux compétences	253
9.2.2	Emplois «temps partiel» versus « temps plein»	255
9.2.3	Emploi par «contrat» versus « emploi permanent».....	256
9.2.4	Salaires	257
9.2.5	Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi : emplois obtenus grâce aux services des OC par rapport aux emplois obtenus sans l'apport des OC	257
9.2.6	Genre et vitesse de pénétration sur le marché du travail après la formation dans les OC.....	261
9.2.7	Effets généraux des services offerts.....	265
9.3	USAGERS, RÉSEAUX SOCIAUX ET RÉPARTITION SPATIALE DES EMPLOIS	268
9.3.1	Insertion dans des réseaux sociaux	269

9.3.2	Caractéristiques des personnes qui s'insèrent dans des réseaux sociaux.....	270
9.3.3	Localisation des emplois obtenus.....	271
	Conclusion.....	273
	CHAPITRE X : GOUVERNEMENT, ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET LE FINANCEMENT DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS.....	278
	INTRODUCTION.....	278
10.1	PRÉSENTATION DES INTERVENANTS.....	279
10.2	DISTINCTION ENTRE LES SERVICES OFFERTS	281
10.2.1	Services offerts par Emploi-Québec	281
10.2.2	Services offerts par le MICC.....	282
10.3	ÉTAT DES RELATIONS AVEC LE GOUVERNEMENT	283
10.3.1	Rapport avec le gouvernement fédéral.....	287
10.3.2	Transferts fédéraux vers le provincial pour l'intégration des immigrants	288
10.3.3	Financement des OC par le gouvernement provincial	290
a)	Analyse des transferts du provincial vers l'action communautaire	291
b)	Analyse des dépenses totales du MICC pour la mission immigration et nombre d'immigrants.....	293
c)	Transferts fédéraux et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles : quels liens ?	294
d)	Analyse du lien entre soutien financier global à l'action communautaire et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles.....	294
10.3.4	Financements fédéral et provincial per capita.....	295
10.3.5	Rapport des OC avec le provincial à travers le ministère de l'Immigration	297
10.3.6	Rapport avec le provincial à travers Emploi-Québec	297
10.4	FACTEURS GOUVERNEMENTAUX INFLUENÇANT LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION DES USAGERS.....	299

10.4.1	Fixation des objectifs d'insertion en emploi	299
10.4.2	Influence des logiciels d'Emploi-Québec sur les OC	302
10.4.3	Conditions directes limitant l'employabilité des usagers	304
10.4.4	Manque de consultations des OC par le gouvernement	305
10.5	LES OC SONT-ILS IRRÉPROCHABLES?	306
	CONCLUSION	308
	CONCLUSION GÉNÉRALE	312
	ANNEXES	321
	ANNEXE A.1 : DÉFINITION DES CONCEPTS LIÉS À L'INTÉGRATION.....	322
	ANNEXE A.2 : ÉVOLUTION DU NIVEAU D'IMMIGRATION AU QUÉBEC 1998 - 2007 ...	323
	ANNEXE A.3 : ÉVOLUTION DES TRANSFERTS FÉDÉRAUX VERS LE PROVINCIAL SELON LE NOMBRE D'IMMIGRANTS REÇUS AU QUÉBEC	324
	ANNEXE A.4 : SOUTIEN FINANCIER GLOBAL DU MICC À L'ACTION COMMUNAUTAIRE ET NIVEAU D'IMMIGRATION (COURBE DE RÉGRESSION)	325
	ANNEXE A.5 : DÉPENSES TOTALES DU MICC POUR LA MISSION IMMIGRATION ET NOMBRE D'IMMIGRANTS	326
	ANNEXE A.6 : TRANSFERTS FÉDÉRAUX ET DÉPENSES TOTALES DU MICC POUR LA MISSION IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES	328
	ANNEXE A.7 : SOUTIEN FINANCIER GLOBAL À L'ACTION COMMUNAUTAIRE ET DÉPENSES TOTALES DU MICC POUR LA MISSION IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES	329
	ANNEXE A.8 : SCHEMA D'INTERPRÉTATION DE V CRAMER ET Φ	330
	ANNEXE B : UTILISATION DES RESSOURCES INTERPERSONNELLES	331
	ANNEXE C : LISTE DES OC EN EMPLOYABILITÉ À MONTRÉAL.....	332
	ANNEXE D : QUESTIONNAIRE ET GUIDE D'ENTREVUE	335

ANNEXE E : ÉTAT MATRIMONIAL DES RÉPONDANTS SELON LE GROUPE D'ÂGE.....	364
ANNEXE F.1 : PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LE SEXE DU RÉPONDANT	366
ANNEXE F.2 : TEST DU CHI-2 DE LA PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LE SEXE	367
ANNEXE F.3 : PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LA LANGUE ..	368
ANNEXE F.4 : TEST DU CHI-2 DE LA PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LA LANGUE	368
ANNEXE F.5 : PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LES SECTEURS GÉOGRAPHIQUES	369
ANNEXE F.6 : TEST DU CHI-2 DE LA PRINCIPALE RAISON DU CONTACT AVEC LES OC SELON LE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE	371
ANNEXE F.7 : CONNAISSANCE DES OC SELON LE TERRITOIRE D'ÉTUDE.....	372
ANNEXE F.8 : TEST DU CHI-2 DE LA CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DE L'OC SELON LE TERRITOIRE D'ÉTUDE.....	373
ANNEXE F.9 : CONNAISSANCE DES OC SELON LA LANGUE.....	374
ANNEXE F.10 : TEST DU CHI-2 DE LA CONNAISSANCE DES OC SELON LA LANGUE ...	375
ANNEXE F.11 : MESURE DE LA FORCE DE LA RELATION ENTRE LES MOYENS DE CONNAISSANCE DES OC ET LA LANGUE	375
ANNEXE F.12 : RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON LA LANGUE	375
ANNEXE F.13 : CONNAISSANCE DE L'EXISTENCE DE L'OC SELON LE GENRE	376

ANNEXE F.14 : TEST DU CHI-2 DE LA CONNAISSANCE DES O.C. SELON LE GENRE...	377
ANNEXE G.1 : AVANTAGES POTENTIELS DES SERVICES SELON LE SECTEUR GÉOGRAPHIQUE	378
ANNEXE G.2 : AVANTAGES TIRÉS DES SERVICES OFFERTS SELON LE GENRE.....	380
ANNEXE H.1 : RÉPARTITION DES EMPLOIS OBTENUS SELON LA LANGUE.....	381
ANNEXE H.2 : ANALYSE DESCRIPTIVE DE L'OBTENTION DES EMPLOIS GRÂCE AUX SERVICES OFFERTS PAR LES O.C. SELON LE SEXE DES RÉPONDANTS	382
ANNEXE H.3 : EMPLOI TEMPS PLEIN VS TEMPS PARTIEL	383
ANNEXE H.4 : EMPLOIS À CONTRAT ET EMPLOIS PERMANENTS	384
ANNEXE H.5 : LA RÉMUNÉRATION DES USAGERS AYANT OBTENU UN EMPLOI.....	385
ANNEXE H.6 : ÉTUDE COMPARÉE DES EMPLOIS OBTENUS GRÂCES AUX SERVICES OFFERTS ET DES EMPLOIS OBTENUS SANS LES SERVICES OFFERTS PAR LES O.C.	386
ANNEXE H.7 : TEMPS MOYENS D'OBTENTION D'UN PREMIER EMPLOI SELON LE GENRE	387
ANNEXE H.8 : TEST D'INDÉPENDANCE DES VARIANCES DU TEMPS D'OBTENTION D'UN PREMIER EMPLOI.....	388
ANNEXE H.9 : INSERTION EN EMPLOI ET INSERTION AUX RÉSEAUX	389
ANNEXE H.10 : INSERTION AUX RÉSEAUX SOCIAUX SELON LE GENRE	390
ANNEXE H.11 : INSERTION AUX RÉSEAUX SOCIAUX SELON LE SECTEUR D'ÉTUDE....	391
ANNEXE H.12 : INSERTION AUX RÉSEAUX SOCIAUX SELON LE STATUT MATRIMONIAL	392
ANNEXE H.13 : INSERTION AUX RÉSEAUX SELON LA LANGUE	393

ANNEXE I.1 : APERÇU DE L'ÉVOLUTION DES REVENUS ET DÉPENSES GLOBALES DU MICC EN MATIÈRE D'IMMIGRATION, D'INTÉGRATION, DE FRANCISATION ET DE RÉGIONALISATION	394
ANNEXE I.2 : COEFFICIENT DE DÉTERMINATION NIVEAU D'IMMIGRATION ET TRANSFERTS FÉDÉRAUX.....	398
ANNEXE I.3 : ANOVA (NIVEAU D'IMMIGRATION ET TRANSFERTS FÉDÉRAUX)	399
ANNEXE I.4 : MODÈLE DE LA RÉGRESSION LINÉAIRE NIVEAU D'IMMIGRATION ET TRANSFERTS FÉDÉRAUX.....	399
ANNEXE I.5 : COEFFICIENT DE DÉTERMINATION (R ²) SOUTIEN FINANCIER GLOBAL DU MICC À L'ACTION COMMUNAUTAIRE.....	400
ANNEXE I.6 : ANOVA SOUTIEN FINANCIER GLOBAL DU MICC À L'ACTION COMMUNAUTAIRE.....	400
ANNEXE I.7 : MODÈLE DE RÉGRESSION SOUTIEN FINANCIER GLOBAL DU MICC À L'ACTION COMMUNAUTAIRE.....	401
BIBLIOGRAPHIE	402

LISTE DES FIGURES

Figure

2.1: OC en employabilité pour personnes immigrantes à Montréal.....	51
4.1: Relation entre les différents acteurs de l'intégration au Québec	137
5.1: Schéma récapitulatif de la méthodologie.....	147
7.1: Services offerts par les OC.....	215
7.2: Autres motifs du choix des OC.....	218
8.1: Appréciations et effets des services offerts dans les OC.....	222
8.2: Qualité des OC.....	226
9.1: Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon que les emplois sont obtenus ou non grâce aux services des OC	261
9.2: Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon le genre	265
9.3: Autres bénéfices des services offerts dans les OC.....	268
9.4 : Répartition spatiale des emplois obtenus par les immigrants issus des minorités visibles après la formation dans les OC à Montréal.....	272
10.1: Différents rapports entre les OC et le gouvernement.....	285
10.2: Principaux rôles du gouvernement dans la sphère migratoire	311

LISTE DES TABLEAUX

Tableau :

4.1: Indicateurs d'insertion économique.....	129
5.1: Résumé des paramètres de la recherche.....	147
5.2: Proportion des immigrants dans les trois territoires d'étude, 2001	153
6.1: Description globale des répondants selon le secteur d'étude.....	174
6.2: Répartition des répondants selon certaines langues par secteur géographique..	176
7.1: Description des raisons du contact selon les mentions.....	200
7.2: Moyens de connaissance de l'existence des OC.....	206
8.1: Facteurs non appréciés dans les OC.....	228
8.2: Moments difficiles lors des passages.....	231
8.3: Forces des organismes communautaires.....	235
8.4: Limites des OC.....	237
8.5: Pour un nouvel arrivant, voyez-vous des avantages au fait de bénéficier des services de cet organisme?.....	239
8.6: Pensez-vous que les activités fournies par l'organisme vous ont aidé dans votre recherche d'emploi? Pourquoi?.....	241
8.7: Services les plus utiles.....	243
9.1: Obtention d'un emploi.....	247
9.2: Obtention des emplois selon les services des OC vs sans les services des OC .	251
9.3: Usagers victimes de la discrimination lors du processus d'insertion.....	252
9.4: Emplois selon la qualification des usagers.....	255
10.1: Dépenses per capita pour l'intégration des immigrants au Québec de 1999 à 2009.....	296

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACCÉSSS	Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux
CAMO-PI	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrante
CLAM	Carrefour de liaison et d'aide multi-ethnique
CEFJI	Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes
CJE	Centres jeunesse d'emploi
CLE	Centre local d'emploi
CBO	Community based organizations
CREP	Centre éducatif et pédagogique
CSAI	Congregational study action issue
ENI	Enquête longitudinale sur l'Établissement des nouveaux immigrants
ELIC	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
DÉC	Développement Économique et Communautaire
M.A.I.I.C.C	Ministère des Affaires internationales, de l'immigration et des communautés culturelles, aujourd'hui MICC
MICC	Ministère de l'Intégration et des Communautés culturelles
MSSS	Ministère de la Santé et Services sociaux
NGO	Non-gouvernemental organisation
OC	Organisme communautaire
ONG	Organisme non-gouvernemental
PME	Petites et moyennes entreprises
PANA	Programme d'appui aux nouveaux-arrivants
PRI	Programme régional d'intégration
PARCI	Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles

PSPPOD	Programme de soutien à la pleine participation et à l'ouverture à la diversité
PAD	Programme action diversité
PRIIME	Programme d'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi
PROMIS	Promotion - intégration - société nouvelle
RMR	Région métropolitaine de recensement
SACA	Secrétariat à l'action communautaire autonome
SUCCESS	''United chinese community enrichment service society''
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et Immigrantes

RÉSUMÉ

Analyser l'insertion des immigrants issus des minorités visibles, c'est notamment s'attarder sur les services des organismes publics, privés et communautaires qui leur viennent en aide dans leur processus de recherche d'emploi. L'objectif principal de cette thèse est d'analyser les effets des services des organismes communautaires (OC) intervenant auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal et d'examiner la façon dont les politiques gouvernementales influencent les actions de ces OC. Par conséquent, la thèse décrit les impacts des services offerts aux usagers, à savoir, principalement, l'obtention d'un emploi, l'apprentissage de la culture de la société d'accueil et surtout l'insertion dans des réseaux sociaux. La thèse porte également sur les relations entre les OC et le gouvernement et sur les différents types de partenariat que les OC expérimentent avec notamment le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Emploi-Québec. La thèse repose en grande partie sur deux types de collecte de données : d'une part, un questionnaire a été administré par téléphone à 91 nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui ont bénéficié des services offerts par des OC; d'autre part, des entretiens semi-dirigés ont été réalisés auprès de 12 conseillers en emploi de quatre (4) OC.. Le questionnaire dont les répondants sont à 64% des hommes et à 36% des femmes et dont l'âge moyen est de 37 ans met en lumière: les services offerts par les OC dont l'accueil, l'orientation et l'immersion professionnelle; les mobiles qui poussent les immigrants récents vers les OC dont le plus important est l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi propres au Québec); les moyens de connaissance des OC, principalement les organismes gouvernementaux (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et Emploi-Québec) et les proches (amis, parents); les forces des OC dont la compétence et l'expertise des employés; et les effets des services offerts par les OC en fonction certaines variables, dont le genre, la langue et la situation matrimoniale des usagers. Parmi ces effets, la thèse s'est attardée sur les types d'emploi obtenus par ces usagers en distinguant les emplois permanents/stables et les emplois dits précaires. La thèse montre également que l'insertion dans des réseaux sociaux est un effet important des services offerts par les OC, ces réseaux constituant des ressources supplémentaires qui facilitent l'obtention d'un emploi. Enfin, aux yeux des répondants du questionnaire, les activités les plus utiles réalisées au sein des OC sont l'élaboration de CV, la rédaction de la lettre de présentation et les simulations d'entrevue d'embauche.

Quant aux entrevues, elles mettent en lumière le rapport entre les OC et le gouvernement. Elles révèlent que le MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) est flexible dans le partenariat avec les OC alors qu'Emploi-Québec est plus rigide. La thèse aborde enfin la gestion de l'immigration et le financement de celle-ci au Canada et au Québec. Le dernier chapitre est consacré à l'étude des transferts financiers entre les gouvernements fédéral et provincial d'une part et, d'autre part, entre le gouvernement du Québec et les OC. Il ressort que le

gouvernement fédéral finance l'immigration selon le nombre d'immigrants reçus au Québec alors que le gouvernement du Québec ne finance pas toujours les OC selon le nombre d'immigrants reçus.

Mots clés : Organisme communautaire, gouvernance, partenariat, immigrants, réseaux sociaux, intégration

ABSTRACT

Analyzing the integration of immigrants from visible minorities is particularly dwell on the services of public, private and community support them in their job search process. The main objective of this thesis is to analyze the effects of service organizations (CBOs) working with new immigrants from visible minorities in Montreal and to examine how government policies influence the actions of the OC. Therefore, the thesis describes the impact of services to users, ie, mainly, getting a job, learning the culture of the host society and especially the inclusion in social networks, etc. The thesis also addresses the relationship between CBOs and the government and the various types of partnerships that are experimenting with CBOs including the Department of Immigration and Cultural Communities and with Job Québec. The thesis rests largely on two types of data collection: first, a questionnaire was administered by telephone to 91 new immigrants from visible minorities who have benefited from services offered by CBOs: on the other hand, semi-structured interviews were conducted with of 12 employment counselors of four (4) CBOs. The questionnaire in which respondents are 64 % of men and 36 % of women whose average age is 37 years highlights: services provided by the CBOs (reception, orientation, professional immersion, etc.). It's growing mobile recent immigrants to the OC is the most important, a knowledge of job search methods specific to Quebec. knowledge of how to CBOs, mainly government structures (MICC and Emploi-Québec) and friends (friends, relatives); forces CBOs whose competence and expertise of employees and the impact of services provided by the CBOs depending on certain variables, including gender, language and marital status of users. Among these effects, the thesis has focussed on the types of jobs obtained by these users in distinguishing between permanent / stable and unstable so-called jobs. The thesis also shows that inclusion in social networks is an important effect of the services offered by the CBOs; these networks constitute resources that facilitate finding employment. Finally, in the eyes of the questionnaire respondents, the most useful activities carried out within the OC are the development of resumes, writing cover letter and mock job interview.

As for interviews, they highlight the relationship between CBOs and the government. They reveal that the MICC (Department of Immigration and Cultural Communities) is flexible in partnership with CBOs while Emploi-Québec is more rigid. The thesis finally discusses the management of immigration and funding for it in Canada and Quebec. The last chapter is devoted to the study of financial transfers between the federal and provincial governments on the one hand and on the other hand, between the Government of Quebec and the CBOs. It appears that the federal government funds immigration based on the number of immigrants admitted to Quebec while the

government, Quebec still does not fund the CBOs by the number of landed immigrants

Keywords: Community organization, governance, partnership, immigrants, social networks, integration

INTRODUCTION GÉNÉRALE

La migration internationale et les problématiques qu'elle engendre constituent des enjeux majeurs en ce 21^e siècle pour les hommes politiques et la société civile. Les politiques d'intégration des immigrants issus des minorités visibles sont grandement évaluées selon leur intégration économique (Bolzman, 2007). Le Canada et le Québec s'inscrivent dans cette logique. Cette situation amène plusieurs chercheurs à s'interroger sur l'intégration des immigrants au Canada et au Québec. Leur participation au marché du travail contribue à la croissance démographique et économique du pays d'accueil; elle représente également une fierté pour les migrants eux-mêmes et leur famille. Les recherches sur la migration abordent plusieurs champs dont les politiques migratoires, l'intégration professionnelle et socioculturelle, les différences culturelles, l'équité et la diversité, les questions de justice et linguistique, le logement, les réseaux sociaux et l'éducation. Le champ abordé ici est le rôle des organismes communautaires (OC) auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. En d'autres mots, il s'agit de répondre aux questions suivantes : dans quelle mesure les services offerts viennent en aide aux nouveaux immigrants (minorités visibles) dans leur processus d'insertion ? Quel est l'effet des exigences gouvernementales sur le recrutement de ces usagers par les OC ? De façon spécifique, nous voulons évaluer les services offerts à ces nouveaux immigrants – enquête d'emploi - par des OC et l'influence des décisions politiques sur ces derniers dans

l'exercice de leur tâche à savoir l'insertion à Montréal. Le choix des OC et celui des nouveaux immigrants issus des minorités visibles n'est pas fortuit. La relative absence d'écrits sur les OC intervenant auprès de ce type d'usagers explique notre intérêt à explorer ce champ. Au Québec, peu de recherches ont porté sur ces OC. On a peu d'informations sur les services offerts et les impacts sur les bénéficiaires de ces services. On note également moins de publications sur les contraintes gouvernementales sur ces OC. La présente thèse tente de combler ce vide. Ces nouveaux immigrants issus des minorités visibles rencontrent beaucoup de difficultés à obtenir des emplois correspondant à leur qualification pré-migratoire au Canada et au Québec (Godin, 2004) et sont à faible revenu (Canada, 2004c); d'où l'intérêt d'analyser l'impact que peuvent avoir les services des OC sur leur parcours en emploi à Montréal où 76,8 % des immigrants admis entre 1999 et 2008 et présents au Québec résidaient au début de 2010 (Québec, 2010b).

Au Québec, les politiques migratoires visent entre autres les objectifs suivants : réunir les familles, assurer la réussite économique et sociale des immigrants, soutenir leur développement économique et démographique, offrir un secours aux personnes réfugiées, etc. (St-Amours, 2010; Legault et Rachédi, 2008; Chouinard et Peltier, 1983). Pour atteindre ces objectifs, le gouvernement développe des partenariats avec divers acteurs, dont les OC qui ont acquis au fil des années une capacité d'adaptation qui se manifeste par la souplesse et la flexibilité de leur pratique. Ils semblent avoir développé une expertise diversifiée auprès des groupes ethnoculturels tant à Montréal

qu'en région. Généralement, la mission principale de ces OC du secteur de l'immigration et l'intégration consiste à lutter contre l'exclusion par l'insertion sociale et professionnelle. Dans cette optique, ils font preuve d'innovation sociale en livrant plusieurs types de services allant de l'accueil à l'insertion professionnelle en passant par l'orientation, la formation filmée en recherche d'emploi, l'éducation (francisation), la recherche de logement, le réseautage, l'immersion culturelle, etc. C'est dans ce contexte que nous nous proposons d'analyser l'impact de leur contribution auprès des bénéficiaires de services. L'enquête, menée auprès de 4 OC, visait spécifiquement à connaître les caractéristiques des personnes immigrantes issues des minorités visibles qui côtoient les organismes, les raisons qui amènent ces personnes vers les OC, l'appréciation et l'effet des services offerts. L'étude veut aussi déterminer l'influence des décisions gouvernementales sur le recrutement des usagers par les OC. Au plan scientifique, l'étude va contribuer au développement des savoirs sur les OC intervenant auprès des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Vue sous un autre angle, notre thèse va jeter un éclairage sur les effets de certaines politiques gouvernementales en matière d'insertion des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Parmi les contributions empiriques de la présente thèse, il y a la connaissance plus approfondie du rôle de chacun des acteurs et en particulier celui des OC dans le processus d'insertion en emploi des nouveaux immigrants issus des minorités visibles ainsi que des services offerts par ces OC. La recherche a buté sur quelques difficultés et connaît, par conséquent, des insuffisances. En effet, la

recherche a été limitée par « l'effet de mémoire » des usagers. Certains répondants se souvenaient difficilement des réponses à certaines questions parce que leur passage dans les OC date d'environ cinq années. Il a été constaté également que lors des entrevues, plusieurs répondants portaient une appréciation sur les conseillers en emploi plutôt que juger les OC. D'autre part, il serait encore important de mentionner que les participants à l'enquête ont été soit recrutés soit référés par les employés des OC. Cette situation pourrait avoir engendré des biais dans l'enquête particulièrement dans l'appréciation des services. Deux méthodes de collecte de données ont été combinées. Auprès des 12 employés des quatre OC (soit trois employés par OC), des entrevues semi-dirigées ont été menées. En revanche, un questionnaire a été administré (au téléphone) aux 91 nouveaux immigrants ayant bénéficié des services de recherche d'emploi dans les OC.

La thèse soumise ici comprend dix (10) chapitres structurés de la façon suivante : le chapitre I présente l'état des écrits sur les minorités visibles et l'emploi dans un contexte urbain. Le chapitre II aborde la notion de gouvernance ou de partenariat selon différentes appellations. Le chapitre III traite de la gestion de l'immigration au Canada et au Québec. Le chapitre IV expose la problématique et le cadre conceptuel de la recherche qui est exploratoire. Le chapitre V décrit la stratégie de collecte de données tandis que le chapitre VI décrit les participants à l'enquête. Le chapitre VII présente les raisons qui amènent les nouveaux immigrants vers les OC. Les chapitres VIII et IX abordent respectivement l'appréciation et des effets des services offerts

aux usagers. Le chapitre X parle du rapport OC et gouvernement à Montréal et du financement des OC. Enfin, le lecteur trouvera une conclusion générale dans la dernière section.

CHAPITRE I : IMMIGRANTS ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES ET EMPLOI : RECENSION DES ÉCRITS ET THÉORIES

Introduction

Depuis quelques décennies, la provenance des immigrants au Canada a changé (Statistique Canada, 2004c). En effet, la majorité des immigrants ne proviennent plus d'Europe comme c'était le cas auparavant, mais ils sont de plus en plus originaires d'Asie, d'Amérique latine, d'Afrique et du Moyen-Orient (Tran, 2004; Chicha et Charest, 2008; Turcotte, 2010). La population issue des minorités visibles est en forte croissance au Canada et représente un poids grandissant dans le bilan de la natalité (Statistique Canada, 2006b). Cependant, ces populations immigrantes issues des minorités visibles sont confrontées aux difficultés d'intégration économique et à la problématique du faible revenu (Boudarbat et *al*, 2010). Cette exclusion économique peut avoir plusieurs conséquences. Boudarbat et *al* (2010) citent le recours aux programmes de sécurité sociale, le départ vers d'autres provinces et le retour dans le pays d'origine. Le présent chapitre, justifiant le choix des immigrants issus des minorités visibles, décrit successivement la situation de cette catégorie d'immigrants sur le marché du travail au Canada et les concepts théoriques expliquant cette problématique.

1.1. Immigrants de minorités visibles et emploi

Selon la loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada, les minorités visibles sont les individus, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont

pas la peau blanche. Selon Statistiques Canada, la catégorie – autodéclarée – des minorités visibles comprend les groupes suivants : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidental, Japonais, Coréen et les habitants des îles du Pacifique.

Après l'obtention d'un visa d'immigration, le document leur donnant légalement accès au Canada et au marché du travail et, dès que les premières démarches (logement, délivrance du numéro d'assurance sociale...) d'installation sont entamées ou terminées, la plupart des immigrants songent à l'insertion socioéconomique. Cependant, l'intégration des minorités visibles constitue une réalité fort complexe dont il s'avère délicat de délimiter le contour. Leur accès au marché du travail est souvent parsemé d'embûches dues à plusieurs facteurs dont entre autres la différence entre leur culture d'origine et celle du pays hôte, la discrimination, le manque d'information sur le marché de l'emploi, etc. (Godin, 2004; Sathoud, 2004; Renaud et Martin, 2006; Renaud et Cayn, 2006; Boudarbat et Boulet, 2007; Chicha et Charest, 2008; Boudarbat, Boulet et Zhu, 2010). Plusieurs travaux de recherche vont dans ce sens. Pour Banerjee (2009) « It is well known that immigrants enter the Canadian labour market with considerable disadvantage and that this disadvantage is greater for those of non-European origins». Blain (2005) note que ces types de barrières touchent tous les nouveaux immigrants; ce, peu importe leur pays d'origine. Il semble que les difficultés d'insertion des immigrants issus des minorités visibles s'accroissent dans le

temps. Comparant l'insertion des nationaux et des immigrants issus des minorités visibles, Statistique Canada (2004b :14) écrit :

En 1981, les hommes et les femmes nés à l'étranger, appartenant à une minorité visible et faisant partie du groupe d'âge d'activité maximale présentaient des taux d'emploi plus élevés et des taux de chômage plus faibles que les hommes et les femmes nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible. Cette situation a changé au cours des années 1980 et 1990, alors que les taux d'emploi ont chuté et que les taux de chômage ont augmenté, tant chez les hommes appartenant à une minorité visible que chez ceux n'appartenant pas à une minorité visible. Les hommes nés à l'étranger et appartenant à une minorité visible, en particulier les immigrants récents, ont vu leur situation se détériorer plus rapidement sur le marché du travail que celle des hommes nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible. Cet écart par rapport à la situation d'emploi des hommes appartenant au groupe d'âge d'activité maximale a atteint sa valeur la plus élevée en 1996; en 2001, l'écart avait quelque peu diminué. Dans le cas des femmes, les taux d'emploi ont augmenté pour toutes les catégories, à l'exception des femmes nées à l'étranger et appartenant à une minorité visible, et ce, même si leur niveau de scolarité était plus élevé que la plupart des autres femmes. En ce qui a trait à la situation sur le marché du travail, l'écart observé chez les personnes nées à l'étranger et appartenant à une minorité visible pourrait être lié à des cas de discrimination ou de traitement injuste.

Une étude plus récente de l'Institut de la Statistique du Québec (2009) révèle que pour les nouveaux immigrants diplômés universitaires, le taux de chômage est trois fois plus élevé que celui des personnes d'origine canadienne. Cet état de fait amène ces personnes souvent qualifiées vers des emplois demandant peu de qualifications (Canada, 2008). Les contre-performances des minorités visibles sur le marché du travail s'expliquent d'abord par le fait qu'elles sont nées hors du Canada. Ces personnes nées à l'étranger ont beaucoup plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail que celles nées au Canada et les personnes n'appartenant pas aux minorités visibles (Canada, 2004b; Banerjee, 2009). Ces nouveaux immigrants issus des

minorités visibles sont également confrontés à plusieurs autres obstacles dans leur accès au marché de l'emploi. Chicha et Charest (2008) et Canada (2004b) énumèrent ces barrières : non-reconnaissance des diplômes étrangers, maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, manque d'expérience de travail canadienne, pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main d'œuvre, discrimination, racisme... Chicha et Charest ajoutent que chacun de ces obstacles est déjà difficile à surmonter lorsqu'ils sont pris séparément; mais comme ils peuvent se combiner l'un à l'autre, cela rend la tâche encore plus ardue créant ainsi un cercle vicieux du chômage. Si bien que les nouveaux immigrants issus des minorités visibles affichent un taux plus élevé de faible revenu que les autres Canadiens (Boudarbat et Boulet, 2010a; Canada, 2004c). Toutefois, le gouvernement du Québec tente de lutter contre l'exclusion de ces personnes du marché du travail par la mise en place des programmes étudiés plus loin.

1.2. Intégration, intégration économique, intégration à l'emploi ou insertion ?

Dans la littérature traitant de l'accès à l'emploi des personnes immigrantes, l'on souligne la présence d'une confusion autour des concepts d'intégration, d'intégration économique, d'intégration en emploi et de l'insertion en emploi.

« [...] le terme intégration évoque une réalité variable, floue » (Fortin, 2000 : 1). Le concept traduit tantôt une évolution identitaire, un mouvement sur le plan identitaire où il est question de culture(s) tantôt un processus concret d'établissement, telle une participation économique ou politique (ibid : 6) et même résidentielle et scolaire

(Piché et Bélanger, 1995). Piché et Bélanger (1995) ont élaboré des indicateurs opérationnalisant le concept de l'intégration. L'intégration économique des immigrants signifie une participation de ces derniers aux différents secteurs de l'économie (CAMO-PI¹, 1996). Ce concept inclut l'entrepreneuriat, la création d'entreprise ou le travail autonome et des formes de travail salarié (travail en entreprise, fonction publique...) pour les immigrants. L'entrepreneuriat (ethnique) est diversement apprécié par les chercheurs (Boudreau, 1998). Certains le considèrent comme un indicateur d'intégration. D'autres le perçoivent comme un indice de non-intégration. Pour cette raison, ce thème ne sera pas développé

dans la présente thèse.

Vernières (1997, cité par Godin, 2005 : 35) pense que c'est un « processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi ». En tant que telle, l'insertion s'apparente à un ensemble de processus visant à réduire la mise à l'écart économique des personnes sans emploi et à les entraîner progressivement vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec le milieu de l'emploi. Vue sous cet angle, l'insertion est équivalente à l'intégration en emploi. Elles visent - toutes deux - à offrir des possibilités aux personnes sans emploi afin d'accroître leur participation à la vie

¹ Comité d'Adaptation de la Main-d'œuvre – Personnes immigrantes

économique de la nation (voir suite, annexe A1). Cependant, on peut s'interroger sur la qualité des emplois obtenus par les nouveaux immigrants; ainsi, le type d'intégration ou la qualité de cette dernière est souvent remis en cause. Dans une récente publication, Boudarbat et Boulet (2010a) ont réalisé une étude poussée sur la qualité des emplois des individus ayant un diplôme postsecondaire canadien et qui avaient un emploi en 2005. Cette recherche portait sur des données de 2005 de l'Enquête nationale auprès des diplômés de la promotion 2000. L'objectif des chercheurs était de comparer la qualité des emplois occupés par les immigrants et par les Canadiens de naissance. Ils ont analysé les critères suivants : le salaire horaire, la stabilité d'emploi, le nombre d'heures de travail par semaine, le lien entre l'emploi occupé et le programme d'étude, l'auto-emploi et la satisfaction à l'égard de l'emploi. Boudarbat et Boulet concluent que les immigrants arrivés à l'âge adulte et qui possèdent un diplôme postsecondaire canadien sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux Canadiens de naissance. Ces sombres conclusions révèlent la mauvaise intégration des nouveaux immigrants sur le marché du travail. La situation en emploi des immigrants s'est dégradée à partir du début de la décennie 1980. En effet :

En 2006, le taux d'emploi des Canadiens de naissance vivant au Québec était de 82,6 % alors qu'il était de 71,2 % pour les immigrants. En 1981, c'était l'inverse : le taux d'emploi des immigrants était supérieur à celui des Canadiens de naissance vivant au Québec (Boudarbat et Boulet, 2010b : ii)

Plusieurs autres indicateurs mesurent l'insertion en emploi : la durée d'accès au premier emploi, le statut d'emploi lié à un contrat de durée déterminée ou

indéterminée, l'emploi lié à sa formation ou non, le nombre et le type d'emplois occupés, la durée du chômage, le salaire, etc. Quant à Piché et Bélanger (1995), ils montrent que l'intégration au marché du travail des personnes migrantes s'évalue à la fois par des indicateurs quantitatifs (taux de chômage, niveau de scolarité, mobilité professionnelle, revenu, statut socioéconomique, insertion permanente sur le marché, taux d'activité, emploi à temps partiel vs temps plein, concentration dans certaines professions, sous-emploi, période de non-emploi, emploi projeté...) et qualitatifs (secteur faible/mou vs secteurs forts, satisfaction sur le marché du travail, accès à l'emploi de leur choix...).

L'insertion en emploi est un processus dans lequel interviennent souvent des intermédiaires tels que les OC et les gouvernements, ces derniers, notamment, en tant que bailleurs de fonds. Soulignons que le secteur privé y joue aussi un rôle. C'est par exemple le cas du Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications qui aide les nouveaux immigrants à s'intégrer dans le secteur des télécommunications, de l'information et des communications².

² http://www.technocompetences.qc.ca/actualite/integration_mtl

L'étude de l'insertion des immigrants a généré plusieurs théories. Étudions en quelques-unes et voyons comment elles permettent de saisir la réalité des immigrants à Montréal.

1.3. Le marché du travail et ses caractéristiques

De nombreuses théories tentent d'expliquer le processus d'intégration des immigrants au marché local de l'emploi. Avant d'analyser ces concepts théoriques, les lignes ci-après tentent de distinguer deux caractéristiques principales du travail : travail permanent/travail précaire

1.3.1. Les types d'emploi

Le marché du travail est différemment défini selon les courants de pensée (Grant et Marcotte, 1987). Pour Fougeyrollais et *al* (1998), le marché du travail symbolise l'organisation et les services liés aux mécanismes de la production, la gestion des entreprises et toutes autres activités reliées aux occupations rémunérées ou non. La conception de l'économie néo-classique, adoptée dans cette thèse, l'appréhende sous la forme d'un lieu de rencontre entre l'offre et la demande qui permet de déterminer un niveau de salaire (Gambier et Vernières, 1982). Dans ce cas, le travail s'apparente à une marchandise qui suit les règles de l'offre et de la demande et s'ajuste en fonction des quantités et des prix et de la situation économique (voir sections suivantes). Gambier et Vernières (1982) énumèrent certains critères de distinctions lors de l'échange entre l'offreur et le demandeur du travail : le salaire, la sécurité du travail,

la non-pénibilité physique, le statut social, les conditions de travail, la possibilité d'une carrière...À ces paramètres, Grant et Marcotte (1987) ajoutent le temps du travail c'est-à-dire le temps partiel et le temps plein. Grant et Marcotte incluent le travail à temps partiel dans la catégorie des emplois précaires alors que Fournier et al (2003) pensent qu'un emploi à temps partiel sur une base régulière constitue un emploi typique donc, permanent³. La nouvelle économie, celle de la décennie 90, marquée par de nombreuses évolutions, affecte aujourd'hui, le marché du travail (Bonnivert, Rorive et xhaufclair, 2003) à tel point que certains chercheurs dont Kalleber (2000) qualifient ces nouvelles conditions de «non standard». L'auteur ajoute:

Nonstandard employment relations-such as part-time work, temporary help agency and contract company employment, short-term and contingent work, and independent contracting-have become increasingly prominent ways of organizing work in recent years (p341)

La présence/l'absence ou le défaut de qualité de ces critères dans un contrat de travail constituent un éventuel danger et détermine la précarité/permanence de l'emploi. Or, «les nouveaux modes d'organisation de la production et du travail ont pour effet de reporter ces risques sur le travailleur (D'Amours, 2009)». Paugam (2003) analyse la précarité professionnelle sous l'angle de l'instabilité de l'emploi. Il existe une

³ Parce que «Depuis le début des années 1990, les types d'emploi se sont diversifiés et des emplois dits atypiques sont apparus sous diverses formes : l'emploi à temps partiel, l'emploi à durée temporaire, le travail autonome ou indépendant et le cumul d'emplois.»/
<http://tests.fadoq.org/accueil/affichage.asp?B=1299/> Consulté le 13 août 2010

certaine confusion dans la littérature scientifique à propos des définitions de la notion de précarité d'emploi (Fournier et al, 2003 : 43). D'ailleurs, Rose (2001) conteste l'existence même de la précarité généralisée du marché du travail. Il fait valoir plutôt la coexistence de la mobilité et de la stabilité du marché du travail. Grenon et Chun (1997) désignent «l'emploi permanent» par le vocable «emploi d'une durée indéterminée». Leur choix se justifie par le fait que la date de cessation n'a pas été déterminée. Alors que «l'emploi non permanent prend fin à une date déterminée au préalable ou dès qu'un projet est terminé» (Grenon et Chun, 1997 : 24) soit un emploi à contrat ou encore temporaire. Vu la présence d'une confusion et d'une pléthore d'indicateurs identifiant la précarité de l'emploi, nous optons – dans le cadre cette thèse – pour la définition restrictive de Statistique Canada (2003d : 18) qui ne considère que les deux paramètres suivants : le travail à temps partiel et les emplois temporaires. Par conséquent, il est retenu qu'un emploi précaire est soit un emploi à temps partiel (moins de 30 heures/semaine) soit à contrat (durée inférieure à 12 mois). Cette définition se rapproche – excepté l'auto-emploi - de celle adoptée par Boudarbat et Maude (2010a) qui définissent les emplois précaires par les caractéristiques suivantes: les emplois temporaires ou à temps partiel, et l'auto-emploi. Se référant à Piché et Bélanger (1995), ces indicateurs seront utilisés pour connaître le type d'emploi que les usagers des OC obtiennent après avoir suivi des formations de recherche d'emploi (Chapitre IX).

1.3.2. Les théories de la segmentation du marché du travail

Le marché du travail est subdivisé en différents segments économiques (Grant et Marcotte, 1987; Boudreau, 1999; Shaw et Pandit, 2001) et spatial (Shaw et Pandit, 2001; Wright, Ellis et Parks 2010). Ainsi, le marché du travail serait segmenté selon le territoire pour une certaine catégorie d'emplois dans certains grands centres urbains. Certaines offres/demandes d'emploi et/ou les salaires, fluctuent dépendamment du territoire dans ces régions métropolitaines. Wright, Ellis et Parks (2010) ont analysé la segmentation géographique et économique du marché des immigrants à Los Angeles. Ils constatent:

The distribution of employment within metropolitan areas is highly uneven and industries clump together in specific places. The geographies of employment and the local labour markets that develop around those nodes provide clues to understanding urban morphology (p1037)

Wright, Ellis et Parks montrent la liaison entre le lieu de résidence et le lieu d'emploi des immigrants. Les chercheurs soutiennent que l'un influence l'autre. Quant à Grant et Marcotte (1987) et Boudreau (1999), ils conçoivent la segmentation du marché du travail purement économique. Le marché de l'emploi est caractérisé par un dualisme : un secteur dit stable opposé à un autre secteur dit instable. Le secteur stable est défini par la présence des emplois permanents et qualifiés, des salaires élevés, de bonnes conditions de travail et une carrière prometteuse. Ces emplois sont présents dans les grandes firmes et la fonction publique. À l'inverse, le secteur instable est caractérisé

par des salaires plus faibles, le travail temporaire, des risques de chômage importants, l'absence de promotion et ne permettant pas la mobilité professionnelle. Les emplois dans ce secteur n'exigent presque pas de qualification et de formation. Ils sont caractérisés par un fort taux de roulement du personnel provoquant un besoin important en main-d'œuvre pour le segment. « As a result, employers seek to recruit immigrants to fill secondary sector positions rejected by natives » (Massey et al, 1994: 715, voir Piore, 1979). On constate depuis plusieurs années qu'une forte proportion d'immigrants se retrouve dans ce secteur (Boudreau, 1998). La description du secteur instable correspond aux professions de la restauration, de l'hôtellerie, de la boucherie, de l'industrie textile, du commerce dans les dépanneurs. Ce sont surtout ces secteurs qui accueillent les immigrants à Montréal (Gravel et al, 2001).

Si le concept de la division du marché du travail retrace partiellement le vécu de certains migrants, il présente des limites cependant. D'abord, il omet le contexte économique du pays d'accueil. En situation de croissance économique, le marché local de l'emploi recrute abondamment. Généralement, les entrepreneurs font appel à la main-d'œuvre internationale sur la base du niveau de qualification et de l'expérience professionnelle plutôt que l'origine ethnique ou le lieu de provenance. En d'autres mots, lorsque l'économie va bien, les employeurs engagent les immigrants selon les besoins de l'entreprise. À contrario, pendant les périodes de récession économique, les populations nationales y compris les immigrants peuvent occuper des emplois précaires (Grant et Marcotte, 1987) dépendamment des offres

présentes. Subséquemment, le secteur dit instable est loin d'être réservé qu'aux seuls immigrants. Le contexte économique y joue un rôle prépondérant. ``Economic conditions may also have an effect on new immigrants employment activity (Godin and Renaud : 2005 : 487 ; Fassi Fihri, 2003). On peut penser que pendant la période de crise, la compétition entre les nationaux et les immigrants sur les offres d'emploi peut s'avérer rude; celle-ci (la compétition) pourrait alors tourner aux désavantages des nouveaux immigrants.

En plus du contexte économique qu'il omet, la théorie de la segmentation du marché de l'emploi ignore également le rôle des réseaux et des associations professionnelles ou syndicales dans l'insertion en emploi des populations migrantes. En effet, tout comme les réseaux qui jouent un rôle important dans la recherche de l'emploi (Lévesque, 2005 ; Chavez, 2000 ; Degenne et Forsé, 1994), les corporations professionnelles en Amérique du Nord semblent contrôler l'employabilité des personnes immigrantes dans les secteurs réglementés (CEJFI⁴, 2004). Leur contrôle est très fort et rarement à l'avantage des immigrés (Boudreau, 1998). Au Québec, elles ont une emprise sur les emplois dans plusieurs secteurs d'activités bien payants. Elles protègent plutôt les membres. Elles ne reconnaissent presque pas les diplômes et compétences acquis à l'extérieur. Ce qui pose le problème de la transférabilité des

⁴ Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes

qualifications acquises ailleurs (Bolzman : 2007) et engendre souvent la déqualification des immigrantes et immigrants. Comme conséquence de tout cela :

Les immigrés sont surreprésentés de manière significative dans trois secteurs : 1) la fabrication ; 2) l'hébergement et les services de restauration ; 3) les services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement. À l'opposé, les immigrés sont sous-représentés de manière significative dans les six secteurs suivants : 1) l'administration publique ; 2) la construction ; 3) l'industrie de l'information, l'industrie culturelle et des arts, spectacles et loisirs ; 4) les finances et les assurances ; 5) le commerce de détail ; 6) le transport et l'entreposage (Chicha et Charest, 2008 :7).

Il faut dire que le concept de la segmentation du marché de l'emploi manque souvent de précision. Tout comme l'espace métropolitain, le marché du travail est composé de plusieurs sous-marchés selon les différents secteurs de l'économie et dont certains sont relativement ouverts aux immigrés. Le concept ignore cette composition et se contente d'appréhender le marché comme une unité globale qu'il divise selon le seul critère de l'accessibilité. Ce qui en constitue une limite.

Si la théorie de la division du marché du travail a montré que certaines professions rejetées par les natifs exigent la présence des immigrants, elle donne le sentiment d'avoir deux marchés totalement distincts; et que les emplois instables (travail à temps partiel et temporaire) sont réservés strictement aux immigrants. Pourtant, l'évolution technologique et la globalisation, corolaire de celle-ci, ont modifié certains secteurs d'activité de l'économie (Boudreau, 1998). Conséquemment, au sein de plusieurs entreprises y compris la fonction publique, existent à la fois des emplois temporaires et des postes permanents. En outre, dans le cas présent du Canada, il

s'avère difficile de penser que les immigrants soient destinés exclusivement aux entreprises du secteur instable. D'ailleurs, la politique de sélection du Québec et du Canada est orientée vers la sélection des personnes ayant la qualification requise pour pénétrer le secteur stable (Godin, 2005; Chicha et Charest, 2008; Boudarbat et *al*, 2010); elle vise à limiter les échecs liés à l'insertion en favorisant certaines professions lors de la sélection (Boudreau, 1998 : 14). Mais, comme souligné plus tôt, de nombreux immigrants issus des minorités visibles connaissent des échecs sur le marché du travail.

D'autres formes de segmentation du marché du travail sont présentes dans la littérature. Le marché du travail est divisé selon l'âge chez les immigrants. Ceux arrivés avant l'âge adulte ont un taux d'emploi supérieur à celui des immigrants arrivés à l'âge adulte (Boudarbat et Boulet, 2010a; Cousineau et Boudarbat, 2009). Tout comme l'âge, le niveau d'instruction à savoir le diplôme obtenu influence également l'obtention d'un emploi. C'est parmi les immigrants arrivés à l'âge adulte et ayant un baccalauréat que Boudarbat et Boulet (2010a) découvrent un taux d'emploi (81,6 %) plus faible que chez les Canadiens de naissance (91,5 %). Cette situation s'inverse pour les immigrants arrivés avant l'âge adulte. Le marché du travail est également segmenté selon le genre. La section ci-dessous aborde cette autre forme de segmentation.

1.3.3. La discrimination dans l'emploi et dans le système de rémunération salariale au Québec

«En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique »⁵. La discrimination consiste à marquer la différence entre des groupes de personnes en leur appliquant des traitements spécifiques, sans liens objectifs avec les critères qui servent à distinguer les groupes. Tantôt c'est l'ensemble des étrangers qui peuvent rencontrer des problèmes d'accès au marché de l'emploi d'un autre État, tantôt ce sont d'autres facteurs qui entrent en ligne de compte, comme le lieu d'origine ou le type de qualification des migrants (Boudarbat et *al*, 2010; Bolzman, 2007 : 3). Que ce soit la ségrégation⁶ ou la discrimination, il se trouve d'un côté un groupe favorisé et de l'autre, un groupe défavorisé dont les droits sont généralement réduits arbitrairement. Ce dernier groupe est traité inférieurement en comparaison à l'autre. La discrimination peut être positive, négative, légale ou illégale. Tout dépendant de l'acceptation qu'en font les groupes en présence dans le temps. Ce qui, ici et aujourd'hui, n'est conçu ou perçu comme une discrimination

⁵ <http://www.juritravail.com/lexique/Discrimination.html>

⁶ Vient du latin «*segregare*» qui signifie «mettre à l'écart». Grafmeyer (1994 : 36-37) associe la ségrégation à toute forme de regroupement spatial légale identifiant des populations défavorisées à des territoires circonscrits et qui conduit à un accès inégal à des biens offerts par les gouvernements. Par conséquent, la ségrégation désigne tout phénomène de séparation de groupes ethniques ou sociaux confirmé ou favorisé éventuellement par la loi et légitimée dans la société.

normale ou légale, pourra, en un autre temps ou un autre lieu ou encore dans d'autres circonstances, constituer une discrimination insupportable. Lorsqu'elles sont illégales, les actions discriminatoires sont généralement subtiles et voilées. Dans plusieurs cas, les personnes qui en subissent ne le savent pas tout de suite. Il leur faut quelque temps pour réaliser qu'ils en sont une victime (Conseil de l'Europe, 1998). Au Québec, une forme de «discrimination» est constituée par les barrières érigées par les corporations professionnelles pour contrôler l'accès des professions réglementées aux personnes immigrantes afin de garantir – semble-t-il – la qualité des services délivrés aux usagers. Une autre forme de discrimination dite positive est cependant souvent utilisée pour tenter de contrer légalement cette forme de barrière "érigée" par des ordres professionnels : c'est la loi qui encourage, à compétence égale, la candidature des personnes issues des minorités visibles. Néanmoins, au Québec et au Canada, les minorités visibles font face à la discrimination dans leur insertion socio-professionnelle (Bouarbat et *al*, 2010; Reitz et Banerjee, 2005; Renaud et Martin, 2005; Godin, 2005 ; Sathoud, 2004). L'exemple de la fonction publique semble frappant. Hamel (1989-1990) signale qu'au début de la décennie 90, plusieurs groupes ethniques déploraient leur non-intégration et l'insuffisance de leur présence dans les institutions publiques et dans les structures de décision. La situation ne semble guère évoluer. Les minorités visibles particulièrement, les Noirs, restent peu présentes dans la fonction publique (Québec, 2005).

Les immigrants de minorités visibles sont discriminés pareillement dans la rémunération salariale (Chicha et Charest, 2008; Boudarbat et al, 2010). Une fois l'emploi obtenu, un emploi pas nécessairement dans son domaine de qualification, la personne immigrante de minorité visible devra affronter quelques fois un autre type de discrimination : celle de la rémunération. Les femmes immigrantes de minorités visibles qui travaillent dans les secteurs d'emploi faiblement rémunérés (restauration, hôtellerie, manufactures, etc.) ont souvent des gains salariaux inférieurs à ceux de leurs homologues canadiennes exerçant dans les mêmes secteurs d'activités (voir paragraphe suivant).

Une autre forme de discrimination souvent présente dans les milieux immigrants est l'autodiscrimination. Les populations immigrantes peuvent s'autodiscriminer. L'autodiscrimination, de façon globale, est

Un ensemble de manifestations, de dispositions psychologiques intériorisées ou de comportements passifs d'un ou plusieurs individus facilitant la discrimination à l'égard d'eux-mêmes ou de leur groupe. C'est une barrière supplémentaire à franchir - intérieure et passive celle-là, mais tout aussi handicapante - dans la quête d'un emploi (Think tank européen pour la Solidarité, 2010 : 1)⁷

L'auto-discrimination se manifeste par le « refus » des immigrants de se joindre aux populations nationales. Il semble que l'auto-discrimination ou le repli sur soi, est une

⁷ Ce working paper a été réalisé à partir des résultats du séminaire intitulé *De l'immigration à la citoyenneté, réflexion sur le phénomène d'auto-discrimination*, qui a eu lieu le vendredi 19 mars 2010 à Bruxelles au Centre régional du libre examen dans le cadre des Assises de l'Interculturalité. | www.pourlasolidarite.be

forme de réaction à la discrimination. Certaines populations immigrantes se replient sur elles-mêmes momentanément afin de se protéger contre les formes de discrimination.

Au Québec, certaines couches de minorités visibles, notamment les personnes d'origine arabe, sont plus enclines à subir la discrimination comparativement aux autres groupes ethniques (Godin, 2005). De plus, les immigrantes de minorités visibles semblent beaucoup plus exposées à en subir comparativement à leurs homologues de sexe masculin (section suivante).

1.3.4. Discrimination des immigrantes : être femme immigrante de minorités visibles et vouloir s'insérer en emploi

Les femmes immigrantes des minorités visibles sont généralement victimes d'une triple discrimination sur le marché du travail à cause de leurs trois caractéristiques : être de sexe féminin, de minorité visible et immigrante (Maraki, 2005). Ces femmes se heurtent à d'importants obstacles qui entravent leur accès aux emplois stables et à leurs possibilités d'avancement (Sathoud, 2004; Pierre, 2005 : 84). Conséquemment, les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et des manufactures les accueillent majoritairement (section 1.3.3). Même dans le dernier secteur cité, elles font l'objet de discrimination. À preuve, en plus d'accueillir à lui seul 24 % des immigrantes ayant un emploi (Pierre, 2005 : 86), le secteur manufacturier, discrimine selon le sexe et l'origine ethnique. Les immigrantes qui y travaillent ont un salaire de 25 % inférieur à celui de leurs homologues nées au Canada et 43 % en dessous de celui des

hommes immigrants qui y exercent également. Pierre présente d'autres résultats de recherche aussi significatifs que les précédents. S'appuyant sur des travaux de l'Institut canadien sur les femmes (2002 :1), elle soutient que les immigrantes âgées de 25 à 45 ans, possédant un diplôme universitaire et qui exercent à temps plein toute l'année, gagnent 14 000 \$ de moins que les membres des groupes nés au Canada. Aussi, Pierre souligne que la variable « minorité visible » empire la discrimination faite aux femmes. Se référant toujours à la même publication, elle écrit :

[...] 37 % des femmes issues des minorités visibles ont un faible revenu comparativement à 19 % de l'ensemble des femmes. Le revenu annuel moyen d'une femme issue d'une minorité visible au Canada est de 16 621 \$, soit près de 3 000 de moins que la moyenne pour les autres femmes canadiennes (19 435 \$) et de 7 000 \$ de moins que les hommes issus d'une minorité visible (23 635 \$)'.

Dans le fond, elles sont embauchées là où les heures de travail sont longues et irrégulières, les salaires plus bas, et où on ne demande qu'une main-d'œuvre bon marché.

Que ce soit à Montréal ou dans le reste du Canada, les femmes immigrantes présentent généralement des indicateurs de travail moins reluisants que ceux des hommes immigrants d'une part et, d'autre part, largement inférieurs à ceux de leurs homologues canadiennes. À Laval par exemple, l'écart entre le taux d'activité des femmes immigrantes et celui de l'ensemble des femmes lavalloises est de 8,1 points (Germain et al, 2006 : 25). Parmi les femmes (25-45 ans) sans emploi, Germain et al

dénombrant plus de chômeurs chez les immigrantes comparativement aux natives (9,8 % contre 5,6) de la même tranche d'âge.

C'est pour dénoncer ces barrières à l'insertion des femmes immigrantes notamment celles des ordres professionnels que le CEFJI (2004) avait rédigé un mémoire. Dans ce document faisant suite à une lettre de la ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration relative à la problématique d'accès des personnes immigrantes aux professions réglementées, le centre fait l'état des connaissances sur les défis que les jeunes filles immigrantes doivent relever pour intégrer les professions réglementées au Québec. Il dénonce le comportement des ordres professionnels qui limitent l'accès des métiers aux immigrantes par des règlements qui font leur affaire. Les ordres font attendre certaines professionnelles pendant quatre (4) à cinq (5) ans (en moyenne) avant de pouvoir les faire accéder aux métiers. Plusieurs immigrantes ne parviennent pas à y accéder et se sentent obligées d'abandonner les professions qu'elles ont toujours pratiquées dans leur pays d'origine. C'est la déqualification, thème emprunté aux auteurs Chicha (2010) Renaud & Cayn (2006) et Cardu et Sanschagrin (2002). Pour survivre, elles se tournent vers soit les manufactures où les salaires sont dérisoires soit les enclaves ethniques.

1.4. L'ethnicité et l'enclave ethnique

L'ethnicité – qui provient de l'ethnie, c'est-à-dire groupe de personnes - est l'ensemble des caractéristiques culturelles ou symboliques partagées par des membres

d'une collectivité et qui la singularisent (Bouchard, 2001). C'est le sentiment de partager une origine commune (la langue, des coutumes, des ressemblances physiques ou de l'histoire vécue...). Ce sentiment contribue au regroupement (économique ou géographique) des groupes ethniques qualifié d'enclave ethnique. Pour Portes et Jensen (1992 : 418), la notion d'enclave ethnique fait allusion à une concentration de firmes ethniques sur un espace géographique urbain et qui emploie une proportion significative d'immigrants du groupe l'ethnique des propriétaires (notre traduction). Plusieurs autres concepts sont liés à l'enclave ethnique : l'économie ethnique, l'économie d'enclave ethnique, l'économie immigrante, les niches ethniques et la théorie de l'intermédiaire ou «theory of middleman minorities». Il existe un débat entre les chercheurs en migration sur ces notions. Pour les uns, les concepts sont équivalents et expriment la même idée (Boudreau, 1998). Pour d'autres, ils sont bien différents. Les concepts réfèrent à une économie appartenant à des communautés ethniques. Celles-ci en assurent l'administration en privilégiant les immigrants comme employés, fournisseurs et clients. Lesquelles communautés développent des réseaux sociaux entre elles.

L'enclave peut également avoir une connotation géographique. Dans ce cas, elle désigne l'isolement des groupes ethniques dans des quartiers (Sanders et Nee, 1987). Pour plusieurs auteurs (Sanders et Nee, 1987; Statistique Canada, 2003a), l'enclave influence l'insertion des immigrants.

1.4.1. L'enclave économique et ses effets sur l'insertion des immigrants

Qu'elle ait la connotation géographique ou économique, l'enclave repose sur l'ethnie. Elle renvoie à un groupe dont les membres entretiennent des rapports relativement serrés basés sur la solidarité ethnique. Elle peut s'avérer le lieu propice au développement de certaines pratiques illégales comme l'économie informelle communément appelé « le travail au noir». La vie dans des quartiers d'enclaves pourrait avoir des effets sur la situation en emploi des minorités visibles (Statistique Canada, 2003a).

Tout comme la notion, un débat existe autour des avantages économiques que l'enclave ethnique offre aux employés. Son effet bénéfique est diversement apprécié par les chercheurs. D'aucuns pensent qu'elle apporte un soutien moral et psychologique aux immigrants tout en permettant à ces derniers de comprendre les pratiques du pays d'accueil, alors que Sanders et Nee (1987) remettent en cause ses avantages réels sur les employés. Elle ne profite pas véritablement à ces derniers qui sont souvent faiblement rémunérés (Alba et Nee, 1996; Reitz, 1990). Selon Waters et Eschbach (1995 : 438), ses effets varient selon le genre. Soulignons que certains immigrants se tournent vers les entreprises ethniques parce qu'ils sont discriminés sur le marché global de l'emploi. La niche ethnique apparaît alors comme un refuge pour eux. Elle constitue à la fois un lieu d'acquisition de l'expérience du travail et une source de revenus (Waldinger, 2004); cela peut-être particulièrement vrai pour les nouveaux immigrants moins instruits. Subséquemment, elle est une stratégie de

pénétration du marché global de l'emploi. Dans ce sens, les entreprises ethniques pourraient être des partenaires privilégiées des OC d'insertion pour les personnes immigrantes. D'autres (immigrants) y vont parce qu'elle offre une possibilité de mobilité et des opportunités pour la création des réseaux sociaux afin de créer éventuellement sa propre structure.

1.4.2. L'enclave géographique et ses effets sur l'insertion socioéconomique des immigrants

Le fait de vivre dans une enclave ethnique semble avoir des conséquences sur les immigrants. Au Canada, les nouveaux immigrants qui vivaient dans des quartiers ethniques en tiraient des avantages économiques (Statistique Canada, 2003a). Ils se créaient des réseaux qui leur ouvraient des voies d'accès aux emplois. Statistique Canada (2003a) cite le cas d'une catégorie de Chinois qui vivaient dans les quartiers chinois des grandes villes canadiennes. L'auteur soutient que ces immigrants étaient majoritairement peu instruits. Les emplois étaient généralement manuels. Mais depuis longtemps, les caractéristiques des immigrants ont changé. Ils sont plus instruits et les emplois recherchés sont de moins en moins manuels. L'on s'interroge sur les effets que pourraient avoir les enclaves géographiques sur l'insertion socioéconomique. Il n'y a pas d'accord dans les écrits sur le lien entre le fait qu'un immigrant vive dans une enclave et sa situation économique sur le marché de l'emploi. Certains chercheurs avancent que les relations sociales se situent sur une échelle spatiale en expansion constante; par conséquent, les quartiers jouent désormais peu de rôles dans

la vie de tous les jours (Statistique Canada, 2003a : 2, cite Bolt et *al.* 1998). Pour Bolt et *al.*, les liens sociaux s'étendent au-delà des quartiers. Les enclaves auraient donc peu d'effet sur la recherche d'emploi des nouveaux immigrants. En outre, avec l'avènement de l'Internet et les agences de recherche d'emploi, les effets des enclaves géographiques tendent à diminuer dans l'insertion économique. Le rôle de l'enclave géographique n'est cependant pas nul. Il peut offrir plus de possibilités d'emploi et du soutien à ces immigrants qu'à d'autres qui peuvent plus facilement s'adapter au marché du travail (Statistique Canada, 2003a : 10). Cependant, vivre dans une enclave géographique projette une certaine image négative ou positive (selon les cas) sur les résidents. Les enclaves riches rehausseraient l'image des résidents. En contrario, la vie dans les enclaves pauvres aurait des effets inverses sur ses populations. «Les femmes immigrées qui résident dans des enclaves ethniques ségréguées des villes américaines, « triple minorité » (de genre, de classe et d'origine ethnique), paraissent se heurter à l'impossibilité de l'engagement (Le Texier, 2005)» parce qu'elles sont peu visibles et ne peuvent s'exprimer politiquement. Ce qui peut influencer leur insertion en emploi. Par ailleurs, Le texier (2005) mentionne que dans des enclaves marginalisées, des liens sociaux demeurent, en dépit de la disparition quasi complète du capital matériel. Toutefois, l'enclave géographique peut être perçue comme une stratégie d'intégration à la société d'accueil, comme l'a montré l'École de Chicago au début du siècle dernier. En effet :

Vivre aux côtés de membres du même groupe ethnique permettait aux

nouveaux arrivants de reproduire nombre de biens et de services obtenus dans leur pays d'origine et de s'accoutumer à la vie dans leur nouvel environnement. Puisque nombre d'entre eux avaient peu de ressources, les quartiers où ils vivaient étaient très souvent pauvres et beaucoup de familles pouvaient uniquement se permettre de louer leur logement. À mesure que croissaient leur familiarisation, leur niveau de confort et leur statut socioéconomique, les familles cessaient d'avoir besoin du réconfort de leur « minipatrie », quittaient leur « ghetto » les unes après les autres et migraient vers les banlieues offrant des logements unifamiliaux (Burgess, 1925, cité par Statistique Canada, 2005a : 6)

1.5. L'influence du facteur « temps » dans l'insertion

Le temps s'avère un facteur influençant l'intégration des immigrants. Le temps semble favoriser la compréhension de la culture du pays d'accueil et l'adaptation à celle-ci. Le concept du premier emploi (ci-dessous) appuie cette affirmation.

1.5.1. Le concept du premier emploi

À la différence de la notion de la segmentation du marché, qui dépeint un état statique de la situation socioéconomique des personnes migrantes, se présente une autre conception de l'insertion en emploi de l'immigrant : celle du premier emploi. Cette dernière stipule que souvent, l'immigrant obtient d'abord un emploi pour lequel il est surqualifié; puis avec une meilleure connaissance de la langue et des usages, il parvient à profiter d'une certaine mobilité sociale (Boudreau, 1998).

Le concept du premier emploi offre une image évolutive de l'intégration économique du migrant. Dans cette conception, l'immigrant assume des responsabilités inférieures à sa qualification pendant ces premiers moments. Ensuite, il profite de la mobilité au fur et à mesure qu'il connaît les réalités du pays d'accueil. Toutefois, l'analyse et la

compréhension exigent la prudence; parce que le concept renferme une certaine ambiguïté. Il ne raisonne pas sur les durées au cours desquelles l'immigrant exerce les responsabilités en dessous de sa qualification. Il peut occuper le poste durant une longue période dépendamment de sa compétence, du type d'emploi et du milieu du travail. D'ailleurs, De Azevedo et Sannino (1998) avancent que les immigrants gardent généralement cet emploi modeste puisqu'ils n'en trouvent plus d'autres.

Tout comme le concept de la division du marché du travail, le postulat « du premier emploi » fait fi du contexte économique, du rôle des réseaux, des associations, du niveau d'instruction et d'autres capacités individuelles (des immigrants) déterminantes dans l'insertion socioéconomique. Par conséquent, certains immigrants peuvent occuper des responsabilités correspondant à leur qualification dès leur arrivée dans le nouveau pays d'accueil. D'ailleurs, Renaud et Cayn (2006) constatent que l'exercice d'un emploi inférieur à la qualification retarde l'obtention de l'emploi correspondant à ses compétences. Nonobstant, cela dépend du type d'emploi. Si celui-ci est lié à la formation scolaire ou universitaire du migrant, il serait intéressant pour lui de l'exercer afin d'acquérir une expérience locale dans cette activité. Ce qui pourrait lui être bénéfique dans un avenir relativement proche. Par contre, si le travail a peu de lien avec son domaine d'activité ou pas du tout, il peut constituer un obstacle à la progression socioéconomique du nouvel immigrant. Toutefois, pour les raisons évoquées dans les sections précédentes (économie informelle, enclave ethnique,

discrimination...), certains immigrants préfèrent exercer des emplois non liés à leur qualification.

1.5.2. Le temps : un facteur favorisant l'intégration économique

Godin et *al* (2004) ont comparé la performance en emploi des immigrants recrutés en fonction de leur seul potentiel estimé d'intégration réussie (EMP : employabilité et mobilité professionnelle) à celle des immigrants reçus parce que leur emploi est en demande au Québec. À cet effet, ils désiraient connaître le comportement de ces catégories d'immigrants sur le marché de l'emploi au Québec. Ils concluent que pour ces deux groupes d'immigrants, le temps d'obtention du premier emploi reste similaire soit environ après 14 semaines de résidence... Cette indication est pertinente parce qu'elle offre une précision entre le temps d'arrivée au Canada et l'obtention de son premier emploi. Aussi, Godin et *al* (2004), Turcotte (2010) et Boudarbat et *al* (2010) montrent que les immigrants dont la durée de résidence est plus longue affichent des meilleurs indicateurs d'évaluation (taux d'activité, d'emploi, de chômage, de satisfaction, de salaire ...) comparables à ceux des natifs. En d'autres mots, plus le nouvel immigrant connaît le contexte québécois, plus ses conditions socioéconomiques s'améliorent. Par ailleurs, l'assertion semble contredire la thèse selon laquelle les conditions de travail des populations immigrantes se détériorent dans le temps (section suivante).

1.5.3. Détérioration des conditions socioéconomiques des cohortes d'immigrants

L'analyse des gains des immigrants depuis les décennies 80 et 90 laisse quelque peu perplexes quant à la prévision des lendemains meilleurs pour ces derniers. Les conditions socioéconomiques des immigrants se sont dégradées au fil des années. Boudarbat et Boulet (2007) puis Boudarbat et *al* (2010) ont insisté sur la dégradation du bien-être économique des nouveaux immigrants, au cours des dernières années. Or, il a été affirmé plus tôt que le temps favorisait l'insertion des immigrants. Une autre réalité serait que pour tous les niveaux de scolarité, le revenu médian est plus élevé chez les immigrants arrivés avant 1991 que chez les immigrants récents (Germain et al, 2005 : 23). Précisons que le revenu médian désigne le revenu qui partage exactement en deux la population : une moitié de la population dispose d'un revenu plus élevé que le revenu médian, l'autre moitié d'un revenu moins élevé.

Statistique Canada (2006a :15)⁸ perçoit également une détérioration des conditions économiques des personnes immigrantes :

Les nouveaux immigrants présentent un taux d'emploi beaucoup plus faible que celui des résidents nés au Canada et le taux d'emploi des immigrants s'est détérioré au cours des dernières décennies. Selon le Recensement de 2001, seulement 60 % des immigrants récents âgés de 25 à 54 ans étaient actifs au cours de l'année, comparativement à 82,4 % des résidents nés au Canada dans le même groupe d'âge. Selon le Recensement de 1981, le taux d'emploi des immigrants dans cette tranche d'âge qui étaient arrivés au Canada entre 1971 et 1981 était de

⁸ Canada, Statistique Canada, Andrew Heisz. N° 89-613-MIF au catalogue — No 010 . Ottawa

72 % en 1981. À l'époque, ce taux était légèrement supérieur à celui des résidents nés au Canada.

Même si les nouveaux immigrants ont des taux élevés de diplomation universitaire, la proportion d'immigrants universitaires qui occupent des emplois peu ou moyennement spécialisés était élevée comparativement aux diplômés universitaires nés au Canada en 2001. À titre d'exemple, chez les diplômés universitaires masculins âgés de 25 à 54 ans, environ 21 % occupaient des postes peu ou moyennement spécialisés, comparativement à moins de 10 % des diplômés universitaires nés au Canada. Quoi qu'il en soit, l'utilisation des compétences est supérieure à Montréal par rapport à Toronto ou à Vancouver, où environ le quart des nouveaux immigrants âgés de 25 à 54 ans titulaires d'un diplôme universitaire occupaient un emploi peu ou moyennement spécialisé.

Enfin, les gains annuels des nouveaux immigrants étaient également faibles comparativement à ceux des résidents nés au Canada. Au même titre que le taux d'emploi, le revenu a aussi diminué pour les cohortes plus récentes. En 2000, un nouvel immigrant âgé de 25 à 54 ans occupant un poste à temps plein toute l'année gagnait en moyenne 31 000 \$ par année, comparativement à 43 900 \$ chez les travailleurs nés au Canada du même groupe d'âge. De plus, en 1980, un immigrant arrivé entre 1971 et 1981 touchait 39 400 \$, soit 27 % de plus que les immigrants arrivés au cours de la décennie suivante. Les conclusions demeurent même en tenant compte d'autres caractéristiques telles que le niveau de scolarité.

Dans le fond, la nuance existe entre la dégradation des conditions socioéconomiques et le fait que les immigrants obtiennent des emplois selon la durée de résidence (section précédente). C'est dire que les présentes cohortes d'immigrants ne sont pas en manque d'emploi. Sauf que les emplois ne correspondent pas généralement à leur qualification. Autrement dit, lorsqu'on compare les nouvelles cohortes à celles arrivées avant la décennie 90, on remarque que ces dernières obtenaient des emplois ou avaient une forte probabilité d'obtenir des emplois correspondant à leur formation (puisqu'ils étaient moins instruits). Ce qui est loin d'être le cas pour celles venues après 1990. Ces dernières sont confrontées à d'autres réalités (discrimination) compte

tenu du fait qu'elles sont majoritairement issues des minorités visibles et du manque de réseaux sociaux capables de fournir une aide adéquate.

1.6. Réseau social et capital social : leur impact sur l'insertion en emploi

Un réseau social représente le fait que les gens sont interconnectés entre eux. Il peut désigner une structure sociale dynamique composée des gens et/ou des organisations, reliés entre eux par des relations sociales. Il joue un rôle prépondérant sur la situation économique des personnes et des chercheurs d'emploi. Son influence est telle que certains auteurs, dont Boudreau (1998) le qualifient de moteur de l'économie ethnique. Boudreau ajoute – plus loin - que les immigrants russes manquent de contacts pour se trouver un travail à Montréal. Boudreau publie un extrait d'entrevue dans laquelle le répondant affirme avoir obtenu son emploi par le biais d'un ami alors qu'il avait déjà déposé directement son CV dans cette même entreprise qui l'avait refusé (p156). Les réseaux sociaux offrent des emplois. D'ailleurs, «les immigrants qui ont accès à des réseaux sociaux développés sont avantagés dans leur insertion économique par rapport aux immigrants ayant peu ou pas accès à de tels réseaux» (Chavez, 2000 : 100). Plusieurs employeurs recrutent par le biais des réseaux sociaux (Chicha et Charest : 2008). Les commerçants ethniques s'appuient sur les réseaux ethniques pour recruter leur main-d'œuvre (Lopez, 2003). «Immigrants often find work based on information exclusively shared by fellow travellers or from recruiters seeking workers for particular jobs» (Wright, Ellis et Parks, 2010: 1038). Chavez (2000) a étudié le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte

d'immigrants à Montréal. Sa recherche, basée sur les données de l'ENI⁹ présente deux groupes ethniques d'immigrants se distinguant des autres en ce qui a trait à leur usage de sources interpersonnelles au cours de leur première année de séjour. Les répondants d'origine vietnamienne (61.2%) font appel à cette stratégie de recherche d'emploi tandis que les immigrants de l'Afrique subsaharienne (25.0%) n'ont presque pas recours à cette forme lors de leur recherche d'emploi. Par ailleurs, l'utilisation des réseaux par les immigrants originaires du reste du monde oscille entre 30.6% (France) et 44.6% - Amérique centrale, du Sud et des Caraïbes.

Les données changent au cours de la deuxième année de résidence. En effet :

[...] les groupes en provenance du Vietnam et de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale sont les seuls à avoir augmenté leur utilisation de ces sources d'information. En contrepartie, c'est le groupe de personnes originaires d'Haïti qui accuse la plus forte baisse de pourcentage (passant de 43.5% à 4.8%). Par conséquent, ce groupe d'Haïtiens est celui qui utilise le moins les *sources interpersonnelles*. Ce groupe est suivi de près par les personnes en provenance de l'Afrique subsaharienne (7.7%) (p49).

L'annexe B présente des résultats détaillés de cette enquête qui montre l'incidence des réseaux sociaux sur l'intégration économique des immigrants issus des minorités visibles.

⁹ Enquête longitudinale sur l'Établissement des Nouveaux Immigrants (1990-1992).

Le capital social constitue l'ensemble des ressources (actuelles ou potentielles) qui sont liées à la possession d'un réseau de relations humaines plus ou moins institutionnalisées dans un espace géographique ou même économique et social parce qu'elles sont fondées sur des échanges (Bourdieu, 1980). Tout comme Bourdieu (1980), Portes (1998) lie également le réseau social et le capital social qui renvoie à la capacité des individus de retirer des bénéfices de l'appartenance à des réseaux sociaux ou à des structures sociales. Pour Lévesque (2005), le capital social se présente comme des structures qui établissent des opportunités et des contraintes pour l'accès aux ressources parce que le réseau social d'une personne peut devenir une ressource sur laquelle celle-ci peut compter. Les réseaux apportent l'aide et l'hospitalité. Ceci pourrait être la raison pour laquelle les nouveaux immigrants de Montréal s'établissent généralement près de leur communauté d'origine (Paré S., 2010 : 90). Selon Portes et Rumbaut (1990), le niveau de structuration et l'importance de la communauté ethnique des immigrants dans la société de résidence influencent considérablement leurs modes d'intégration socioéconomiques. Sur cette idée, les auteurs rejoignent Statistique Canada (2003a). La communauté ethnique ouvre souvent des « brèches » d'opportunités pour les nouveaux immigrants. Plus elle a un poids économique important dans le pays d'accueil plus aisément ces nouveaux immigrants s'intègrent économiquement. Les communautés mettent leurs réseaux sociaux à la disposition des nouveaux migrants. La thèse de Portes et Rumbaut admet cependant des limites. Généralement, les communautés ethniques exercent dans des

secteurs précis. Par exemple, au Canada, la communauté chinoise était généralement associée aux commerces (Helly, 1988;); les Italiens et les Portugais à l'immobilier (Statistique Canada, 2003c) et la construction. Lorsqu'un nouvel arrivant n'exerce pas dans le secteur de la communauté, il peut rencontrer quelques difficultés à s'intégrer bien que celle-ci [la communauté] ait de bonnes intentions pour lui. En outre, les liens ne sont pas toujours positifs et forts dans les réseaux (Boudreau, 1998; Lemieux, 2000) et peuvent dépendre du sexe (Chicoine et *al*, 1997). Boudreau (1998) fait valoir que les réseaux peuvent bloquer l'évolution des membres. Certains réseaux sont orientés vers l'intérieur où se trouvent des personnes à aider alors que d'autres sont orientés vers l'extérieur (Lemieux, 2000). Toutefois, reconnaissons que les réseaux sociaux sont de véritables sources dans la recherche d'emploi. Parmi toutes les formes de recherches d'emploi, le recours aux réseaux sociaux paraît le plus efficace; 35 à 55% des personnes obtiennent un emploi grâce à leur réseau social (Lévesque, 2005; Degenne et Forsé, 1994). Les auteurs montrent également que l'efficacité du réseau dans l'obtention de l'emploi croit avec l'âge des sujets; plus le sujet est âgé, plus ses réseaux sont efficaces.

Le capital social intervient dans la recherche de l'emploi chez les immigrants. Comme on peut le constater, son utilisation est largement tributaire de l'origine ethnique et de la durée de résidence.

Les lignes précédentes se sont attardées sur la réalité socioéconomique des immigrants de minorités visibles. Les difficultés d'insertion ont été vues. Certaines ethnies sont plus sujettes à la discrimination comparativement à d'autres. Par exemple, les immigrants chinois font l'objet de la plus grande discrimination [...] alors que les noirs font l'objet de la plus faible discrimination (Statistique Canada, 2003a : 26-27). Naturellement, pour contourner ces difficultés, les demandeurs d'emploi développent des stratégies tel que le recours aux OC d'insertion. Les personnes qui ont du mal à se trouver du travail se tournent vers ces OC (Renaud, 2003 : 42)

Conclusion

Le chapitre a examiné le lien «migration-emploi». Les écrits montrent que les grandes villes attirent les immigrants (Esslinger, 1975). L'immigration constitue la part la plus importante dans la croissance démographique au Canada (Statistique Canada, 2004d). Toronto, Montréal et Vancouver accueillent généralement les communautés culturelles (Statistique Canada, 2003a). La littérature portant sur la problématique de leur insertion et les portraits socioéconomiques dans les (grandes) villes canadiennes montrent la division du marché du travail. Les immigrants de minorités visibles ont des difficultés à s'y insérer à cause des barrières souvent érigées par certaines entreprises et des recruteurs. Ces nombreuses barrières freineraient par exemple leur entrée dans la fonction publique. Plusieurs auteurs signalent que les immigrantes sont plus sujettes à la discrimination que les hommes immigrants (Maraki, 2005; Sathoud,

2004; Pierre, 2005). La théorie du premier emploi (Boudreau, 1998) et celle de la segmentation du marché du travail tentent d'expliquer l'exclusion économique des immigrants. Toutefois, Renaud et Cayn (2006) affirment que de récents immigrants issus des communautés culturelles obtiendraient des emplois correspondant à leur qualification au Canada. Comparativement à plusieurs pays développés dont la France (entre autres), le Canada est souvent perçu comme un exemple de pays où l'intégration économique et sociale des immigrants constitue une réussite (Bouarbat et Boulet, 2007). Malgré tout, il reste des efforts à réaliser dans plusieurs domaines. Le rejet des immigrants sur le marché global de l'emploi les pousse souvent vers des entreprises ethniques pour certains et pour d'autres, à exercer des emplois ne correspondant pas à leur qualification. Une autre stratégie développée pour espérer réussir son insertion est le recours aux OC œuvrant en employabilité. Ces derniers offrent plusieurs types de services allant de l'accueil à l'insertion en emploi en passant par la recherche du logement. Les chapitres ultérieurs traitent largement des actions et activités de ces OC.

CHAPITRE II : ÉTAT DES ÉCRITS SUR LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET SUR LA GOUVERNANCE : PORTRAIT DES ORGANISMES ET JUSTIFICATIONS DE LEUR CHOIX

Introduction

Le principal objectif du chapitre est d'éclairer le lecteur sur les activités des OC auprès des immigrants en milieu urbain tout en mettant en relief également le rapport de ces derniers avec le gouvernement. Dans cette thèse, «l'organisme communautaire» sera perçu en tant que lieu de «travail salarié d'intervention orientée vers la solidarité et la participation sociale, au moyen de pratiques démocratiques avec un groupe de personnes, une association ou une collectivité de type territorial, identitaire ou d'intérêt (Comeau et *al.*, 2008 :8)». Rappelons qu'un OC est une personne morale constituée à des fins non lucratives, administrée par un conseil d'administration et qui offre des services aux personnes en difficulté ou vulnérables. Il se distingue des institutions publiques par son enracinement local (Germain, Morin et Sénécal, 2004). «À la limite, il n'y a pas de différences entre celui qui donne un service dit communautaire et celui qui le reçoit, puisqu'ils appartiennent tous les deux à la même communauté (Godbout et Guay, 1989, cités par Germain, Morin et Sénécal, 2004 :130). L'appellation «organisme communautaire» au Québec se traduit

par «association» en France ou ONG¹⁰. Celle-ci [association] se définit comme une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leur connaissance ou leur activité dans un but autre que partager leurs bénéfices (Demoustier, 2001 : 68, cite art. 1, loi du 1^{er} juillet 1901). La notion d'association est donc plus restrictive en France. Au Québec, l'idée du social domine celle de l'économique c'est-à-dire qu'un OC ne réalise pas de bénéfices financiers, mais plutôt sociaux. «Cette pratique sociale [...] tire son fondement premier dans l'affirmation selon laquelle les problèmes sociaux sont de nature collective et doivent faire l'objet de solutions collectives» (Doucet et Favreau : 1991 : 6).

Les OC en employabilité avec mission spécifique - pour les personnes immigrantes pauvres ou en difficulté...- interagissent avec deux principaux acteurs (figure: 4.1; chapitre IV) :

- les bénéficiaires des services qui nécessitent le développement d'activités pour les aider à se prendre en charge. Ce qui renvoie au concept d'empowerment
- les gouvernements qui conduisent à des activités visant à pallier aux situations perçues comme les sources des maux entraînant la marginalisation des populations desservies.

¹⁰ Organisme Non-Gouvernemental

Avant d'aborder l'implication de ces acteurs, soulignons brièvement la participation des OC dans l'intégration économique des immigrants.

2.1. Les OC et l'insertion des immigrants

Au Québec, les OC du secteur de l'immigration et de l'intégration des immigrants récents sont un secteur complexe et hétéroclite, comprenant des organismes multiethniques, mono-ethniques, et les bénéficiaires de services sont : les immigrants, les réfugiés et les membres des communautés culturelles. Ces OC accueillent les immigrants démunis socialement et économiquement (Godin, 1999 : 2). Ce secteur communautaire connaît une croissance aussi bien en nombre qu'en financement (Reichhold, 2010). Cependant, le secteur a subi d'énormes bouleversements ces dernières années dont les changements de ministres responsables (12 ministres en 17 ans soit en moyenne un ministre aux 17 mois), des compressions budgétaires (chapitre X) et les transformations vécues par ces OC quant à leur appartenance au mouvement d'action communautaire. En outre, les écrits scientifiques abordant le rôle des OC dans l'insertion des immigrants récents sont relativement rares. Dufour et *al* (2001) ont élaboré un cadre d'évaluation alors que Chambon et Richmond (2001) décrivaient leur mode de financement. Ces travaux ne montraient pas l'impact et la contribution des OC dans l'insertion en emploi des minorités visibles et personnes immigrantes au Québec. Par contre, la troisième étude est plus intéressante. Dans sa

thèse de doctorat, Guo (2002) a étudié le fonctionnement de SUCCES¹¹ dans l'accueil, l'insertion et l'accompagnement des immigrants à Vancouver. Le chercheur présente un organisme structuré, ancré dans le développement socioéconomique et rayonnant sur son milieu puisqu'il travaille à la fois avec les nouveaux immigrants et les non-immigrants (p178). En plus de leur trouver des emplois, l'organisme possède un département «of small business and training» qui intervient dans la création des entreprises pour les usagers (immigrés et locaux). Il assure également l'accompagnement de ses jeunes entrepreneurs. À la quatrième année d'existence du département «small business and training», Tam, son directeur affirmait : « Each year we train 30-32 young Canadians to start business» (p175); soit un total de 120 à 128 entreprises créées en si peu de temps (4 ans). La recherche s'est limitée uniquement à 20 entrevues semi-dirigées menées auprès des employés et dirigeants (anciens et présents). Parmi les personnes interrogées, 19 étaient des chinois. En outre, Guo (2002) ne traite pas les bénéficiaires de services. Alors que notre recherche rejoint à la fois 91 usagers de services - issus de divers groupes ethniques (voir chapitre VI) - et 12 employés des OC. Même si certains de ces OC jouent un rôle important auprès des personnes immigrantes, Chicha et Charest (2008 : 26)

¹¹ SUCCES est l'abréviation de «United Chinese Community Enrichment Service Society» (le premier "S" a été ajouté, sans signification particulière) (Guo, 2002). Avec un budget de fonctionnement de 17 millions de dollars, SUCCESS a fourni des services à plus de 886.000 clients en 2003-2004. Cela a été accompli avec le soutien d'un réseau composé de 20 membres du conseil, de plus de 350 professionnels et de 9.000 volontaires à travers 11 bureaux à Lower Mainland. <http://www.success.bc.ca/eng/aboutus>

soutiennent que « Il faut admettre aussi que, pour diverses raisons, certains OC sont beaucoup plus efficaces que d'autres et facilitent davantage l'accès au marché du travail ». Le MICC rapporte que dans le cadre de son principal *Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants* (PANA) uniquement, les OC ont accompagné environ 49 800 nouveaux arrivants au cours de la seule année 2006, pour un total de 140 000 services rendus. Au Québec, ces OC constituent le partenaire principal du gouvernement dans l'offre de services aux nouveaux immigrants (Ibid).

Toutefois, selon Reichhold (2010 : 44) :

les organismes communautaires du secteur de l'immigration et de l'intégration, malgré leur nombre, restent une force marginale, si on se fie aux budgets qui leur sont alloués, et ce, bien que quelque 50 000 nouveaux arrivants transitent annuellement, à divers degrés, par les services des organismes communautaires

Reichhold compare le financement de l'intégration des immigrants au Québec à celui du reste du Canada. L'auteur note :

En termes de budget, en 2008-2009, selon les comptes publics du gouvernement québécois, on a vu que les fonds alloués au secteur communautaire représentaient environ 16 millions de dollars, soit l'équivalent de 6,3 % des fonds dédiés à l'intégration des immigrants au Québec. En termes de revenus, le Québec dispose de 218,5 millions de dollars, ce qui correspond au transfert fédéral dans le cadre de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration, et auxquels s'ajoutent environ 43,5 millions de dollars de revenus autogérés (taxes, frais, etc. payés par les immigrants). Lorsqu'on compare la situation avec le reste du Canada, on s'aperçoit que le gouvernement fédéral mise presque exclusivement sur le secteur communautaire pour l'offre de services aux nouveaux arrivants. Ainsi, à titre comparatif, Citoyenneté et Immigration Canada a investi en 2008-2009 70 % de son budget ministériel de 1,3 milliard de dollars dans les services communautaires pour les nouveaux arrivants dans le reste du Canada (Conseil du trésor du Canada, Budget des dépenses, CIC, 2009-2010). Il s'agit donc d'une tout autre approche qu'au Québec, où les services d'intégration, en termes de dépenses sont fournis à 93,7 % par

les institutions publiques en gestion, en services directs et parfois en ressources intermédiaires (p44)

Reichhold veut insinuer que dans les autres provinces – contrairement au Québec – l'État intervient moins dans l'intégration des immigrants. Cette attitude ressemble quelque peu au melting pot américain où «...l'État ne se mêle pas d'intégration (et très peu d'accueil) des immigrants (D'Amours et l'Autre Montréal, 1992 : 6). Par ailleurs, le financement de l'intégration des immigrants sera étudié plus loin (chapitre X).

2.2. Pourquoi les OC à Montréal ?

Dans cette section, un portrait des OC à Montréal sera fait. Ensuite, le choix de ces derniers dans le cadre de cette thèse sera justifié. Mais, bien avant, sont exposées, les raisons motivant le choix de Montréal. Par ailleurs, soulignons également que le chapitre III s'attarde spécifiquement à l'implication des OC auprès des immigrants au Québec. Le lecteur y trouvera une description des services fournis aux immigrants récents.

2.2.1. L'immigration à Montréal¹²

Pourquoi le choix s'est-il porté sur Montréal ? Parce que d'abord «Montréal est probablement la région métropolitaine de taille intermédiaire la plus diversifiée culturellement et la plus polyglotte du continent [...] (Fortin et Renaud, 2004 :31). Montréal a un rôle important dans l'établissement des immigrants et des groupes

¹² <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/region/montreal.html#portrait>

ethnoculturels. La région métropolitaine montréalaise est multiethnique. Selon le MICC, en 2006, plus de 70 % des Québécois nés à l'extérieur du pays résidaient dans la région de Montréal. Selon la même source, ces populations formaient jusqu'à 28 % de la population totale de la région. La concentration ethnique à Montréal s'explique en partie par une forte présence des emplois - car la ville de Montréal regroupe près de 45% des emplois de l'ensemble métropolitain (Apparicio et Grégoire, 1996). Les lieux de naissance des immigrants sont : l'Europe (37 %), l'Asie (29,5 %), l'Amérique (21 %) et l'Afrique (12,4 %). Aussi, il y a plus de 120 communautés culturelles à Montréal. Statistique Canada (2005b) prévoit également qu'on retrouverait 11 % des minorités visibles du Canada à Montréal, 18 % à Vancouver et 45 % à Toronto en 2017; le Canada pourrait compter de 6 313 000 et 8 530 000 personnes de minorités visibles. Les auteurs ajoutent :

La région métropolitaine de recensement de Montréal devrait continuer à se distinguer de Toronto et de Vancouver en 2017 par la forte proportion de personnes noires (27 %) et arabes (19 %) au sein de sa population de minorités visibles (pIV).

En outre, en s'appuyant sur des données provenant d'une compilation spéciale du recensement de 2001, Apparicio, Leloup et Rivet (2006) ont analysé la ségrégation résidentielle des immigrants dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Les auteurs écrivent :

Les immigrants ayant déclaré appartenir à une minorité visible sont davantage ségrégués que l'ensemble des immigrants : ils obtiennent des valeurs d'indices d'égalité, de concentration et de centralisation plus élevées que l'ensemble des immigrants (p25)

Apparicio, Leloup et Rivet présentent l'environnement résidentiel des immigrants issus des minorités visibles. Ces populations sont souvent ségréguées; et ce sont les mêmes qui rencontrent majoritairement des difficultés d'insertion économique (Boudarbat et *al*, 2010; Banerjee, 2009; Blain, 2005). Pour leur venir en aide, il est essentiel de comprendre ces difficultés socio-spatiales. Ce sont les conditions locales (pauvreté, exclusion sociale et économique, etc.) qui stimulent la création des OC. Or, ces problématiques sociales se rencontrent dans la plupart des arrondissements à Montréal. Ce qui fait de la région métropolitaine, une ville propice à la naissance des OC venant en aide à ces personnes.

2.2.2. Portrait général des OC en employabilité

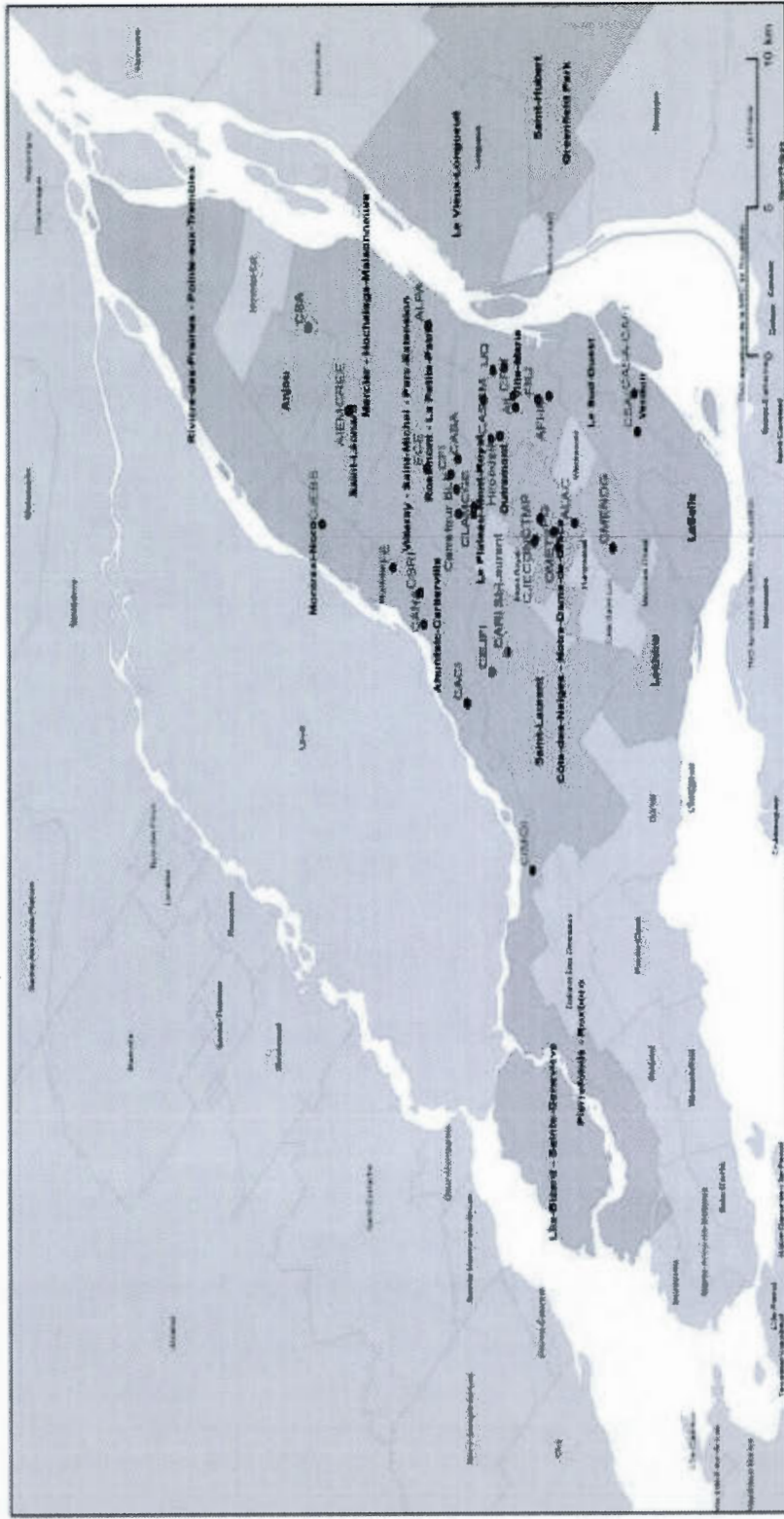
D'une façon générale, les OC ont un ancrage territorial à Montréal (Germain, Morin et Sénécal, 2004). « C'est bien autour du territoire local que s'organise la concertation de l'action communautaire, mais un territoire local à géométrie variable (Ibid: 135). Les OC du secteur de l'immigration et de l'intégration semblent respecter cette tendance. Certains fonctionnent sur un grand territoire alors que d'autres se livrent à la concurrence sur un territoire plus restreint. La figure 2.1 (ci-dessous) fait un portrait des OC intervenant auprès des immigrants en insertion économique à Montréal. L'on note une forte concentration de ces OC vers les alentours du Centre-ville alors que la périphérie de la ville est quasiment déserte. Il s'avère délicat de chiffrer le nombre exact d'OC œuvrant en employabilité auprès des nouveaux immigrants. Nous en avons pu localiser 37 sur l'île de Montréal (annexe C). Le

répertoire des organismes partenaires du MICC en 2007-2008 présentait 80 OC dans la province dont environ 50 dans la RMR de Montréal et 30 en région¹³. Reichhold (2010) mentionne qu'il existe plus d'une centaine d'OC dont la mission principale est dédiée à l'intégration et au soutien aux nouveaux immigrants dans la province du Québec. White et al (2008) avaient été confrontés à de telles difficultés lors de l'évaluation qualitative de la mise en œuvre de la politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire dans le champ emploi. Néanmoins, ils avaient constaté qu'en 2007, environ 420 OC étaient financés par Emploi-Québec pour leur offre de service d'employabilité au Québec.

Par ailleurs, tous les OC en employabilité ne sont pas admissibles aux différents programmes de subventions d'Emploi-Québec. Ils peuvent l'être pour une année, comme ils peuvent en être écartés une autre année; d'où la difficulté d'en connaître le nombre exact. En outre, White et al (2008) soulignaient que tous les OC en employabilité sont différents les uns des autres tant dans la livraison des services que dans leur manière de penser et d'intervenir. Chacun d'eux vise une clientèle spécifique sur un territoire donné (Poirier et Gagnon, 2010; White et al, 2008) et est une source d'informations pour les nouveaux immigrants (Godin, 1999; Guo, 2002).

¹³ <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Repertoire-complet.pdf>

Figure 2.1 : OC en employabilité pour personnes immigrantes à Montréal



2.3. Les stratégies d'intervention des OC en milieu urbain

Dans l'exercice des activités visant l'atteinte des objectifs, les OC adoptent des stratégies selon la cible : l'empowerment pour les bénéficiaires de services et la négociation et/ou la revendication auprès du gouvernement

2.3.1. Auprès des usagers

a) L'empowerment

Plusieurs auteurs ont élaboré sur le concept d'empowerment (Rappaport, 1984). On peut le définir comme un processus amenant la personne vers l'habilitation, à analyser sa situation, à identifier ses problèmes et à les résoudre en vue de se prendre en charge. C'est la façon par laquelle l'individu accroît ses habiletés, favorisant l'estime de soi, la confiance en soi, l'initiative et le contrôle (Eisen, 1994). Il est fondé sur l'idée que les individus et les collectivités ont le droit de participer aux décisions qui les concernent (Ninacs, 2003). Conceptuellement, il s'agit de la reconnaissance des individus, donc de l'attribution d'une valeur à ces personnes.

Pour les OC, l'empowerment correspond à des actions de soutien à des personnes de sorte à leur développer une capacité à satisfaire leurs besoins, à régler leurs problèmes et à mobiliser les ressources nécessaires de façon à se sentir en contrôle de leur vie (Gibson, 1991 : 359). Dans une telle optique, les interventions auprès des usagers sont orientées généralement vers la formation, l'éducation, l'autonomie, la

recherche d'une meilleure qualité de vie, etc. Ces OC mettent de l'avant, sans distinction du sexe ou de l'origine ethnique, des valeurs de la justice sociale, de la solidarité et de la démocratie (Reichhold, 2010).

b) Faire face à l'inadéquation des services publics par des nouvelles stratégies

Selon Reichhold (2010), l'une des stratégies des OC du secteur de l'intégration des immigrants récents consiste en la mise en place des services adaptés aux besoins d'une clientèle multiculturelle. Pour Reichhold, ces stratégies visent à combler l'incapacité des services gouvernementaux à répondre aux besoins spécifiques des nouveaux immigrants. Ces propos sont justifiés par un énoncé de politique d'Emploi-Québec qui stipule :

L'utilisation de ressources externes permet de mieux répondre à la diversité des besoins des personnes en démarche d'insertion socioprofessionnelle, d'intégration au marché du travail ou de maintien en emploi. En matière d'interventions plus spécialisées requérant, par exemple, une approche globale ou multidisciplinaire ou, encore, un accompagnement particulier, le réseau public a avantage à mettre à profit la contribution d'organismes qui, au fil des ans, ont développé une expertise reconnue (Québec, 2000)¹⁴

Contrairement à Reichhold (2010) qui voit les OC comme des structures développant des nouveaux services ajustés aux besoins des usagers, Trudeau et Veronis (2009) évoquent (dans une certaine mesure) la complémentarité entre le gouvernement et les

¹⁴ Emploi-Québec (2000) *L'énoncé d'orientations. Le recours aux ressources externes pour la prestation de services à la main-d'oeuvre par les centres locaux d'emploi*
<http://www.cpbs.umontreal.ca/pdf/Rapport%20Emploi%2017%20mai.pdf>

OC. Dans cette logique, les OC s'apparentent à des structures mettant les services publics à la disposition des usagers. Selon Trudeau et Veronis, ce rôle de connexion constitue un trait principal des OC tant au Canada qu'aux États-Unis :

One of the characteristic features of state restructuring in both Canada and the United States is the pivotal role that nongovernmental organisations (NGOs) play in connecting state policies to people's everyday lives (Trudeau et Veronis, 2009: 117)

Soulignons que les besoins des usagers sont de plus en plus complexes et variés dans la mesure où :

Depuis le début des années 1990, les populations issues de l'immigration sont de plus en plus diversifiées en termes d'origine, d'âge, de scolarité, de statut socio-économique, etc. (Poirier et Gagnon, 2010 : 207).

Cela entraîne nécessairement l'élaboration de différentes stratégies afin de rejoindre ces franges de populations à faibles revenus. Poirier et Gagnon (2010) voient le rôle des OC du secteur de l'intégration des immigrants prendre de l'importance parce que les immigrants récents sont surreprésentés dans des quartiers pauvres malgré un niveau d'éducation élevé. Reichhold (2010) et Poirier et Gagnon (2010) s'accordent pour dire que les stratégies d'intervention des OC du secteur de l'intégration des immigrants évoluent selon les besoins des usagers. Par exemple, en plus des tâches traditionnelles (chapitre III et IX),

ils ont élargi leurs interventions aux domaines du décrochage scolaire, avec de l'aide aux devoirs par exemple, du développement des enfants, des compétences parentales ou encore du soutien aux femmes (Poirier et Gagnon, 2010 : 209).

Ces modifications de stratégies semblent s'inscrire dans un contexte plus large du milieu communautaire. Comeau et *al* (2008) ont noté des changements similaires dans le réseau communautaire de façon générale. En plus de la diversification des services et des acteurs, les pratiques d'intervention tendent vers la «concertation du milieu», donc vers la création des tables de concertation. Rappelons que ces changements s'expliquent par la complexité des besoins, par l'apparition de nouvelles problématiques et par les faiblesses dans les politiques publiques comme l'a relevé Reichhold (2010). Cela renvoie aussi à la notion de la gouvernance traitée plus loin dans la thèse.

Pour accomplir toutes ces tâches, il y a une nécessité d'obtenir des ressources financières. En tant qu'institutions à but non lucratif, les OC ne parviennent plus à répondre à tous les besoins d'assistance. Ils font appel aux subventions pour assurer le fonctionnement et la livraison des services; d'où l'intervention de l'État.

2.3.2. Auprès de l'État : la négociation et la revendication

Les OC cherchent à obtenir le respect du droit à des services auprès des autorités (Mayer et Panet-Raymond, 1997). De plus, ils dénoncent les effets pervers d'un mode d'intervention sociale étatique jugé trop technocratique et éloigné du milieu. Au Québec, les OC revendiquent et proposent de nouvelles méthodes d'intervention et des manières différentes d'agir sur le bien-être de la population. Ils cherchent à s'impliquer dans la résolution des problèmes plutôt que de s'en remettre uniquement à

l'État. Les besoins sont de plus en plus spécifiques (et non généraux) (Poirier et Gagnon, 2010), donc ils doivent être plus ciblés par des traitements spécifiques. L'État n'aurait plus les moyens de faire face à ces besoins (Hamel et Jouve, 2006; Reichhold, 2010). De fil en aiguille, les OC apparaissent dans plusieurs secteurs d'activités : santé, lutte au chômage, lutte contre la faim, etc. «Ainsi, entre 1973-1974 et la fin de la décennie suivante, le nombre de ces groupes est passé de 138 à 1500 pour la seule Ville de Montréal» (Bélanger et Lévesque, 1992 : 18). La crise économique s'accroît vers 1990. Les OC qui ont emprunté la voie de la réinsertion sociale se sentent impuissants à agir concrètement en matière d'emploi. Ils vont accroître les revendications auprès de l'État qui va finir par poser plusieurs actes allant dans le sens de leur reconnaissance. D'abord, la parution du rapport Rochon (Rochon, 1988) illustre que l'État effectue un pas vers les OC. Le document reconnaît alors les OC comme des ressources primordiales et incontournables dans la livraison des services aux populations québécoises. Il les invite à être des partenaires de l'État dans la distribution des soins de santé et des services sociaux. En 1990, les orientations politiques québécoises concernant les OC allaient aboutir à la réforme Côté (Côté, 1990) et au projet de Loi 120 sur la santé et les services sociaux ; ces propositions viennent par l'occasion, donner une nouvelle impulsion à l'idée de l'établissement de ce partenariat et énoncer les principes de celui-ci entre les deux

milieux (Ibid). Quelques années plus tard, le 15 mars 1995, l'on assiste à la création du Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA)¹⁵. Par la suite, le 11 octobre 1995, le gouvernement créait le Fonds d'aide à l'action communautaire autonome. Le SACA a pour mandat (entre autres actions) de contribuer au financement de l'action communautaire et à la défense collective des droits, de faciliter l'accès des OC aux ressources gouvernementales, notamment en les informant et en les orientant dans leurs démarches et d'émettre des avis sur le soutien gouvernemental qui doit être accordé aux OC. En 1996, le gouvernement provincial du Québec organise le Sommet de l'économie et de l'emploi, au cours duquel l'État réaffirme son soutien aux OC et des entreprises d'économie sociale dans le développement socioéconomique des populations québécoises. Toutes ces actions de reconnaissance et de soutien paraissent alors comme une voie porteuse d'espoir. L'État s'engage à rester aux côtés des OC par le biais du partenariat. L'État fait principalement appel aux OC autour des problèmes sociaux comme la pauvreté, le chômage, la délinquance, la drogue, les sans-abris, etc. L'appel des pouvoirs publics, principaux bailleurs de fonds, va diviser les OC. Deux courants de pensée vont s'y affronter : le premier prône la négociation et la recherche du consensus. Il privilégie essentiellement la collaboration pour mener à bien les projets sociaux urbains. Mais cette collaboration n'est pas exempte de conflits, d'où l'expression « la coopération

¹⁵ <http://www.mess.gouv.qc.ca/saca/>

conflictuelle». Le second est plus revendicateur. Il préconise la protestation au moyen par exemple, de marches et de manifestations. Il fait aussi souvent appel aux médias comme moyens de mobilisation des citoyens. Plusieurs des OC adoptent les deux approches. La section ci-dessous analyse la nouvelle forme de concertation et les diverses stratégies adoptées par les parties en présence. On en dénombre trois (3) principalement : la gouvernance ou le partenariat prôné par l'État (§ 2.3), la coopération conflictuelle (Fournier et *al*, 2001; Comeau, 2002) expérimentée par les OC modérés (§ 2.4) et les actions de pression menées par la tendance revendicatrice des OC (§ 2.5)

2.4. La gouvernance

La gouvernance est une notion controversée (Lépine, 1991) et polysémique. Ainsi, l'on parle régulièrement de gouvernance régionale, «geographies of governance» (Trudeau et Veronis, 2009), gouvernance de l'eau, gouvernance Internet, gouvernance urbaine, gouvernance d'entreprise, gouvernance universitaire, etc. Ces multiples formes de gouvernance ont en commun la mise en place de nouveaux modes de régulation plus souples, fondés sur le partenariat entre différents acteurs. Dans cette optique de partenariat, les définitions ci-dessous seront retenues dans le cadre de cette thèse. Jessop (1997, cité par White et *al*, 2008 : 3) conçoit la gouvernance comme «l'art complexe de piloter des organismes, institutions et systèmes multiples qui sont à la fois autonomes les uns des autres sur le plan opérationnel et liés structurellement les uns aux autres à travers des formes diverses

d'interdépendance réciproque. Pour Hamel et Jouve (2006 : 35) « la gouvernance sert à désigner les nouveaux mécanismes et procédures par lesquelles les politiques publiques sont produites par la coopération entre acteurs et institutions, la mutualisation de leurs ressources et leur légitimité ». Ce concept peut s'avérer utile pour comprendre la coordination de ces divers acteurs afin de les amener vers la résolution d'enjeux collectifs (lutte contre la pauvreté, résorption du chômage, protection de l'environnement, préservation de la diversité culturelle, promotion du genre, etc.). Il s'agit de la notion centrale sur laquelle se construisent désormais les nouveaux rapports sociaux entre les acteurs concernés par la planification et l'organisation des services au Québec (Fournier et *al*, 2001 : 113). La gouvernance met en lumière la nouvelle organisation ou la réorganisation des services sociaux. Explicitement ou implicitement, elle ouvre des nouveaux espaces de négociation, de collaboration et de concertation. Elle crée plus d'interactivités entre les OC et les gouvernements. Dans ce mode de gestion, la priorité ne semble pas être l'art de gouverner – en théorie – mais plutôt les relations «partenariales» entre les OC et les pouvoirs publics. Par ailleurs, selon Fournier et *al* (2001 : 114) dans la réforme Coté (cité plus haut), la proposition de partenariat faite par l'État, s'accompagne d'un appel à la complémentarité entre les différents acteurs impliqués dans le champ [...] des services sociaux (Ibid).

De son côté, Lépine (1991) a voulu saisir le concept à travers la documentation officielle du Québec. Il note une ambiguïté autour du concept dans les énoncés de

politiques gouvernementales. Selon le chercheur, les concepts fréquemment employés pour désigner le partenariat avec les organismes sont : la concertation, la collaboration, la complémentarité, la co-production de services, la continuité, le partage des responsabilités, etc. Cette ambiguïté (du concept) en dit long dans son application et sur son sens réel. Ce manque de définition explicite, comme le constate Lépine, engendre des dysfonctionnements et beaucoup d'incohérence dans la mise en application. Les interprétations tendant à saisir le contenu et les pratiques gouvernementales dans le contexte partenarial divergent. Connaissant les insuffisances de l'administration publique (lourdeur administrative, rigidité, manque de clarté souvent dans les pratiques, objectifs et intentions non explicites, etc.) opposées à la souplesse de la gestion des OC, les auteurs marqueront un intérêt sans cesse croissant pour cette nouvelle méthode de collaboration. L'intérêt est tellement grand que les chercheurs emploient un synonyme : la gouvernance. Sauf que plusieurs questions vont apparaître. Est-ce un concept visant à manipuler les OC ou plutôt un concept qui traduit une volonté réelle des gouvernements de valoriser les OC ? Le partenariat va-t-il contribuer au développement de la démocratie urbaine ou au contraire vise - il à phagocyter les OC par l'État ? Ces questions guideront les axes de recherches. Trois visions majeures se dégagent du concept de la gouvernance. Le premier doute de l'applicabilité du concept. Ce courant de pensée est peu développé et apparaît comme une étape transitoire. Les auteurs qui le composent peuvent se

rétracter par la suite pour rejoindre l'un ou l'autre des deux autres courants. Ils n'ont pas une position tranchée.

La seconde orientation conçoit la gouvernance comme un outil politique visant à contrôler l'action des OC (en milieu urbain). Enfin, la dernière s'oppose à la seconde. Elle perçoit la gouvernance comme un moyen de développement des actions communautaires. Les lignes suivantes présentent chacune des orientations.

2.4.1. La gouvernance : un concept flou et difficile à mettre en œuvre

Certains auteurs ont d'abord dénoncé l'ambiguïté du concept (Lépine, 1991). La littérature québécoise ne fait pas l'unanimité quant au sens du partenariat (Bourque et al, 2007 : 199). Après s'être interrogés à plusieurs reprises sur son statut, Hamel et Jouve (2006) finissent par dénoncer le flou entourant son statut épistémologique.

Par ailleurs, d'autres auteurs ont marqué une hésitation ou un scepticisme relatif à la collaboration des OC avec les gouvernements. Ils semblent sceptiques sur la concrétisation du concept. Ils évoquent des difficultés dans la mise en œuvre de ce type de partenariat :

Conformément à ce qui a été dit jusqu'ici, on peut déduire que ce type de partenariat présente une complexité inéluctable, car il donne forcément lieu à des arrangements marqués surtout par l'affrontement de logiques d'action bien différentes (Serva, 1999 : 163).

L'application du concept s'avère une tâche ardue. Les OC et les établissements publics ont des cultures différentes (Clément et al, 1999). D'autre part, le partenariat

OC/État suppose «un difficile ajustement du rôle de chacun autour de la définition des objectifs communs [...] et des formes d'accompagnement et de concertation en amont des projets [...]» (Demoustier, 2001 : 139).

Les auteurs relatent les embûches dans l'application du concept. Les acteurs politiques se succédant dans les différents gouvernements, la définition des objectifs communs en partenariat avec les organismes sera émaillée de problèmes. En outre, la notion de partenariat OC / État est interprétée selon l'idéologie politique des gouvernants. Idéalement, un gouvernement socio-démocrate aura tendance à aller dans le sens des propositions des OC comparativement à un gouvernement libéral ou conservateur. Rappelons que l'un des enjeux de la collaboration entre les OC et l'État est d'ordre financier. Le contexte économique du pays pourrait donc influencer l'instauration d'un véritable partenariat OC / État. En situation de crise, peu importe le gouvernement en place, les gouvernants sont réfractaires aux projets. Les sorties de fonds sont rares. Par contre, lorsque l'économie va bien, les décaissements sont généralement aisés et les projets sociaux sont facilement réalisables. Aux précédents facteurs rendant la collaboration difficile avec l'État, s'ajoute la complexité de l'État en tant qu'entité ou en tant que forme d'organisation politique de la société d'un pays. Au Canada, trois niveaux de souveraineté coexistent : fédéral, provincial et municipal. Ce qui suppose la coexistence de plusieurs autorités possédant des organes (législatifs, exécutifs, judiciaires, etc.) propres qui exercent selon la division des pouvoirs prévue un droit souverain dans leurs champs de compétence. Plusieurs

autorités peuvent intervenir sur une même problématique rallongeant les processus de prise de décision. D'ailleurs, Defourny (1994 : 84-85) écrivait :

[...] lorsqu'elle est financée en tout ou en partie par le budget de l'État (au sens large), la production associative est soumise aux mêmes choix que l'action publique, choix qui s'exprime via le processus de décisions politiques

Il faut entendre par-là que plusieurs étapes sont à franchir dans la prise des décisions financières ou politiques. Cela n'est pas toujours du goût des OC réputés pour la souplesse dans la gestion.

Toutefois, comment les parties appliquent-elles ce concept au contour encore flou et polysémique ?

2.4.2. La gouvernance comme instrument de développement de la démocratie

La gouvernance repose (partiellement) sur l'abandon du modèle de politique traditionnel qui attribue aux seules autorités politiques la responsabilité de la gestion des affaires publiques. Elle décrit un processus de changement qui cesse de s'axer sur l'État (Hamel et Jouve, 2006). Elle s'affirme comme une alternative à l'idée classique de la gestion des affaires publiques. « La notion de partenariat implique la participation de divers acteurs autour d'objectifs communs qui sont poursuivis par l'ensemble de ces acteurs» (Proulx, 1997 : 120). Un peu plus loin, Fournier et al (2001) ajoutent :

Visant à la fois la démocratisation du système de la santé et des services sociaux ainsi que l'amélioration des réponses aux besoins des citoyens, un tel partenariat

entre les organismes communautaires et l'État conduit à la création de nouveaux espaces de négociation. C'est ainsi que, après la réforme Côté, on assiste à une participation élargie du milieu communautaire dans le processus de définition des priorités régionales (p113)

Conceptuellement parlant, la gouvernance implique la participation des acteurs communautaires à la prise de décision. Les concepts « *concertation, collaboration, complémentarité, co-production de services, continuité, partage des responsabilités* » qui le désignent dans les écrits gouvernementaux (Lépine 1991) véhiculent l'idée de démocratie. La notion du partenariat traduit une volonté de l'État d'associer les organismes à la prise des décisions ou de partager des responsabilités. Répétons qu'il crée plus d'interactivités entre les OC d'une part et, d'autre part entre ces derniers et les gouvernements. Les derniers sont plus sensibilisés aux problèmes sociaux grâce aux nombreux échanges avec les milieux communautaires. Ceux-ci leur soumettent des demandes de financement. De même, ces derniers – gouvernements - peuvent solliciter les OC pour développer des programmes. Les premiers viennent vers les seconds avec des projets parce que ceux-ci (les organismes) ont l'avantage d'être en contact avec les citoyens. Ils demandent alors aux organismes d'être des partenaires de ces actions. Des pratiques de collaboration sous diverses formes ont souvent émergé entre les OC et les différents paliers du gouvernement afin de favoriser un meilleur arrimage de leurs services. Par exemple, dans l'application de son programme d'accès à l'égalité en emploi (2004-2009), la Ville de Montréal a fait appel à la collaboration des OC pour recruter les 65 stagiaires dont nous parlerons plus loin.

2.4.3. La gouvernance comme mode de coordination et de régulation

La gouvernance est perçue comme «un processus de coordination d'acteurs, de groupes sociaux, d'institutions, pour atteindre des buts propres discutés et définis collectivement dans des environnements fragmentés et incertains (Bagnasco et Le Gales, 1997). Dans le partenariat avec les OC, l'État assure la coordination. Il crée et gère le cadre institutionnel du partenariat. Il veille à l'application des décisions. L'État impose des règles de conduite censées représenter l'intérêt général des citoyens. Il inflige des sanctions au besoin. Les autorités gouvernementales reçoivent et analysent les demandes sociales. De par son organisation, l'État contrôle le territoire. Il prend des décisions en concertation avec la société civile et les autres partenaires. Il peut encourager la mise sur pied d'OC en se déchargeant des responsabilités qu'il ne peut assumer (Doucet et Favreau, 1991 : 47). Il finance soit partiellement soit totalement les activités de ces OC selon les secteurs d'intervention et les situations économiques et financières. Profitant de sa capacité financière, il exerce son contrôle sur les OC (voir section suivante).

2.4.4. La gouvernance comme outil de contrôle et de manipulation

Selon une ligne de pensée, la gouvernance concerne le droit de regard sur les OC par ceux qui les ont mandatés. Richmond et Shields (2004) et Bourque (2007) y voient une manœuvre visant à étendre le contrôle gouvernemental sur les OC. Pour Richmond et Shields, le partenariat s'apparente à une stratégie politique visant à restructurer les OC et accroître la domination gouvernementale. « Under the banner

of « bulding partnerships», governments have restructured NGOs, which include immigrant serving agencies (Richmond et Shilds, 2004: 1). Bourque (2007: 398) emploie le vocable du « contrôle social» pour décrire cet état de fait.

D'autre part, les bailleurs de fonds publics semblent privilégier une gestion par programmes et par objectifs. Cela ressemble au partenariat (proprement dit) décrit par Bourque (2007: 398) plus haut. Ce type de partenariat axé sur les programmes est pourtant décrié par Doucet et Favreau (1991). Selon eux, les bailleurs de fonds publics rationalisent leurs interventions par des politiques, des services, des institutions (Ibid : 39) et divers modes de gestion exigeant des critères spécifiques de compte rendu et d'indicateurs de performance propres à l'État (Chambon et Richmond : 2001). En outre, ils exercent des contrôles serrés sur les résultats.

Alors que Bourque (2007) le conçoit comme le partenariat formel, Doucet et Favreau (1991) condamnent ce type de partenariat orienté vers les programmes en le qualifiant d'inadéquat à la réalité des OC. La divergence peut s'expliquer par le fait que le contour du concept reste encore indéterminé et mal connu. Nous l'avons mentionné précédemment. Elle peut être due également au type de gouvernement en place et dans une moindre mesure, au type d'organisme étudié. Ces programmes condamnés par Doucet et Favreau, (1991) tenaient-ils compte de la réalité des OC du milieu ? Prenaient-ils en compte leurs exigences ? Étaient-ils imposés ou au contraire négociés avec le milieu communautaire ?

Les OC voués à l'insertion font face à de nombreuses contraintes non conçues par eux (indicateurs de rendement, mesures de résultats liés aux objectifs, etc.) et souvent inadéquates quant à leurs besoins et aux réalités des usages et imposées par les bailleurs de fonds (Duval et al : 2005 ; Chambon et Richmond : 2001) dont certains s'avèrent plus exigeants que d'autres. Les OC appliquent souvent des décisions et autres mesures prises en dehors d'eux. Ils subissent des contrôles et des vérifications imposés de l'usage des fonds octroyés tendant à transformer les façons de faire (Garon et Roy, 2001). Ils semblent s'inscrire de plus en plus dans une gestion rigide imposée par les bailleurs de fonds qui sont les gouvernements. C'est pourquoi beaucoup d'auteurs perçoivent la gouvernance comme un moyen politique tendant à prendre le contrôle des OC. «Sur ce continuum entre autonomie et récupération, le terrain de l'Action communautaire autonome a été miné de risques, menaces et dangers. Le communautaire continu de faire l'objet de convoitise de la part de l'État» (Racine, sd : 1). Pour Richmond et Shields (2004 : 1) «funding restrictions are increasing government control of NGO sector activity». Les compressions de fonds limitent l'autonomie des OC en accroissant la main mise des pouvoirs publics sur les derniers. Elles s'avèrent un handicap pour les OC.

La thèse du contrôle des OC par l'État semble réelle dans certains cas. Au moment où les autorités gouvernementales du Québec parlent de partenariat, la ministre de l'Immigration et des communautés culturelles veut obliger les OC à dévoiler les renseignements nominatifs de leurs usagers. Dans l'esprit de la ministre, cette

procédure viserait à accroître l'efficacité des OC, à limiter les gaspillages de ressources octroyées et à mieux satisfaire la clientèle. Quant aux OC, la procédure symboliserait la divulgation des renseignements sur les personnes et l'absence de l'autonomie de gestion. À lire Richmond et Shields (2004), le partenariat avec les gouvernements éloigne davantage les OC de leur mission originale qui est la livraison de services gratuits. Il écarte les OC de leur objectif d'autonomie parce que ces derniers doivent réorganiser les services afin de répondre aux exigences des bailleurs de fonds.

Dans le type de partenariat conçu avec les OC, l'État apparaît très souvent dominant. Il impose généralement ses manières de faire. Il semble concevoir le secteur communautaire comme un moyen d'offrir des services à moindre coût à des populations marginalisées et exclues. On comprend que la gouvernance soit très fortement critiquée (Duran, 2001). Ce faisant, des OC vont redouter que la recherche de la complémentarité n'entraîne une prise de contrôle de l'État sur eux, empiétant sur leur autonomie, une valeur qui leur est spécifique. Ils vont élaborer des stratégies pour se prémunir contre toute action allant dans le sens d'une prise de contrôle de l'État. Dans certains cas, la création des tables de concertation répond à cet objectif. Ces dernières visent entre autres les échanges entre les OC d'un même secteur d'intervention. Elles permettent également d'avoir un seul interlocuteur face à l'État. Dans le secteur de l'immigration et de l'intégration, la TCRI (Table de Concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, regroupant une

centaine d'OC) vise à répondre à cet objectif. Autour de cette table de concertation, les OC du secteur de l'immigration et de l'intégration vont harmoniser leurs points de vue sur les enjeux et faire des propositions aux gouvernements. C'est une nouvelle tendance dans le réseau communautaire (Comeau et *al*, 2008). La TCRI est représentée dans des comités de consultations impliquant les décideurs du gouvernement notamment des sous-ministres. Les tables de concertation permettent des rencontres (in)formelles et développent des discussions entre intervenants. Toutefois, la prise des décisions dans les instances de concertation entre le gouvernement et les OC est souvent délicate. Elle fait appel à plus d'habileté et de diplomatie. Proulx (1997) s'est penché sur le comportement des OC lorsqu'ils devaient répondre à l'invitation des autorités publiques (section plus haut). Le chercheur a observé l'apparition de deux idéologies opposées au sein du mouvement communautaire : les complémentaristes et les autonomistes. Les complémentaristes perçoivent l'appel de l'État comme une opportunité de faire avancer les projets sociaux. Ils inscrivent les actions dans cette vision. À l'opposé, les autonomistes auront tendance à adopter la ligne dure, c'est-à-dire la revendication. En général, ils proviennent de cette ligne de pensée revendicatrice alors que les complémentaristes sont issus de la branche modérée (section précédente). Toutefois, la participation aux groupes de concertation et la collaboration avec les modérés vont affecter – à un degré moindre - la mouvance autonomiste. Ils deviennent plus collaborateurs que revendicateurs. Cependant, ils ne disparaissent pas de la sphère communautaire. La

cohabitation des deux tendances crée une nouvelle pensée : la coopération conflictuelle.

2.4.5. La gouvernance comme rapport entre des individus

L'analyse faite par René et Gervais (2001 : 21, cités par Bourque, 2007 : 298) revêt un intérêt à nos yeux. Contrairement aux autres auteurs (Hamel et Jouve, 2006; Fournier et al. 2001 ; Demoustier, 2001 ; Pecqueur, 2000 ; Bagnasco et Le Gales, 1997; Serva, 1999 ; Proulx, 1997) qui conçoivent la gouvernance comme une «entité globale» c'est-à-dire comme des liens entre les OC (étatiques et communautaires), René et Gervais introduisent la dimension «relation personnelle». Ils y voient plutôt comme des rapports entre des personnes et non pas seulement comme des liens entre des institutions et les OC. En effet, comprenons que les institutions se composent d'abord des gens qui échangent entre eux et se créent des réseaux sociaux. Ce sont les personnes des différentes institutions qui entretiennent des liens entre elles. Les facteurs personnels et les attitudes des gestionnaires influencent le partenariat (Bourque, 2007). René et Gervais présentent trois types de relation entre les OC et l'État. Le premier type est marqué par des liens ponctuels, peu formels faisant appel à un peu petit nombre de personnes. À nos yeux, ces relations permettent de développer des liens de confiance et de sympathie dans la sphère politique ou publique et dans les OC. Par ces contacts souvent informels, les gestionnaires des OC peuvent obtenir des informations utiles. Ils s'avèrent utiles pour connaître par exemple le processus d'octroi des fonds et faire passer les projets.

Le second type de relation évoqué par René et Gervais est la concertation. Analysant ce type de relation, Bourque (2007 : 298) affirme que la concertation ferait appel à des rapports plus réguliers entre des acteurs sensibles aux mêmes problèmes.

Enfin arrive le dernier type de collaboration évoquée par René et Gervais se compose des relations formelles et structurées. Celles-ci se déroulent dans le cadre du développement des projets ou des programmes. Ce modèle de René et Gervais sur la gouvernance est intéressant. Il s'établit dans le cadre du développement des projets. Toutefois, Il importe de souligner que la gouvernance n'est pas un concept qui renvoie à un nouveau phénomène (Hamel et Jouve, 2006). En effet, les relations informelles et les concertations ont toujours existé entre les gens dans les organisations d'une part et, d'autre part, entre les OC et l'État. La collaboration ou la coopération s'est toujours développée entre des personnes travaillant dans ces structures. Cependant, ces relations informelles ou formelles peuvent – elles porter la dénomination de partenariat ?

2.5. La coopération conflictuelle : une stratégie communautaire contre les pratiques de l'État

L'État utilise le partenariat tantôt comme un moyen de consultation tantôt comme un outil de contrôle. Confrontés à une telle attitude changeante, les OC vont développer une stratégie semblable : la coopération conflictuelle (Fournier et *al*, 2001; Comeau, 2002). Celle-ci est une réaction des OC face à la nouvelle stratégie gouvernementale à savoir la gouvernance. La coopération conflictuelle est un tout. À la fois un cadre de

rencontre entre OC et l'État, elle symbolise le point de convergence entre deux idéologies opposées (complémentariste vs autonomisme) d'une part et, d'autre part, un cadre de rencontre entre les OC. Elle constitue également une stratégie de coopération permettant de conserver l'esprit revendicateur qui accroît l'influence de la société civile face à l'État.

En abandonnant la logique de la pression, et en optant pour cette ligne de pensée, les OC acceptent de facto l'idée de consensus. Ils vont entretenir des relations complexes et paradoxales avec les instances politiques (Hamel, 1991 : 93). Quant à l'État, il accepte de perdre en partie son autorité et devra s'accoutumer à la diversité idéologique. C'est pourquoi certains chercheurs voient en la gouvernance une théorie de la recomposition de l'État. Désormais, «l'État a pour mission non plus de servir l'ensemble de la société, mais de fournir des biens et des services à des intérêts sectoriels et à des clients-consommateurs, au risque d'aggraver les inégalités entre les citoyens et entre les régions du pays¹⁶».

La gouvernance permet de faire avancer les projets sociaux dans la diversité idéologique. C'est désormais dans cet esprit de coopération conflictuelle que les OC d'insertion pour les immigrants et les différents paliers de gouvernement vont interagir à Montréal. C'est également dans ce contexte que le travail d'intervention en

¹⁶ Kazancigil, Ali, directeur de la division des sciences sociales, de la recherche et des politiques à l'Unesco. www.monde-diplomatique.fr/2001/06/CASSEN/15272

milieu communautaire va changer de statut. Dorénavant, on passe du militantisme à la professionnalisation du travail.

2.5.1. La professionnalisation des OC

La professionnalisation est perçue comme un processus permettant le développement des compétences visant l'amélioration de la qualité du service rendu et sa pérennité. Référant à des personnes ayant développé une expertise dans des domaines spécifiques et qui y font généralement une carrière, le début de la professionnalisation de l'intervention dans les OC remonte depuis la décennie 1980 au Québec (Bourque et al, 2007). Son apparition – la professionnalisation - en milieu communautaire pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs. Il y a d'abord l'ampleur des interventions. Plus les problèmes sont récurrents et/ou de grandes envergures, plus la volonté de spécialisation est manifeste chez les OC. Ceux-ci perçoivent la nécessité de résoudre des problèmes au sein de la collectivité (Ibid). Ensuite, on note l'intervention des universités et des centres de recherche dans le développement communautaire. L'intérêt des milieux universitaires pour le communautaire vient en appui aux personnes qui le pratiquent. Enfin, la volonté politique affichée des différents gouvernements influence la professionnalisation. Rappelons-nous de la définition d'un OC. Celui –ci est constitué pour des fins non lucratives (chap.1). Pour arriver à payer le salaire des travailleurs, ses bailleurs de fonds – les gouvernements - doivent afficher une volonté réelle. Au Québec, la parution du rapport Rochon (Rochon, 1988), la réforme Côté (Côté, 1990), la création du SACA en 1995 et le Sommet de

l'économie et de l'emploi en 1996 sont entre autres, les actions politiques ayant contribué à la consolidation de la professionnalisation de l'intervention en milieu communautaire.

2.5.2. Les OC entretenant des rapports de force avec les gouvernements

Il a été annoncé plus haut l'analyse des rapports entre l'État et les OC en mettant en lumière les comportements de chacun des acteurs. À cet effet, le chapitre I s'est penché sur la gouvernance. Elle a été traitée comme une attitude changeante de l'État. Ce chapitre a également abordé la coopération conflictuelle comme un concept utilisé par les chercheurs pour évoquer le comportement des OC face à l'État dans le contexte de la gouvernance. Néanmoins, tous les OC ne semblent pas l'adopter ! Certains continuent d'avoir une attitude revendicatrice. La présente section va mettre en lumière cette dernière catégorie d'OC.

Les OC au Québec sont désormais orientés vers la négociation plutôt que la revendication (Bourque et *al*, 2001). Cependant, il en existe – moins nombreux - qui sont restés «fidèles» à l'idéologie revendicatrice. À Montréal, le plus connu et le plus actif est le FRAPRU (Front d'Action populaire en réaménagement urbain) qui intervient dans le logement social. C'est dans ce cadre que « François Saillant, coordonnateur du Front d'action populaire en réaménagement urbain (FRAPRU), réclame depuis des années que les revendicateurs du statut de réfugié aient accès au

logement social» (Corriveau, 2002 : A3), car ces derniers sont souvent confrontés aux problèmes de logement.

Conclusion

Le chapitre visait combler l'absence des travaux sur les OC venant en aide aux personnes immigrantes. Pourtant, ces OC sont devenus des acteurs indispensables dans l'offre des services aux immigrants récents (Reichhold, 2010). Les lignes ci-dessus montrent également que les OC adoptent deux stratégies selon la cible : la négociation et/ou la revendication face aux gouvernements et l'empowerment pour ses usagers. Par ailleurs, le concept de la gouvernance est ambigu (Lépine, 1991). Il apparaît à la fois comme une forme de coopération ou de partenariat (Hamel et Jouve, 2006; Fournier et *al*, 2001), un instrument démocratique (Proulx, 1997 : 120), un mode de coordination et de régulation (Bagnasco et Le Gales, 1997), un moyen de contrôle et de manipulation (Richmond et Shields, 2004 ; Bourque, 2007) et un rapport entre des individus (René et Gervais, 2001 cités par Bourque, 2007). Le concept s'adapte à tous les milieux. Il est devenu un terme qui s'applique presque à tous les champs (Hamel et Jouve : 2006). Les gouvernements y jouent sur les différentes interprétations pour poser des actes tantôt allant contre les intérêts de la mouvance communautaire tantôt allant dans le sens des besoins des OC. Face à l'ambiguïté de la notion de gouvernance illustrant une relation complexe mettant en commun des organismes (étatiques et communautaires) à idéologies souvent diamétralement opposées, les OC ont développé l'approche de la coopération

conflictuelle. Ils essaient tant bien que mal de profiter du partenariat avec les différents paliers du gouvernement pour faire avancer des projets sociaux afin d'intégrer plus d'immigrants de minorités visibles au marché du travail à Montréal. Après avoir étudié les différentes formes de gouvernance, nous traiterons, dans le chapitre suivant, du type de gouvernance qui implique le gouvernement et les OC dans le cadre de la gestion de l'immigration au Québec.

CHAPITRE III : GOUVERNEMENTS, ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET GESTION DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

Introduction

La performance des immigrants sur le marché du travail est partiellement tributaire des politiques et des stratégies de sélection des gouvernements (Bolzman, 2007). La réussite économique des nouveaux immigrants dépend également du rôle des structures d'accueil tels que les OC, du rapport que ces derniers entretiennent avec les paliers de gouvernement et des politiques qui encadrent leurs actions auprès des nouveaux immigrants. Les sections ci-dessous contextualisent la relation des OC avec leur principal bailleur de fonds tout en mettant en lumière le rôle des OC auprès des immigrants, les grandes orientations de la politique de sélection et de gestion des gouvernements canadien et québécois et l'évolution des stratégies de sélection des immigrants au Canada.

3.1. Évolution de l'immigration au Canada : historique

L'immigration au Canada, longtemps axée principalement sur les besoins immédiats du marché du travail, est aujourd'hui, le champ d'intervention des gouvernements fédéral et provincial (Legault et Rachédi, 2008). Depuis 1867, début de la confédération, la politique canadienne d'immigration fluctue selon les intérêts nationaux et de l'évolution sociale, démographique et économique du pays (Chouinard et Peltier, 1983). Chouinard et Peltier (1983) et Green et Green (2004) énumèrent quelques étapes. Selon Chouinard et Peltier, la période 1867-1914,

marquée par l'accroissement démographique et le développement des grands territoires dans l'Ouest du pays, obligent le gouvernement à encourager fortement l'immigration, particulièrement celle des agriculteurs britanniques, français et américains. Néanmoins, les années 1914-1945, marquées par l'incertitude provoquée par les deux grandes guerres et la crise économique de 1929, voient l'adoption des mesures restrictives. Toutefois, à partir de 1947, l'on note une évolution rapide dans les politiques d'immigration. La croissance économique connue après la deuxième Guerre Mondiale notamment au cours des années 1960 à 1970 va changer la donnée. Cette dernière phase se caractérise par une combinaison de facteurs dont l'amélioration de l'image et de la présence du Canada sur le plan international; l'expansion économique et l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des immigrants. Dans un tel contexte, le gouvernement canadien créa le département de l'Immigration et de la citoyenneté en 1950. Dès lors, la politique d'immigration sera orientée vers une pratique sélective (Helly, 2005; Bourdabat et Boulet, 2007). En 1967, le gouvernement fédéral mit en place les premières grilles de sélection des immigrants. Basée sur le système de pointage, la grille distingue trois types de sélection des immigrants : le parrainage, la réunification familiale et l'immigration économique. Parallèlement à ces types de sélection, sous la pression des ONG internationales (Croix-Rouge, Amnistie internationale, etc.), la politique fédérale a quelques fois été dirigée également vers l'accueil des réfugiés ou des ressortissants des pays en difficultés politiques : cas d'Haïti à l'époque du président François

Duvalier. Cependant, la littérature en notre possession n'élabore pas sur le cas des demandeurs d'asile à cette époque. Par ailleurs, la période 1974 – 1985 est teintée par de fortes fluctuations du cycle économique et les flux migratoires sont ajustés en conséquence (Green and Green, 2004 : 120). Selon Green et Green (2004), la nouvelle loi sur l'immigration de 1978 définit trois priorités à savoir : le regroupement familial, les préoccupations humanitaires et la promotion de la santé socioéconomique et démographique du Canada en lien avec des objectifs culturels. Ces priorités demeurent jusqu'à présent les pivots de la politique migratoire des gouvernements provincial et fédéral du Canada. De 1986 à 1993, le gouvernement fédéral constate la baisse du niveau de fécondité en dessous des niveaux de remplacement économique et démographique (Ibid : 122). Par conséquent, le niveau de l'immigration économique devrait être relevé. En 1993, malgré la crise économique, le niveau de l'immigration atteint 250 000 personnes (Ibid : 123). De 1993 à nos jours, le Canada adopte des objectifs d'immigration à long terme et le nombre d'immigrants qualifiés n'a cessé d'augmenter.

Au Québec où l'immigration a joué un grand rôle et continue d'occuper une place prépondérante dans sa prospérité (Turcotte¹⁷, 2010), le gouvernement fédéral a géré

¹⁷ Diplômé en communications, monsieur Yvan Turcotte oeuvre dans le domaine de l'immigration depuis 1980. À titre de sous-ministre adjoint au ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec, il a exercé des responsabilités touchant notamment la planification, la recherche, l'immigration,

l'immigration jusqu'à la signature de l'accord des Aubins le 1^{er} avril 1991; période à partir de laquelle la province du Québec a « réclamé » et obtenu un véritable contrôle de l'administration de l'immigration sur son territoire contrairement aux autres provinces qui exercent un faible pouvoir sur le fédéral.

Avant la signature de cet accord, c'est l'Entente Couture-Cullen de 1978 qui régissait le partage des compétences entre le Québec et le Canada en matière d'immigration. L'Entente Couture-Cullen permettait au Québec de sélectionner ses immigrants indépendants selon son propre système de points, qui diffère quelque peu de celui du gouvernement fédéral (Young, 2004 citée par Bourdabat et Boulet, 2007).

Présentement, le gouvernement fédéral distingue cinq (5) différents statuts en lien avec l'immigration : citoyen canadien¹⁸, résident permanent¹⁹, résident temporaire²⁰, réfugié et personne sans statut²¹. Par ailleurs, le gouvernement du Québec a rapidement pris conscience de l'importance de la maîtrise de son flux migratoire. Robert (2005 : 70) énumère les raisons de cette volonté politique de la province. L'auteur évoque le désir de préserver la langue française et la perpétuité de la société francophone en Amérique du Nord. Dans cette optique, le Québec s'est créé un

la francisation et l'intégration des immigrants et l'administration. Il a en outre participé aux négociations qui ont mené à la signature, en février 1991, de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubins.

¹⁸ a obtenu des autorités fédérales le droit de s'établir de façon permanente sur le territoire canadien; n'a pas acquis la citoyenneté canadienne par naturalisation; - n'a pas perdu sa résidence permanente

¹⁹ Ressortissant étranger qui est autorisé à être présent sur le territoire pour une période limitée et qui quittera le territoire à l'expiration de son statut, à moins que ce statut soit prolongé ou qu'il acquière un autre statut

²⁰ Ressortissant étranger qui est autorisé à être présent sur le territoire pour une période limitée et qui quittera le territoire à l'expiration de son statut, à moins que ce statut soit prolongé ou qu'il acquière un autre statut.

²¹ Une personne qui ne détient aucun des statuts précités

ministère de l'Immigration en 1968 en vue de contrôler son développement démographique, linguistique, social, économique et culturel (Bourdabat et Boulet, 2007; Robert 2005). Bourdabat et Boulet (2007) précisent que le nouvel accord entre le gouvernement du Québec et celui du Canada (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall) de 1991 est venu ajouter des dispositions concernant les services d'accueil et d'intégration. Dès lors, les gouvernements provincial et fédéral vont gérer conjointement l'immigration (voir section suivante).

3.2. La gestion de l'immigration au Québec : une responsabilité partagée entre le provincial et le fédéral²² et les carences du système de sélection au Québec

La catégorie d'immigration permanente au Québec se compose : des indépendants²³ (travailleurs qualifiés et gens d'affaires et leurs personnes à charge), des réfugiés²⁴ (immigration humanitaire) et des personnes admises au titre de la réunification familiale²⁵. Les indépendants qui représentent l'immigration économique constituent généralement la portion la plus importante de toutes les catégories d'immigration.

Rappelons que la gestion de l'immigration au Canada est à la fois du ressort des gouvernements fédéral et provincial. Les responsabilités entre le fédéral et le

²² Les informations dans cette section sont disponibles sur le site www.micc.gouv.qc.ca

²³ Sélectionnées selon une grille de sélection basée : la formation scolaire, la préparation professionnelle, l'adaptabilité, la demande en emploi, l'expérience professionnelle post-migratoire, l'âge, les compétences linguistiques (français et anglais) et la présence de parenté ou d'amis au Québec.

²⁴ Admises en raison de mesures humanitaires spéciales à l'occasion de guerre ou de conflits politiques internes de leur pays de provenance et qui répondent à la définition de la Convention de Genève.

²⁵ Admises parce que ces personnes ont un lien de parenté avec un citoyen canadien ou un résident permanent qui habite le Québec.

provincial dans la gestion de l'immigration dans le contexte québécois différent selon le type d'immigration. Ce qui semble quelque peu complexe. D'ailleurs, Hiebert (2010 : 5) avance que :

Le Canada est passé d'un système relativement simple où l'État fédéral avait la responsabilité de sélectionner les immigrants admis sur le territoire, et de gérer leur intégration dans la société d'accueil, à un système complexe où de nombreux acteurs se partagent ces responsabilités

Ainsi, dans le cas d'une immigration permanente, le Québec en a la gestion exclusive.

Le gouvernement provincial détermine le nombre d'immigrants qu'il veut admettre sur son territoire, élabore les critères de sélection, recrute les candidats en fonction de ses normes, régit les demandes de parrainage adressées au Québec et en fixe la durée.

Toutefois, le système de sélection des immigrants au Québec semble avoir des failles.

Récemment, le vérificateur général du Québec avait noté des manquements dans le système de sélection des immigrants :

Nos travaux ont révélé que parmi ces 91 dossiers, le ministère a délivré des certificats de sélection dans 38 cas et a refusé 6 demandes, sans que les dossiers respectent la réglementation ou les instructions du *guide des procédures d'immigration*, ou encore sans que des documents ou des commentaires des conseillers à l'immigration soutiennent cette décision.

L'effet des lacunes relevées sur la décision des conseillers a pu être analysé pour 9 des 44 dossiers comportant des lacunes :

- La décision demeure la même pour 5 dossiers.
- Trois dossiers traités en sélection sur dossier n'auraient pas dû être acceptés à cette étape.
- Un dossier a été accepté, alors qu'il aurait dû être refusé

Dans 38 dossiers, nous sommes d'avis qu'en l'absence d'information justifiant les points attribués, le ministère ne peut s'assurer de la justesse de sa décision d'attribuer ou non un certificat de sélection du Québec.

Par ailleurs, en extrapolant les résultats de nos travaux à l'ensemble des dossiers des territoires visés pour la période couverte par notre vérification, nous pouvons affirmer ceci, avec un degré de confiance de 90 p. cent :

- Entre 40 et 57 p. cent des dossiers (de 11 826 à 16 853 dossiers) comportaient des erreurs dans l'attribution des points de la grille de sélection ou ne contenaient pas tous les éléments nécessaires pour justifier les points attribués.
- Pour 34 à 51 p. cent de ces dossiers (de 10 052 à 15 079 dossiers), le ministère ne peut s'assurer de la justesse de sa décision d'attribuer ou non un certificat de sélection du Québec à cause de l'absence de toutes les informations nécessaires la soutenant (Québec, 2010-2011 : 3-4).

Dans le cas d'une immigration temporaire, l'accord de Québec est nécessaire pour que le gouvernement fédéral octroie un permis d'étude ou de travail et admette des étudiants étrangers²⁶ ou des travailleurs temporaires - lorsque l'emploi en question est soumis aux règles relatives à la disponibilité des travailleurs canadiens (détermination des effets sur le marché du travail). Cependant, des recherches analysant les conditions de travail des travailleurs temporaires, les types de contrats, ainsi que leurs conditions d'hébergement et leur statut révèlent des problèmes de précarité (Germain, Armand et Mc Andrew, 2010). Pourtant, Québec devrait miser davantage sur la rétention de ces personnes qui peuvent être triplement avantageuses pour la province (Dumas et Bélair-Bonnet, 2010). Parce qu'ils sont des personnes qualifiées. Ensuite, parce que ces travailleurs ont acquis une expérience professionnelle sur le marché du travail canadien. Enfin, leur profession est probablement en demande dans la province. En outre, Il est aussi nécessaire de préciser que pour l'accueil et

²⁶ Excepté les étudiants étrangers qui participent à un programme canadien d'assistance aux pays en voie de développement.

l'intégration des personnes reçues au Québec, le gouvernement fédéral accorde des fonds au provincial (chap.10).

Quant aux réfugiés, la compréhension du rôle des paliers du gouvernement est complexe (Legault et Rachédi, 2008). Dans sa publication, le MICC (2008-2010 :11) écrit :

Il appartient au gouvernement fédéral de déterminer qui est un réfugié au sens de la Convention des Nations unies relative au statut des réfugiés (Convention de Genève) et quelles sont les personnes en situation semblable qui ont besoin de sa protection. Les réfugiés et les personnes en situation semblable identifiés par le gouvernement fédéral qui souhaitent immigrer au Québec sont soumis à la sélection du Québec sauf les personnes reconnues comme réfugié alors qu'elles se trouvent déjà au Québec.

Pour revenir au processus migratoire, terminons en précisant que le consentement du provincial est également requis pour que le fédéral autorise un visiteur à se rendre au Québec pour y recevoir des soins médicaux par exemple.

Contrairement aux gouvernements - structures étatiques ou bureaucratiques souvent lourdes - il y a d'autres structures flexibles et présentes dans les quartiers auprès des immigrants : les OC. Ils livrent plusieurs services aux nouveaux immigrants. Les lignes qui suivent décrivent leurs actions et leurs rapports avec les gouvernements.

3.3. Les services fournis au Néo-Québécois par les OC

Le chapitre II a défini les OC et présenté les différentes stratégies lorsqu'ils font face à l'État. Les lignes ci-après exposeront l'historique des OC dans l'insertion en emploi

à Montréal et au Québec. Les services offerts aux nouveaux immigrants dans les OC seront vus.

3.3.1. Historique

L'apparition des OC dans l'offre de services en insertion socioéconomique date de longtemps. À Montréal, par exemple, elle peut remonter à 1805 (Fontan, 1999). Cependant, celle des OC d'employabilité pour personnes immigrantes au Québec semble dater (majoritairement) de la fin de la décennie 1970. Avant cette période, les groupements ou associations immigrantes étaient essentiellement à caractère syndical (excepté quelques groupements). Jacob (1997 : 338) mentionne entre autres l'Association des travailleurs grecs (1971), la Fédération italienne des travailleurs immigrants et de leur famille (1972), le Mouvement démocratique portugais (1973), l'Association du personnel domestique (1974), la Maison d'Haïti (1974), le Bureau de la communauté chrétienne d'Haïti (1975), etc. Antérieurement à ces associations, du côté francophone, l'église catholique jouait un rôle prépondérant dans les services aux immigrés (Reichhold, 2010). On citera, par exemple, le Centre social d'aide aux immigrants fondé en 1947 par les Sœurs de l'Institut Notre-Dame du Bon-Conseil de

Montréal. Le centre avait pour mission d'accueillir les réfugiés européens à la fin de la Seconde Guerre mondiale (voir CSAI²⁷).

Sous l'influence du contexte socio-politique, ces associations et ces organismes de charité vont évoluer progressivement vers les OC; alors que du côté anglophone, au moins un OC d'aide aux immigrants aurait vu le jour plus tôt. Déjà en 1922, la *Jewish Immigrant Aid Services* (JIAS) était fondée. Elle travaillait avec les immigrants et réfugiés de guerre.

Cependant, dans nos entrevues réalisées auprès des animateurs d'OC, l'intervenant 4.2, avec ses 32 ans d'expériences dans le milieu communautaire auprès des immigrants à Montréal révélait :

[..] ce qu'il faut dire, c'est qu'au tout début, il y a eu un questionnaire qui a été passé auprès des communautés ethniques de Montréal au courant des années 1974 quant ils [les gouvernements] avaient commencé à travailler avec les immigrants. C'était pour voir « est-ce que c'est tous les immigrants qui s'adressent aux services officiels du gouvernement ? » et puis il y a eu des questionnaires qui ont été passés auprès des Haïtiens, auprès des Africains, auprès des Italiens, auprès des Arabes, auprès de toutes les communautés, des Grecs... Et on avait dénombré, au moins 8 000 personnes qui pour une raison ou une autre ne s'adressent pas aux services officiels du gouvernement. Et puis, c'est à partir de ce moment donné, après cette étude là, que le directeur d'alors a décidé de faire un nouveau centre qui s'appelait SATI (Service Aux Travailleurs Immigrants actuel SANQI) pour aller chercher les personnes et de savoir pourquoi.

²⁷ <http://communication-ultra.com/csai>

Cette entrevue fait rappeler qu'en 1974, le gouvernement canadien aurait commencé à s'intéresser aux immigrants. Il aurait constaté un désintérêt des communautés culturelles pour les services gouvernementaux. Les immigrants venus des pays en développement demandaient de l'aide à leurs amis plutôt que d'utiliser les services de l'État. Ils s'adressaient à des amis ou autres connaissances pour avoir de l'emploi. De ce fait, le gouvernement mena une enquête auprès des communautés culturelles. Il administra un questionnaire aux groupes ethniques et immigrants afin de connaître les raisons de ce manque d'intérêt pour les services gouvernementaux. C'est à partir de ce moment là qu'un Québécois a décidé de créer l'un des premiers centres communautaires pour aller rejoindre ces personnes immigrantes. Une autre raison serait la conséquence logique du changement de la politique d'immigration au Canada. En 1976, quand le gouvernement fédéral lança son livre vert sur la politique d'immigration, des dizaines d'organismes se mobilisèrent rapidement pour le contester et mener une action efficace (Jacob, 1997 : 338). Enfin, la tragédie des réfugiés vietnamiens de la mer à la fin des années 1970 est évoquée comme une des raisons de la mobilisation de la société civile pour embrasser la cause des immigrants ou réfugiés. Selon, Augenfeld (2005), cet événement a été l'élément principal dans la motivation des acteurs de la société civile au Québec en faveur des personnes venant d'ailleurs. Ainsi, vers fin 70 et début 80, le gouvernement québécois opte pour une restructuration dans la sélection des immigrants, une politique orientée essentiellement vers la sélection des immigrants investisseurs et des personnes

détenant un diplôme universitaire (§ 3.1. plus haut). Évidemment, il y avait beaucoup plus d'instruits par rapport aux investisseurs. Subséquemment, l'on assiste au début de la présence relativement massive des immigrants instruits sans emploi. Le désir de venir en aide à ces personnes encourage la naissance d'autres OC pour les personnes immigrantes. Ce sont donc ces deux mutations sociales et politiques qui ont poussé des humanistes à poser les jalons de ces types d'OC dont on dénombre environ la cinquantaine à Montréal présentement. Malheureusement, les écrits portant sur les OC restent rares. C'est un objet d'étude encore peu traité par les chercheurs (Jacob, 1997; Chambon et Richmond, 2001). Pourtant, le secteur est en pleine mutation au Canada (Chambon et Richmond, 2001).

3.3.2. Les OC : un portrait des actions en faveur des chercheurs d'emploi immigrants

White et *al* (2008) ont constaté que certains OC offrent leurs services à l'ensemble de la population alors que d'autres ciblent leurs actions auprès de clientèles spécifiques : les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, la clientèle judiciairisée, les personnes immigrantes handicapées, les jeunes femmes immigrantes, etc. Répétons que le portrait des OC est complexe. Selon White et *al* (2008), on y trouve plusieurs sortes d'intervenants : des organismes gouvernementaux que sont les Centres locaux d'emploi (CLE) et les Centres jeunesse d'emploi (CJE). On en trouve aussi dans des domaines spécialisés, complétant ainsi les services offerts par les Centres locaux d'emploi (CLE). C'est le cas de ceux exerçant dans l'insertion des nouveaux immigrants et ceux dont

l'insertion n'est qu'un volet de leur mission. White et *al* (2008) soulignent également l'apparition de nouveaux OC offrant un accompagnement social à des personnes considérées comme éloignées du marché de travail. Précisons qu'il n'y a pas de processus commun d'intervention ou d'intégration dans ces organismes en employabilité. Toutefois, l'on retrouve des activités communes ou semblables dans ces différents OC.

Dans les chapitres précédents, il a été largement souligné qu'à Montréal, tout comme dans les autres régions urbaines au Canada, beaucoup d'immigrants de minorités visibles ont de la difficulté à se trouver des emplois correspondant à leur qualification. Pour contourner les barrières, certains ont recours aux OC qui offrent divers services dont les appellations peuvent différer. White et *al* (2008 : 6) citaient :

Le support technique pour la rédaction de curriculum vitae ou de lettres de présentation; information sur les techniques de recherche d'emploi; soutien pour la préparation d'entrevues et simulation d'entretien d'embauche; orientation professionnelle; un support dans la démarche de formation pour ceux considérés plus « éloignés » du marché du travail et un accompagnement dans le développement d'une meilleure connaissance du marché du travail et des attentes et normes qu'il impose.[...] D'autres groupes offrent une aide pour la recherche de stages en entreprise ou sont en mesure d'offrir une insertion en entreprise réelle ou virtuelle. En fait, les entreprises d'insertion, malgré leur statut d'organisme à but non lucratif et communautaire, fonctionnent comme des entreprises dans le sens où elles emploient des salariés et commercialisent des biens ou services qu'elles produisent. L'activité économique est toutefois subordonnée à la mission de formation sociale et professionnelle. Les entreprises d'insertion font souvent partie de ce secteur connu sous le vocable de l'*économie sociale*

À ces activités, il faut ajouter : l'apprentissage de la langue (le français), la recherche de logement pour les nouveaux immigrants (Paré S., 2010), des activités d'immersion

professionnelles et régionales qui permettent aux immigrants de découvrir les régions du Québec. Rappelons que les activités énumérées ici (White et al, 2008) sont quasiment celles que les OC offrent aux immigrants et réfugiés à Toronto (Trudeau et Veronis, 2009).

Par ailleurs, Chicha et Charest (2008 : 25) constatent que :

Les intervenants des organismes jouent en quelque sorte le rôle de facilitateurs, voire de médiateurs entre les nouveaux arrivants en quête d'emploi et les employeurs éventuels. Ces interventions essentielles ne sont pas reconnues actuellement dans les ententes de service avec Emploi-Québec, ce qui n'empêche pas les intervenants d'y consacrer temps et énergie car, si cette étape est escamotée, le participant risque de ne pas être embauché

Dans cette section, certaines données du Cari Saint-Laurent²⁸ seront utiles pour illustrer des propos. Cet OC a été fondé en 1989. C'est un organisme multiethnique situé à Saint-Laurent dans l'Ouest de l'Île de Montréal. Il est spécialisé dans l'accueil, la référence sociale et économique ainsi que l'intégration sociale et professionnelle des personnes immigrantes. Ses données permettront aux lecteurs d'avoir une idée du nombre des bénéficiaires de services.

a. La francisation : pour bien s'exprimer et convaincre

Montréal accueille des immigrants venant des pays non francophones (Asie, Amérique latine, etc.). Il a été mentionné qu'environ 66 % des nouveaux immigrants

²⁸ Rapport d'activités (2003- 2004)

au Québec s'installent à Montréal. Parmi les 111 479 immigrants admis dans la province québécoise de 2000 à 2004 et établis dans la région administrative de l'île en janvier 2006, 17,8 % parlaient l'anglais uniquement et 28,8 % ne connaissaient ni le français ni l'anglais²⁹. Une fois ici et confrontées aux exigences du marché de l'emploi, ces populations sollicitent les OC de l'île pour l'apprentissage de la langue. La francisation s'adresse d'abord aux nouveaux immigrants, qu'ils soient analphabètes, peu scolarisés ou très scolarisés. Dans la plupart des OC de la métropole, les cours se donnent les soirs, le jour, des cours à temps plein (25 heures par semaine, 40 semaines/an) et à temps partiel. Pour faire face aux besoins dans ce domaine, les OC de l'île font appel à des programmes linguistiques pour obtenir des ressources financières soit du ministère de l'Immigration (Programme d'Intégration Linguistique des Immigrants; les cours à temps plein) soit du Centre éducatif et pédagogique (CREP). De 2003 à 2004, à Cari Saint-Laurent, 670 personnes ont bénéficié des cours de francisation. Par ailleurs, le MICC offre également des cours de francisation en ligne. Ce service est accessible à toutes les personnes à l'étranger et au Québec voulant parfaire leur apprentissage du français.

b. Les activités de soutien à l'insertion : comprendre le marché du travail québécois

²⁹ Gouvernement du Québec, avril 2006

Les activités fournissent des méthodes et des outils aux chercheurs d'emploi afin de faciliter leurs recherches. Le contenu et la durée des programmes diffèrent selon chaque OC et du client. C'est pourquoi on y trouve des séances personnalisées et collectives. Les OC font appel à des spécialistes des différents ministères (Immigration, emploi, santé, etc.) et de différents milieux (écoles et universités, ordres professionnels) de l'île pour leur prêter main-forte. Les principaux thèmes abordés sont : le marché du travail, l'orientation professionnelle, les ordres professionnels, les techniques de recherche d'emploi, les normes de travail, etc.

Des rencontres sont organisées également avec les employeurs de divers milieux à Montréal.

Au cours de ces activités en 2003 - 2004, Cari Saint-Laurent a fait 2 600 entrevues, a traité 1 500 curriculum vitae et a trouvé plus de 206 emplois pour les clients/usagers.

c. Les ateliers de recherche d'emploi : un contact direct avec les entreprises

Les ateliers de recherche d'emploi visent l'acquisition de la culture d'entreprise, la compréhension des exigences du marché d'où l'adaptation des outils de recherche d'emploi à la réalité nord-américaine. Les participants réalisent des simulations filmées d'entrevue d'embauche par caméra. Les films sont ensuite soumis aux critiques des pairs afin d'apporter des améliorations dans la manière de passer des entrevues d'embauche. Ces séances d'exercices les mettent en situation réelle d'embauche. En outre, les participants apprennent la rédaction des lettres de

motivation et de présentation et ainsi que de CV en fonction des offres présentes correspondant à leurs champs de compétence et auxquelles ils postulent. Les ateliers remotivent les participants, leur donnent un nouvel élan pour la recherche de l'emploi et peuvent aboutir sur le décrochage d'un emploi (voir chapitre IX, plus loin).

d. L'immersion professionnelle : une porte d'entrée sur le marché du travail

Les ateliers d'immersion professionnelle ont pour finalité d'insérer le chercheur d'emploi dans une entreprise par le biais des programmes de subventions salariales du gouvernement du Québec. Les ateliers visent le maintien du candidat en entreprise à la suite de sa première expérience professionnelle.

En plus de ces programmes offerts, il existe d'autres services ou activités dont : la sensibilisation, l'accueil, l'accompagnement, la référence, le réseautage, le suivi personnalisé, etc. Bref, c'est toute une panoplie de services livrés aux nouveaux immigrants.

Les services des OC s'adressent à des hommes et des femmes sans expérience sur le marché de l'emploi dans leur domaine au Canada et dont les formations sont jugées inadéquates par les employeurs. Parmi ces personnes, certaines ont perdu confiance. Les femmes font généralement face à des problèmes de disponibilité. Les conjoints ne s'occupent pas toujours des enfants. En outre, elles sont appelées à faire quotidiennement la cuisine réservée aux épouses dans leur pays d'origine.

À Montréal, des discussions révèlent que les conseillers sont souvent débordés par une clientèle hétérogène (participants de plusieurs niveaux d'éducation, plusieurs groupes ethniques, etc.). Leur nombre augmente. Subséquemment, les OC accroissent les jours de formation à apprendre à la clientèle les méthodes adéquates pour passer des entrevues ou à faire un CV. Les travailleurs des OC font beaucoup d'appels téléphoniques, passent plus de temps à convaincre les recruteurs, réalisent des suivis plus longs et organisent plus de réunions d'affaires (rencontre de réseautage, participation à des journées culturelles, etc.). Ces tâches se sont amplifiées avec la crise économique actuelle de 2009. Comme le démontrent les résultats de notre enquête (chapitre VI), beaucoup d'immigrants parlent peu le français. Certains conseillers s'auto-forment afin d'être productifs. Tout cela dû au nombre croissant d'immigrants au Québec et surtout à Montréal. En plus, pour être efficaces et avoir le sentiment de bien accomplir leur mission, les conseillers doivent traiter les clients au cas par cas, une tâche complexe et plus longue, exigeant plus d'employés et beaucoup de moyens financiers pour les OC de la métropole.

Les actions de soutien peuvent être ponctuelles et même informelles (Duval et al: 46), pouvant être offertes hors des bureaux et au-delà des heures de travail. Cependant, il faut mener un suivi des personnes ayant bénéficié de la contribution des OC afin de connaître l'impact des services. C'est d'ailleurs l'un des objectifs de cette recherche (Chapitre V). Comme il a été souligné plus tôt dans les chapitres suivants – principalement le chapitre IV – les acteurs (immigrants, gouvernements, OC) de

l'intégration des immigrants interagissent. La section suivante relate le rapport entre le gouvernement les OC du point de vue pratique.

3.4. Rapport État / OC

Une importance a été accordée à la notion de la gouvernance (chapitre II). Il a été mis en exergue les difficultés de collaboration entre les OC (de façon globale) et les gouvernements ou la rivalité entre ces deux acteurs (Chicha et Charest, 2008). Les sections ci-dessous abordent le rapport d'un type spécifique d'OC (spécialisés en employabilité auprès des personnes immigrantes) avec les gouvernements. Rappelons la quasi-absence des écrits traitant de ce type d'OC. Pour livrer leurs services aux demandeurs d'emploi, ils se tournent vers les bailleurs de fonds pour financer les projets et activités vus plus haut.

3.4.1. L'État : principal bailleur de fonds

Au Québec, les principaux bailleurs de fonds publics sont les gouvernements du Canada et du Québec par l'entremise des ministères responsables de l'immigration, d'Emploi-Québec et les municipalités. White et *al* (2008) ajoutent que la Commission des partenaires du marché du travail instaurée en 1998, intervient également comme bailleurs de fonds. Les auteurs précisent que ces partenaires sont les milieux syndical, patronal, éducationnel et communautaire. Le chapitre X analyse le rapport de chacun des paliers du gouvernement avec les OC sur l'île de Montréal.

La présence de multiples sources de financement représente habituellement à la fois une opportunité, mais aussi une contrainte pour les acteurs communautaires. Si la multiplicité des sources permet de créer et d'entretenir l'espoir de l'obtention des fonds, de disposer de plusieurs contributeurs, d'accroître ses chances de financement et d'aller chercher des ressources, elle est loin de garantir la disponibilité et l'obtention des moyens financiers. La relative profusion des bailleurs de fonds encombre ordinairement les OC (Duval et *al* : 2005). Ceux-ci se trouvent partagés entre d'une part, divers modes de gestion leur imposant des critères spécifiques de rédaction de rapports d'activités et des indicateurs de performance propre à chacun d'eux (Chambon et Richmond : 2001) et, d'autre part le désir de préserver l'autonomie communautaire et la volonté de rendre des services avec une certaine souplesse.

Aussi, la présence de plusieurs bailleurs de fonds suscite la tendance à la création de plusieurs OC susceptibles de se livrer une concurrence. Ainsi, le mouvement communautaire se sent pris entre l'opportunité de s'adapter à un seul bailleur de fonds afin de bien cerner les exigences de ce dernier et celui de faire des affaires avec plusieurs d'entre eux à fin de diversifier ses sources, d'accroître ses chances d'obtention des fonds et une relative autonomie. Que les OC adoptent l'une ou l'autre des options, la recherche des financements publics s'avère coûteuse pour eux. En plus de la surcharge de travail, Duval et *al* (2005 : 124) révèlent que les acteurs communautaires consacrent cinq (5) jours ou plus par mois à remplir les formulaires

de demande ; requérant ainsi des ressources humaines chevronnées dans la gestion administrative et communautaire et dans le développement des réseaux formels et informels avec les pourvoyeurs de fonds. En outre, quoi qu'assurant la majorité du financement de plusieurs organismes, les contributions publiques décroissent progressivement (Duval et al : 2005 : 110 ; Chambon et Richmond : 2005 : 175). «[...] funding restrictions are increasing government control of NGO sector activity» (Richmond et Shields, 2004 : 1). Cependant, au Québec, depuis 2004, les fonds octroyés globalement aux OC augmentent annuellement (voir chapitre X). Sauf que le nombre d'OC, les projets, la clientèle et les besoins sont également en constante hausse. Les fonds publics provinciaux n'évoluaient pas toujours proportionnellement au nombre d'immigrants (chap.X). Ce qui donne l'impression que les gouvernements diminuent le financement des OC. Par conséquent, les OC devront chercher d'autres bailleurs de fonds comme les fondations privées et les entreprises de l'économie solidaire. Le manque de ressources financières arriverait au moment où les OC devront fournir plus d'efforts pour insérer les clients.

3.4.2. Les programmes de soutien à l'intégration

Les revendications sociales et la reconnaissance des OC par l'État comme mentionnées plus haut, ont été en partie bénéfiques pour les OC en employabilité pour les immigrants. Plusieurs programmes ou projets ont été soit créés, soit reformés dans leur gestion.

On peut citer entre autres :

- le PANA (Programme d'appui aux nouveaux-arrivants) est une aide financière destinée à soutenir les OC à but non lucratif qui souhaitent apporter leur contribution à l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants à la société québécoise;
- le PRI (Programme régional d'intégration) soutient les actions concertées des partenaires locaux et régionaux en vue d'accroître l'apport de l'immigration au développement démographique, social et économique dans les régions du Québec;
- le PARCI (Programme d'appui aux relations civiques et interculturelles) est une aide financière à l'intention des OC qui réalisent des projets visant le développement ainsi que le maintien de relations harmonieuses et constructives entre les groupes et personnes de toutes origines qui forment le Québec.

Tous ces programmes sont financés par le gouvernement du Québec même si les OC souhaitent plus de transparence et d'aide financière parce que l'ambiguïté dans les orientations générales crée de l'inquiétude (Helly, Lavallée et Mc Andrew, 2000)

Suite à la crise économique de 2009, le ministère de l'Immigration a fusionné le PARCI et un autre programme, le PSPPOD (Programme de soutien à la pleine participation et à l'ouverture à la diversité) pour créer le Programme action diversité (PAD). Ainsi, depuis le 1^{er} avril 2009, le PAD est en vigueur. Il couvre cinq champs : l'adaptation des personnes des communautés culturelles aux réalités des milieux de vie, notamment celles du milieu du travail, l'ouverture de la société au pluralisme et

le rapprochement interculturel, la lutte contre le racisme et la discrimination, la prévention de l'adhésion des jeunes des communautés culturelles aux gangs de rue et la préparation des personnes des communautés culturelles à occuper des postes décisionnels. Dans le PAD, le ministère procède par appels de projets. Par ailleurs, le processus de sélection des projets à financer est à date fixe dans chacune des directions régionales.

D'autre part, il existe deux autres programmes auxquels une attention particulière sera accordée : le PRIIME (Programme d'Intégration des immigrants et minorités visibles en emploi)³⁰ portera plus tard, le nom officieux de PRIIME mixte et le PRIIME créée par Emploi-Québec suite au succès du premier sur le marché du travail. Ces deux programmes ont coexisté pendant quelques années avant qu'Emploi-Québec les fusionne pour en donner un seul. Ce dernier porte l'appellation actuelle de «PRIIME» dont il assure désormais la gestion.

Le PRIIME mixte s'adressait aux immigrants présents au pays depuis moins de cinq ans; possédant uniquement un diplôme obtenu à l'étranger et cherchant leur première expérience de travail dans leur domaine de compétence. Il a été créé sur la proposition des OC et avec l'appui du CAMO-PI (Comité d'adaptation pour la main d'œuvre- personnes immigrantes). Il était financé en partie par des revenus de

³⁰ <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/actualites.html>

placements générés par le programme des immigrants investisseurs (lequel est cogéré par Investissement Québec et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) et le ministère de l'Emploi par l'entremise d'Emploi-Québec.

Quant au PRIIME, à l'époque, il s'adressait aux résidents permanents depuis moins de deux ans ou minorités visibles; possédant un diplôme obtenu en sol canadien; cherchant leur première expérience de travail dans leur domaine de compétence.

Le PRIIME (mixte) visait à inciter les petites et moyennes entreprises du Québec à embaucher dans leurs équipes de travail des personnes immigrantes et issues des minorités visibles et à faciliter leur insertion professionnelle. Le programme proposait quatre volets de subvention à des entreprises sélectionnées en fonction de leur capacité de rétention du candidat à l'issue de son activité d'immersion professionnelle. La première subvention couvrait une partie du salaire du candidat, tandis que la deuxième couvrait le salaire d'un employé qui accompagnera le candidat dans les premières semaines d'intégration au travail, pendant une période de temps déterminée selon une entente signée avec le conseiller en insertion. Les deux autres subventions pouvaient couvrir les dépenses reliées à l'adaptation des outils de gestion des ressources humaines et à l'amélioration des compétences du candidat. Pour les bénéficiaires, il répondait à la nécessité d'acquérir rapidement une première expérience de travail québécoise dans leur domaine de compétences. Il était destiné aux nouveaux immigrants de moins de cinq (5) années de résidence au Québec,

résidant à Montréal, désirant travailler à Montréal, n'ayant ni diplôme canadien ni expérience sur le marché d'emploi au Canada.

Les PME (Petites et Moyennes Entreprises) en tiraient également des avantages financiers. Elles bénéficiaient de mesures de soutien financier au cours des vingt-six semaines suivant l'embauche de travailleurs immigrants. Cependant, elles devraient permettre :

- L'acquisition d'expérience en milieu de travail dans le domaine de formation du travailleur immigrant par un travail régulier à temps plein, sous la supervision d'un membre de l'entreprise (volet 1);
- L'accompagnement: la personne embauchée participera, au cours des 13 premières semaines d'embauche, à des activités d'intégration au milieu de travail sous la supervision d'un accompagnateur issu de l'entreprise (volet 2);
- L'adaptation des outils et des pratiques de gestion des ressources humaines : pour prendre en compte les particularités culturelles (volet 3);
- L'adaptation des compétences au contexte de travail nord-américain : au moyen d'activités de francisation ou de formations spécifiques, que ce soit en entreprise ou ailleurs (volet 4)

La PME participante pouvait bénéficier :

- d'une subvention jusqu'à 50 % (maximum de 7 500 \$) des dépenses admissibles pour le volet 1;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 1 100 \$) des dépenses admissibles pour le volet 2;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 2 100 \$) des dépenses admissibles pour le volet 3;
- d'une subvention jusqu'à 100 % (maximum de 3 600 \$) des dépenses admissibles pour le volet 4.

Tout comme les PME, les OC tiraient également des bénéfices financiers. Ils percevaient des primes pour avoir « placé » une personne immigrante minorité visible en entreprise dans son champ de compétence.

Dans le milieu communautaire, des travailleurs soutiennent que le PRIIME (mixte) était une réussite auprès des employeurs. Il leur aurait permis de trouver des emplois pour les immigrants dans les PME. C'est la preuve que la reconnaissance des OC par les organes gouvernementaux et la collaboration avec ces derniers sont déterminantes dans la vie des OC d'insertion des populations immigrantes. Les fonds apportés par les autorités gouvernementales constituent une part importante des sources de revenus des OC d'insertion. On y distingue les financements de base permettant à certains OC d'assurer le minimum nécessaire à la réalisation de leurs objectifs et des soutiens liés

à des programmes., Par ailleurs, Chicha et Charest (2010) ont réalisé un examen minutieux des nombreux programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises privées au Québec (guide pour la recherche d'emploi, développement des aptitudes linguistiques, formation de transition et mentorat, etc.) mis en place par le gouvernement pour venir en aide aux nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Les auteurs remarquent d'énormes problèmes de coordination si bien que ces programmes rentrent souvent en conflit les uns avec les autres.

3.4.3. Obligation de résultats souvent imposée aux OC

Le Sommet de l'économie et de l'emploi (mars 1996), les différentes invitations de l'État pour un partenariat avec les OC et les quelques projets qui ont suivi avaient suscité tant d'espoir chez la société civile. Parce que ces appels symbolisaient une reconnaissance des OC d'insertion. Plusieurs OC sont devenus rapidement perplexes ; cette reconnaissance a entre autres eu l'effet d'imposer des évaluations de l'activité de ces OC.

En résumé, l'État s'engage à fournir des fonds (financiers) et à assurer le contrôle. En contre-partie, les OC devront prouver la nécessité du projet. Ils devront également montrer que le mandat a été exécuté selon la volonté des bailleurs de fonds dont chacun a ses critères spécifiques selon le type de programme. C'est ainsi que dans le cadre du suivi du PRIIME (mixte) par exemple, des quotas seront imposés aux conseillers en emploi. En plus, chaque conseiller devra atteindre 20 placements par

année. Ils devront également produire des bilans annuels aux autorités gouvernementales. Le nouveau programme PAD (Programme d'action diversité) du MICC – évoqué plus haut - sélectionnant les projets par appels d'offres est un autre exemple de contrôle du gouvernement sur les OC.

Dans le fond, l'État demande aux OC de s'inscrire dans des approches programmes pour des citoyens en difficulté et ayant le plus besoin d'aide pour trouver un emploi. Aux mêmes moments, la tentation du gouvernement d'utiliser l'économie sociale pour «placer» les personnes assistées sociales est grande. De fait, plusieurs OC financent leurs activités avec des projets d'employabilité. Cela crée des problèmes de continuité et exige de gros efforts de formation qui alourdissent la tâche des groupes³¹.

3.4.4. L'État : un concurrent pour les OC ?

Vu le succès du PRIIME (mixte) auprès des OC et des immigrants, Emploi-Québec, l'un des principaux bailleurs de fonds en matière d'employabilité, a lancé et mis, lui-même en œuvre un autre programme similaire au PRIIME mixte³² : PRIIME³³. Le nouveau programme est perçu dans les milieux communautaires comme le concurrent

³¹ <http://www.ccsd.ca/perception/221/per221jp.htm>

³² L'organisme prépare et accompagne le candidat durant sa recherche d'emploi (SAE) * L'organisme établit des contacts avec des entreprises (en fonction d'une cible de 20 stages par conseiller par an).

³³ L'agent du CLE émet une lettre d'amissibilité à PRIIME et le candidat fait ses recherches d'emploi de façon autonome. Selon les besoins du candidat, l'agent peut aussi diriger en SAE régulier.

direct du PRIIME mixte. Tout comme celui-ci, le nouveau programme portera également le nom officiel de Programme d'immersion professionnelle chez Emploi-Québec. Si bien que désormais, l'on a composé avec deux programmes d'immersion professionnelle. La ressemblance est telle qu'elle crée désormais la confusion chez de nombreuses personnes. Pour les nuancer, les OC appelleront le leur PRIIME mixte (probablement à cause de la diversité ethnique des bénéficiaires) et celui d'emploi-Québec portera le nom de PRIIME. À la différence du PRIIME mixte, le PRIIME va couvrir tout le territoire du Québec. Les populations non immigrantes issues des minorités visibles peuvent en bénéficier. Son enveloppe budgétaire est supérieure à celui du PRIIME mixte. Cependant, les primes octroyées aux bénéficiaires, aux employeurs et aux conseillers sont elles quasiment égales à celles du PRIIME mixte. Dans les milieux communautaires, l'on parle de compétition entre les deux programmes d'immersion professionnelle. Du côté d'Emploi-Québec, l'on verrait vraisemblablement une stratégie de régionalisation de l'immigration.

Par ailleurs, les rencontres réunissant les employés des OC et ceux d'emploi-Québec peuvent être difficiles car les perspectives et les champs d'intérêt sont différents (Hamel et Jouve, 2006). Chaque groupe défend ses positions. Chicha et Charest (2008) soulèvent également cette concurrence entre divers acteurs de l'intégration. Au-delà de l'esprit «compétitif» entre les parties, l'exemple du PRIIME et du PRIIME mixte montre que les OC innovent; ils servent de bancs d'essai à l'État pour

la mise en place des programmes sociaux nouveaux. Si bien qu'on s'interroge à savoir si le gouvernement veut s'emparer de ces OC.

3.4.5. OC pour personnes immigrantes « convoités » ou « récupérés » par l'État à Montréal ?

À la suite de ce qui précède, il semble que le milieu communautaire fait l'objet de « convoitise » de l'État. Le gouvernement veut « récupérer » les OC en employabilité pour les personnes immigrantes. Sans leur donner toujours suffisamment de moyens financiers, l'État leur demande de s'inscrire dans un processus de gestion rigoureuse alors que ces OC fonctionnent (en partie) sur la base de la flexibilité, de la souplesse et souvent même sur la base du bénévolat. Ils sont orientés vers le social et non l'économique (chapitre II). L'État les considère comme des groupes incontournables dans l'insertion des personnes discriminées alors qu'il limite leurs champs d'action en suspendant des programmes essentiels à l'accomplissement de leur mission (exemple du PRIIME mixte). Selon des données non scientifiques, sur la période 2006-2008, sur la cinquantaine d'OC à Montréal qui œuvrait dans le champ de l'insertion en emploi auprès des immigrants, seulement 16 (environ) étaient autorisés à conduire des personnes vers l'obtention du PRIIME mixte. En 2007, le ministère de l'Économie et des Finances prévoyait qu'entre 325 et 675 personnes se seraient

prévaluées de l'un ou l'autre des volets du programme³⁴ alors que pour la même période (2007), Québec a accueilli 45 201 immigrants dont 33 136 se sont installés à Montréal et qui devaient être dans le besoin uniquement pour cette année-là. Ce nombre exclut les personnes des vagues précédentes dont plusieurs suivaient des formations dans les OC pour pouvoir en bénéficier. C'est dire que les besoins sont énormes comparativement aux possibilités d'inscription dans ce type de programme.

Dans le fond, l'État demande aux OC d'insertion pour immigrants de rationaliser leurs façons de faire et de les harmoniser avec les siennes, alors que ses structures, ses manières de faire et ses exigences sont bien changeantes. On pourrait même se demander si l'État ne veut pas leur imposer les méthodes de gestion de la fonction publique.

3.4.6. Une collaboration souvent difficile, mais indispensable

Vu ce qui précède, le lecteur peut déduire que le concept de partenariat est interprété différemment selon qu'on soit de l'autorité publique ou membre de la société civile.

Si le partenariat a semble-t-il, traduit une volonté de l'État d'associer les OC à la prise des décisions, le concept reste tout de même difficile à cerner et à mettre en œuvre ! D'abord, il est ambigu dans les énoncés de politiques gouvernementales (Lépine, 1991 : 3). Ensuite, Hamel et Jouve (2006) relèvent la diversité des

³⁴ <http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Mai2005/10/c6942.html>

terminologies employées pour désigner le partenariat ou gouvernance. Enfin, s'ajoute le caractère polyvalent des OC (plusieurs OC œuvrant dans plusieurs secteurs) auquel s'additionne le contexte économique du pays qui influence largement l'instauration d'un véritable partenariat organisme/ État. Prenons un exemple, en faisant un dernier retour sur le PRIIME mixte évoqué plus haut. Le ministère de l'Économie et des Finances, en ayant constaté une irrégularité (un seul cas, semble-t-il) dans l'emploi d'un immigrant, a décidé de mettre fin au programme de façon unilatérale sans aviser les OC. Ce cas montre que l'État reste dominant dans le partenariat et que les OC sont peu considérés, alors que les partenaires doivent avoir des droits et des devoirs réciproques, de même qu'un pouvoir et des responsabilités comparables (Domergues, 1988, cité par Clément et al, 1999 : 47)

Conclusion

Le chapitre a présenté le rôle partagé des gouvernements et les OC dans la gestion de l'immigration. Depuis 1968, le Québec a un ministère de l'immigration. Dans l'optique de maîtriser simultanément son développement culturel et de faciliter l'intégration, la province a élaboré très tôt sa grille de recrutement selon le système des points (Bouarbat et Boulet, 2007). C'est pourquoi le gouvernement provincial a la gestion exclusive des résidents permanents sur son territoire. Toutefois, le pouvoir du provincial dans la gestion de la migration s'effectue selon le type d'immigrant. L'élaboration des politiques de sélection des immigrants et leur admission sur le territoire canadien sont du ressort du politique c'est-à-dire des gouvernements. Les

OC sont tenus loin de l'élaboration de ces plans de sélection. «Pourtant, ce sont eux qui doivent gérer les difficultés rencontrées par les nouveaux arrivants et assurer leur bien-être et leur intégration (Douglas, 2010)».

Lorsque les nouveaux immigrants sont admis sur le sol canadien, ils sont accueillis par les OC et « Many of the settlement, integration and adaptation services to immigrants are delivered through non-profit community based organizations (CBOs)» (Mwarigha, 1997). En juin 1999, SUCCESS a accueilli 3 883 immigrants à l'aéroport de Vancouver (soit 70 % du total des immigrants reçus en Colombie-Britannique cette année-là (Guo, 2002). Depuis leur apparition à Montréal au milieu de la décennie 70, les OC sont devenus incontournables dans l'accueil et l'intégration des immigrants. Ils offrent plusieurs types de services : cours de francisation, stages d'intégration à l'emploi, recherche d'emploi, etc. Tout comme les différents paliers du gouvernement, les OC constituent des acteurs clés dans l'élaboration des services destinés aux nouveaux immigrants (voir chapitre IV) et leur influence dans la gestion des immigrants est de plus en plus importante compte tenu qu'ils ont investi les différents arrondissements à Montréal et qu'ils délivrent des services de proximité : gestion locale des immigrants. Toutefois, le constat est qu'ils entretiennent souvent des rapports difficiles avec l'État, le principal bailleur de fonds. Dans une étude réalisée auprès des OC à Toronto, Richmond et Shields (2004) soutiennent que le gouvernement contrôle les organismes à but non lucratif en réduisant leur financement. À Montréal, ce contrôle, se fait-il ressentir concrètement sur le terrain ?

A-t-il un effet dans la livraison des services aux usagers ? Le chapitre IX répond à ces questionnements.

CHAPITRE IV : PROBLÉMATIQUE ET CADRE CONCEPTUEL DE LA RECHERCHE

Introduction

Les chapitres qui précèdent ont balisé la recherche sur l'état des écrits relatifs à l'insertion des immigrants en milieu urbain. Il a été également expliqué comment les gouvernements fédéral et provincial gèrent le processus de sélection des nouveaux immigrants dans le contexte du Québec. Les OC s'impliquent dans cette insertion socioéconomique même si au départ ceux-ci sont exclus dans l'élaboration des stratégies de sélection; les gouvernements, posant généralement des critères de gestion et de contrôle rendant souvent complexe l'intervention des divers acteurs. Or l'intégration des nouveaux immigrants fait appel aux politiques publiques (Bolzman, 2007; Boudarbat et Boulet, 2007). Elle repose également sur les relations des individus avec les services publics (Berthet et Poirier, 2000); d'où la présence de plusieurs intervenants et des relations souvent complexes. Le présent chapitre traite de cette complexité de la problématique de l'intégration et du cadre conceptuel de la recherche.

4.1. Montréal et l'insertion des minorités visibles

Montréal exerce un attrait sur les immigrants admis au Québec (chapitre I). La très grande majorité de ces populations s'y installent. Selon le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (2010) on retrouve, sur l'île de Montréal, plus des

trois quarts (76,8 %)³⁵ des immigrants admis dans la province de 1999 à 2008. La majorité de ces immigrants fait partie d'une minorité plus « visible » et plus encline à subir la discrimination dans la recherche d'emploi.

Par ailleurs, les gains des Néo-Canadiens se détériorent depuis les années 1980 (chapitre I), etc. En 1984, à la suite d'une enquête réalisée auprès de 152 foyers de minorités visibles (haïtiens) à Montréal, Bernèche et Martin (1984 : 21) font les deux constats suivants : un taux de chômage de 45 % et les personnes ayant occupé un emploi travaillaient majoritairement (61 %) dans le secteur manufacturier. Quinze (15) ans plus tard, Preston et Cox (1999 : 96) affirmaient :

« Manufacturing continues to be an important source of jobs for immigrant workers. In Montreal, immigrant workers of both sexes are over-represented in manufacturing jobs compared with their shares of the total labour force ».

En 2006, analysant les données du recensement de la population canadienne, Statistique Canada (2006a) perçoit une détérioration de la situation en emploi des minorités visibles dans les grandes villes canadiennes incluant Montréal. Les résultats de plusieurs autres récents travaux convergent vers cette thèse (Bouarbat et *al*, 2010; Chicha ,2010; Bouarbat et Boulet, 2007;). Des données relatives à la Ville de Montréal dans la fonction publique s'approchent aussi de cette thèse. Le total des embauches (principalement des embauches temporaires) à la Ville de Montréal du 1er

^{35 35} <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr>

janvier au 31 décembre 2005, était de 2 911. Parmi ces emplois temporaires, seulement 14,32 % et 5,02 % étaient détenus respectivement par des minorités visibles et des minorités ethniques. On imagine que pour les emplois permanents, les proportions sont inférieures à celles-ci. Pour pallier la sous-représentation des minorités visibles, la Ville a offert la possibilité de participer à un stage rémunéré d'une durée de six mois dans certains secteurs d'emploi à 65 candidats - issus des minorités visibles - âgés de 18 ans et plus. Ce programme est réalisé avec la collaboration de différents ministères et OC. Le projet s'inscrit dans le programme d'accès à l'égalité en emploi (2004-2009) de la Ville de Montréal.

Plus les immigrants - issus des minorités visibles - sont instruits, plus ils ont des difficultés à s'insérer dans des emplois correspondant à leur niveau d'étude. Dans une analyse des données issues du recensement, Zietsma (2006 : 26) écrit :

Si le taux de chômage de la population née au Canada diminue à mesure qu'augmente le niveau de scolarité, il n'en va pas de même pour les immigrants très récents : le taux de chômage de ce groupe varie peu selon le niveau de scolarité.

Or Borjas (1996: 229) traitant des immigrants, écrivait « *Workers who get more schooling earn more (although they also give up more)* » et Roy (2006: 40) ajoutait:

Les immigrants qui détiennent un diplôme universitaire provenant du Canada ou de l'étranger ont un avantage salarial statistiquement important sur les immigrants qui ne détiennent pas de diplôme universitaire [...] Les détenteurs de diplôme post-secondaire s'intègrent mieux dans le marché du travail canadien.

En outre, Boudreau soulignait que « certaines minorités ethniques ont très bien réussi économiquement sans toutefois avoir adopté la culture ou la langue de la société

d'accueil ». Par ailleurs, le niveau élevé de la scolarité peut s'avérer une barrière d'entrée sur le marché de l'emploi pour une catégorie d'immigrants. Cependant, il pourrait également constituer une opportunité pour une autre catégorie d'immigrants. Rappelons que plusieurs nouveaux immigrants issus des minorités exercent des emplois dans des secteurs précaires. Généralement, les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, du commerce et des manufactures les accueillent (Pierre, 2005; Sathoud, 2004; Preston et Cox, 1999). Sachant que le Centre-ville de Montréal connaît un déclin de sa part relative d'emploi au profit des pôles périphériques (Coffey, Manzagol et Shearmur, 2000), se pose la question de la localisation des emplois des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Où sont localisés les emplois occupés par ces personnes en difficultés d'insertion ? Avant d'étudier cette problématique dans les chapitres subséquents, analysons le rôle des OC dans la vie économique des nouveaux immigrants.

4.2. OC pour personnes immigrantes et les nouvelles pratiques d'insertion

L'insertion en emploi est un processus. Il débute par la recherche et la localisation des emplois potentiels et s'achève par la réussite de l'entrevue et l'embauche. L'obtention d'un emploi exige généralement la maîtrise de ces étapes. Pour les populations immigrantes, la méconnaissance des normes culturelles, la barrière linguistique, le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers (Zietsma, 2006), le manque d'expérience de travail au Canada et le manque d'information sur le marché québécois et canadien constituent des obstacles à surmonter. Elles sont souvent en

décalage avec les critères d'évaluation des employeurs; pourtant, dans bien des cas, ils possèdent les qualifications nécessaires pour le poste. D'ailleurs :

Nombre d'employeurs font ce constat : les immigrants passent souvent les examens techniques lors des entrevues d'embauche, mais ils ne réussissent pas à se qualifier aux évaluations des ressources humaines. Pourquoi? Probablement à cause de leur méconnaissance de la culture organisationnelle de l'entreprise québécoise et des réalités socioprofessionnelles d'ici, tant il est vrai que travailler dans une entreprise ne se limite pas à l'exécution machinale des tâches routinières, mais aussi à l'adoption de plusieurs valeurs véhiculées par celle-ci (Carrefour Blé, sd)³⁶.

Dans l'optique de l'ajustement de la main-d'œuvre étrangère aux besoins des entreprises nationales, les OC en employabilité à Montréal continuent d'expérimenter de nouvelles pratiques d'intervention destinées à réduire les difficultés d'insertion chez des citoyens et à les aider à affirmer leur autonomie (Duval et al, 2005 : 8). À Halifax, *Immigrant Learning Centre*³⁷, une organisation caritative donne des cours d'anglais par vidéo conférence aux nouveaux immigrants afin de leur faciliter l'insertion socio-professionnelle dans la province. « The pilote projet that ran earlier this year was said to be the first of it kind in Canada an it was such a success that two more sessions will be offered in coming months (Bowers, 2006 : F3). En outre, le projet vise à connecter les immigrants en milieux urbains avec ceux des zones rurales afin de faciliter la communication entre les immigrés. Il participera à la constitution des réseaux sociaux et les échanges d'information sur les opportunités d'emplois.

³⁶ <http://www.carrefourble.qc.ca/index.php?>

³⁷ <http://www.hilc.ns.ca>

Implicitement, le projet de la vidéo conférence veut encourager les immigrants à s'intéresser aux régions plutôt que de se contenter des petits emplois dans la métropole de Halifax; parce que les immigrants sont majoritairement concentrés dans les grandes villes.

4.3. Localisation des OC à Montréal

Lorsqu'on tente de localiser les OC d'insertion pour personnes immigrantes à Montréal, on constate qu'ils sont majoritairement situés, dans des quartiers pauvres, dans des quartiers multiethniques ou les deux à la fois (multiethniques et pauvres) comme Parc-Extension (voir carte, chapitre II).

Les quartiers multiethniques regorgent de nombreux OC et d'entreprises ethniques. Ces firmes ou structures communautaires emploient une proportion significative d'immigrants (Portes et Jensen, 1992 : 418; Paré S. 2007 : 16). Comme toute structure organisationnelle, les OC tissent des liens avec leur entourage immédiat. Ils font usage de l'Internet pour dénicher également des possibilités d'emploi pour leur clientèle. Ils s'emploient aussi à développer des réseaux dans leurs milieux d'affaires et au sein des entreprises œuvrant dans l'économie globale.

4.4. Justification du choix du sujet

Malgré les nombreux actes relativement innovateurs (sections précédentes) et souvent personnalisés cherchant à accommoder les immigrants aux exigences du marché canadien de l'emploi, peu d'immigrants – comme bénéficiaires de services - semblent

manifester un intérêt pour les OC. En effet, selon les résultats de l'ELIC³⁸ (Renaud, 2003), parmi les personnes arrivées au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001, seulement 11 % des 12 128 interrogées ont fait appel aux services de ces OC d'insertion. L'enquête ne révèle pas la pertinence et l'effet des services dans le parcours socioéconomique des enquêtés. Cependant, cette étude confirme la faible proportion des nouveaux immigrants à utiliser les services sociaux de façon générale (Jacob, 1992). Plusieurs raisons expliquent cela : la méconnaissance de l'existence des services, les problèmes de langue, les problèmes de communication ou l'inadaptation des services sociaux à la réalité des immigrants.

Rappelons qu'au moment d'entreprendre la présente recherche, aucun écrit ne nous permettait de saisir, globalement, l'impact des services fournis aux personnes migrantes, de minorités visibles par les OC dans leur trajectoire d'insertion économique au Québec. Certains auteurs, préoccupés par la question des populations migrantes ont travaillé sur la problématique en omettant, cependant, l'implication des OC. Répétons que ceux qui se sont intéressés à ces organismes, ont soit élaboré un cadre d'évaluation (Dufour et *al*, 2001), soit brossé les difficultés de financement de ces OC dans l'accomplissement de leur mission (Chambon et Richmond, 2001), soit dressé un portrait sommaire des pratiques en employabilité des intervenants (Paré j,

³⁸ Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada

2007) soit ont étudié un seul organisme (Guo, 2002). Notre recherche va se démarquer de celle de Guo (2002) sur plusieurs points. D'abord le nombre d'organismes étudié. Le chercheur n'a étudié qu'un seul organisme qui, en plus, est ethnique³⁹ à savoir S.U.C.C.E.S.S à Vancouver. La taille des OC y est différente de celle du Québec. Hiebert (2009) rapporte la présence de douze (12) OC à Vancouver. L'auteur mentionne que ces OC ont «des représentations» ou «filiales» dans d'autres régions de la Colombie-Britannique. Ce qui laisse croire que les OC dans l'Ouest du pays sont de grandes dimensions contrairement à ceux rencontrés au Québec. En outre, le gouvernement y est peu impliqué dans l'insertion des immigrants. Alors qu'au Québec, le gouvernement compétitionne le champ de l'intégration des immigrants récents avec les OC (Chicha et Charest, 2010) en créant par exemple, des programmes similaires à ceux conçus par les OC (voir chapitre précédent). Par ailleurs, Guo a réalisé 20 entretiens semi-dirigés auprès de certains employés ou membres du conseil d'administration (anciens et actuels). Parmi les personnes interviewées, il dénombre 19 Chinois. Il aurait été intéressant d'étendre la recherche à plusieurs OC afin de voir l'impact réel des OC dans l'employabilité; car vu sa taille, S.U.C.C.E.S.S pourrait être un cas exceptionnel. Ensuite, sa recherche porte sur

³⁹ Organisme communautaire qui offre des services destinés expressément à une ou à des communautés ethnoculturelles/ <http://www.cra-arc.gc.ca/chrts-gvng/chrts/plcy/cps/cps-023-fra.html> Consulté le 16 juillet 2011

Vancouver, une ville de la Colombie - Britannique, dont les réalités sont différentes de celles de Montréal en matière d'immigration et de financement des OC. Quant à Paré J., son rapport de stage identifie la nature des activités professionnelles des intervenants et leurs besoins. Contrairement à Guo (2002) et Paré J. (2007), un questionnaire a été administré à 91 usagers en plus de réaliser 12 entretiens semi-dirigés avec des professionnels œuvrant au sein de quatre OC.

Nous allons analyser les impacts et les limites de ces OC impliqués dans la recherche d'un travail chez des personnes des minorités visibles qui, originaires d'une autre nation et porteurs d'une autre culture, tentent de s'insérer sur le marché de l'emploi québécois.

Aussi, le nombre relativement important d'OC opérant dans l'insertion doit attirer l'attention. En effet, le nombre d'OC ayant un service d'insertion économique pour les personnes migrantes est relativement élevé au Québec et au Canada. À preuve, au moment de mener cette étude, environ 420 OC étaient financés par Emploi-Québec pour leurs services d'employabilité au Québec (White et al, 2008). Il a été mentionné également plus haut (chapitre II) que le répertoire des OC partenaires du MICC en 2007-2008 présentait 80 OC dans la province dont environ 50 dans la RMR de Montréal et 30 en région (pour le seul secteur de l'immigration et de l'intégration)⁴⁰.

⁴⁰ <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Repertoire-complet.pdf>

Évidemment, la taille de ces services varie selon les organismes. Elle atteint, dans certains cas, huit (8) employés pour les OC les plus développés.

Ensuite, on note un accroissement des populations d'origine étrangère dans les villes canadiennes; les régions leur offrant relativement peu de possibilités d'intégration socioéconomique. À ce propos, l'exemple de Hérouxville⁴¹ est édifiant. Avec ce cas, il est possible que des immigrants – de minorités visibles - refusent d'aller en région. Cela pourrait accroître la proportion d'immigrants à Montréal. À cet effet, l'intervention des OC auprès des immigrants en déficit d'insertion socioéconomique pourrait occuper une place de plus en plus importante au Québec et au Canada. À preuve, dans la seule province québécoise, après avoir représenté de 40 000 à 44 000 admissions en 2004 et 44 400 en 2005, les niveaux d'immigration poursuivront leur progression, atteignant 46 000 admissions en 2006 et 48 000 admissions en 2007 pour plafonner à 50 000 en 2010 (MRCI, 2005; MRCI, 2009). Rappelons que les personnes sollicitant l'appui des OC sont celles ayant des difficultés particulières d'insertion. Par conséquent, en admettant que 11 % des nouveaux immigrants sollicitent l'aide du mouvement communautaire pour la recherche d'un emploi, on peut penser que 4 000 à 5 000 d'entre eux (âgés de 15 ans ou plus) ont eu recours aux

⁴¹ Où le conseil municipal a adopté un code de conduite pour les immigrants ; code qui s'inscrivait dans le débat sur l'accommodement raisonnable au Québec. Le document stipulait que l'excision, la lapidation des femmes et le fait de les brûler vives sont interdits dans la municipalité.

services communautaires d'insertion entre 2006 et 2007. Ce nombre ira en grandissant parce que Québec accueille de plus en plus d'immigrants issus des minorités visibles, lesquels sont confrontés à l'exclusion économique.

En outre, face à la nouvelle orientation de la politique de sélection du Québec, il est possible de prévoir une hausse considérable (voir supérieure aux prévisions) de demandes d'intervention des OC chez les personnes en quête d'insertion économique.

En effet, Québec se tourne de façon croissante vers les nouveaux pays⁴².

Or les personnes venant de ces pays d'immigration risquent d'avoir plus de difficultés [...] puisqu'elles font partie d'une minorité plus « visible » ou d'un groupe plus « racialisé » que les vagues d'immigrants précédentes. Ces facteurs freinent l'embauche et l'intégration des minorités visibles au sein des entreprises québécoises (Garnett, 2004).

Godin (2005 : 205) confirmait cette thèse en ces termes :

Avec une faible participation sur le marché du travail sans non plus avoir accès aux emplois qualifiés, la situation des Maghrébins et des moyen-orientaux apparaît plutôt difficile. Non seulement ils éprouvent des difficultés à prendre part au marché du travail, mais ils ne parviennent pas non plus à accéder aux meilleurs emplois. D'ailleurs, ces embûches persistent, toutes choses étant égales par ailleurs, à travers le temps. Dans leurs cas, on est en droit de se demander s'ils sont victimes de discrimination ou de préjugés. L'accroissement au fil des ans des inégalités sur le marché de l'emploi indiquent (sic) que ce soit bien le cas.

Au plan scientifique, l'étude va contribuer au développement des connaissances des OC intervenant dans la gestion et l'employabilité des immigrants en milieu urbain.

⁴² Les nouveaux pays d'immigration sont ceux d'Afrique, d'Asie, de l'Amérique latine et d'Europe de l'Est

La présente recherche présentera les caractéristiques socio-démographiques des immigrants – issus des minorités visibles – qui font appel aux services des OC (chapitre VI) et les raisons qui amènent ces personnes vers les OC (chapitre VII). La recherche permettra également de voir comment les sujets s'adaptent au marché du travail à Montréal (chapitre IX). Nous pourrions également être capables de connaître le segment du marché d'emploi – emploi stable ou précaire – que les organismes offrent aux immigrants de minorités visibles en milieu urbain (chapitre IX). Cette recherche fera ressortir l'appréciation des services par les usagers (chapitre VIII) et les effets de ces services sur ces usagers (chapitre IX).

Aussi, la recherche va montrer les forces et les faiblesses des OC dans l'insertion économique des immigrants et des minorités visibles dans la ville de Montréal (chapitre 8). Elle permettra de mettre en lumière la spécificité des actions auprès d'une communauté aux origines diversifiées et aux statuts socioéconomiques différents. Enfin, notre recherche analysera les types de rapport que les OC entretiennent avec les différents gouvernements dans un contexte métropolitain (chapitre X).

Ces résultats offriront aux principaux acteurs concernés des outils afin de peaufiner leurs stratégies et les services offerts aux usagers. À la suite de cette recherche, ces organisations auront la possibilité de connaître le bien-fondé de chacun de leurs services et les effets de leurs actions. Grosso Modo, notre étude pourra amener à

corriger des pratiques. Aussi, osons-nous espérer que, grâce aux résultats de nos travaux, les méthodes d'encadrement des personnes immigrées des minorités visibles seront améliorées à Montréal.

4.5. Insertion des immigrants

La section ci-dessus a présenté les raisons qui soutiennent la recherche. Les lignes ci-après relatent le problème de l'insertion des immigrants dans les centres urbains (§ 4.5.1) et le cadre conceptuel de la recherche (§ 4.5.2). Nous faisons également un retour sur les principaux concepts traitant de l'intégration des nouveaux immigrants.

4.5.1. Problématique de la recherche

Dans le cas spécifique de Montréal, le défi de l'intégration économique des personnes de minorités visibles issues de l'immigration est énorme. En effet, tout comme dans plusieurs grandes villes des pays développés, le secteur de l'emploi précaire les accueille de façon importante (Bolzman, 2007; Pierre, 2005; Gravel et al, 2001; Boudreau, 1998 ; Massey et Alii, 1994: 715, voir Piore, 1979). À preuve, le secteur manufacturier accueille à lui seul 24 % des immigrantes ayant un emploi (CAMO, 2002 : 32, cité par Pierre, 2005 : 86); il s'agit d'emplois instables, peu qualifiés, peu rémunérés et à forts taux de roulement. Chicha et Charest (2010) observent une déqualification des immigrants hautement qualifiés à Montréal. Par ailleurs, Statistique Canada (2006a :15) observe que dans les grandes villes canadiennes (Toronto, Montréal et Vancouver), les nouveaux immigrants présentent un taux

d'emploi beaucoup plus faible que celui des résidents nés au Canada et que leur taux d'emploi s'est détérioré au cours des dernières décennies (voir chapitre I). Paradoxalement (à Montréal), la population immigrée (dans son ensemble) est plus instruite que les populations nationales⁴³. À l'image de la métropole, ces populations ont des difficultés d'insertion dans les autres villes de la province. Au Québec, selon le MICC (2003), le taux de chômage de la population immigrée est supérieur à celui des populations natives (11,7 % contre 7,8 %). Selon la même source, le taux de chômage de la population immigrée récemment arrivée (de 1996 à 2000) s'élève à 20,5 % et est significativement supérieur à ceux des populations immigrées en général (11,7 %) et non immigrées (7,8%). En 2001, dans la RMR de Montréal, le taux de chômage chez les hommes immigrés atteint 11,4 % contre 6,6 % chez les personnes d'origine canadienne ; chez les femmes immigrantes, ce taux est de 12,7 % contre 5,9 % chez les non-immigrées (Chicha et Charest, 2008). Ces taux élevés de chômage illustrent les énormes difficultés persistantes rencontrées par les nouveaux immigrants issus des minorités visibles pour se réaliser économiquement au Québec. Ces obstacles, tels que déjà mentionnés, sont : la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, le manque d'expérience de travail canadienne, les pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main-d'œuvre, la discrimination et le racisme (Chicha et Charest,

⁴³ <http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/recherche-stats/rapports/recensement2001/montreal/partieb.html#b3c>

2008 ; Canada, 2004b). Aussi, certaines caractéristiques des immigrants – l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et le domaine d'étude – influencent l'obtention d'un emploi (Boudarbat et Boulet, 2010).

Confrontées aux problèmes d'employabilité à Montréal et dans plusieurs villes canadiennes, une portion significative de ces populations démunies se tourne vers les OC (Godin, 1999). C'est pourquoi il est opportun d'évaluer les effets des services d'insertion des OC intervenant auprès de cette frange de population contrainte à subir l'exclusion économique tout en tenant compte des impacts des décisions gouvernementales sur leurs interventions. Traitant de ces OC, Godin (1999 :11) affirme que «le soutien qu'apportent les intervenants facilite les premiers contacts avec la société d'accueil». Les OC contribuent à l'intégration des nouveaux immigrants aux réseaux sociaux. Ce type d'intégration à la société d'accueil amène à s'interroger sur les rôles des OC auprès des nouveaux immigrants : intègrent-ils plus les usagers aux réseaux sociaux qu'en emploi ? D'autre part, les OC sont – entre autres - des lieux de recherche d'information relative à l'établissement socioéconomique (le logement, l'emploi, la santé, etc.) des nouveaux immigrants (Ibid : 1). Par ailleurs, ISIS⁴⁴ écrit : « our Employment Programs and Services

⁴⁴ Un OC intervenant auprès des nouveaux immigrants en Nouvelle-Écosse
//<http://www.isisns.ca/employment/for-immigrants/> consulté 31 juillet 2011.

support you to become independent and effective in your job search». Les OC tentent de développer l'empowerment chez les nouveaux immigrants. Il semble s'agir principalement du développement de l'autonomie dans la recherche de l'emploi. Mais ces assertions soulèvent une autre question sur la place que jouent ces OC auprès de ce type d'utilisateurs: pourquoi les nouveaux immigrants issus des minorités visibles recourent-ils à leurs services? S'y rendent-ils pour obtenir des informations sur le marché du travail ou bien pour obtenir directement un emploi ?

Rappelons que chaque acteur du trio d'insertion en emploi des nouveaux immigrants (les OC, l'État et les immigrants déjà installés) intervient à sa manière dans l'insertion des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Dans cette complexité d'intervention, comment peut-on évaluer les effets des services offerts par les OC sur les bénéficiaires ? Quels sont les indicateurs adaptés à cette évaluation? Le tableau 4.1. (ci-dessous) présente ces indicateurs d'insertion économique inspirés de ceux élaborés par Piché et Bélanger (1995). Trois catégories d'indicateurs se dégagent : les indicateurs quantitatifs directs individuels et qualitatifs, les indicateurs indirects individuels ou psychologiques et les indicateurs globaux.

Répetons qu'aucun écrit ne nous permet – présentement - de saisir, globalement, l'impact des services fournis aux personnes migrantes de minorités visibles par les OC dans leur trajectoire d'insertion économique au Québec. Pourtant, le nombre

d'OC ayant un service d'insertion économique pour les personnes immigrantes ne cesse de croître au Canada et au Québec.

Pour servir ce bassin d'usagers en déficit d'insertion, les OC s'établissent généralement, soit dans des quartiers multiethniques, soit aux alentours. À Montréal, l'on constate que les quartiers multiethniques accueillent beaucoup d'OC pour personnes immigrantes. On peut citer CEJFI et PROMIS à Côte-des-Neiges (auxquels il convient d'ajouter Cari Saint-Laurent dans l'arrondissement Saint-Laurent), CLAM et Génération Emploi dans Parc-Extension, AMPE et Interconnexion Nord-Sud dans l'arrondissement Ville-Marie. Pour montrer le lien fort entre le territoire - les quartiers multiethniques - et les OC leur venant en aide, Eme et Neyrand (1997) emploient le vocable « association de proximité ».

Dans ces différents quartiers multiethniques à Montréal, les OC offrent plusieurs services visant l'intégration économique : les activités de soutien à l'insertion; les ateliers de recherche d'emploi; l'immersion professionnelle, les stages, les visites en entreprises, la francisation (voir chapitre III). En organisant ces activités, les OC contribuent à la création des réseaux sociaux chez les nouveaux immigrants. Ces rencontres entre les personnes issues de divers horizons prennent la forme « d'un espace de concertation » et d'échange où chacun raconte son vécu. Ce qu'Eme et Neyrand (1997) décrivent pour la France n'est pas étranger à ce qui peut également se passer au Québec :

Dans certains cas d'ailleurs, ces liens créés dans la sphère associative peuvent atteindre (sic) aux liens d'amitié qui seront vécus dans la sphère privée. Des femmes évoquent leurs "rires" partagés au sein d'un atelier ou d'un cours d'alphabétisation. Des adhérents d'une crèche parentale "se voient au week-end". Des jeunes inscrits dans une activité sportive ou de formation organisent entre eux des sorties. Des parents d'élèves appartenant à une même association se rendent des services mutuels pour l'accompagnement ou la garde de leurs enfants, etc. (p6).

Au-delà du simple fait de mise en contact, un lien de confiance se créerait et se développerait entre les personnes bénéficiaires des services communautaires dans les quartiers. Ceci expliquerait probablement le regroupement des groupes ethniques entre eux dans des quartiers des grandes villes canadiennes (Statistique Canada, 2003a). Justifiant le choix de Côte-des-Neiges à Montréal et Parkdale à Toronto dans une analyse comparative portant sur les enclaves ethniques, Paré S. (2007 :4) écrit : « nous avons sélectionné ces quartiers, car ils représentent des lieux traditionnels d'accueil aux immigrants dans ces deux métropoles de l'Est canadien ». L'auteure explique que les quartiers multiethniques regorgent beaucoup d'entreprises ethniques. Ces firmes emploient une proportion significative d'immigrants de l'ethnie des propriétaires (Portes et Jensen, 1992 : 418). En somme, les quartiers multiethniques accueillent à la fois les OC multiethniques (qui y créent des réseaux, mais surtout qui y offrent des services), les entreprises ethniques et les populations multiethniques. Toutefois, on peut s'interroger sur les impacts des services offerts en employabilité et sur le type de relation entretenu avec les pouvoirs publics. Cette relation peut se développer sous la forme de partenariat, une sorte de collaboration entre les OC et l'État.

Tableau 4.1 : Indicateurs d'insertion économique

Types d'indicateurs	Quantitatifs	Qualitatifs
Directs individuels	Obtention d'un emploi (oui/non) Taux horaire (Salaire) Durée d'accès au premier emploi après son passage dans l'organisme	Emploi lié à sa formation ou non Emploi à temps partiel vs temps plein Emploi permanent vs contrat
Indirects individuels ou psychologiques		Concentration dans certaines professions Intégration à des réseaux Acquisition des connaissances sur le marché Acquisition d'une nouvelle dynamique de recherche d'emploi Développement de la confiance en-soi Perception des difficultés d'insertion Perception de la discrimination
Globaux	Taux d'emploi Taux de chômage	Taux de satisfaction sur le marché du travail Accès à l'emploi de son choix Type d'emploi

Source : Inspiré de Piché et Belanger (1996)

4.5.2. Cadre conceptuel

La figure 4.1 présente l'intégration des immigrants (issus de minorités visibles) dans un contexte métropolitain. On y distingue trois acteurs : les OC (acteurs principaux en ce qui nous concerne), l'État (principal bailleur de fonds) et les immigrants déjà installés ayant choisi de s'établir dans les grandes villes plutôt que dans les régions (Paré, 2007). L'intégration des immigrants met en jeu un ensemble complexe d'interactions entre acteurs (Berthet et Poirier, 2000) à savoir : le gouvernement (fédéral, le gouvernement provincial, la Ville), les OC, la population en générale (les non-immigrants, les immigrants), etc. Le type de politique publique nationale, selon qu'elle est plus ou moins décentralisée, conditionne le mode d'émergence et de mise en œuvre des politiques locales d'insertion (Ibid). Dans le cas qui nous intéresse, l'autorité politique élabore les objectifs et les normes de recrutement des immigrants. Elle assure le financement des OC intervenant auprès de ces derniers. Il revient également à l'État d'exercer un contrôle sur les OC en les encadrant selon les critères gouvernementaux. Dans le cadre de la gouvernance ou du partenariat, le gouvernement interagit avec les OC. Les compromis institutionnels entre les acteurs permettent l'ouverture des brèches d'opportunités pour les bénéficiaires de services (Ibid). Par conséquent, l'évaluation des services offerts à ces nouveaux immigrants – en quête d'emploi - par des OC ne peut se faire sans prendre en compte l'influence que peut avoir le poids des décisions politiques et institutionnelles sur ces derniers à Montréal. Dans le cas de cette thèse, notre schéma d'analyse privilégie les trois

principaux acteurs (figure 4.1) : les OC, l'État et les immigrants déjà installés. Au centre de ce trio, il existe d'autres acteurs : la métropole – la Ville, société d'accueil – composée, notamment, d'un marché de travail segmenté en emplois stables et en emplois précaires, et d'enclaves ethniques qui offrent également des emplois stables et des emplois précaires. Les OC interagissent avec chacun des acteurs (État, immigrants) de la métropole y compris les différentes composantes de celle-ci (enclaves ethniques, emplois stables et emplois précaires). La figure 4.1. montre ces interactions. D'abord, les OC accueillent les immigrants, les informent, les forment et les orientent selon les besoins et les politiques gouvernementales. Certains de ces immigrants sont accompagnés dans leur intégration vers la société d'accueil et les immigrants déjà installés. Les OC contribuent à la création des réseaux sociaux entre les personnes immigrantes (Eme et Neyrand, 1997), ce qui constitue une ressource supplémentaire pour ces derniers. Lévesque (2005), Chavez (2000), Portes (1998), Portes et Rumbaut (1990) et Degenne et Forsé (1994) ont insisté sur la nécessité des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi. D'autres immigrants sont dirigés – directement - vers le marché du travail. Les OC trouvent ainsi des emplois pour certains immigrants issus des minorités visibles (Guo, 2002). Or, plusieurs de ces types d'utilisateurs font face à des barrières persistantes d'insertion économique (Chicha et Charest, 2008). On s'interroge à savoir comment les OC parviennent à franchir ces obstacles afin d'insérer ces utilisateurs précarisés. Rappelons que les politiques publiques conditionnent souvent l'accès à l'emploi des nouveaux immigrants (Berthet et

Poirier, 2000) notamment par l'octroi des subventions. C'est le gouvernement qui dicte les critères d'accès à de telles aides aux entreprises afin de faciliter le recrutement des nouveaux immigrants. Les OC travaillent-ils majoritairement avec les usagers qui satisfont ces critères gouvernementaux ? Parce qu'au-delà des échanges sociaux, l'intégration renvoie à des éléments de politique publique (Berthet et Poirier, 2000). Il existe des politiques d'intégration qui ont pour objet de soutenir le parcours des immigrants dans cette série d'apprentissages (Bouarbat et Boulet, 2010b; Chicha et Charest, 2010; Berthet et Poirier, 2000). Nous avons insisté sur ces programmes (dans des sections précédentes) dont les critères d'obtention sont généralement édictés par le gouvernement. Cependant, des OC offrent informellement des services à des clientèles exclues des subventions (Godin, 1999 : 9). Cela montre que tous les immigrants ne bénéficient pas systématiquement des programmes d'insertion. D'où l'intérêt de s'interroger si les OC privilégient le type de clientèle susceptible de bénéficier des aides gouvernementales facilitant leur insertion au détriment des potentiels usagers qui rencontrent moins ou pas du tout les critères du gouvernement.

Au Québec, dès leur arrivée (à l'aéroport ou aux frontières terrestres), le gouvernement – provincial – accueille les nouveaux immigrants en les orientant vers les OC et d'autres services gouvernementaux selon leur adresse de destination. Ensuite, le gouvernement organise des séances d'information et de formation de base. Au cours de ces activités, les nouveaux immigrants acquièrent généralement une

connaissance globale du Québec. Les centres jeunesse d'emploi, continuité de l'appareil gouvernemental, organisent eux aussi des activités similaires à ceux des OC. Celles-ci pourraient créer également des liens entre les immigrants déjà installés et les nouveaux ou entre ces derniers eux-mêmes. Ces activités peuvent également orienter les immigrants vers le marché du travail (précaire et stable). En plus de ce rôle d'intégration économique et sociale, le gouvernement constitue le principal bailleur de fonds des OC. Il reçoit les projets soumis par les OC, les évalue, les approuve et octroie les fonds nécessaires à leur réalisation. Dans certains cas, il conçoit lui-même des projets et les soumet aux OC qui les mettent en exécution selon les orientations gouvernementales.

Quant au troisième acteur de l'intégration à savoir les immigrants déjà installés, ils jouent un rôle d'informateur, de support et d'aide (in)formelle. Les nouveaux immigrants non parrainés sont plus disposés à utiliser ces sources interpersonnelles (Chavez, 2000). Comme présentés dans la figure, les immigrants déjà installés accueillent également les nouveaux. Tout comme les OC ou l'État, ils les orientent vers le marché du travail et les fournisseurs de services (OC, État, etc.). Chavez (2000) et Paré S. (2007) ont montré la place des réseaux d'immigrants dans l'insertion des membres des communautés ethniques à Montréal et au Canada.

Pour évaluer les effets de ces services d'intégration économique délivrés par les OC, rappelons que notre recherche va s'appuyer sur les indicateurs d'intégration du

tableau 4.1. La première catégorie d'indicateurs se subdivise en deux sous-classes : indicateurs directs quantitatifs et indicateurs directs qualitatifs. La première sous-classe se compose de : l'obtention d'un emploi (oui/non), le taux horaire et la durée d'accès au premier emploi après le passage dans l'organisme. Cette sous-classe est directement liée à l'obtention ou non d'un emploi. Elle appréhende le type d'emploi obtenu par le demandeur d'emploi en tenant compte du temps mis pour obtenir ce travail.

La seconde sous-classe ou indicateurs directs qualitatifs comprend : l'emploi lié à sa formation ou non, l'emploi à temps partiel vs temps plein et l'emploi permanent vs contrat.

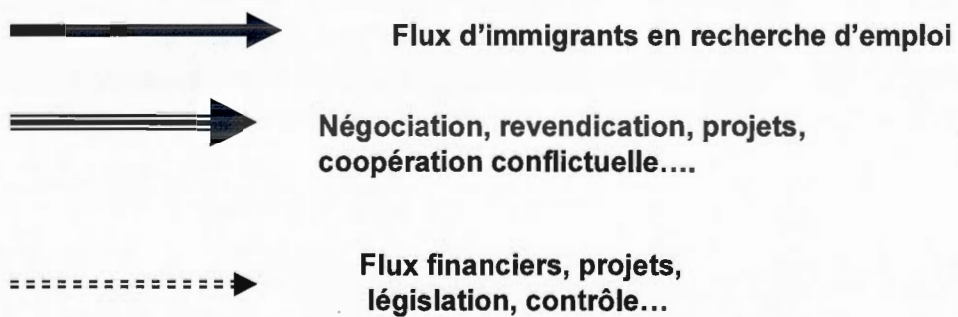
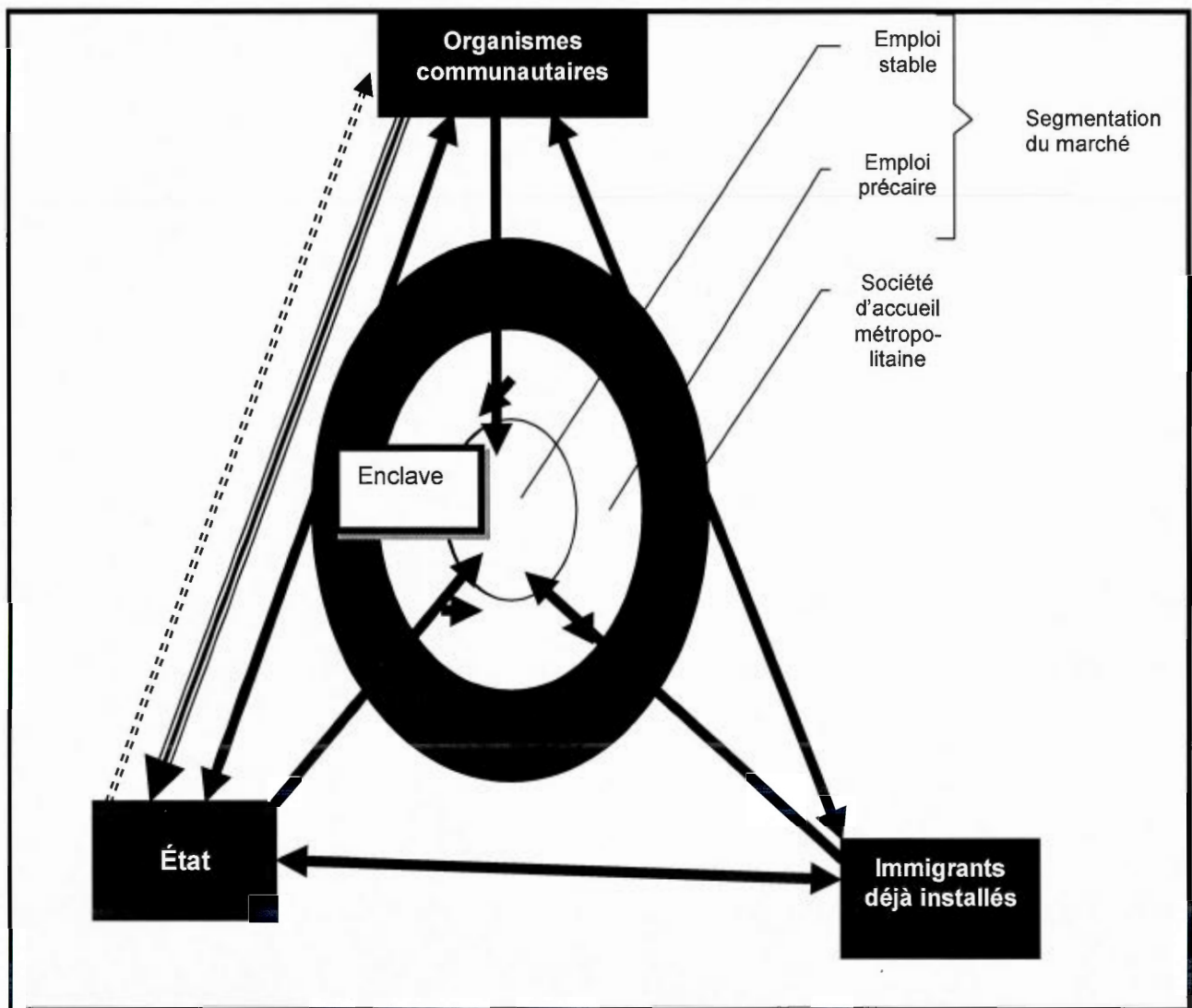
La seconde catégorie dite «indicateurs indirects individuels» appréhende la perception, l'état psychologique et le sentiment des usagers après leur passage dans un OC. Cette catégorie renvoie à: la concentration dans certaines professions; l'intégration à des réseaux; l'acquisition des connaissances sur le marché; l'acquisition d'une nouvelle dynamique de recherche d'emploi, etc. Elle passe également en revue la création d'une catégorie de ressources – les réseaux sociaux – susceptibles d'apporter des opportunités aux usagers et leur concentration dans des domaines particuliers. La dernière catégorie qualifiée « d'indicateurs globaux», exprime des proportions ou des taux qui mesurent l'état global de la situation des bénéficiaires de services dans les OC.

Enfin, les OC orientent les usagers vers l'État pour la participation à des programmes et l'obtention des subventions d'insertion. Ce dernier est le bailleur principal. Celui-ci légifère et développe les politiques d'insertion. Il crée des centres locaux d'emploi (CLE) et d'autres structures qui interviennent également dans l'insertion des nouveaux immigrants. Dans certains cas, il propose des projets aux OC. Toutefois, Chambon et Richmond (2001) ont décrié le mode de financement de ces OC. Selon eux, les OC venant en aide aux personnes immigrantes restent sous financés face aux besoins croissants.

Pour faciliter sa collaboration avec les OC, l'État a lancé l'idée de partenariat. Il s'est engagé à rester à leurs côtés. Cette forme de collaboration avec les différents paliers du gouvernement donne aux OC la possibilité d'offrir plusieurs services aux usagers (francisation, des programmes en employabilité, etc.). Par ailleurs, que les projets soient proposés par les OC ou des bailleurs de fonds eux-mêmes, ces derniers imposent des conditions. Ils demandent aux OC de s'inscrire dans une approche programme pour des personnes en déficit d'insertion et donc à risque. Le concept de partenariat soulève du scepticisme tel qu'évoqué précédemment, la littérature – québécoise - ne fait pas d'unanimité quant à son sens (Bourque et *al*, 2007 : 199). Ce qui limite sa compréhension et sa mise en application. Lépine (1991 : 3) estime qu'il est ambigu dans les énoncés de politiques gouvernementales et dans sa mise en pratique. Demoustier (2001 : 139) relate les difficultés d'ajustement des différents acteurs. Ce mode de collaboration est aussi qualifié de gouvernance par les

chercheurs. Fournier et *al* (2001) affirment que la gouvernance constitue désormais la base des rapports sociaux entre les acteurs impliqués dans la planification et l'organisation des services au Québec. Cependant, les avis restent tout de même partagés sur le concept et la capacité des OC à en tirer des avantages. Serva (1999 : 163) soulève la complexité de sa mise en œuvre. Ce qui pourrait limiter l'action des OC, plus flexibles dans l'accomplissement des tâches. Pour d'autres, la gouvernance reste à la fois une forme de collaboration entre les acteurs, une forme de régulation et de coordination et un mode de contrôle et de manipulation des OC (Chapitre II). Les exigences imposées par l'État s'apparentent généralement à des contrôles tendant à limiter l'autonomie communautaire à telle enseigne qu'on s'interroge sur leurs impacts sur l'insertion des nouveaux immigrants. On comprend que la gouvernance soit fortement critiquée (Duran, 2001).

Figure 4.1 : Relation entre les différents acteurs de l'intégration au Québec



4.5.3. Intégration et insertion des immigrants

Rappelons que dans un contexte métropolitain, la société d'accueil - en emploi - comprend trois composantes : l'enclave ethnique, le marché de travail précaire et le marché d'emploi stable. L'enclave ethnique, tout comme les deux autres composantes ont été définies plus tôt (chapitre I). Fortin et Renaud (2004) reconnaissent la portée de l'origine nationale sur l'insertion des personnes en contexte migratoire. Dans une publication, Paré S. (2007) relève l'importance de l'économie ethnique dans le quartier Cote-des-Neiges à Montréal. La chercheuse découvre des réseaux fondés sur l'appartenance ethnique. L'auteure mentionne que des entrepreneurs bénéficient d'un travail non payé des membres de la famille. Et le fait de travailler pour un co-ethnique apporte de l'expérience nécessaire à l'obtention d'un emploi stable (Porter et Bach, 1987 cités par Waldinger, 1993). En effet, dans la figure 4.1, on retrouve l'enclave ethnique pouvant recevoir les membres de la communauté. Cependant, tous les migrants n'utilisent pas cette ressource co-ethnique à Montréal (Fortin et Renaud, 2004). Elle - l'enclave ethnique - peut avoir à la fois une connotation géographique et économique. Pour le premier cas, elle désigne l'isolement des groupes ethniques dans des quartiers (Sanders et Nee, 1987). C'est cet isolement que tentent de briser les OC par l'organisation des séances de formation. Pour Morin et Rochefort, les OC organisent des rencontres de formation et d'information qui permettent aux participants de rencontrer d'autres personnes et d'échanger dans les quartiers. Les auteurs ajoutent que des liens faibles pouvant aboutir sur des rapports de solidarités

se créent. Les OC contribuent à l'intégration sociale. Sur le plan économique, un débat existe sur le rôle des OC. En adoptant la conception de White (1994), les OC enferment les minorités visibles dans une enclave ethnique, car écrit-elle « le communautaire offre à certains, la communauté (p48) ». La chercheuse veut insinuer que le communautaire aboutit à l'isolement au sein des communautés fermées sur elles-mêmes. Cependant, des professionnels dont M. Jérôme Di Giovanni, directeur général d'ACCÉSSS⁴⁵ rencontré au cours de nos recherches réfute cette thèse. Selon lui, les OC constituent des passerelles pour accéder aux meilleurs emplois. Les employés acquièrent de l'expérience dans les OC. Ce savoir-faire développé dans les structures communautaires facilite leur mobilité dans les entreprises privées ou la fonction publique.

Dans le second cas, l'enclave symbolise des entreprises appartenant aux personnes immigrantes qui privilégient les personnes de leur communauté dans d'emploi. Pour les auteurs Sanders et Nee (1987) et Statistique Canada (2003a), l'enclave influence l'insertion des immigrants. Elle constitue à la fois un lieu d'acquisition de l'expérience du travail et une source de revenus (Waldinger, 2004). Pour Boudreau (1998), elle peut être perçue à la fois comme un facteur d'intégration et un facteur de non-intégration. Comme l'on observe dans la figure 4.1, l'enclave ethnique –

⁴⁵, ACCÉSSS (Alliance des Communautés Culturelles pour l'Égalité dans la Santé et les Services Sociaux), fondée en 1984, regroupe une centaine d'organismes communautaires. www.accesss.net

économique - peut constituer à la fois un marché d'emploi précaire – le travail gratuit, des salaires faibles, un taux de roulement élevé – et un marché d'emploi stable – avec des salaires élevés. Par ailleurs, tous les immigrants ne sont pas confrontés aux difficultés d'intégration économique. Dans une étude réalisée pour le gouvernement du Québec, Renaud et Cayen (2006) montrent que plusieurs obtiennent des emplois correspondant à leur qualification après quelques mois de résidence au Québec. Cependant, les OC et plusieurs autres intervenants auprès des nouveaux immigrants notamment ceux dont nous avons interviewé les professionnels, ont contesté les résultats de cette recherche.

D'autres auteurs tentent d'expliquer l'insertion (en emploi) des immigrants par diverses théories. Certains l'abordent sous l'angle du genre (Maraki, 2005; Sathoud, 2004; Pierre, 2005) et de la discrimination (Kunz, 2003), d'autres dans une perspective économique. Pour cette dernière catégorie de chercheurs, le concept du premier emploi (Boudreau, 1998) et la théorie de la segmentation du marché de l'emploi permettent de comprendre l'insertion des immigrants. D'ailleurs, c'est cette dernière qui paraît pertinente pour nous et constitue le socle de notre recherche. L'on peut s'interroger vers quel segment de marché les OC orientent les personnes immigrantes de minorités visibles. Parce que les OC travaillent sous contraintes administratives et budgétaires. Nous avons insisté sur leurs modes de financement plus haut.

Conclusion

Les difficultés que Montréal présente pour l'insertion des immigrants sont passées en revue. La situation socioéconomique des nouveaux immigrants s'y détériore (Preston et Cox, 1999; Boudarbat et Boulet, 2007). Certains travaillent généralement dans des manufactures et dans d'autres secteurs mal rémunérés (Pierre, 2005). Afin de limiter leur exclusion, les OC les accueillent, les forment et les orientent. Sauf que très peu de recherches se sont penchées sur les effets des services fournis par ces OC. D'où la justification de la présente recherche. Piché et Bélanger (1995) ont élaboré des indicateurs pouvant permettre de connaître les effets des services. L'on note la présence de trois acteurs principaux dans l'insertion des immigrants en milieu urbain : gouvernements, immigrants et OC. Chaque acteur y intervient à sa façon. De même, plusieurs théories tentent d'élucider l'insertion des immigrants. Nous nous appuyons sur la théorie de la segmentation du marché du travail pour réaliser cette recherche exploratoire. La section suivante aborde les questions qui nous préoccupent. Elle présente également les objectifs de la recherche, les hypothèses exploratoires et la méthode de la collecte et d'analyse des données.

CHAPITRE V : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Le présent chapitre traite du protocole de notre recherche qui a un caractère exploratoire. Il décrit respectivement les objectifs du projet, les questions et les hypothèses de recherche ainsi que les stratégies de la collecte des données, le plan d'analyse et les limites de l'étude réalisée.

5.1. Paramètres de notre recherche

a) Objectif général

Nous désirons analyser le rôle intégrateur des OC à l'égard des nouveaux immigrants issus des minorités visibles et plus précisément les effets des services offerts sur l'insertion en emploi des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal (chap. IX).

b) Objectifs spécifiques

D'une manière spécifique, nous voulons connaître les raisons qui amènent ces personnes vers les OC (chap. 7) et les moyens de connaissance des OC (chap. 7). Nous cherchons également à faire ressortir les impacts des services offerts par ces OC (conseil, stage, référence, etc.) face aux besoins des usagers et les difficultés d'insertion en emploi de ces immigrants (chap. 8). Nous visons aussi à identifier (a) le secteur économique (emploi stable/emploi précaire) et (b) les secteurs

géographiques dans lesquels les usagers des OC s'insèrent. Enfin, nous examinons les rapports entre l'État et les OC et plus précisément les contraintes gouvernementales qui influencent le recrutement des usagers par les OC (chap.10).

5.2. Questions de recherche exploratoires

a) Question générale

Notre question générale est relative aux effets des services offerts par les OC aux nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Nous nous demandons dans quelle mesure ces services viennent-ils en aide à ces types de populations dans leur processus d'insertion en emploi.

b) Questions spécifiques

Notre première question spécifique comporte deux volets. Le premier volet, qui sera traité au chapitre VII, vise à connaître les raisons qui amènent les nouveaux immigrants vers les OC et se traduit par la question suivante :a) pourquoi certains nouveaux immigrants issus des minorités visibles vont-ils vers les OC ? Le second volet qui fera l'objet du chapitre VII également, cherche à cerner les moyens de connaissance des OC par les usagers et renvoie à la question suivante :b) comment les nouveaux immigrants issus des minorités visibles prennent-ils connaissance des OC ?

La deuxième question spécifique est liée à la segmentation économique du marché du travail et à la localisation des emplois, ce qui sera examiné au chapitre IX. Deux

questions sont ainsi posées. a) Dans quel segment (stable ou précaire) du marché de l'emploi les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui utilisent les services des OC s'insèrent-ils à Montréal ? b) Dans quel secteur géographique (quartier/arrondissement, île de Montréal, région métropolitaine) ces usagers des OC s'insèrent-ils sur le marché du travail ?

Enfin, la dernière question spécifique est liée à l'impact de la gouvernance sur l'activité des OC qui sera analysé au chapitre X. Elle se libelle de la façon suivante : quel est l'effet des exigences gouvernementales sur le recrutement des usagers par les OC ?

5.3. Hypothèses de recherche

a) **Hypothèse exploratoire principale**

L'hypothèse exploratoire principale cherche à élucider le type d'intégration effectué par les nouveaux immigrants issus des minorités visibles lorsqu'ils passent par les OC dans leur parcours de recherche d'emploi. Nous la formulons de la façon qui suit : étant donné que les OC permettent aux nouveaux immigrants de tisser des liens sociaux et étant donné les difficultés d'insertion que présente le marché du travail pour les nouveaux immigrants issus des minorités visibles, les services offerts par les OC en insertion contribueraient davantage à une intégration à des réseaux sociaux plutôt que directement au marché du travail stable.

b) Hypothèses exploratoires secondaires

Notre première hypothèse exploratoire secondaire se subdivise en deux (2) sous hypothèses. (a) La première, liée aux raisons qui amènent les nouveaux immigrants vers les OC se libelle de la façon qui suit : compte tenu de leur méconnaissance du marché du travail québécois, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles iraient vers les OC afin de mieux connaître le marché de l'emploi et de s'y insérer. (b) La deuxième sous hypothèse s'intéresse aux moyens de connaissance des OC : compte tenu que l'État s'appuie de plus en plus sur les OC pour favoriser l'insertion en emploi des immigrants, ces derniers sont référés aux OC par les services gouvernementaux.

La deuxième hypothèse exploratoire secondaire se subdivise en deux (2) sous hypothèses également : a) la première sous hypothèse a trait à la segmentation économique du marché du travail. Elle se libelle de la façon qui suit : compte tenu de l'importance du marché précaire chez les immigrants, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui ont fait usage des services des OC s'insèreraient davantage dans un secteur précaire d'emploi que dans le secteur stable. b) La deuxième sous hypothèse aborde la question de la segmentation géographique du marché du travail. Nous l'émettons de la façon suivante : compte tenu que l'espace du marché du travail montréalais est métropolitain, même si les OC travaillent dans un secteur géographique, à l'échelle des arrondissements, les nouveaux immigrants issus des

minorités visibles qui utilisent leurs services s'insèrent dans un bassin d'emplois métropolitain.

Enfin, la troisième hypothèse exploratoire secondaire a trait au rapport OC / État. En effet, dans son rôle de principal bailleur de fonds, l'État impose des exigences et des objectifs aux OC. Dans un tel contexte, nous formulons l'hypothèse exploratoire qui suit : malgré le fait que les OC accueillent une diversité de plus en plus grande d'immigrants de minorités visibles, dans l'exercice de leur fonction, ils subiraient de fortes pressions des bailleurs de fonds. Subséquemment, ils feraient une sélection des personnes faciles à insérer sur le marché de l'emploi afin d'obtenir des taux d'insertion en emploi élevés.

c) Récapitulatif des paramètres de recherche

Avant de présenter la collecte des informations, nous résumons les paramètres de la recherche (objectifs, questions de recherche et les hypothèses) dans le tableau ci-dessous.

Tableau 5.1 : Résumé des paramètres de la recherche

Objectifs de recherche	Questions de recherche	Hypothèses exploratoires
<p><u>Objectif principal</u></p> <p>Analyser le rôle intégrateur des OC à l'égard des nouveaux immigrants issus des minorités visibles et plus précisément les effets des services offerts sur l'insertion en emploi des nouveaux immigrants issus des minorités visibles à Montréal (chap. 9)</p>	<p><u>Question principale</u></p> <p>Dans quelle mesure ces services viennent-ils en aide à ces types de populations dans leur processus d'insertion en emploi ?</p>	<p><u>Hypothèse exploratoire principale</u></p> <p>Étant donné que les OC permettent aux nouveaux immigrants de tisser des liens sociaux et étant donné les difficultés d'insertion que présente le marché du travail pour les nouveaux immigrants issus des minorités visibles, les services offerts par les OC en insertion contribueraient davantage à une intégration à des réseaux sociaux plutôt que directement à un emploi stable.</p>
<p><u>Premier objectif spécifique</u></p> <p>Connaître les raisons qui amènent les nouveaux immigrants issus des minorités visibles vers les OC (chap.7)</p>	<p><u>Première question spécifique</u></p> <p>Pourquoi certains nouveaux immigrants issus des minorités visibles vont-ils vers les OC ?</p> <p>Comment prennent-ils connaissance des OC</p>	<p><u>Première hypothèse exploratoire spécifique</u></p> <p>Compte tenu de leur méconnaissance du marché du travail québécois, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles iraient vers les OC afin de mieux connaître le marché de l'emploi et de s'y insérer.</p> <p>b) étant donné que l'État s'appuie de plus en plus sur les OC pour favoriser l'insertion en emploi des immigrants, ces derniers sont référés aux OC par les services gouvernementaux</p>

<p><u>Deuxième objectif spécifique</u></p> <p>Déterminer : le secteur économique (emploi stable/emploi précaire) (chap. 9).</p> <p>b) le secteur géographique dans lequel les usagers des OC trouvent un emploi après avoir utilisé les services des OC (chap. 9).</p>	<p><u>Deuxième question spécifique</u></p> <p>Dans quel segment (stable ou précaire) du marché de l'emploi les OC insèrent-ils les nouveaux immigrants issus des minorités visibles ?</p> <p>b) Dans quel secteur géographique (quartier/arrondissement, île de Montréal, région métropolitaine) les usagers des OC s'insèrent-ils sur le marché du travail ?</p>	<p><u>Deuxième hypothèse exploratoire spécifique</u></p> <p>a) Compte tenu de l'importance du marché précaire chez les immigrants, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui ont fait usage des services des OC s'insèrent davantage dans un secteur précaire d'emploi que dans le secteur stable du marché du travail;</p> <p>Étant donné que l'espace du marché du travail montréalais est majoritairement métropolitain, même si les OC travaillent dans un secteur géographique, à l'échelle des arrondissements, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui utilisent leurs services s'insèrent dans un bassin d'emplois métropolitain</p>
<p><u>Troisième objectif spécifique</u></p> <p>Examiner les contraintes gouvernementales qui influencent le recrutement des usagers par les OC (chap.10)</p>	<p><u>Troisième question spécifique</u></p> <p>Quel est l'effet des exigences gouvernementales sur le recrutement des usagers par les OC ?</p>	<p><u>Troisième hypothèse exploratoire spécifique</u></p> <p>Malgré le fait que les OC accueillent une diversité de plus en plus grande d'immigrants de minorités visibles, ils subiraient de fortes pressions des bailleurs de fonds. Subséquemment, ils feraient une sélection des personnes faciles à insérer sur le marché du travail afin d'obtenir des taux d'insertion en emploi élevés.</p>

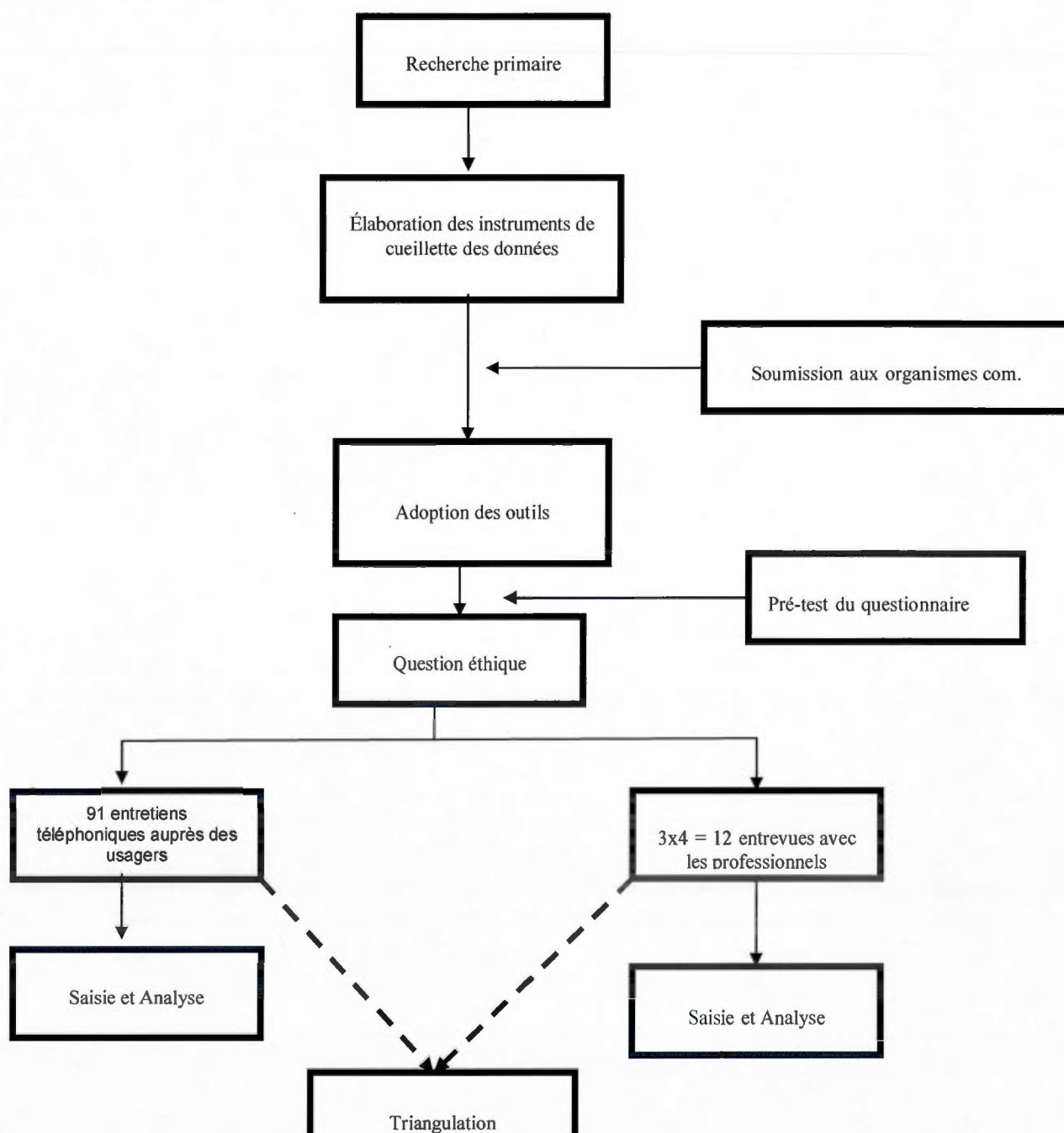
5.4. Stratégie de la collecte des données

Piché et Bélanger (1995) ont réfléchi sur le concept de *intégration*. Leur catégorisation a guidé l'actuelle recherche dans la mesure où l'existence de deux types d'indicateurs objectifs quantifiables et subjectifs orientera largement le choix des outils méthodologiques. Subséquemment, il est nécessaire de faire appel à l'approche qualitative pour le recueil et l'analyse des informations faisant ressortir le processus; et l'approche quantitative sera consacrée à la saisie et au traitement des données pouvant aboutir à une généralisation des résultats. Il a été souligné plus tôt que la présente recherche vise à comprendre le rapport OC et bailleurs de fonds et l'effet des services fournis sur le cursus en emploi des immigrants. Il s'agit d'une combinaison des méthodes quantitative et qualitative de collecte des informations. Dans un contexte pareil, il s'avère pertinent à nos yeux de panacher les stratégies. D'ailleurs, «qualitative and quantitative are actually two sides of the same endeavour, which ultimately seeks to describe and understand the workings of a society» (Cribier, 2005). Par conséquent, nous avons fait appel d'abord à une méthode qualitative (entrevues) (chapitre X). Les entrevues semi-dirigées sont utilisées dans la collecte des informations auprès des 12 employés des OC afin de comprendre les rapports organismes/bailleurs de fonds et saisir le processus d'information des usagers. Ainsi, elles ont amené à déterminer l'orientation qui prévaut dans le rapport

organisme d'insertion pour personnes immigrantes et l'État. En d'autres termes, les entrevues nous ont éclairés sur l'orientation (partenariat vs manipulation) dominant les rapports d'une part et, d'autre part, elles ont fait ressortir la logique dominante dans chacun des deux ministères en charge dans l'insertion des immigrants. Le second objectif qui visait à déterminer l'effet des services sur les personnes (chapitre VII à IX) a été mené par le biais d'une enquête quantitative. Le paradigme quantitatif privilégie la modélisation, les corrélations, la répétition, la reproductibilité et les expériences (Lachance et *al*, 1998). Ce paradigme part de l'idée que le monde social est mesurable. Il conçoit les études quantitatives comme des instruments adéquats pour cerner certains indicateurs d'insertion socioéconomique - taux d'emploi, salaire, taux de satisfaction/insatisfaction, etc.) et les données sociodémographiques (sexe, âge, niveau de scolarité). Cette approche a orienté la collecte des informations auprès des immigrants-bénéficiaires de services. Elle a ressorti les services les plus utiles aux yeux des usagers. La Figure 5.1 (ci-dessous) décrit le processus de la recherche combinant les deux types d'approches (quantitative et qualitative).

5.5. Schéma du processus de la recherche

Figure 5.1 : Schéma récapitulatif de la méthodologie



5.6. Collecte des données

Trois modes de cueillette des données ont été adoptés dans le cadre de cette recherche : la consultation des documents ou recherche primaire, l'administration d'un questionnaire au téléphone auprès des usagers issus des minorités visibles et l'entrevue semi-dirigée auprès des professionnels des quatre OC ayant participé à la recherche. Les entrevues ont débuté à l'été 2007 pour ensuite être achevées à l'automne 2008.

5.6.1. Brève présentation des territoires d'études

Les secteurs d'intervention des OC participant à l'étude sont : la zone de Hochelaga-Maisonneuve, la zone de Centre-Sud (Ville-Marie) et la zone de Saint-Laurent (Figure 2.1, plus haut). Réitérons que la fréquentation d'un OC dans un arrondissement par un usager ne signifie pas nécessairement que ce dernier réside dans l'arrondissement. Le bénéficiaire de services peut résider dans un quartier contigu que celui de l'OC. Il peut cependant bénéficier des services de l'OC dans un autre quartier. Par exemple, l'OC de la zone de Saint-Laurent accueille régulièrement des nouveaux immigrants de Côte-des-Neiges et de Notre-Dame-de-Grâce.

Comme l'indique le tableau 5.2, la zone St-Laurent dans l'Ouest a une forte concentration d'immigrants (44,92 %) suivie du secteur Ville-Marie (18,37 %). À Montréal, c'est dans le Centre et l'Ouest de l'île que l'on rencontre plus de diversité en termes de régions de naissance des immigrants (Germain, Martineau et Mongeau,

2001; Apparicio, Leloup et Rivet, 2006 : 34). En revanche, la zone de Hochelaga-Maisonneuve bénéficie d'une faible proportion de personnes immigrantes (10,20 %). Par contre, Hochelaga-Maisonneuve abrite 15,1% d'immigrants en provenance d'Amérique centrale et du Sud alors que la proportion n'est que de 8,3% dans l'ensemble de l'île (Germain, Martineau et Mongeau, 2001). Cet arrondissement est francophone. Même si les données sont issues du recensement de 2001, la tendance du taux d'immigration dans les différents secteurs d'études est confirmée par certaines statistiques du dernier recensement de 2006.

Tableau 5.2 : Proportion des immigrants dans les trois territoires d'étude, 2001

	Zone de Hochelaga-Maisonneuve	Zone de Centre-Sud (Ville-Marie)	Zone de Saint-Laurent, métropolitaine
Population totale ⁴⁶ (N)	44635	38595	19010
Population non immigrante (N)	40045	31365	10320
Population immigrante	4590	7230	8690
Population non	89,72 %	81,26 %	54,28 %

⁴⁶ La population totale a été légèrement ajustée

immigrante (%)			
Population immigrante (%)	10,28 %	18,74 %	45,72 %

Sources : <http://atlasim2001.inrs-ucs.quebec.ca/Atlas2001.aspx?l=f>

5.6.2. Présentation des OC participant

L'organisme 1 est situé dans l'Est de l'île de Montréal dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve⁴⁷. Sa fondation remonte vers le début de la décennie 1980. Elle est l'œuvre d'une immigrante. Au moment de l'enquête, son service en employabilité regroupait un peu moins d'une dizaine de conseillers en emploi. En 2010, l'OC a 17 employés et son budget total s'élève 778 897,95 \$ dont 387 960,45 \$ proviennent d'Emploi-Québec et 390 937,50 \$ du MICC. L'OC offre plusieurs services aux immigrants : l'aide au niveau de l'immigration et des documents officiels ou l'aide au parrainage, l'aide au niveau de l'installation et de l'intégration sociale, la recherche de logement, le service de traduction des documents, le réseautage, etc.

Situé au « cœur » de Montréal dans l'arrondissement Ville-Marie, l'organisme 2 a été fondé en 1986. Il est voué aux nouveaux immigrants français et francophones au Québec. Toutefois, il accueille aussi les minorités visibles de toute origine ethnique. En 2010, il a 14 employés. Nous n'avons pas eu accès au budget de l'organisme. Cependant, la direction a fait savoir qu'au cours de l'année 2011, l'OC est financé par le gouvernement français à travers sa représentation diplomatique (en raison de 12 %

⁴⁷ En 2001, Zone de Hochelaga-Maisonneuve abritait 4590 immigrants soit 10.20 % de sa population totale. <http://atlasim2001.inrs-ucs.quebec.ca/Atlas2001.aspx?l=f>

du budget total), le MSSS du Québec a financé 49 % du budget et le MICC y a contribué à la hauteur de 39 %.

Tout comme l'organisme 1, le troisième organisme de notre étude a été fondé en 1988, à l'initiative d'une autre immigrante. Contrairement à l'organisme 1 présent dans l'Est, il est situé dans Ouest de Montréal plus précisément à Ville St-Laurent. Selon ses responsables, il est le produit de la concertation d'organismes qui en ont senti le réel besoin. En plus des services d'employabilité, il offre une diversité de services dont la francisation des personnes immigrantes, les activités de rapprochement interculturel entre les familles composées de différents petits services (cuisine internationale, jumelage, etc.), l'accueil, l'intégration des personnes immigrantes dans la société québécoise, les services pour les jeunes âgés de 6 à 12 ans, des activités de couture pour les femmes, des activités d'artisanat, des sorties culturelles pour les femmes, des activités de prise de parole sur différents thèmes concernant les enfants ou la société, etc. En 2010, cet organisme a 34 employés; son budget s'élève à 911 293,10 \$ dont les sources se répartissent comme suit : 576 922,10 \$ d'Emploi-Québec; 284 594,00 \$ du MICC; 28 50,00 \$ du ministère de la Famille, 1 000,00 \$ du MSSS et 20 273,00\$ des autres services gouvernementaux.

Enfin, le dernier organisme participant a été mis sur pied à l'initiative d'un Québécois qui avait longtemps côtoyé les immigrants tout en partageant leur souci. Le 28 janvier

en 1978, il créa un organisme pour venir en aide aux nouveaux immigrants à Montréal. Par la suite, l'organisme a évolué et changé de nom et d'emplacement. Son actuelle appellation date du 30 mai 1978. Jusqu'à récemment, il était situé dans le centre-ville. Depuis l'automne 2006, cet organisme s'est relocalisé dans l'Est de l'île, notamment dans le quartier Angus à l'arrondissement Rosemont-La petite-Patrie. Quatre ans plus tard, cet OC a fermé ses portes. Au moment de la fermeture en 2010, il comptait huit (8) employés et son budget total a été environ 450 000,00 \$.

a) Critères du choix des OC et justification du choix des territoires d'étude

Pourquoi les OC ont-ils été sélectionnés selon le territoire ? Rappelons qu'en 2007-2008, le MICC avait répertorié 80 OC dans la province dont environ 50 dans la RMR de Montréal; nous en avons recensés environ 40 sur l'île de Montréal. Pour des contraintes de temps et de moyens financiers, il nous était impossible de travailler avec tous ces OC. Il fallait opérer des choix. Une autre raison est la territorialisation des services gouvernementaux en matière d'immigration. Les services gouvernementaux se répartissent selon les secteurs géographiques (figure 10.1, plus loin). Aussi, la répartition des immigrants sur l'île de Montréal est inégale et diversifiée et nous avons voulu couvrir tout le territoire de Montréal. Pour cela, il a été décidé de faire une sélection par secteur géographique: le Nord, le Sud (représenté par le centre-ville), l'Est et l'Ouest. Enfin, nous cherchions aussi à savoir s'il y avait

une relation entre la localisation des organismes d'insertion en emploi et la localisation des emplois obtenus par leurs usagers, d'où également l'intérêt de sélectionner des organismes dans des secteurs géographiques différents. Dans chacun de ces secteurs, un organisme a été choisi en fonction de la taille du service d'insertion en emploi. Les OC dont le service en insertion possède au moins trois ou quatre conseillers en emploi sont retenus. Sur cette base, plusieurs OC apparaissaient dans les différents secteurs géographiques de l'île. Ensuite, un choix a été opéré pour en retenir cinq (5) dont deux au centre-ville. Le choix a été aussi fait en fonction du degré d'adhésion au projet de recherche manifesté par les dirigeants de ces OC. Au cours de l'enquête, l'OC de Montréal-Nord s'est retiré sans donner d'explication. Finalement, les entrevues semi-dirigées se sont déroulées avec quatre OC.

b) Critères du choix des informateurs-clés

Douze (12) entrevues semi-dirigées en raison de trois (3) par organisme ont été menées dans ce volet. Les sujets participant à l'entretien ont été choisis en fonction de leur rôle «d'informateur-clé». Si un organisme possédait plus de trois (3) conseillers en emploi, il revenait au coordonnateur de faire la proposition de trois professionnels; et ce, en fonction de leur disponibilité à participer à la recherche et de leur implication dans la gestion des dossiers.

c) Critère de sélection des répondants

Les principaux critères de sélection des participants étaient : appartenir à une minorité visible, être immigrant de moins de cinq ans, avoir bénéficié des services de l'OC. De façon générale, les conseillers en emploi ont contacté les usagers par courriel. Les personnes intéressées à participer à l'étude ont manifesté leur désir auprès des conseillers emploi. Ensuite, ces derniers ont remis les listes des volontaires avec les contacts téléphoniques et les périodes de disponibilité. Nous nous sommes chargés de les contacter au cours de ces périodes. Dans certains cas, le contact a été facile. Par contre, pour d'autres, l'établissement du contact a été difficile même en respectant les heures de disponibilité. Étant donné les difficultés rencontrées, nous avons tenté d'élaborer une stratégie selon le territoire d'étude.

5.6.3. Particularité de la cueillette des données selon les secteurs d'étude

La dynamique de la collecte des données diffère d'une zone d'étude à l'autre. Les particularités du territoire constituent une variable non négligeable dans le recueil de l'information. Les caractéristiques de chacun des territoires dans les sections ci-dessous sont présentées.

a) Spécificité de la cueillette des données dans l'Est et validation des résultats

Au total, 41 volontaires ont manifesté le désir de participer à l'enquête. Une personne a été éliminée parce qu'elle est résidente au Québec depuis déjà plus de cinq (5) ans au moment de l'enquête. Finalement, l'étude a été menée auprès des 40 autres répondants. Toutes ces personnes ont été rejointes par deux conseillères en emploi nommées conseillère N1 et conseillère N2. Le premier moyen de contact a été le courrier électronique. D'abord, la conseillère N1 a fait le premier envoi de courriel à environ 160 usagers. Cet envoi a rapporté deux répondants. Deux semaines plus tard, elle a réalisé un second envoi de courriel à environ 155 usagers qui a ramené 4 répondants. Face à cette remarquable réticence des usagers, la conseillère N2, travaillant dans le domaine depuis une dizaine d'années a été contactée. Cette dernière a effectué son premier envoi à 10 groupes de 12 personnes soit un total de 120 personnes. Elle a d'abord envoyé notre mot d'invitation en pièce jointe. Aucun usager ne s'était manifesté. Suite à notre intervention, un second envoi de courrier a été effectué. Nous avons obtenu six (6) avis de participation. Après toutes ces tentatives, nous n'avons qu'une douzaine de volontaires. Face à ce relatif manque d'intérêt, la conseillère N2 a pris l'initiative de contacter les usagers par téléphone. Elle leur a demandé une participation à la recherche. Son appel a été fructueux. En effet, en moins de 48 heures, 27 demandes supplémentaires de participation sont

enregistrées. Certains volontaires nous contactaient par courriel. D'autres se manifestaient par téléphone.

Pour valider les résultats de l'enquête téléphonique, les résultats ont été présentés à l'OC de l'Est. Une rencontre a été organisée à cet effet. La direction de l'organisme, les conseillères en emploi et les autres employés (informaticiennes, réceptionnistes) étaient tous présents. Leur analyse et leurs commentaires ont amélioré notre compréhension de certains points de la recherche.

b) Spécificité de la cueillette des données au Centre-ville de Montréal

Le conseiller N4 a envoyé la demande de participation à environ 78 personnes le 12 avril 2007. La conseillère N5 a fait pareillement pour le même nombre de personnes. Pour cette seule journée, un total de 21 courriels est reçu, dont 20 manifestaient le désir de participer à l'enquête. Un seul n'avait pas voulu collaborer à la recherche; cet usager avait exprimé sa colère en demandant aux conseillers de supprimer son nom de la liste d'envoi des courriels de l'OC.

Cinq jours après le premier envoi, les conseillers ont effectué un second envoi. Ce dernier envoi a permis de recueillir 16 autres participants pour un total de 37 répondants.

c) Spécificité de la cueillette des données dans l'Ouest de Montréal

Comparativement aux deux autres secteurs d'étude, la collecte des données dans l'Ouest a été fastidieuse. Lorsque la direction de l'organisme No3 a été contactée pour une éventuelle participation à la recherche, celle-ci a manifesté immédiatement sa pleine participation à la recherche. Lorsque le questionnaire a été approuvé, un courriel a été envoyé aux usagers afin qu'ils participent éventuellement au projet. Après l'envoi du premier courriel, seulement six (6) volontaires ont manifesté le désir de participer à la recherche. Parmi ces derniers, l'un d'eux résidait au Maroc où il y exerçait un emploi. Un rendez-vous téléphonique a été pris avec lui pour répondre au questionnaire. Après le peu de succès de cette démarche, quatre mois environ ont dû s'écouler avant d'effectuer une nouvelle relance. Après l'envoi d'un second courriel, aucun participant ne s'est manifesté. Dès lors, les conseillères ne voulaient plus faire une troisième relance. Il a fallu attendre presque huit mois avant d'entreprendre une nouvelle initiative. Face au refus des conseillères, nous avons contacté la directrice de l'organisme qui a bien voulu nous recevoir. La directrice d'alors a été sensible à notre préoccupation. Elle a donné des instructions à la réceptionniste afin que cette dernière effectue des appels téléphoniques afin d'obtenir l'adhésion des usagers. Après ses instructions, les appels ont été effectués. Une dizaine de jours plus tard, une liste de 13 volontaires nous a été remise. Parmi ces derniers, trois personnes ont pu répondre aux questionnaires. Les autres étaient soit indisposés à répondre au questionnaire soit

ne remplissaient pas les conditions ou encore ils ne voulaient plus participer à la recherche. Donc, neuf répondants ont été obtenus avec l'organisme No3. Afin d'accroître le nombre de répondants dans l'Ouest, un second OC a été contacté. Ce dernier n'avait pas un service en employabilité développé comme les précédents. Toutefois, la conseillère en emploi nous a aussitôt mis en contact avec cinq (5) répondants. Du coup, nous avons eu un total de 14 répondants dans l'Ouest. Vu que nous étions quelque peu limités dans le temps, car nous en avons déjà perdu, l'analyse des données a été entamée avec ces 14 répondants de l'Ouest.

5.6.4. Recherche primaire

Une recherche documentaire a d'abord conduit la recherche. Des rencontres diverses et informelles ont été tenues avec des professionnels concernés par la problématique des immigrants. La lecture des documents a engendré la confrontation entre notre représentation du projet de recherche et celle des autres (auteurs, chercheurs, évaluateurs, professeurs, collègues-étudiants, etc.). Les rencontres avec les diverses personnes (conseillers en emploi, immigrants, directeurs de recherche) nous ont guidés dans la conception du projet de recherche. Il s'en est suivi une meilleure compréhension de la problématique de l'insertion et de son étude. Aussi, avons-nous pu déterminer des domaines de connaissances à explorer et parvenir à délimiter notre recherche. Enfin, l'étape de la recherche primaire a permis d'identifier les personnes

utiles, les informateurs-clés et les sources documentaires nécessaires à la réalisation du projet. En un mot, elle a permis d'appréhender l'angle d'attaque du projet de thèse.

5.6.5. Instruments de cueillette des données

La collecte des données a fait appel à deux types d'instruments : un guide d'entrevue et un questionnaire. Chacun des instruments est présenté dans les lignes ci-dessous.

a) Guide d'entrevue

Le guide d'entretien (annexe D) qui s'adresse aux professionnels comprend quatre rubriques réparties de la façon suivante : l'identification de l'informateur, les effets des services sur les bénéficiaires, les questions relatives au rapport OC / gouvernement et enfin, le parcours d'insertion des clients-usager.

La première rubrique vise à connaître l'implication du répondant dans la gestion des dossiers au sein de l'organisme ; la seconde, l'impact des services sur les personnes ; la troisième, la nature des relations bailleurs de fonds/ OC; la dernière, le parcours en emploi de certains immigrants à Montréal. Chacune des rubriques comprend des sous-questions.

b) Questionnaire

Tout comme le guide d'entrevue, le questionnaire (annexe D) se compose de quatre (4) rubriques et de quarante (40) questions incluant celles de l'identification du

répondant : l'étude des motivations et des perceptions (questions 1 à 12), le parcours en emploi (13 à 24), les questions générales (25 à 27) et l'identification des enquêtés (28 à 40).

Le premier point du questionnaire vise à connaître les motivations des nouveaux immigrants à l'égard des OC qui les ont accueillis dans leur recherche d'emploi. Nous y abordons également l'appréciation des services offerts dans les OC.

Les deux parties suivantes portant sur le parcours en emploi, les réseaux sociaux et les questions générales, cherchent à connaître respectivement les emplois occupés par les immigrants depuis leur passage dans l'organisme et la satisfaction générale liée aux services fournis.

Enfin, la section sur l'identification cherche à cerner le profil des usagers. Les informations recueillies sont essentiellement sociodémographiques. Cela concerne entre autres, l'âge, le niveau de scolarité, l'année d'immigration, etc..

Bien que le questionnaire ait été administré par téléphone, ce sont les répondants eux-mêmes qui ont donné les réponses. Les questions étaient ouvertes. Au fur et à mesure que dans l'enquête avançait, nous retrouvions – quasiment - les mêmes réponses ou indicateurs. Ce qui a permis de faire des catégories. La plupart des gens n'allaient pas

au-delà de deux éléments de réponse par question. C'est pourquoi, dans l'analyse descriptive, nous nous limitons aux deux premières mentions.

Une autre particularité du questionnaire est que nous accordons une valeur psychologique aux réponses en distinguant le «top of mind» ou «la première mention» et «la deuxième mention»; les autres mentions n'étant pas prises en compte pour la raison évoquée plus tôt.

5.6.6. Révision du questionnaire

Afin de valider le questionnaire, nous l'avons soumis aux collaborateurs dans les OC. Leurs commentaires ont été intégrés à la version finale du questionnaire.

a) Discussion avec les OC

Dans chacun des OC participants, un coordonnateur en emploi est choisi pour la révision du questionnaire. Ce coordonnateur a été sélectionné en fonction de son implication dans les projets d'insertion d'une part et, d'autre part, à cause de son expérience dans l'exercice de l'activité. À titre d'exemple, deux coordonnatrices sélectionnées exercent cette activité depuis douze (12) ans.

Une fois que le questionnaire a été élaboré, il a été envoyé via l'Internet à chacune de ces personnes. Elles ont eu une semaine pour le commenter. Parmi les cinq

conseillers contactés à cet effet, trois ont fait des suggestions relatives à certains points. L'outil est ajusté en fonction des commentaires émis.

b) Pré-test du questionnaire

Deux pré-tests sont réalisés. Le premier a été conduit par nous-mêmes, auprès de trois personnes immigrantes (de notre entourage) ; lesquelles avaient bénéficié des services dans des OC d'insertion. Parallèlement à ce premier test, un OC a effectué également un test sur un échantillon réduit. À la suite de ces tests, nous avons été à mesure d'évaluer la fiabilité et la validité du questionnaire. La version qui a été administrée est en annexe D.

5.7. Question éthique

Comme nous devons suivre le code d'éthique en vigueur à l'UQAM afin de préparer la phase de la collecte des données. La retranscription des entrevues, la codification et l'analyse se sont déroulées dans notre bureau à l'UQAM conformément au code éthique de l'institution; afin de préserver l'anonymat des répondants. Il en a été de même pour la saisie et l'analyse des informations recueillies par questionnaire au téléphone et par les entrevues semi-dirigées.

5.8. Saisie et Analyse

La phase de saisie et d'analyse a débuté par le codage des réponses. Ce codage des réponses a permis la saisie des données. Cette dernière a été réalisée à l'aide du logiciel SPSS 15.0 sous Windows. Certaines réponses ont été pré-codifiées (annexe D).

Le traitement quantitatif des informations a distingué trois paliers d'analyse : descriptif, comparatif et relationnel.

Comme son nom l'indique, le palier descriptif expose les informations par le biais des fréquences, des pourcentages et des moyennes. Sont présentés, entre autres, l'évolution de la fréquence des immigrants insérés sur le marché du travail des services par secteur géographique, le taux d'insatisfaction selon l'origine ethnique, l'impact des services fournis selon le genre, etc. Ce palier descriptif est surtout présent dans le chapitre VII qui présente le profil des répondants.

Le second niveau (d'interprétation des informations) est le palier comparatif. Ce volet se rapportera à différentes comparaisons entre les données recueillies. Il s'agira par exemple de comparer l'évolution du pourcentage des répondants qui ont pu avoir accès au marché du travail selon leur sexe. Ce type d'analyse se retrouve dans le chapitre IX.

Enfin, la troisième étape est d'ordre relationnel. Sont utilisées, les méthodes de régression linéaire simple et les tests de Chi-deux pour ressortir les relations de cause à effet, d'indépendance ou de corrélation entre les informations. Par exemple, on a examiné la dépendance statistique entre les transferts financiers et le nombre d'immigrants reçus au Québec (chapitre X).

Quant au traitement qualitatif, il a été réalisé essentiellement au chapitre X où nous avons élaboré des thèmes (centraux), cohérents et communs se rapportant aux mêmes sujets et à une même idée. Les grandes tendances du phénomène sont dégagées. Il s'est agi de connaître entre autres les relations entre les OC et les différents paliers de gouvernements.

Le croisement des deux approches visait à comprendre et à expliquer les résultats obtenus et en saisir les significations profondes. C'est à cette étape que le regard critique sur les données et les résultats est posé. Les approches viennent se compléter afin de trouver des liens de causalité entre les informations recueillies. Par ailleurs, nous insistons sur la participation volontaire des usagers à l'étude. Les OC référaient uniquement les personnes qui avaient manifesté le désir de répondre au questionnaire. Même s'il y a un biais de sélection, mais qui n'est pas le nôtre, nous estimons que le mode d'échantillonnage de l'étude est aléatoire; par conséquent, l'échantillon est valide afin d'effectuer les tests statistiques paramétriques.

5.9. Limites de la recherche

Une limite dite «statistique» est le nombre peu élevé des participants à l'étude. La relative faiblesse de la taille de l'échantillon peut faire que les tests statistiques opérés ne décèlent pas souvent des liens statistiques significatifs. Cela pose aussi le problème de la généralisation des résultats de la recherche. Une autre insuffisance de la recherche est ce qui est qualifié « d'effet de mémoire». En fait, notre enquête auprès des usagers a un caractère rétrospectif; pour quelques participants, quatre (4) à cinq (5) années s'étaient écoulées entre leur passage dans l'OC et la période du déroulement de l'enquête. Par conséquent, ces répondants ont été incapables de fournir des informations (date, faits, etc.) exactes. Un autre biais dit «biais de représentativité» pourrait exister dans le choix des OC et des participants à l'enquête. Nous nous interrogeons à savoir si les quatre OC sont représentatifs des OC qui accueillent les nouveaux immigrants à Montréal. La même interrogation se pose quant aux personnes qui ont participé volontairement à la recherche, mais qui ont été sélectionnés par les OC.. Vu ce qui précède, la capacité de généralisation des résultats de cette recherche peut être restreinte.

Aussi, il a été constaté que pour apprécier les OC, plusieurs usagers avaient tendance à « évaluer » la personne du conseiller ou de la conseillère. Le rapport conseiller-usager semble avoir influencé la perception de l'OC. En effet, l'enquête révèle

« trop » d'opinions favorables aux OC. Il se peut que seulement les personnes satisfaites des services aient participé à l'étude. Par contre, si les opinions sont représentatives de celles de tous les usagers, il faut louer l'engagement communautaire des employés.

Par ailleurs, nous insistons également sur le type de question posée. La plupart des questions étaient ouvertes. Si ce type de question a l'avantage de moins influencer les réponses et de mieux connaître les opinions des usagers, il admet cependant des limites. En fait, certains usagers ont répondu selon leur propre compréhension. En outre, il s'avère impossible d'effectuer des analyses de régression. Cependant, Delbès et Teyssonnière de Gramont (1991) estiment que ce genre de questions est adapté aux recherches exploratoires. Ce qui justifie le choix des questions ouvertes dans cette recherche à caractère exploratoire

Concernant les raisons du contact avec les OC, il aurait été intéressant d'interroger les usagers avant leur contact avec ces derniers. Parce qu'il est un peu surprenant que l'objectif premier des usagers soit « connaître les approches de la recherche d'emploi » plutôt que « l'obtention d'un emploi » (voir chapitre VII).

Conclusion

Le chapitre a abordé le design de la recherche. Rappelons que cette dernière visait à combler le manque d'intérêt des chercheurs pour les OC venant en aide aux nouveaux immigrants. La recherche visait également à connaître les effets des services sur les nouveaux immigrants en quête d'emploi et le type de rapport que les OC entretiennent avec les bailleurs de fonds. Par conséquent, nous cherchions à connaître les effets des services offerts et de savoir comment les décisions gouvernementales influencent la livraison des services. Pour atteindre ces objectifs, trois méthodes de collectes de données ont été utilisées : recours à des données secondaires (chapitre X), 12 entretiens semi-dirigés et l'administration d'un questionnaire à 91 usagers. La collecte des données a révélé que chaque territoire d'étude présente des spécificités en ce qui concerne la sélection des répondants. Dans l'ensemble, l'enquête s'est déroulée de façon cordiale avec les participants. Les répondants étaient sympathiques. Plusieurs d'entre eux manifestaient un intérêt à contribuer à l'avancement du projet de recherche.

CHAPITRE VI : PORTRAIT DES RÉPONDANTS

Introduction

Ce chapitre dresse un portrait des nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui font appel aux services des OC dans leur recherche d'emploi et qui ont accepté de participer à la recherche. On y décrit les participants à notre enquête selon le genre, l'âge, le niveau de scolarité, la source de revenus au moment du contact avec les OC, le statut matrimonial et la langue : le français, l'anglais, l'espagnol et autres (le chinois, etc.). Dans plusieurs des sections ci-dessous, ces variables sont comparées à celles du MICC afin d'évaluer la représentativité de notre échantillonnage par rapport aux nouveaux immigrants installés au Québec.

6.1. Description globale des répondants

Au total, 91 personnes ont répondu à notre questionnaire. L'âge moyen des répondants pour les trois secteurs d'étude est de 37 ans (tableau 6.1, ci-dessous). Plus de 70 % des participants sont mariés. Plus de la majorité des répondants sont des francophones (64 %). Au moment de l'enquête, une forte proportion (66 %) des personnes interrogées vivait de revenus personnels. Seulement 17,6 % des répondants exerçaient un emploi.

Tableau 6.1 : Description globale des répondants selon le secteur d'étude

Variables		OC de l'Est		OC du Centre		OC de l'Ouest		Totaux	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Sexe	Hommes	27	68	24	65	7	50	58	64
	Femmes	13	33	13	35	7	50	33	36
	Totaux	40	100	37	100	14	100	91	100
Statut matrimonial	Célibataires	4	10	15	41	4	29	23	25
	Mariés	34	85	21	57	9	64	64	70
	Divorcés	2	5	1	3	1	7	4	4
	Totaux	40	100	37	100	14	100	91	100
Langue	Francophones	31	78	19	51	8	57	58	64
	Non Francophones	9	23	18	49	6	43	33	36
	Totaux	40	100	37	100	14	100	91	100
Source de revenu	Aide sociale	6	15	3	8	5	38	14	16
	personnelle	27	69	26	70	6	46	59	66
	Travail et autres	6	15	8	22	2	15	16	18
	Totaux	39	100	37	100	13	100	89	100

6.2. Les répondants selon le secteur d'intervention des OC

Rappelons que 91 usagers ont participé à l'enquête (40 proviennent de l'OC de l'Est, 37 de l'OC du Centre-ville et 14 de ceux de l'Ouest). Par ailleurs, au moment de la collecte des informations, 65,93 % des répondants résidaient sur l'île de Montréal (85 répondants sur 91). Les participants à l'enquête ont été classés selon la langue. Les francophones constituent majoritairement les répondants de l'OC de l'Est. Ainsi, parmi les 40 répondants de cet OC, 77,5 % (31 répondants) parlent couramment « le français » et une faible proportion soit 17,5% (sept répondants) s'identifient aux personnes parlant couramment « l'espagnol » (Tableau 6.2, ci-dessous). Il est à noter également qu'aucun usager anglophone venant de l'OC de l'Est n'a participé à l'enquête.

L'OC du Centre-ville se présente différemment de celui de l'Est. On y rencontre une plus grande mixité linguistique parmi les répondants. En fait, 51,4 % (19 usagers) des 37 répondants parlent couramment « le français » et 45,9% (17 usagers) sont des personnes s'exprimant couramment en « espagnol »

Tableau 6.2 : Répartition des répondants selon certaines langues par secteur géographique

	Secteurs géographiques						Total	
	Montréal Est		Montréal Centre		Montréal Ouest			
Français	31	77,5%	19	51,4%	8	57,1%	58	63,7%
Espagnol	7	17,5%	17	45,9%	1	7,1%	25	27,5%
Anglais	0	0,0%	1	2,7%	0	0,0%	1	1,1%
Autres	2	5,0%	0	0,0%	5	35,7%	7	7,7%
Total	40	100,0%	37	100,0%	14	100,0%	91	100,0%

6.3. Les répondants selon le genre

Trente-trois (33) femmes et cinquante-huit (58) hommes ont été interrogés au cours de l'enquête représentant respectivement 36,3 % et 63,7 % de notre échantillon. L'analyse du taux de participation selon les secteurs géographiques montre également une faible participation des femmes à l'enquête dans les OC de l'Est et celui du centre de l'île de Montréal comparativement aux hommes. Ces deux OC à eux seuls regroupent 77 participants sur les 91 soit 84,61 % de l'échantillon total. L'OC de

l'Est comprend 40 participants dont 13 femmes et 27 hommes. Quant à celui du centre, 37 participants dont 13 femmes et 24 hommes sont enregistrés. Par contre, dans l'Ouest où les répondants ont été difficiles à rejoindre, la participation à l'enquête était équilibrée entre les deux sexes. Toutefois, rappelons que nous y avons travaillé avec deux OC pour des raisons évoquées dans les chapitres précédents. Dans ces OC, il a été enregistré 14 participants, dont sept femmes et autant d'hommes. Vu que cet échantillon est relativement faible pour deux OC, l'égalité du nombre de participants et de participantes à la recherche dans les OC de l'Ouest est marginale. Subséquemment, les proportions des participants montrent que seulement le tiers de l'échantillon total se compose des personnes de sexe féminin. Comment s'expliquerait cette différence de proportions ? Plusieurs raisons peuvent expliquer la différence entre le faible nombre des participantes et le nombre élevé des participants à l'étude. D'abord, la théorie sur l'immigration soutiendrait que celle-ci serait sexuée. Dans cette perspective, les femmes seraient moins enclines à migrer – migration internationale - comparativement aux hommes. On trouverait moins de femmes immigrantes que d'hommes immigrants au Québec. Sur cette base, il serait normal de rencontrer plus d'hommes immigrants bénéficiaires des services des OC qui accueillent les nouveaux immigrants comparativement à leurs homologues de sexe féminin. Sauf que depuis la publication des statistiques sur l'immigration internationale, la nécessité pour certains pays (dont le Canada) de lutter contre le

vieillesse de la population (par l'adoption des politiques migratoires) et la mondialisation – développement des moyens de communication, notamment l'Internet – la théorie qui tend à limiter la migration internationale des femmes est dépassée. Les analyses effectuées par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec confirment cette assertion. Dans son étude empirique⁴⁸ – compilations statistiques – de 2003 à 2007, le ministère a admis 217 043 immigrants au Québec. Au nombre de ces admis, le ministère a enregistré 108 603 femmes (50,04%) et 108 440 hommes (49,96 %). Il y a quasiment autant de femmes reçues et que d'hommes admis durant la période d'étude. En ce qui concerne les personnes interrogées dans le cadre de notre enquête (réalisée dans les OC), elles ont immigré au Canada/Québec entre 2001 et 2007. On peut estimer qu'au cours de cette période plus particulièrement entre 2001 et 2003, la province a admis sensiblement autant de femmes que d'hommes.

Vu les lignes qui précèdent, la théorie voulant lier la migration internationale au genre ne peut expliquer la faible participation des femmes à notre enquête dans les OC. Le manque d'information ne peut encore moins l'expliquer. Puisqu'il est avancé plus haut que depuis quelques années, lorsque les immigrants rentrent au Canada, les

⁴⁸ http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration_Qc_2003-2007.pdf

agents d'immigration Canada les orientent et leur donnent les noms et les adresses des OC situés dans leur arrondissement.

Par ailleurs, d'autres arguments sont en mesure de fournir une explication relativement convaincante à la faible participation des immigrantes à la recherche. La première est que certains OC desservent uniquement les femmes. Parmi ces OC, l'organisme Collectif « femmes », le Centre des femmes de Montréal et dans une moindre mesure, le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes. Ces OC attireraient une bonne partie de la clientèle féminine immigrante. Or ces derniers ne faisaient pas partie de notre choix d'OC ⁴⁹. De plus, selon une conseillère en emploi, lorsque les couples immigrants arrivent au Québec avec des enfants, ce sont les époux qui suivent prioritairement les formations de recherche d'emploi tandis que les femmes ont en charge des tâches ménagères (s'occuper des enfants, faire la cuisine, etc.). Enfin, les femmes immigrantes accèdent plus facilement à des emplois dans des secteurs n'exigeant presque pas de qualification et de formation (Maraki, 2005).

⁴⁹ Parce que ces OC ne correspondaient pas aux critères de choix (chapitre V) au moment de la réalisation de l'enquête. En outre, ils accueillent une clientèle spécifique à savoir les femmes.

6.4. Les répondants selon le niveau de scolarité

L'examen du niveau de scolarité des répondants porte sur un échantillon de 85 répondants (50 hommes, 30 femmes) qui ont fourni l'information liée à cette variable tout sexe confondu. Le nombre moyen d'années de scolarité est 17,9 ans, ce qui correspond au niveau universitaire. Or plus leur niveau de scolarité est élevé, plus ils rencontrent des difficultés à décrocher un emploi correspondant à leur niveau de qualification pré-migratoire (chapitre III).

6.4.1. Le nombre d'années de scolarité chez les femmes bénéficiaires des services

Chez les femmes immigrantes interrogées, l'analyse révèle un nombre d'années moyen de scolarité égal à 18,1 ans. Une étude statistique approfondie⁵⁰ illustre que ce niveau d'éducation varie faiblement entre elles. Statistiquement, il n'existe pas de disparité entre le niveau d'instruction des immigrantes. Elles ont quasiment toutes le même niveau universitaire c'est-à-dire 14 ans (et plus) d'années de scolarité. En outre, ce niveau universitaire des immigrantes de l'échantillon converge vers les résultats d'une étude réalisée par le ministère de l'Immigration et des Communautés

⁵⁰ Dans le cas présent, la moyenne de 18 ans reflète le niveau d'éducation de l'ensemble des femmes immigrantes de l'échantillon d'étude parce que l'écart type est = 2,218 et CV (coefficient de variation) = 2,18/18,10 = 0,12. Puisque CV = 0,12 < 0,15, la moyenne du niveau de scolarité est représentative de l'échantillon.

culturelles du Québec. Sur la base de la compilation des données empiriques⁵¹ portant sur une population de 166 785 immigrants reçus au Québec entre 2002 et 2006, le ministère révèle que 59,5 % des immigrantes ont 14 ans (et plus) d'années de scolarité. Peu importe leur pays d'origine ou leur origine ethnique, la majorité des immigrantes a un niveau d'instruction universitaire.

6.4.2. Le nombre d'années de scolarité chez les usagers hommes

Chez les hommes immigrants interrogés lors de notre enquête, 55 ont fourni l'information liée à leur niveau de scolarité. La moyenne du nombre d'années de scolarité est 17,8 ans (sensiblement égale à celle des femmes). En fait, le contraire aurait étonnés, car Québec recrute généralement en fonction du niveau de scolarité et ne fait pas de différence entre le niveau de scolarisation des femmes et des hommes.

Dans l'insertion au marché du travail, sur la base du niveau de scolarité, les hommes et les femmes devraient en principe performer de la même façon, car le travail est un véritable critère d'intégration sociale et économique :

Depuis les débuts de l'industrialisation, le travail est devenu le critère et la norme de l'intégration sociale; il procure non seulement des revenus permettant de participer économiquement à la vie de la cité, mais une véritable identité sociale, dont la

⁵¹ <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2002-2006.pdf>

capacité de définition est devenue plus forte que toute autre appartenance (Taboada Leonetti : 1994, cité par Magali, 2002 : 2)

Globalement, les personnes immigrantes qui côtoient les OC sont très instruites. D'ailleurs, il est mentionné dans les chapitres précédents que les immigrants ont – dans leur ensemble - un niveau d'instruction supérieur à celui des populations québécoises. Cela s'explique en partie par le fait que, dans leur pays d'origine, l'obtention d'un bon emploi avec de bonnes conditions de rémunération est généralement liée à un niveau élevé d'éducation et, surtout la politique de sélection du Canada et Québec. Ce qui n'est pas nécessairement le cas au Canada où l'expérience du travail est importante et non pas nécessairement le niveau d'instruction.

6.5. Les répondants selon la source de revenus au moment de l'enquête

La question qui se pose est la suivante : quelles sont les sources de revenus des immigrants au moment des passages dans les OC? Quarante-neuf (49) répondants ont révélé leur principale source de revenus au moment de leur passage dans les OC. On y dénombre 57 hommes (64 % des répondants). Au moment du contact avec les OC, 6,7 % des répondants exerçaient un emploi, 15,7 % étaient sur l'aide sociale, 11,2 % vivaient d'autres revenus (par exemple les revenus du conjoint) et les 2/3 soit 66,3 % vivaient des revenus personnels.

Parmi les personnes qui étaient sur l'aide sociale, l'on retrouve 42,9 % d'immigrantes contre 57,1 % de personnes de sexe masculin. Parmi celles vivant de leur revenu personnel au moment du contact avec les OC, l'on retrouve 30,5 % de femmes et 69,5 % d'hommes.

Chez les 56 répondants francophones, 71,9 % vivaient de leur propre fonds, 17,5 % de l'aide sociale et 10,5 % du travail ou autres revenus. Quant aux 33 usagers non francophones, 56,3 % vivaient des propres fonds, 12,5 % de l'aide sociale et 31,3 % du travail ou autres revenus.

Dans chacune des zones d'études également, la proportion des personnes vivant des revenus personnels au moment du contact avec les OC reste élevée. Dans l'OC de l'Est, 69,2 % des 39 participants qui ont fourni l'information sur la source de revenus en font partie. Cela représentant 30,3 % de l'échantillon total des 89 répondants ayant révélé la source de revenus. Dans l'OC du Centre, rappelons que 37 répondants ont répondu à la question demandant la source de revenus. Sur ce nombre, 26 répondants (70,3 %) vivaient des revenus personnels soit 29,3% des 89 répondants à la question. Enfin, dans les OC de l'Ouest, les six répondants ayant fourni l'information relative à la source de revenus, vivaient tous des revenus personnels. Les usagers immigrants semblent utiliser officiellement les mêmes sources de revenus pendant qu'ils sont en contact avec les OC.

Le fait que les 2/3 des répondants – de façon générale - vivent des revenus personnels au moment du contact avec les OC atteste que la plupart des usagers sont sans emploi. En effet, le gouvernement provincial exige que les bénéficiaires du statut de résidence permanente aient des économies personnelles pour pouvoir assurer les dépenses personnelles (assurance, logement, etc.) pendant les 3 premiers mois de leur présence au Québec. Durant cette période pouvant être dite de « probation », les immigrants ne sont pas éligibles ni à l'aide sociale ni à l'assurance médicament du Québec. Ils ne sont pas éligibles à aucune forme d'aide financière. Par conséquent, pendant cette période, beaucoup d'immigrants contractent des assurances privées. D'autres, au contraire, prennent le risque en ne se souscrivant à aucune assurance maladie.

6.6. Les répondants selon certaines langues (français, anglais, espagnol et chinois)

L'origine linguistique des répondants est la suivante : 58 ressortissants des pays francophones soit 63,7 % des répondants, 25 Latino-américains représentant 27,5 % des répondants, un anglophone et sept autres (Chine et Roumanie). Cette différence est due au fait que le Québec oriente nettement sa politique d'immigration vers les pays francophones, d'une part, et d'autre part, que la province attire les ressortissants des pays francophones désirant vivre en Amérique du Nord. Parce que la province veut conserver le français (Legault et Rachédi, 2008). Les immigrants originaires des

pays parlant le français seraient avantagés à intégrer le marché de l'emploi comparativement à leurs homologues latino-américains. Pour pouvoir intégrer le marché du travail, ces derniers sont généralement contraints de suivre des cours de francisation; lesquels sont offerts gratuitement par le gouvernement provincial via les OC, l'Internet et autres structures (CEGEP, etc.). Par conséquent, l'accueil et l'insertion économique de ces personnes sont plus coûteux comparativement à ceux des personnes originaires des pays parlant français.

6.7. Les répondants selon l'âge

L'âge moyen des personnes immigrantes répondantes est de 37 ans. Les tranches d'âge 31-35 et 36-40 ans enregistrent le maximum de répondants soit respectivement 32,97 % et 31,87 %. La tranche d'âge 31- 40 regroupe à elle seule 64,84 % des répondants. La majorité de nos répondants est ainsi âgée de 30 à 40 ans alors que la majorité des immigrants au Québec est jeune (MICC, 2008). Selon le MICC, 69,9 % des immigrants au Québec sont des personnes de moins de 35 ans. Cependant, soulignons que les données du MICC comprennent tous les immigrants (enfants, adultes, réfugiés, etc.) qui habitent ou non Montréal et qui ne participent pas nécessairement au marché du travail ou qui le font sans contacter les services des OC.

6.7.1. L'âge des répondants selon le secteur d'intervention des OC

L'étude de la structure d'âge par secteur géographique montre que la moyenne d'âge des personnes qui ont contacté l'OC varie d'un secteur d'étude à l'autre. Dans l'Ouest de l'île, les 14 personnes bénéficiaires de services sont âgées en moyenne de 38 ans. Dans l'Est de l'île, l'âge moyen des répondants est de 37,8 ans. Rappelons que cette moyenne porte sur 40 bénéficiaires de services. La moyenne s'établit à 35,7 chez les 35 bénéficiaires de services de l'OC du Centre-ville, soit deux ans de moins que chez les bénéficiaires de services de l'OC de l'Est et trois ans de moins que chez les personnes immigrantes de l'Ouest qui ont répondu au questionnaire.

Quel que soit le secteur d'étude, l'âge moyen des répondants est compris dans la tranche d'âge 35 – 40 ans.

6.7.2. L'âge des répondants selon le genre

Les femmes répondantes sont plus jeunes que leurs homologues hommes. L'âge moyen des répondantes est de 35,4 ans contre 38 chez les répondants. Nous fiant à la seule variable – âge - les répondantes devaient pouvoir s'insérer facilement comparativement aux hommes puisque la variable «âge» représente un facteur influençant l'intégration des personnes immigrantes (Roy, 2006). Plus les nouveaux immigrants sont jeunes, plus ils s'intègrent facilement au marché du travail (Boudarbat et *al*, 2010). Les immigrants arrivés très jeunes reçoivent des formations

scolaires et universitaires dans les institutions québécoises (Boudarbat et al, 2010). Par conséquent, ils connaissent mieux cette culture et les exigences du marché du travail local. Malgré cela, des femmes immigrantes se heurtent à des barrières d'insertion socioéconomiques (Germain et al, 2006; Maraki, 2005; Sathoud, 2004; Pierre, 2005 : 84).

Enfin, les 14 répondants vivant de l'aide sociale (au moment de l'enquête) sont plus âgés que les autres. Ces répondants bénéficiaires de l'aide sociale sont âgés en moyenne de 41,8 ans alors que l'âge moyen des 57 répondants vivant de revenus est de 36 ans, de 35,6 ans pour les six personnes qui travaillaient et de 35,8 ans pour les répondants qui vivaient d'autres revenus.

6.8. Situation matrimoniale des répondants

Rappelons que l'échantillon de l'étude se compose de 91 répondants (33 femmes, 58 hommes) dont 23 célibataires (15 célibataires au centre, quatre (4) à l'Est et quatre (4) à l'Ouest), 64 marié(e)s (34 à l'Est, 21 au centre et neuf (9) dans l'Ouest) et 4 divorcé(e)s. Plus d'immigrants mariés ont fréquenté l' OC de l'Est de l'île.

6.8.1. Situation matrimoniale des répondants selon la langue

On rencontre 73,9 % des célibataires parlant la langue française contre seulement 21,5 % chez les Latino-américains. De même, on retrouve une proportion élevée de

personnes mariées chez les personnes originaires des pays francophones (60,9 %) comparativement aux Latino-américains (28,1 %). Dans l'ensemble, la proportion des personnes mariées reste importante (70,3 %) comparativement à celles des célibataires (25,3 %) et des divorcées (4,4 %). La forte proportion d'immigrants mariés s'expliquerait par le fait que les familles immigrant généralement dans les pays développés pour faciliter l'avenir de leurs enfants. Dans les pays développés comme le Canada, les enfants accèdent à des meilleures conditions d'étude et de réussite. Quant aux personnes célibataires, la raison principale évoquée pour immigrer est la recherche des meilleures conditions de vie (chap1).

La faible proportion des personnes divorcées est peu surprenante. Dans les pays en développement, le divorce est généralement mal perçu. Dans le cas présent, il est impossible d'établir que les répondants ont divorcé après leur immigration au Canada parce que la question ne faisait pas partie des objectifs de la recherche.

6.8.2. Situation matrimoniale des répondants par groupe d'âge

Rappelons que les participants à l'étude se composent de 23 célibataires, de 64 mariés et de 4 divorcés. Les célibataires sont plus jeunes que les répondants mariés. Les premiers sont en moyenne âgés de 33,8 ans contre 37,9 ans pour les seconds. 43,5 % des répondants célibataires sont âgés entre 31-35 ans, 21,7 % entre 26-30 ans et un autre 21,7 % entre 36 et 40 ans. Quant aux personnes mariées, 37,5 % sont

âgées de 36-40 ans alors que 28,1 % se retrouvent entre 31 et 35 ans (annexe E). La proportion des personnes de 31-35 ans parmi les bénéficiaires de services des OC ayant participé à l'étude reste élevée (33 % des répondants). Ces OC de Montréal ont également accueilli une proportion élevée des nouveaux immigrants appartenant à la classe d'âge 36-40 ans. Celle-ci représente 31,9 % des usagers et se répartit comme suit : 82,8 % des nouveaux immigrants mariés et 17,2 % des célibataires.

6.9. Les répondants selon le nombre d'enfants

Est-ce que le nombre d'enfants chez les répondants diffère d'un territoire à l'autre à Montréal? À première vue, la question paraît banale. Pourtant, elle peut être utile pour deux raisons. En effet, elle peut éclairer le lecteur/la lectrice sur le type d'emploi et la vitesse de pénétration sur le marché d'emploi des usagers selon les secteurs géographiques. Par exemple, il peut être avancé que les usagers ayant des enfants accepteraient tout genre de travail afin de subvenir aux besoins de la famille contrairement aux usagers sans enfant qui eux, pourraient attendre des emplois liés à leur compétence et bien rémunérés. Par conséquent, les premiers obtiendraient rapidement un emploi tandis que les autres attendraient plus longtemps. Autrement dit, le nombre d'enfants dans une famille immigrante à Montréal influencerait l'accessibilité à l'emploi (chapitre IX).

La seconde utilité de la question réside dans le fait que les immigrants choisiraient de s'installer dans un quartier dépendamment du nombre d'enfants dans le ménage. Les personnes immigrantes sans enfant auraient tendance à rester par exemple au centre-ville ou dans les quartiers chics⁵².

En moyenne, le nombre d'enfants par répondant dans l'Ouest est de 1,36. Le ratio est de 0,70 au Centre tandis qu'il atteint 1,53 à l'Est. Toutefois, un cas exceptionnel a été rencontré parmi les usagers de l'OC de Montréal-Est. Ce participant qui avait plus de 9 enfants a été éliminé de l'analyse parce qu'il influençait significativement l'analyse⁵³.

Dans chacun des secteurs d'étude, l'on retrouve des répondants sans enfants (minimum d'enfants = 0). Le nombre moyen d'enfants varie de 1 à 2 par famille d'immigrants bénéficiaires de services dans l'Est et à l'Ouest de l'île contre 0 et 1 au Centre. Jusqu'à 24 répondants de l'OC du centre-ville sont sans enfants. Ce qui représente 60 % des répondants sans enfants. Les familles immigrantes avec un (ou

⁵² Certes, les habitations Jeanne Mance, un grand HLM au Centre-ville de Montréal regroupe en majorité des familles immigrantes. Mais il faut dire que présentement, les demandeurs de HLM n'ont pas un grand choix à cause des temps d'attente très longs variant - actuellement - de trois à cinq ans. Lorsqu'un demandeur refuse une place qui lui est attribuée, il est renvoyé au bas de la liste et devra attendre encore trois à cinq autres années. On peut penser que ces familles restent à Jeanne Mance par contrainte plutôt que par choix.

⁵³ Lorsque le répondant n'est pas éliminé de l'échantillon de Montréal Est, la différence des moyennes entre ce secteur d'étude et le centre est statistiquement significative.

plus) enfant évitent significativement de s'installer au centre-ville si l'on admet que les immigrants fréquentent les OC proches de leur lieu d'habitation. D'ailleurs, rappelons le nombre élevé de célibataires⁵⁴ (presque 2/3 des célibataires) parmi les usagers du Centre comparativement à ceux des deux autres secteurs géographiques. Nous verrons dans les chapitres à venir si le nombre d'enfants influence l'obtention d'un emploi. Dans un tel cas, les usagers du Centre devaient obtenir plus rapidement un emploi comparativement à ceux des autres secteurs d'étude.

Le fait que le centre-ville de Montréal soit relativement peu adéquat pour les ménages avec enfants (rareté de garderie, absence relative de supermarchés, coût du loyer relativement élevé, etc.) pourrait expliquer cette différence entre les répondants qui ont bénéficié des services offerts par les OC. Néanmoins, le fait de fréquenter un OC dans un quartier ne signifie pas nécessairement que l'utilisateur y réside. D'autres facteurs tels que la spécialisation des OC (par exemple, un OC qui offre des formations d'accès à l'ordre des ingénieurs) peuvent influencer le choix des usagers. Le chapitre suivant traite des raisons du choix des OC.

⁵⁴ Les célibataires immigrants sont généralement sans enfants

Conclusion

À plusieurs égards, les caractéristiques socioéconomiques et sociodémographiques des participants à la recherche coïncident avec celles de l'ensemble des immigrants au Québec. Mais on y trouve quelques légères différences. Lorsque l'on s'attarde sur le niveau de scolarité des participants à l'enquête, l'analyse montre que la moyenne du nombre d'années de scolarité des répondants est le niveau universitaire (soit 14 ans ou plus), ce qui correspond au portrait sociodémographique du gouvernement du Québec réalisé en 2008 sur les immigrants. En outre, il y a une similitude entre le niveau de scolarité des femmes et celui des hommes chez nos répondants. Cela converge également vers les données récentes du gouvernement du Québec sur le niveau de scolarité des immigrants (MICC, 2008). Répétons que « ces caractéristiques ne découlent pas du hasard, mais de la volonté de Québec de sélectionner les candidats les plus susceptibles de bien s'intégrer à leur nouvelle société d'accueil » (Turcotte, 2010 : 16). Il ressort également de notre recherche que lors de leur passage dans les OC, les hommes et les femmes utilisent majoritairement les mêmes sources de revenus à savoir les revenus personnels. Officiellement, les immigrantes et les immigrants ne travaillent pas au moment du contact avec les OC. Durant cette période, très peu d'usagers vivent de l'aide sociale. Tout comme la variable sexe, la source de revenus au moment du passage dans les OC n'a pas de lien (statistique) avec la langue. Les différents groupes ethniques semblent utiliser les

mêmes sources de revenus lorsqu'ils contactent les OC à Montréal. Tout comme l'utilisation de la source de revenus, l'âge moyen reste statistiquement constant entre les immigrants francophones et non francophones à Montréal. Cependant, au Québec, le portrait de l'immigration permanente réalisé par le MICC en 2008 montre que 69,9 % sont des personnes de moins de 35 ans. Ce qui diffère quelque peu de celui des participants à l'enquête. En effet, si les tranches d'âge 31-35 et 36-40 ans enregistrent le maximum de répondants soit respectivement 33 % et 31,9 %, la moyenne d'âge des répondants est de 37,1 ans (contre 35 ans ou moins pour l'ensemble des immigrants du Québec).

De même, les répondants parlant le français et les personnes originaires des pays non francophones ont quasiment le même âge. Toutefois parmi les répondants, les femmes sont relativement moins âgées (35,4 ans en moyenne) que les hommes (38 ans), alors qu'il y a peu de différence dans la structure selon le groupe d'âge et le sexe parmi l'ensemble de la population immigrée au Québec (MICC, 2009).

En ce qui concerne la taille de la famille, l'étude montre que les familles d'usagers du Centre de Montréal ont moins d'enfants comparativement à ceux de l'Est et de l'Ouest. Il semble que les nouveaux immigrants choisissent le lieu de résidence selon le nombre d'enfants puisque les personnes avec des enfants évitent de façon significative le centre-ville. On a retrouvé une proportion élevée de répondants mariés originaires des pays francophones comparativement aux nouveaux immigrants latino-

américains. Aussi, cette proportion de personnes mariées se rencontre majoritairement dans la classe d'âge 31-35 ans (33%) et 36-40 (31,9 %) ans. Quant aux personnes sans enfants, elles ont fréquenté essentiellement l' OC du Centre alors que celles avec des enfants ont essentiellement bénéficié des services dans l' OC de l'Est.

Le chapitre VI a établi le profil des usagers des OC à travers celui des 91 participants à notre enquête. Le chapitre VII aborde les raisons qui amènent les immigrants vers les OC

CHAPITRE VII: MOBILES DU CONTACT AVEC LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES À MONTRÉAL

Introduction

Le présent chapitre traite de la période en amont de la formation des bénéficiaires de services. Il répond aux objectifs spécifiques relatifs aux raisons qui amènent les immigrants à contacter les OC. Dans cette optique, nous tentons de répondre à certaines questions dont : comment les immigrants récents apprennent-ils l'existence d'un OC ? Pourquoi choisissent-ils un OC plutôt qu'un autre ?

Par ailleurs, trois intervenants ont été identifiés comme étant les principaux acteurs de l'insertion des immigrants à Montréal (chapitre IV) : les immigrants, l'État et les OC. Le gouvernement, entre autres actions, oriente les nouveaux immigrants (chapitre X, plus loin). Les immigrants déjà installés, eux, fournissent des informations informelles (Paré S. 2007). Quant aux OC, ils livrent des services.

7.1. Pourquoi les nouveaux immigrants contactent-ils les OC dans la recherche d'un emploi?

La question suivante a été posée aux usagers des OC: " Pourquoi êtes-vous allé(e) vers un OC dans votre recherche d'emploi? » Le fait de laisser la question ouverte a permis de recueillir les raisons profondes. En outre, une méthode de classification en fonction des mentions sera utilisée : première mention, deuxième mention et autres

mentions. Sauf que seulement quelques rares usagers ont évoqué plus de deux mentions. À preuve, le tableau 7.1 montre que 75 % des répondants (68) se sont limités à la première mention et seulement 25 % des répondants (23) ont cité une seconde mention. Presque aucun répondant n'a cité une troisième mention. Conséquemment, cette dernière – mention - a été éliminée dans la quasi-totalité des réponses.

La méthode des mentions utilisée fournit d'excellents résultats puisque ce sont les usagers eux-mêmes qui énumèrent spontanément les réponses. Toutefois, elle admet des limites lors du traitement statistique (chapitre IV). L'une des faiblesses majeures de cette méthode de classification utilisée ici réside dans l'impossibilité de réaliser des analyses multivariées. Par exemple, dans un tel contexte, il est pratiquement impossible de réaliser des analyses à composantes principales, c'est-à-dire décrire ou représenter sous forme graphique le plus d'informations possibles contenues dans un tableau ou encore réaliser des études de régression. À contrario, la méthode se prête relativement bien à l'analyse dichotomique c'est-à-dire que le facteur étudié est ou n'est pas considéré. Dans le cas qui nous occupe, il s'agit de savoir si oui ou non, la raison est évoquée par le répondant qui a contacté l'OC.

7.1.1. Descriptions des raisons du contact avec les OC

Lorsqu'on interroge les usagers concernant les raisons qui les amènent à contacter un OC dans leur recherche d'emploi, ils évoquent trois raisons principales (Tableau 7.1, ci-dessous). La première est le désir de «connaître les approches de la recherche d'emploi» (36,3 % en 1re mention contre 4,4 % en 2e mention, soit un score total de 40,7). L'objectif premier du contact avec les OC n'est pas l'obtention d'un emploi, mais plutôt l'apprentissage des méthodes pour s'insérer sur le marché du travail. Il se peut qu'avant les contacts avec les OC, l'objectif ait été l'obtention de l'emploi, mais qu'au cours des formations, les usagers aient compris que les OC ne fournissent pas nécessairement un emploi, leur mission principale étant l'empowerment. Les OC permettent aux personnes d'accroître leurs habiletés en favorisant la confiance en soi, l'initiative et le contrôle (Mayer et Panet-Raymond, 1997; Eisen, 1994). L'intervention des OC vise à développer l'empowerment chez les nouveaux immigrants pour qu'ils puissent se prendre en charge. C'est pourquoi les OC tendent vers la professionnalisation afin de délivrer des services de qualité (chapitre II). La professionnalisation leur permet également de faire face aux tâches de plus en plus complexes; par exemple, travailler à intégrer des usagers instruits et de plus en plus « racialisés » et surtout répondre aux diverses exigences spécifiques et complexes des bailleurs de fonds en matière de gestion administrative (chapitre III).

La seconde raison évoquée est « se situer au niveau du marché de l'emploi québécois » (7,7 % en 1re mention, 8,8 % en 2e mention, score total = 16,5). Bien que mentionnée par autant de répondants en première et deuxième mention, elle arrive loin derrière la première raison « connaître les approches de la recherche d'emploi » qui demeure la raison principale du contact avec les OC. « Se situer par rapport au marché de l'emploi québécois » symbolise la recherche de l'information correspondant à son secteur d'activité et la manière d'y accéder. Les nouveaux immigrants veulent comprendre le marché du travail, saisir son fonctionnement, déceler les opportunités et les difficultés qu'il leur réserve. Ainsi, les OC jouent le rôle d'informateur-clé auprès des usagers. Dans bien des cas, l'appellation des emplois – entre autres - diffère de celle de leur pays d'origine; et la syndicalisation des métiers et des professions doit être saisie par les nouveaux immigrants. Le chapitre III a montré que les activités de soutien à l'insertion visent à cerner le fonctionnement du marché du travail local, dont les règles de recrutement et de fonctionnement diffèrent de celles des pays d'origine des immigrants. À cet effet, les intervenants des OC bénéficient de la contribution des spécialistes des différents ministères (immigration, emploi, santé, etc.) et de différents milieux (écoles et universités, ordres professionnels, etc.) afin d'éclairer les nouveaux immigrants. Ces spécialistes donnent des conférences appréciées par certains usagers (figure 7.1, plus loin). Les thèmes généralement abordés sont : l'information sur le marché du travail,

l'orientation professionnelle, les ordres professionnels, les techniques de recherche d'emploi, les normes de travail, etc.

Enfin, la troisième raison - relativement importante, Tableau 7.1 - évoquée spontanément est « pour avoir un emploi » (12,1 % en 1^{re} mention, 2,2 % en 2^e mention, score total = 14,3). Cette catégorie d'utilisateurs voulait obtenir un emploi. Une fois ici et confrontés aux exigences du marché de l'emploi, ces immigrants récents sollicitent les OC montréalais avec divers buts. Quelles que soient les raisons (connaître les approches de la recherche de l'emploi, se situer au niveau du marché de l'emploi, vouloir obtenir un emploi, etc.), la question est de savoir si les OC permettent aux utilisateurs d'atteindre ces fins. Le chapitre VIII analysera les impacts des activités sur les bénéficiaires. Par ailleurs, pour la suite du présent chapitre, les analyses croisées entre la première raison et les variables socioéconomiques (sexe, langue, lieu, etc.) seront utilisées. Cela vise à chercher des relations de dépendance entre « Connaître les approches de la recherche d'emploi » et ces variables socioéconomiques. Autrement dit, il s'agit de savoir si les proportions des personnes ayant mentionné « la connaissance des approches de la recherche d'emploi » diffèrent selon le sexe, la langue ou le secteur d'étude.

Tableau 7.1: Description des raisons du contact selon les mentions

Raisons du contact	1 ère Mention (%)	2è Mention (%)	Score total
Connaître les approches de la recherche d'emploi	36,3	4,4	40,7
Se situer au niveau du marché de l'emploi québécois	7,7	8,8	16,5
Pour avoir un emploi	12,1	2,2	14,3
Connaître le milieu québécois	4,4	5,5	9,9
Pour refaire mon CV	8,8	1,1	9,9
Recommandé par Emploi-Québec, un ordre, MICC	9,9	0	9,9
Recommandé par un ami, parent, etc.	4,4	0	4,4
J'utilisais tous les moyens, je frappais à toutes les portes		2,2	2,2
Internet, annonces, etc.	1,1	1,1	2,2
Par hasard	2,2	0	2,2
Autres	9,9	0	9,9
Sous Total	96,7	25,3	
Sans réponses	3,3	74,7	
Total	100	100	

7.1.2. Genre et raisons du contact

Dans cette section, nous désirons répondre à la question suivante : les hommes et les femmes immigrants contactent-ils également les OC pour connaître les approches de la recherche d'emploi? Les proportions de 42,4 % d'hommes et les 39,7 % des

femmes sont-elles statistiquement différentes? La réponse est négative. Même si 23 hommes contre seulement 14 femmes ont affirmé (en 1re ou 2e mention) s'être rendus dans les OC pour «connaître les approches de la recherche d'emploi» (annexe F1), l'analyse statistique n'établit pas de différence significative entre les deux (2) proportions de catégories de répondants ayant évoqué la raison principale de contacter un OC⁵⁵.

7.1.3. Langues et raisons du contact

Deux catégories d'utilisateurs se dégagent de l'analyse : les utilisateurs n'ayant pas mentionné «connaître les méthodes de la recherche d'emploi» et ceux l'ayant cité spontanément. 60,3 % des francophones (35 répondants) composent cette première catégorie contre 57,6 % des non francophones (19 répondants). Cette catégorie d'utilisateurs n'ayant pas mentionné «connaître les méthodes de la recherche d'emploi» n'est pas analysée tout comme dans les sections à venir. En revanche, l'étude du second groupe ayant mentionné « connaître les méthodes de la recherche d'emploi» peut s'avérer intéressante (annexe F3). Sur les 37 répondants qui ont contacté les OC à cette fin, on y dénombre 23 francophones (soit 39,7 % des francophones) contre 14

⁵⁵ Au seuil $\alpha = 0,05$, il n'existe pas de différence significative entre la proportion d'hommes et de femmes ayant mentionné « Connaître les approches de la recherche d'emploi» (Sig. =0,796 > $\alpha = 0,05$; annexe F2). Ce 19 fois sur 20 d'avoir raison.

non francophones (soit 42,4 % des non francophones)⁵⁶. Que les sujets soient originaires de pays francophones ou non, ils contactent principalement les OC pour connaître les approches de la recherche d'emploi. La raison principale d'un contact avec les OC ne dépendrait pas de la langue. Elle reste la même à la fois pour les francophones et les non francophones. Ce qui peut paraître quand même paradoxal. On aurait pu s'attendre à ce que les non francophones (latino-américains, chinois, etc.) évoquent «la francisation» comme raison – principale - de contact avec les OC. Puisque ces derniers offrent des cours de francisation et que les non francophones en ont besoin pour décrocher des emplois pouvant correspondre à leurs qualifications. Rappelons que parmi les 111 479 immigrants reçus au Québec entre 2000 et 2004, et qui se sont établis à Montréal en janvier 2006, 28,8 % ne connaissaient aucune des deux langues officielles du Canada (chapitre III). On en déduit que les nouveaux immigrants sont attirés essentiellement vers la recherche d'emploi plutôt que la maîtrise des outils linguistiques susceptibles de faciliter l'accès au marché du travail. Ils semblent accorder plus d'importance aux activités directes de recherche d'emploi comparativement aux services indirects (cours de langue, accueil, orientation, etc.) de recherche d'emploi.

⁵⁶ Au seuil $\alpha = 0,05$, le Tableau 7.5 (annexe) les différences observées ne sont pas statistiquement significatives dans la population (Sig. du Pearson Chi-Square = 0,796 > $\alpha = 0,05$). Ce 19 fois sur 20 d'avoir raison

7.1.4. Secteurs d'intervention des OC et raisons du contact

Tout comme dans la section précédente, nous nous intéresserons uniquement aux personnes ayant mentionné «connaître les méthodes de la recherche d'emploi ». La répartition géographique de ces 37 répondants qui désirent connaître les méthodes de la recherche d'emploi par le biais des OC s'établit de la façon qui suit : 30 % des usagers de l'OC de Montréal Est (soit 12 répondants), 48,6 % de celui du Centre (soit 18 répondants) et 50 % de ceux de l'Ouest soit 7 répondants (annexe F5). À première vue, les pourcentages semblent différents d'un secteur d'enquête à un autre. Mais les différences observées ne sont pas statistiquement significatives. Les différences de proportions seraient dues aux différences observées dans la taille des échantillons. En pratique, la raison principale ne diffère guère d'une zone à l'autre. Que les immigrants aient bénéficié des services dans l'OC de l'Est de la ville ou de celui du Centre ou encore de ceux dans l'Ouest, leur principale raison est de « connaître les méthodes de la recherche d'emploi »⁵⁷. Toutefois, répétons que la relative faiblesse du nombre de répondants peut constituer un frein à l'analyse visant à trouver une différence statistique significative entre les proportions de répondants.

⁵⁷ Au seuil de $\alpha = 0,05$, la différence des pourcentages observée entre les secteurs est due au hasard. Cette différence n'est pas statistiquement significative puisque Sig. du Pearson Chi-Square = 0,186 > $\alpha = 0,05$ (annexe F6). Ce 19 fois sur 20 d'avoir raison.

7.2. Connaissance de l'existence des OC par les usagers

La présente section veut saisir les moyens dont disposent les nouveaux immigrants pour connaître l'existence des OC à Montréal. En outre, nous répondrons à des questions telles que : la connaissance de l'existence des OC diffère-t-elle selon le genre? Est-elle liée au groupe ethnique ou au secteur géographique?

7.2.1. Comment les nouveaux immigrants prennent-ils connaissance de l'existence des OC ?

Le tiers (33 %) des répondants est informé par des proches parents de l'existence des OC; 23,1% le sont grâce aux services d'immigration et 20,1 % par les Centres locaux d'emploi et/ou par Emploi-Québec. En somme, les structures gouvernementales (MICC, CLE, Emploi-Québec) ont informé 43,2 % des personnes interrogées :

Généralement, les candidats qui participent à notre projet sont des candidats qui nous sont référés par nos différents partenaires; partenaires qui sont principalement des organismes du réseau communautaire qui connaissent bien maintenant [...*nom de l'organisme*] et qui nous réfèrent les candidats qui ont un profil génie, principalement ingénieur, c'est une source de référence. Ensuite ça va être le gouvernement du Québec, notamment le ministère de l'Immigration et Emploi-Québec qui nous réfèrent des candidats pour participer à ce projet là et aussi beaucoup de références faites par des candidats qui ont déjà participé à ce projet. On ne fait pas particulièrement de publicités concernant ce projet là puisque on a un nombre de places limité, on accompagne que 150 candidats par années (Intervenant 2.1).

Les intervenants connaissent leurs sources d'information même si les proportions semblent leur échapper. L'on s'aperçoit que le contact interpersonnel est (très) important dans la transmission du message chez les nouveaux immigrants. Les

structures gouvernementales et les proches (amis, parents) qui représentent le contact personnel ont transmis le message chez 76,3 % des répondants (Tableau 7.2). Les immigrants ont plusieurs sources à leur disposition. L'intervenant 4.1 résume les moyens de communication utilisés :

On essaie de faire de la publicité au niveau de certains centres. C'est sûr que pas avec les organismes qui ont des services d'employabilité parce qu'on rentre dans le même bassin, mais dans des centres communautaires ou des communautés qu'on connaît. On affiche...; on fait la publicité pour se faire connaître; on fait aussi des fois des sessions d'information dans des centres de francisation. On a mis des affiches par exemple au Service Canada, Immigration-Québec... Ils nous réfèrent moins parce qu'actuellement, on n'a pas de services avec eux. On n'a pas de projet avec Immigration-Québec alors qu'elle donne aux personnes qui rentrent comme immigrants une liste d'organismes avec qui elles sont partenaires; malheureusement nous on n'est pas là-dedans actuellement, mais bon... Et aussi on a quand même un réseau qu'on se partage certaines informations, les offres d'emploi par exemple on se partage. Mais c'est ça la publicité aussi au niveau des commerces, des commerces ethniques. Si vous voulez, on affiche nos dépliants, on laisse nos cartes; si on va dans une grande rue ou dans notre communauté par exemple, on essaie de faire la publicité, on essaie non... on fait la publicité de l'organisme. S'il y'a une association qui a besoin d'informations pour savoir un peu plus ce qu'on est ou ce qu'on fait aussi, on peut faire une session d'information sur les services qui sont offerts.

Plusieurs autres intervenants ont mentionné les mêmes sources de références (ministères, bouche à oreille, etc.). Les médias et l'Internet s'avèrent peu utiles dans la transmission de l'information chez les nouveaux immigrants (Tableau 7.2, plus loin). Lorsque ces derniers arrivent dans le nouveau pays d'accueil, ils semblent accorder peu d'intérêt aux médias. Cela s'expliquerait probablement par le fait qu'ils sont souvent désorientés durant les premières périodes d'installation au Québec.

Rappelons que les services des OC s'adressent à des immigrants récents, c'est-à-dire des personnes sans expérience sur le marché de l'emploi dans leur domaine au Canada et dont les formations sont souvent jugées inadéquates par les employeurs locaux. Ces personnes sont souvent désillusionnées à cause du changement du contexte culturel (Legault et Rachédi, 2008 : 48). Au cours de ces moments, beaucoup sont dépaysés, désorientés et confus (Ibid). C'est une période stressante pour eux.

Les médias locaux jouent peu de rôles dans la promotion de l'existence des OC auprès des immigrants récents à Montréal. Sur la base de l'étude, seulement 3,3 % des répondants ont connu les OC grâce aux médias. En revanche, les conseils des proches s'avèrent utiles dans le choix d'un OC. Ces principaux moyens de connaissance de l'existence des OC sont analysés selon différents facteurs dans la section suivante.

Tableau 7.2 : Moyens de connaissance de l'existence des OC

	Nombre de réponses	%
Les proches (Un ami / un parent)	30	33
Publicité/média	3	3,3
Internet	3	3,3
Service d'immigration (MICC)	21	23,1
CLE/Emploi-Québec	19	20,9
Référé par un ordre (ingénieur, santé,	2	2,2

etc.)		
Centre d'orientation	2	2,2
Autres	10	11
Total	90	98,9
Sans réponse	1	1,1
Total	91	100

7.2.2. Étude descriptive de la connaissance de l'existence de l'OC selon le territoire d'intervention des OC

Nous nous contenterons d'une étude descriptive dans la présente section⁵⁸. Trente (30) répondants soit 33 % de notre échantillon ont connu les OC grâce à leurs proches. Ils se répartissent géographiquement de la façon qui suit : 25,0 % des répondants de l'organisme de l'Est de l'île de Montréal (10 répondants); 43,2 % des usagers de l'organisme du Centre de la ville (16 répondants) et 28,6 % des usagers des OC de l'Ouest de la ville (4 répondants) (annexe F7). Le « bouche à oreille » représente la proportion la plus importante des moyens de connaissance de l'existence des OC chez les nouveaux immigrants à Montréal.

⁵⁸ La sortie SPSS (annexe F8) indique que 33,3 % des cellules sont inférieures à 5. Cette proportion est élevée. Par conséquent, il ne peut s'y effectuer d'études analytiques voulant étudier la significativité des différences de proportion observées dans les différents territoires d'études.

Les vingt et un (21) répondants ayant connu les OC par d'autres moyens⁵⁹ représentent 23,1 % du total de l'échantillon (annexe F7). : 15 % des usagers de l'organisme œuvrant dans l'Est de la ville (6 répondants), 29,7 % des usagers de l'organisme situé au centre-ville (11 répondants) et 28,6 % des usagers des OC travaillant dans l'Ouest de la métropole (4 répondants).

En ce qui concerne les répondants ayant été mis en contact avec un OC par les services d'immigration, ils représentent 23,1 % de l'échantillon et leur répartition géographique est la suivante: 32,5 % des bénéficiaires de services de l'organisme de Montréal-Est (13 répondants), 16,2 % de ceux de l'organisme du centre (6 répondants) et 14,3 % des usagers des OC de l'Ouest (2 répondants); soit un total de 21 répondants sur les 91 participants à l'étude.

Finalement, 20,9 % du total de l'échantillon ont appris l'existence des OC par l'entremise des CLE/Emploi-Québec selon les proportions qui suivent : 27,5 % des usagers de l'organisme de Montréal Est (11 répondants), 10,8 % des usagers de l'organisme du centre-ville (4 répondants) et 28,6 % des usagers des OC de l'Ouest de la ville (4 répondants).

⁵⁹ C'est-à-dire les usagers référés par «un ordre (ingénieur, santé, etc.), un centre d'orientation, la publicité/média, l'Internet et autres»

7.2.3. Connaissance des OC selon la langue

Pour étudier la connaissance des OC, une transformation de certaines variables a été effectuée. Les catégories « Référé par un ordre (ingénieur, santé, etc.), un centre d'orientation, la publicité/média, l'Internet et autres sont regroupées « dans une nouvelle catégorie appelée «Autres». Par conséquent, quatre catégories de variables ou facteurs sont en annexe F9.

Vingt et un (21) répondants sur les 91 ont connu l'existence des OC par le biais des catégories regroupées «Autres»⁶⁰. Cela représente 23,1 % du total des répondants (soit 17,2 % des répondants francophones et 33,3 % des répondants non francophones).

Quant au rôle des proches - dans la connaissance de l'existence de l'OC - l'étude montre que des répondants francophones (24,1 % du total des répondants francophones) et non francophones (48,5 % du total des répondants non francophones), soit 33 % du total des répondants, sont guidés par leur entourage. Chez les deux groupes de répondants, les proches jouent un rôle essentiel dans la connaissance des OC. À l'opposé, la situation se présente autrement lorsqu'il s'agit du rôle des services gouvernementaux (services d'immigration / MICC et

⁶⁰ [Référé par un ordre (ingénieur, santé...), un Centre d'orientation, la Publicité/média, l'Internet et autres ‘‘]

CLE/Emploi-Québec) dans la connaissance de l'existence des OC. Les proportions des francophones et des non francophones sont nettement différentes. Par le MICC, 32,8 % des répondants francophones contre seulement 6,1 % des répondants non francophones ont connu l'existence des OC. 25,9 % des répondants francophones contre seulement 12,1 % des répondants non francophones (anglais, japonais, chinois, espagnol, etc.) ont connu l'existence des OC par le canal du CLE/Emploi-Québec. Ces différences sont statistiquement significatives pour conclure que chez les nouveaux immigrants issus des minorités visibles, la langue influence la connaissance de l'existence des OC⁶¹. Les personnes immigrantes non francophones en particulier, les Latino-américains apprennent l'existence des OC par le biais de leurs proches plutôt que de l'apprendre par les services gouvernementaux. Cela s'explique par le fait que ces Latino-américains ne parlent pas couramment les langues officielles du Canada c'est-à-dire le français et/ou l'anglais, même si la maîtrise de l'une et/ou l'autre de ces langues constitue un atout dans l'acceptation de leur demande de

⁶¹ Le Test du Chi-2 portant sur la connaissance des OC selon la langue (annexes F10 et F11) décèle des différences statistiquement significatives ($\text{sig} = 0,002 < \alpha = 0,05$) au seuil de confiance de 95 % entre les deux catégories de langue. À quel point cette relation est-elle forte? Pour étudier la force du lien entre la langue et les moyens de connaissance, nous nous basons sur le schéma d'interprétation de Davis (Figure 7.3, annexe). La relation existe. Elle est donc intéressante à comprendre puisque $0,30 \leq V$ ou $\text{Phi} \leq 0,49$. Comment peut-on expliquer cette différence entre répondants francophones et non francophones? L'annexe F12 montre que 75 % (soit 25 répondants sur 33) de la catégorie «autres» est composée des répondants Latino-américains dont la langue est l'espagnol. Au risque de nous répéter, ce sont ces personnes qui ont connu les OC par le biais des proches.

résidence permanente. Ils ne la maîtrisent pas suffisamment pour comprendre le fonctionnement des OC au moment de leur arrivée au Québec. En outre, lorsqu'ils arrivent au Québec, plutôt que d'apprendre la langue, ils veulent principalement connaître les méthodes de la recherche d'emploi. Cela est vu dans les lignes qui précèdent (§7.1.2, plus tôt). Les échanges avec les structures gouvernementales leur apportent peu de connaissances. Par contre, les proches qui s'expriment dans la même langue qu'eux leur fournissent plus d'informations. Durant les premiers jours, même si les structures gouvernementales leur donnent des informations relatives (entre autres) à l'existence des OC, les nouveaux immigrants latino-américains ou autres ne semblent pas les retenir ou en retiennent peu. D'ailleurs, ce sont ces nouveaux immigrants qui suivent majoritairement des cours de francisation. À l'opposé, le tableau révèle que les personnes parlant le français dans leur pays d'origine connaissent les OC grâce aux structures gouvernementales. Par ailleurs, lorsque les immigrants arrivent au Québec, même étant des francophones, ils sont confrontés aux difficultés avec l'accent québécois. Ils peuvent passer quelques semaines sur le sol québécois avant de pouvoir comprendre le français québécois. On peut imaginer que la situation est pire pour les non francophones. D'ailleurs, dans le chapitre suivant, certains répondants ont spontanément évoqué ce problème d'accent.

7.2.4. Connaissance de l'existence des OC selon le genre

Rappelons que 33 nouvelles immigrantes issues des minorités visibles (36,3 % des répondants) ont répondu au questionnaire par rapport à 58 (63,7 %) personnes de sexe masculin (annexe F13). Lorsque les femmes sont interrogées concernant leurs manières de connaître l'existence des OC à Montréal, 36,4 % d'entre elles citent les proches, 18,2 % évoquent les services d'immigration, un autre 18,2 % mentionnent les CLE/Emploi-Québec, tandis que 27,3 % signalent les autres moyens de connaissance. En revanche, 31 % des hommes affirment avoir connu les OC grâce aux proches, 25,9 % grâce aux services d'immigration/MICC, 22,4 % grâce aux CLE/Emploi-Québec et 20,7 % grâce aux autres moyens. Au sein de la population immigrante interrogée, les différences observées entre les proportions - des hommes et celles des femmes en ce qui concerne la connaissance de l'existence des OC - ne sont pas statistiquement significatives (annexe F14)⁶². Autrement dit, les nouveaux immigrants issus des minorités visibles, tous sexes confondus, sont informés par les mêmes sources.

⁶² Parce que le Pearson Chi-Square = 0,731 > $\alpha = 0,05$. Dans 95 % des cas, les proportions observées dans cette population ne sont pas statistiquement différentes.

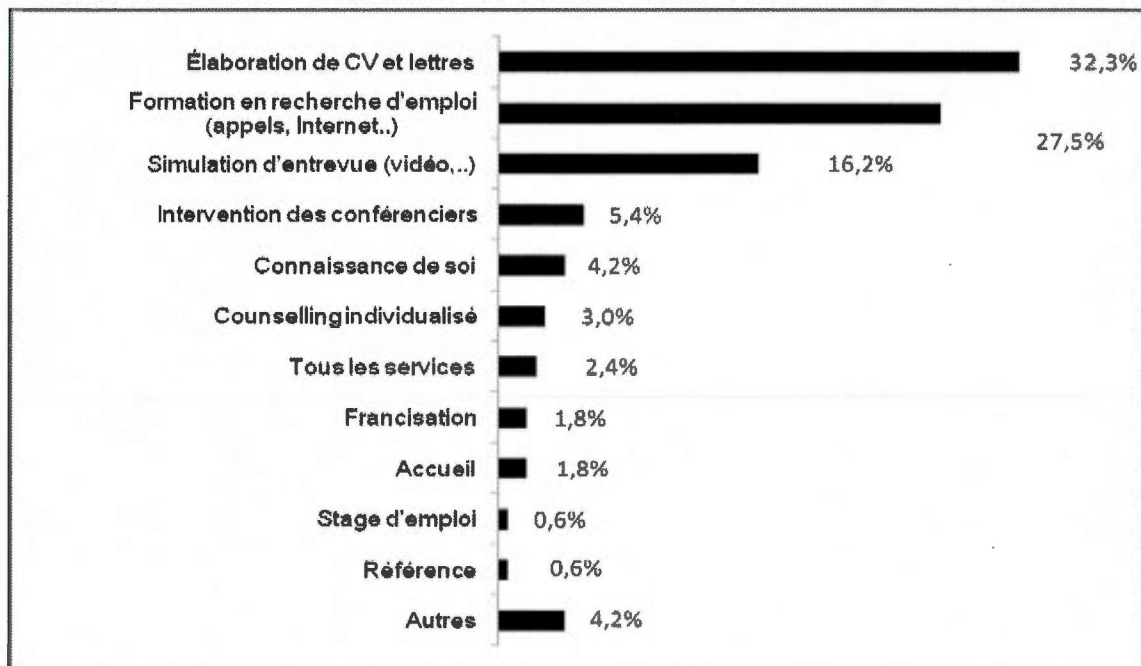
7.3. Raisons motivant le choix d'un OC à Montréal

Un OC développe des services visant l'empowerment des personnes en manque d'intégration socioéconomique (chapitre II). Il tente d'adapter les compétences étrangères aux exigences des entreprises locales, parce qu'il semble exister une inadéquation entre l'offre et la demande. La main-d'œuvre immigrante issue des minorités visibles est souvent perçue comme peu qualifiée et moins adaptée aux besoins des entreprises canadiennes; si bien que certains immigrants rencontrent beaucoup de difficulté à obtenir des emplois qualifiés ou correspondant à leurs formations (Sathoud' 2004; De Azevedo et Sannino, 1998; Godin, 2005). Les OC développent beaucoup d'activités de formation visant les nouveaux immigrants en difficultés d'insertion (Renaud, 2003). Dans le cas qui nous intéresse, la figure 7.1 illustre ces dernières. Ces activités ont été présentées et décrites par les intervenants dans les chapitres précédents. Une dizaine de services d'aide à l'insertion en emploi est mentionnée. La multiplicité des services prouve que les OC développent et disposent d'une panoplie d'activités (chapitre II) dont les principales sont : l'élaboration de CV, la lettre de présentation et les cartes d'affaires (32,3 %), la formation en recherche d'emploi (27,5 %) et la simulation d'entrevue (16,2 %). L'intervenant 3.1. avec sa douzaine d'années d'expérience, énumère ainsi les activités d'insertion de son organisme :

Là, en groupe, on a des ateliers de recherche d'emploi. On a deux types d'atelier; tout d'abord, on a les ateliers pour les jeunes âgés entre 18 et 35 ans. C'est un atelier d'une durée de 3 semaines, suivi d'un stage d'une durée de 4 semaines; et l'atelier des personnes de tout âge, il a une durée de 5 semaines. La différence est que l'atelier qui a une durée de 5 semaines, il n'y a pas de stage accompagné, et on vend un peu la même chose, les thèmes sont un peu semblables, donc tout ce qui touche la connaissance de soi, l'exploration du marché du travail, comment rédiger ou modifier son CV en fonction des besoins de l'employeur; comment découvrir le marché du travail caché; comment entrer en contact avec les employeurs soit au téléphone soit directement; comment on passe les entretiens; tout ce qui est discriminatoire et quelles sont les plus difficiles, comment y répondre. On va même filmer la personne en situation d'entretien pour qu'elle puisse s'auto-évaluer et on fait beaucoup de démarchage en entreprise pour que les personnes puissent vraiment augmenter leur chance de trouver du travail plus rapidement et il y a un suivi qui est effectué avec chaque personne pour voir un peu quelles sont les difficultés qu'elle rencontre et comment on peut aider cette personne-là à trouver du travail plus facilement.

Comme il a été mentionné plus haut, nous retrouvons quasiment les mêmes activités dans les différents OC.

Figure 7.1: Services offerts par les OC



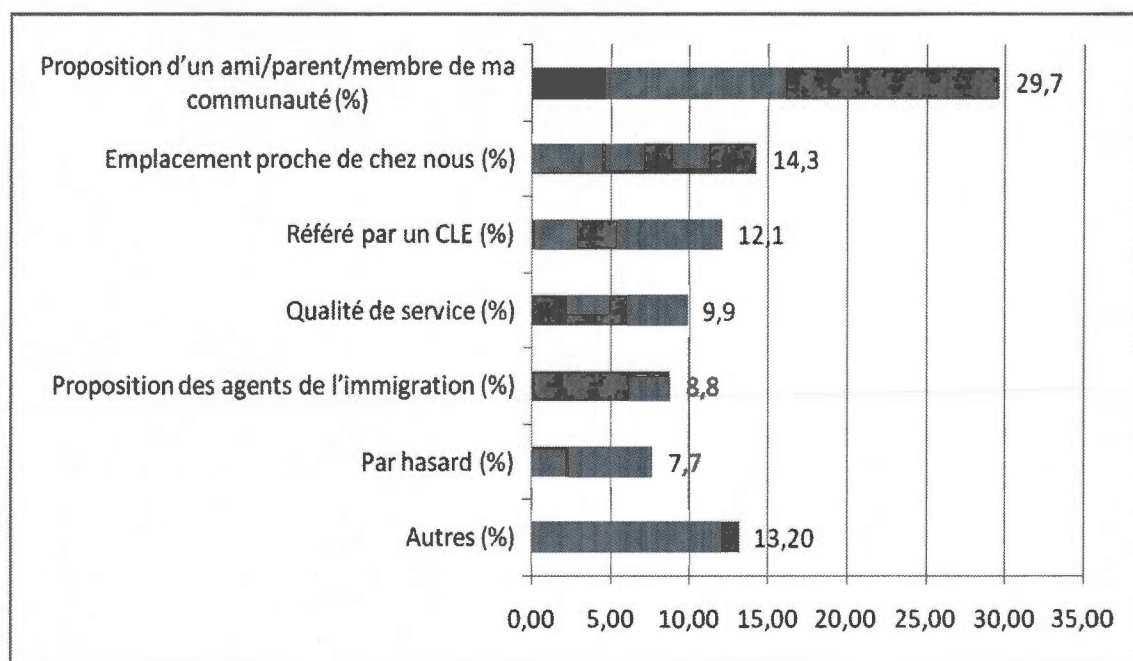
7.4. Autres motifs du choix des OC

La troisième question du questionnaire était : « Pourquoi avez-vous opté pour... (nom de l' OC) plutôt qu'un autre? ». Nous retrouvons quasiment les mêmes réponses que la question deux du questionnaire à savoir « Comment avez-vous appris l'existence de... (nom de l'ORGANISME) ? » Cependant, les proportions diffèrent de celles du tableau 7.2 parce que d'autres variables s'y ajoutent : emplacement des OC, la qualité des services, etc. Outre la diversité des services offerts dans les OC, d'autres facteurs contribuent au choix d'un OC. L'un des premiers facteurs est l'environnement immédiat du nouvel immigrant. Les proches et/ou amis des nouveaux immigrants

interviennent à 29,7 % dans le choix d'un OC (figure 7.2, plus bas). Le rôle du voisinage immédiat dans la vie des immigrants s'avère capital. L'interaction avec les membres de la communauté leur procure des informations essentielles et les intègre dans les réseaux sociaux. Le chapitre IX traite cette question. Les études portant sur l'interaction des communautés culturelles font souvent appel à la notion de proximité spatiale. Sanders et Nee (1987) évoquent le concept de l'enclave (géographique) pour désigner le regroupement des communautés ethniques. Dans la conception des auteurs, un tel regroupement des immigrants entre eux les isolent des populations nationales. Cependant, le regroupement des communautés ethniques et leur interaction s'avèrent essentiels à leurs yeux. Dans une section vue plus tôt (chapitre 1), Statistique Canada (2003a) montre qu'ils en tirent des avantages économiques. Dans le chapitre IV, il a été montré que les OC sont généralement localisés dans les quartiers multiethniques. D'ailleurs, la proximité résidentielle avec les OC – comme facteur de choix des derniers - arrive en seconde position (14,3 %). Ces quartiers (multiethniques) constituent généralement des bastions pour les entreprises multiethniques. Fréquenter un OC dans un quartier s'apparente à être une stratégie d'insertion socioéconomique car l'espace «quartier» favorise souvent la proximité et les interactions entre les immigrants, les entreprises et les OC. Dans ce sens, le choix du quartier et celui des l'OC semblent planifiés et constituent un premier lieu possible de l'intégration puisqu'ils en tirent des avantages (Ibid) et que les OC favorisent le

rapprochement entre les personnes (Morin et Rochfort, 1998). D'ailleurs, des sections (plus haut) ont montré que les proches – qui connaissent les OC - interviennent dans le choix de ces derniers. La proximité avec les OC est cependant loin d'être le seul véritable critère influençant le choix de ces derniers. Il y a également, les CLE qui interviennent dans le choix d'un OC. Les usagers (12,1 %) ont été guidés par les CLE vers les OC. Les structures gouvernementales orientent (généralement) les usagers vers les OC selon la proximité avec leur lieu de résidence et la disponibilité des services recherchés par les nouveaux immigrants. La figure 7.2. énumère les autres critères guidant les usagers dans le choix des OC à Montréal.

Figure 7.2 : Autres motifs du choix des OC



Conclusion

Une portion importante (40,7 %) des nouveaux immigrants usagers fréquente les OC afin d'apprendre les méthodes de la recherche d'emploi et de se positionner relativement au marché de l'emploi québécois (16,5 %). Subséquemment, le premier volet de notre première hypothèse exploratoire de recherche voulant que les usagers contacteraient les OC afin de connaître le marché du travail au Québec serait ainsi à nuancer puisque ces usagers semblent s'intéresser plus particulièrement aux méthodes de recherche d'emploi. Les hommes immigrants et leurs homologues de sexe féminin contacteraient les OC pour la même raison c'est-à-dire «comprendre le

fonctionnement des méthodes de la recherche de l'emploi». Les raisons du contact avec les OC ne dépendraient pas du genre. En outre, le contact avec les OC serait indépendant de la langue. En effet, qu'ils soient originaires des pays francophones ou non, les immigrants vont vers les OC pour les mêmes motifs.

Quant aux sources d'information relatives à la connaissance de l'existence des OC chez les usagers, on en dénombre plusieurs.

Les services gouvernementales (notamment le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, les centres locaux d'emploi et Emploi-Québec) informent essentiellement les immigrants francophones, ce qui converge vers la conclusion de Paré J. (2007). Cela constituerait une des explications au fait que peu de nouveaux immigrants font appel aux services des OC (Renaud, 2003) et aux services sociaux de façon générale (Jacob, 1992).

Par ailleurs, les ambassades et consulats canadiens informent également les immigrants de l'existence des OC (Guo, 2002). Ainsi, le second volet de notre première hypothèse exploratoire est aussi à nuancer, car bien que les services gouvernementaux orientent les immigrants francophones vers les OC, les immigrants, en général, sont aussi référés aux OC par d'autres sources.

Le tiers (33%) de répondants est éclairé par le «bouche-à-oreille», c'est-à-dire les proches. Chamberland (2007) montre que les nouvelles immigrantes à Montréal font appel à leurs réseaux pour trouver un organisme de recherche d'emploi. Les proches interviennent dans la connaissance de l'existence des OC chez 15,4 % des francophones contre 17,6 % chez les non francophones. Le rôle des médias dans la connaissance de l'existence des OC est faible. La connaissance de l'existence des OC dépend de la langue. Les fonctionnaires informent très peu les immigrants dont la langue du pays d'origine est l'espagnol. Cependant, la connaissance de l'existence des OC est indépendante du sexe. Autrement dit, les hommes et les femmes connaissent les OC par les mêmes canaux de transmission des messages.

Outre les proches et les fonctionnaires qui influencent le choix des OC, les services offerts aux usagers contribuent également à attirer et à retenir les usagers. En effet, les usagers ont évoqué les principaux motifs: l'élaboration de CV, la lettre de présentation et les cartes d'affaires (32,3 %), la formation en recherche d'emploi (27,5 %) et la simulation d'entrevue (16,2 %). White et *al* (2008) avaient remarqué cette variété de service dans les OC. Les chercheurs disaient :

L'éventail de services offerts par les organismes, dans le cadre d'interventions individuelles ou de groupe, est assez étendu : support technique pour la rédaction de curriculum vitae ou de lettres de présentation; information sur les techniques de

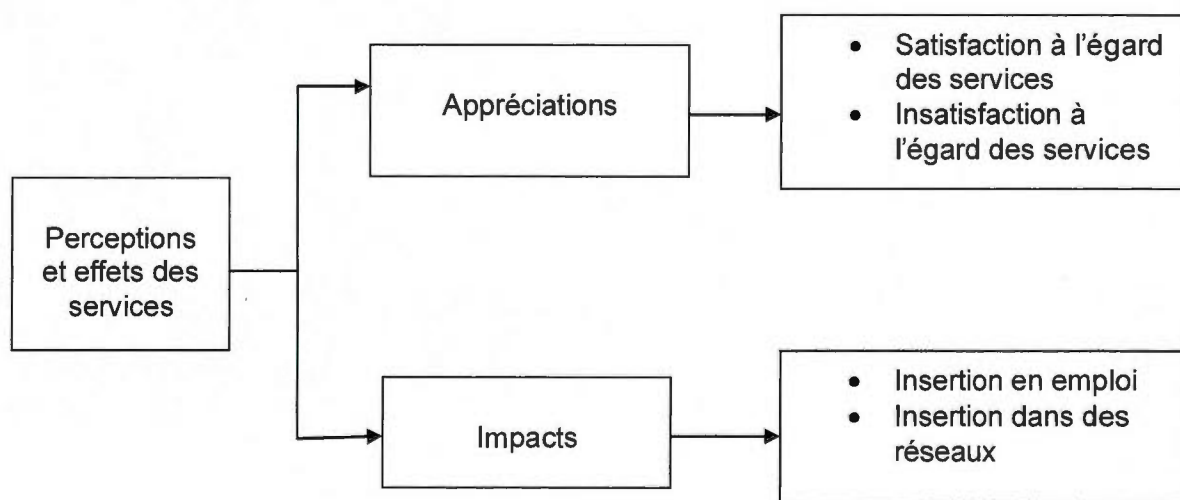
recherche d'emploi; soutien pour la préparation d'entrevues et simulation d'entretien d'embauche; orientation professionnelle; un support dans la démarche de formation pour ceux considérés plus 'éloignés' du marché du travail et un accompagnement dans le développement d'une meilleure connaissance du marché du travail et des attentes et normes qu'il impose (p.6).

CHAPITRE VIII : APPRÉCIATIONS ET ÉVALUATION DES SERVICES OFFERTS DANS LES OC

Introduction

Le présent chapitre va porter sur la perception des services offerts par ces OC. Les impacts subjectifs des services sur les bénéficiaires sont présentés. La figure ci-après, résumant le tableau 4.1. (Chapitre IV) montre ces aspects. D'autres impacts sont examinés également dans le chapitre suivant (chapitre IX).

Figure 8.1: Appréciations et effets des services offerts dans les OC



8.1. Appréciations des OC

Chambon et Richmond (2001) et Dufour et *al* (2001) se sont penchés sur l'évaluation des OC d'insertion. Les premiers l'avaient analysée dans l'optique du contrôle qu'exigent les bailleurs de fonds. Les seconds cherchaient plutôt à comprendre le concept dans des OC. Ainsi, ils en distinguaient trois types : l'évaluation des intrants ou des ressources (ressources humaines, financières, matérielles, etc.), l'évaluation des actions auprès des participants (formation, encadrement, etc.) et l'évaluation des résultats (résultats à court terme et à moyen terme). Ils parvenaient également à dégager trois enjeux de l'évaluation : techniques (la méthodologie, les ressources, le temps, etc.), stratégiques (culture et pratique de l'organisation) et négociés ou politiques (rapport de pouvoir que l'évaluation peut susciter). Le présent chapitre marque un intérêt pour l'étude des actions auprès des participants. Par conséquent, l'enjeu est stratégique dans la mesure où des pratiques des OC sont évaluées. Le but final du travail est l'amélioration des services afin de faciliter l'insertion des nouveaux immigrants (Dufour et *al*, 2001) parce que «the output of evaluation is organizational learning» (Millet, 1995). Faisant référence au Chapitre V, les sections ci-après présentent le jugement des usagers reliés aux effets des services offerts dans les OC. Notre recherche permet de dégager les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction des usagers.

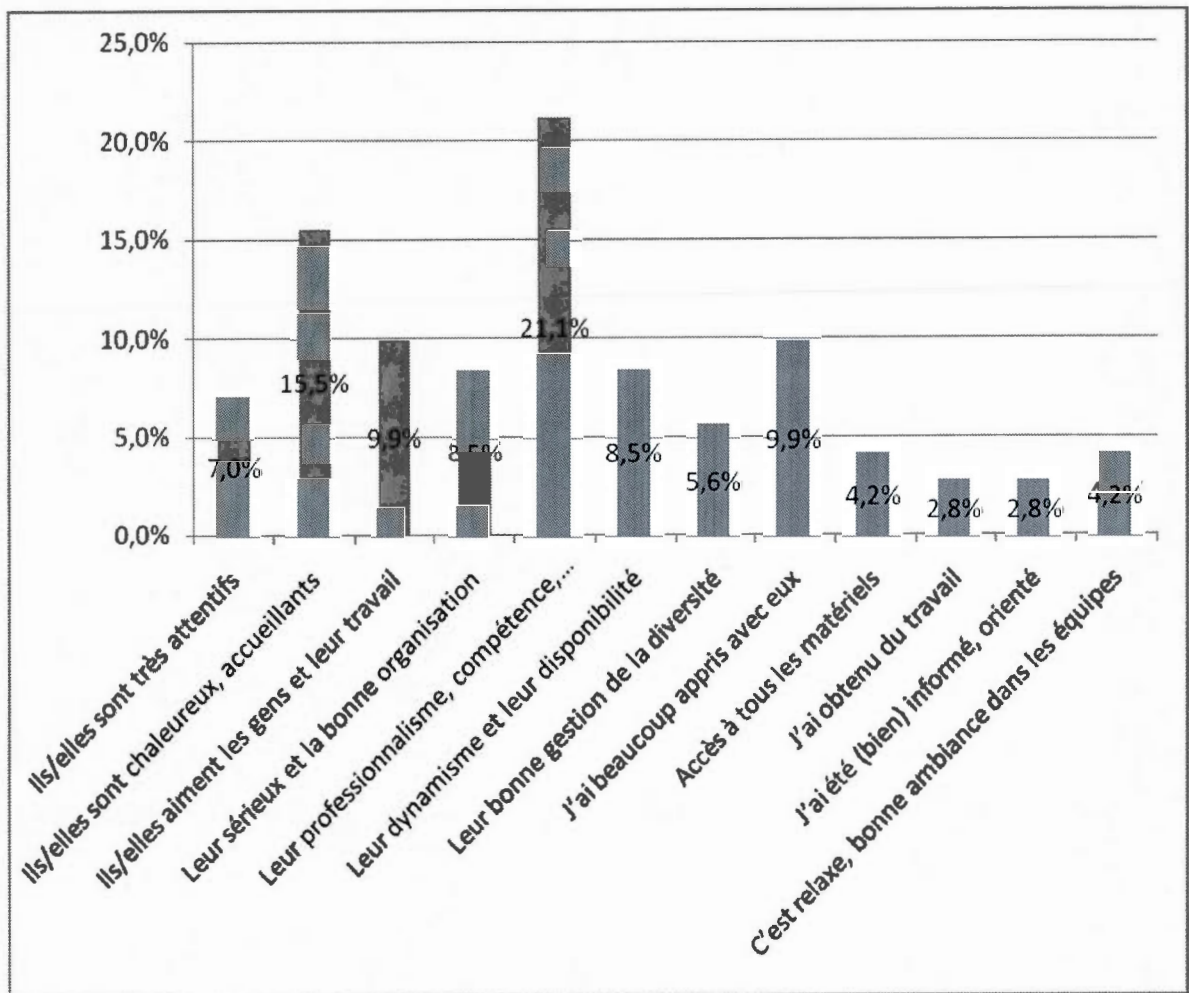
8.1.1. Opinions favorables aux OC

En premier lieu, les OC se distinguent par leur nombre impressionnant de qualités (Figure 8.2). Le professionnalisme, la compétence ou l'expertise est la qualité évoquée par 21 % des répondants. Les conseillers ont développé une expertise pointue parce que Québec et Canada se sont tournés vers la sélection des professionnels dans le cadre de l'immigration économique (chapitre III). Ces immigrants, une fois présents sur le territoire du pays d'accueil, ne veulent pas du travail général. Ils recherchent des emplois reliés à leur compétence et à leurs champs de formation. Par conséquent, les OC ont besoin d'experts pour orienter les nouveaux immigrants afin de faciliter leur insertion. Selon Bourque et *al* (2007), le début de la professionnalisation dans les OC remonte vers 1980. Dans le chapitre II, nous évoquons les raisons de la professionnalisation du milieu communautaire au Québec. Rappelons que celle-ci est le fruit de facteurs conjugués : l'octroi des subventions gouvernementales, la parution du rapport Rochon (Rochon, 1988), la réforme Côté (Côté, 1990), la création du SACA en 1995 et le Sommet de l'économie et de l'emploi en 1996. Aussi, dans leurs démarches, les gestionnaires privilégient de plus en plus des employés instruits à l'image des usagers immigrants ou des candidats spécialisés ayant beaucoup d'expériences. Par exemple, l'Interlocuteur 4.2, un conseiller en emploi, possède 34 ans d'expérience.

Une autre qualité évoquée par 15,5 % des répondants est l'accueil chaleureux que leur réservent les conseillers. Ce sont des professionnels emphatiques et conviviaux. En termes simples, ils ne laisseraient pas de distance entre eux et les usagers. Les conseillers s'identifieraient aux nouveaux immigrants. La qualité de l'accueil crée, développe et amplifie les liens entre les usagers et les conseillers en peu de temps (trois à six semaines). Se mettre à la place de l'autre dans un tel contexte demande généralement des qualités d'écoute et de bonne communication. À propos de cette dernière aptitude – bonne communication – certains participants l'apprécient chez les conseillers en emploi.

Par ailleurs, les conseillers fournissent beaucoup d'effort dans l'accomplissement de leur métier. Pour être efficaces et avoir le sentiment d'accomplir leur mission, ils doivent souvent traiter les clients au cas par cas; ce qui est une tâche complexe et longue, exigeant plus d'employés et beaucoup de moyens financiers. Pourtant, les OC sont continuellement exposés aux compressions budgétaires (chapitre III). Bien que faisant valoir des qualités, les OC présentent un certain nombre de traits caractéristiques qui peuvent constituer des faiblesses (voir sections plus haut).

Figure 8.2: Qualité des OC



8.1.2. Opinions défavorables aux OC

Pendant l'enquête, les usagers devaient répondre à une question relative à leur appréciation des OC: «Dites-nous ce que vous avez apprécié et n'avez pas apprécié

chez(nom de l'organisme) ...lors de votre passage ? Le premier volet de la question a été étudié dans la section précédente. Le second a trait à la mauvaise expérience vécue avec les OC. Tout comme les questions précédentes, la méthode de multi-réponse à mentions a été utilisée. Au total, 92 mentions ont été enregistrées puisque les répondants pouvaient fournir deux mentions. Le tableau 8.1 présente le diagnostic des OC. Il ressort que 63,73 % des répondants⁶³ (54 usagers sur 91) ne reprochent rien aux OC. Par contre 36,26 % autres répondants (37 sur 91) n'ont pas apprécié environ une dizaine de faits. En fait, aucun reproche ne ressort véritablement quoique plusieurs critiques aient été faites. Ces résultats attestent la satisfaction des usagers pour les services livrés dans les OC. Cependant, les impacts sur leur insertion économique sont-ils à la hauteur des attentes?

⁶³ Le pourcentage 58,7 % (dans le tableau 8.1) est basé sur le nombre de mentions et non pas sur le nombre de répondants.

Tableau 8.1 : Facteurs non appréciés dans les OC

Critiques	Réponses	
	Nombre de mentions	%
Rien (de particulier)	54	58,70%
Absence de spécialiste (en ingénierie, etc.)	1	1,10%
C'est nous-mêmes qui cherchons le travail; ils ne nous trouvent pas d'emploi	4	4,30%
Service non personnalisé	2	2,20%
Pas assez de temps (3 semaines insuffisantes)	4	4,30%
Manque de suivi après la formation, on se sent abandonné(e)	6	6,50%
J'ai été offensé(e) par un(e) conseiller(e)	7	7,60%
Je redoute l'efficacité de ces organismes	1	1,10%
Temps de formation trop long (6 sem.)	4	4,30%
Manque de matériels (ordinateurs, etc.)	1	1,10%
Influence d'un public particulier (Latino, Français, Arabe, etc.)	4	4,30%
Autres	4	4,30%
Total	92	100,00%

8.1.3. Moments difficiles lors des passages dans les OC

L'enquête a montré une bonne perception des OC (Figure 8.2; Tableau 8.1). Toutefois, il arrive que des usagers connaissent des moments difficiles. Afin de répondre à notre sous-objectif spécifique relatif aux moments difficiles lors des contacts avec les OC, ils ont été questionnés sur d'éventuels moments éprouvants vécus au cours de leurs rencontres avec les OC. La question a été comprise

différemment (Tableau 8.2) . Certains répondants ont cité les activités de recherche d'emploi qui leur ont causé beaucoup de difficultés. Par exemple, « l'appel téléphonique» lors des simulations d'entrevue a été jugé désagréable pour huit personnes (8,8 %). Même si une faible proportion de répondants juge cette initiative délicate, plusieurs conseillers en emploi ont avoué que ce moment est pénible pour les nouveaux immigrants :

Les [périodes] plus marquantes pour eux qu'ils retiennent, ça va être les simulations d'entrevues justement et puis l'atelier d'appel téléphonique, quelque chose qui terrifie pas mal de monde (Intervenant 2.1).

Dans leurs pays d'origine, le contact direct téléphonique avec un employeur lors de la recherche d'emploi est rare. Dans les OC, l'approche téléphonique consiste d'abord à trouver une annonce d'emploi correspondant à ses qualifications. Ensuite, en présence d'un ou de conseillers en emploi et de collègues immigrants, l'utilisateur est appelé à entrer en contact téléphonique avec le recruteur. Il doit se présenter au recruteur, vanter ses mérites et sa motivation. Plusieurs conseillers avancent que les immigrants ne savent pas «se vendre» lors des entrevues d'embauche :

Elle a énormément de difficultés la personne immigrante à faire une entrevue d'ici. Ils ont très peur de l'entrevue. Ils ne peuvent pas parler d'eux. Ça les stresse beaucoup. Je suis immigrante donc je suis une minorité visible, donc euh... inconsciemment, ils pensent être rejetés euh..... (Intervenant 3.2)

Le contexte culturel intervient beaucoup dans cet état de fait. En effet, dans les pays en développement, parler de soi est (très souvent) mal perçu. Les personnes qui «se vendent» sont vues comme des vantardes. Même au cours des entrevues d'embauche, les candidats ne doivent pas «se vendre» au risque d'échouer à l'entrevue. Une fois ici, les candidats sont confrontés à une pratique rejetée dans leur pays et avec laquelle ils doivent s'accommoder rapidement.

D'autres répondants ont parlé des mauvaises expériences rencontrées lors des activités offertes par les OC : difficultés avec l'accent des autres (6,6 %), offense de quelques employés (4,4%) et autres (6,6 %). Il semble que la difficulté engendrée par la langue soit majeure comparativement à la proportion apparaissant dans le tableau 8.1. En effet, le chapitre précédent a montré l'effet statistiquement significatif de la langue - non maîtrise du français - dans la connaissance de l'existence des OC. Rappelons que les personnes originaires des pays non francophones connaissent les OC par le biais des proches alors qu'une liste des OC leur est remise à leur entrée au Canada. Cela confirme que la langue constitue une barrière pour les personnes non francophones.

Tableau 8.2 : Moments difficiles lors des passages dans les OC

Difficultés évoquées	Nombre de répondants	%
Je me sentais frustré aux moments d'appeler les employeurs	2	2,2
L'approche téléphonique a été difficile	8	8,8
Un employé m'a offusqué (e)	4	4,4
Temps d'attente trop long dans le corridor	1	1,1
Manque de matériel (ordinateurs, etc.)	1	1,1
J'avais des difficultés avec l'accent des autres	6	6,6
Autres	6	6,6
Total	28	30,8
Sans difficulté	63	69,2
Total	91	100,0

8.2. Identification des forces et faiblesses

L'enquête révèle les forces et faiblesses des OC. Une force s'appréhende comme tout facteur endogène ou exogène susceptible d'influencer favorablement l'intervention des OC auprès des usagers. Une faiblesse étant le contraire. Cependant, les réponses obtenues des répondants se limitent généralement à une évaluation endogène. Les usagers ont très souvent omis l'intervention de la sphère politique (chapitre X). Le contexte politique, caractérisé par une série de réformes - dans le secteur communautaire - influence considérablement la qualité et le type des services offerts. Par exemple, Guo (2002) évoque le changement des politiques d'immigration du Canada vers 1990 comme un facteur qui a largement contribué au développement des

activités de SUCCESS⁶⁴ à Vancouver. D'ailleurs, il est observé dans les premiers chapitres que les bailleurs de fonds sont essentiellement les gouvernements. Or, ces derniers apparaissent de moins en moins crédibles aux yeux des OC à cause des coupures budgétaires et des conditions imposées pour l'obtention des financements des projets (Chapitre III), et ce, malgré l'appel de partenariat lancé occasionnellement par les pouvoirs publics (Chapitre II). C'est pourquoi Richmond et Shilds (2004) et Bourque (2007) ont émis des réserves sur le concept de partenariat ou de gouvernance entre l'État et les intervenants du milieu communautaire. Doucet et Favreau (1991) l'ont condamné puisque le partenariat restreint l'action des OC. Nous en avons largement parlé au début du travail. Conséquemment, les résultats d'une analyse pareille devaient laisser apparaître l'influence du politique.

Par ailleurs, une autre méthode d'évaluation des forces et faiblesses aurait pu se réaliser par l'étude des impacts sur les bénéficiaires. D'ailleurs, certains répondants semblent avoir compris la question dans ce sens puisqu'ils ont fait allusion aux bénéfices des services reçus (par exemple, l'organisme nous motive et améliore notre connaissance, Tableau 8.3)

⁶⁴ United Chinese Community Enrichment Service Society (le premier « S » ajouté est sans signification spécifique)

8.2.1. Quelles sont les forces des OC ?

Les 91 participants à l'enquête ont émis 135 mentions pour décrire les forces des OC, ce qui est considérable. Plusieurs usagers répondants ont cité deux forces. Cela démontre à quel point ils apprécient les OC. Le tableau 8.3 (plus bas) présente ces mentions. Les qualifications professionnelles dominent les forces. Trois qualifications liées aux compétences professionnelles sont majoritaires parmi les forces citées. Tout comme dans la section § 8.1.2, l'une des principales caractéristiques des OC est le professionnalisme, la compétence ou l'expertise des conseillers (X et Y). Que ce soit en première ou deuxième place, cette particularité des OC arrive en tête des mentions (32 %). À la fois perçue comme une qualité (§ 8.1.2) et une force, cette caractéristique des employés a été évoquée plusieurs fois en faisant allusion à des employés en particulier. Ils étaient cités lors de l'enquête. Des raisons d'éthiques obligent à taire les noms. En deuxième position, le dynamisme de l'équipe est évoqué (15,6 %). Celui-ci (le dynamisme) fait allusion aux énergies et créativité des conseillers des OC vers la performance. C'est à juste titre qu'il est évoqué après le professionnalisme. En effet, il est mentionné, dans le chapitre II, que les OC sont des innovateurs sociaux. L'esprit de créativité des conseillers est loué par les répondants parce qu'ils conçoivent des projets répondants à la fois aux besoins des usagers et du marché de l'emploi. Les conseillers parviennent souvent à concevoir des projets, à les développer et à les présenter aux bailleurs de fonds. Une fois que ces projets sont

réussis, le gouvernement s'en inspire pour développer des projets semblables. Cela met souvent les partenaires (l'État et les OC) en position de concurrence. Rappelons que c'est ce qui est arrivé avec les programmes PRIIME et PRIIME Mixte (voir chapitre II). Le troisième facteur prédominant est « la bonne expérience des conseillers » (11,1%). La majeure partie des conseillers en emploi possède une ancienneté avoisinant les 10 ans. Toutefois, tel que mentionné plus haut, les jeunes conseillers sont plus instruits et qualifiés. Pour eux, les OC servent de relais pour accéder aux emplois de la fonction publique.

Après les compétences des employés, les répondants (10,6 %) ont bien apprécié les activités fournies et l'organisation desdites activités. Ils estiment que les OC fournissent des formations motivantes et attrayantes.

Tableau 8.3 : Forces des organismes communautaires

Forces des OC	Réponses			
	1re mention	2e mention	Total	%
Dynamisme de l'équipe	16	5	21	15,6 %
Bonne communication avec les usagers,	7	6	13	9,6 %
Bonne expérience de l'équipe	8	7	15	11,1 %
Activités intéressantes, bonne organisation	9	5	14	10,4 %
Visite des employeurs	1	0	1	0,7 %
L'organisme nous motive et améliore notre connaissance	4	4	8	5,9 %
Rien à dire, difficile à dire	8	2	10	7,4 %
Professionnalisme, compétence et expertise des conseillers (X et Y)	19	12	31	23,0 %
Ils sont préparés pour les ingénieurs	2	1	3	2,2 %
Ils nous apprennent à chercher des emplois	3	1	4	3,0 %
Aide à découvrir le milieu, offre les moyens d'obtention de l'emploi	3	2	5	3,7 %
Autres	8	2	10	7,4 %
Totaux	88	47	135	100,0 %

8.2.2. Insuffisances des OC

Deux limites majeures ont été signalées par les répondants (Tableau 8.4) : le personnel non spécialisé dans notre domaine (ingénierie, etc.) (25 % des mentions) et le personnel qui n'est pas souriant et pas accueillant (22,8 %). Selon les répondants, les travailleurs des OC ne sont pas spécialisés dans leurs champs de formation, mais ils sont plutôt des généralistes. Cette thèse semble contredire l'idée que le personnel

des OC est de plus en plus spécialisé (chapitre II, traitant de la professionnalisation des OC). Elle semble s'opposer également aux résultats de l'enquête soutenant que les conseillers en emploi sont compétents (§ 8.2.1). Une analyse approfondie semble réfuter l'idée que les conseillers sont non spécialisés. En effet, les conseillers sont spécialisés en tant que des travailleurs communautaires en employabilité. Puisqu'ils rencontrent une clientèle (très) diversifiée (par exemple, des ingénieurs-chimistes, des géologues, des informaticiens, des financiers, des évaluateurs immobiliers, des juristes, etc.), ils ne peuvent pas maîtriser chacun de ces domaines à la fois. Ils peuvent avoir généralement une idée vague de certains domaines. Souvent, les conseillers appellent les conférenciers dans des domaines spécifiques afin d'éclairer le plus que possible les nouveaux immigrants. Toutes ces actions ont pour but de compenser le manque de spécialisation dans des domaines très spécifiques.

Revenons, à présent à la seconde limite à savoir « Personnel n'est pas souriant, pas accueillant (22,8 %) ». Ici encore, il semble y avoir une contradiction entre cet avis et la section § 8.1.1. Une catégorie de répondants (15,5%) estime que l'accueil est chaleureux et que les conseillers sont empathiques (Figure 8.2).

Tableau 8.4 : Limites des OC

Limites	Nombre de mentions	%
Absence de moyens financiers	6	6,5
Ils/elles obéissent à un système complexe	1	1,1
Problèmes de matériel (ordinateurs désuets, etc.)	6	6,5
Personnel non spécialisé dans notre domaine (ingénierie, etc.)	23	25
Rien à dire	4	4,3
Personnel n'est pas souriant, pas accueillant	21	22,8
Absence d'annonces, pas de publicité	2	2,2
Très peu de contacts directs avec les entreprises, peu de réseaux	3	3,3
Nombre d'encadreurs insuffisants; manque de suivi	8	8,7
Temps de travail insuffisant	8	8,7
Un organisme ne peut intégrer un diplômé du 3e cycle	1	1,1
Local restreint, manque de place pour manger	9	9,8
Total	92	100

8.3. Avantages des services offerts et les services les plus utiles

La section aborde la nécessité de recourir aux OC dans la recherche d'emploi. Il s'agit de la 'valeur ajoutée' qu'apporte un OC aux immigrants de moins de 5 ans de résidence au Canada. Nous étudions ces bénéfices : les avantages éventuels ou

potentiels (s'inscrivent dans un contexte plus large) et les avantages tirés, c'est-à-dire réels ou effectifs et les services les plus utiles aux yeux des bénéficiaires.

8.3.1. Avantages potentiels des services offerts selon le territoire d'étude

Les avantages potentiels sont les bénéfices que les OC pourraient offrir aux usagers afin d'affronter les difficultés du marché de l'emploi en ville. Il a été avancé (plus haut) que les centres urbains accueillent généralement les immigrants. Sauf que ces derniers y rencontrent des difficultés d'insertion économique (chapitre I). Au Canada, les immigrants issus des minorités visibles subissent de la discrimination lors de leurs recherches d'emploi (Reitz et Banerjee, 2005; Renaud et Martin, 2005; Godin, 2005 ; Sathoud, 2004). Les femmes immigrantes issues des minorités visibles connaissent ces problèmes de façons plus accrues (Maraki, 2005; Pierre, 2005; Sathoud, 2004;). Ceci les amène à résider dans des quartiers pauvres. Pour déterminer les avantages potentiels des aides offertes par les OC, les usagers ont répondu à la question : «Pour un nouvel arrivant, voyez-vous des avantages au fait de bénéficier des services de cet organisme? Pourquoi ?». Comme il se constate, la question comprend deux volets.

Le premier volet est une question dichotomique. Les réponses favorables (94,5 %) et les réponses non favorables (3,3 %) sont présentées dans le tableau 8.5.

Tableau 8.5 : Pour un nouvel arrivant, voyez-vous des avantages au fait de bénéficier des services de cet organisme ?

	Répondants	%
Oui	86	94,5
Non	3	3,3
Sans réponse	2	2,2
Total	91	100

Le second volet de la question fournit les éventuels avantages liés au passage dans les OC. Le total des mentions ressorties s'élève à 145 (annexe G1). Plusieurs avantages potentiels sont mentionnés par les usagers. Toutefois, deux principaux avantages éventuels sont évoqués avec des mentions plus élevées dans les trois territoires d'étude : l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi et la perception des OC comme des lieux d'information et d'orientation. Dans le premier cas, nous retrouvons 21,2 % des mentions des usagers de l'OC de Montréal Est (14 sur les 66 mentions), 25 % de celles de l'OC du Centre de Montréal (16 sur les 60 mentions) et 31,6 % de celles des OC de l'Ouest de Montréal (6 sur les 19 mentions). Dans le second cas, les proportions sont sensiblement égales à celles de l'apprentissage des moyens de recherche d'emploi (respectivement 24,2 % (16 sur 66 mentions); 25 % (15 sur 60 mentions) et 31,6 % (6 sur 19 mentions). Quel que soit l'un ou l'autre des deux avantages, il ressort que les OC transmettent des informations aux nouveaux

immigrants qui débarquent à Montréal (Godin, 1999; Guo, 2002). Une fois au Québec, certains nouveaux immigrants cherchent leurs repères à cause de la différence de culture (Chapitre V). Dans un tel contexte, les conseillers les guident durant ces moments difficiles et leur apportent un soutien moral, de la motivation et du courage (7,7 % des mentions) (annexe G2). Parce que tout comme la discrimination, la méconnaissance des lois et le manque d'information sur le marché québécois constituent des barrières à l'insertion économique. Le contact avec les OC aide à pallier cette faiblesse. Les actions et les stratégies communautaires amènent les usagers à se prendre en charge (Chapitre II). Toutefois, White (1994) soutient que les OC insèrent dans le communautaire. L'auteure veut insinuer que les OC développent un réseau communautaire dans lequel ils «renferment» leurs usagers.

8.3.2. Avantages tirés des services offerts lors du passage dans les OC selon le genre

Tout comme la section précédente, la question relative aux bénéfices tirés du passage dans les OC a deux volets. Le premier est également dichotomique. Le tableau 8.6 fournit les résultats. 91,2 % des répondants ont tiré profit du contact avec les OC contre seulement 7,7 % qui n'en ont pas profité. Qu'est-ce que les 91,2 % des usagers ont obtenu concrètement ? L'annexe G2 présente ces avantages selon le genre.

Tableau 8.6: Pensez-vous que les activités fournies par l'organisme vous ont aidé dans votre recherche d'emploi? Pourquoi?

	Répondants	%
Oui	83	91,2
Non	7	7,7
Sans réponse	1	1,1
Total	91	100

Les répondants profitent de différents avantages nets des services offerts (annexe G2) malgré que l'accueil soit jugé peu satisfaisant (Tableau 8.4 plus haut). Un peu plus du quart des 117 mentions (soit 27,4 %) évoque l'apprentissage des méthodes de recherche d'emploi. Les usagers soutiennent avoir appris sur les processus de recherche d'emploi. Cette action est encouragée par les gouvernements, parce qu'elle évite aux nouveaux immigrants de vivre sans l'assurance emploi ou de l'assistance sociale, ce qui est coûteux. Le développement de l'employabilité distingue les OC des firmes de placement :

Au moment où on est un service de placement... ce qui veut dire que la même personne, chaque fois qu'elle perd son travail, elle vient nous voir. On pouvait voir la même personne dix, vingt fois par année. Dépendamment de combien de temps elle a passé dans son emploi. Si elle y passe deux mois, elle revient nous voir; elle y passe un mois ou un jour... , elle revient. Nous, on était comme un paternel ou une maternelle de la personne. A un certain moment, le gouvernement a dit : «c'est mieux

d'investir dans le développement de l'employabilité de la personne». Ce qui veut dire, une fois qu'on a développé son employabilité, il n'a pas besoin à chaque reprise, de venir nous voir pour un emploi; car il sait dorénavant comment faire. Parce que le rôle du développement de l'employabilité, c'est d'apprendre à chercher un emploi soi-même (Interlocuteur 4.2)

Les répondantes ont tiré plusieurs avantages réels des passages dans les OC. Elles ont évoqué la connaissance des méthodes de recherche d'emploi (26,1 % des mentions chez les femmes), le développement des atouts et une meilleure compréhension du domaine du travail (19,6 % des mentions). Certaines ont même obtenu un emploi (15,2 % des mentions) (annexe G2). La situation des hommes est semblable à celle des femmes. 28,2 % des mentions portent sur la connaissance des méthodes de recherche d'emploi et 15,5 % sont liées aux contacts établis avec les employeurs. Chez les deux groupes de répondants, les simulations d'entrevue d'embauche sont relativement importantes (annexe G2). Excepté « J'ai eu des contacts avec les employeurs» cité plusieurs fois par les hommes (15,5 % des mentions contre 2,2 % chez les femmes), les autres avantages sont mentionnés avec les mêmes proportions, à quelques différences près, chez les deux catégories de répondants. Dorénavant, les usagers maîtrisent mieux les rouages de la recherche d'emploi au Canada (sites Internet, journaux spécialisés, agences de placement, etc.) et les stratégies visant à contourner les barrières des employeurs. Nous nous attendons à ce que leur insertion au marché du travail soit grandement améliorée.

8.3.3. Services les plus utiles

Le chapitre VII précédent (Figure 7.1) a présenté une diversité de services offerts aux usagers afin de les aider à faire face aux obstacles du marché de l'emploi. L'interlocuteur 3.1 y avait même abordé les tactiques permettant l'accès aux emplois cachés et des stratégies déjouant les obstacles discriminatoires raciaux. Tout comme dans le chapitre VII, trois services se distinguent nettement des autres par leur utilité aux yeux des répondants (Tableau 8.7): l'élaboration de CV, de la lettre de présentation et des cartes d'affaires (32,2 %), la formation en recherche d'emploi (appels, Internet, etc.) (24,1%) et la simulation d'entrevue (vidéo, etc.) (19,5%).

Tableau 8.7: Services les plus utiles

Services évoqués	Réponses	
	N	%
Accueil	1	1,10%
Référence	1	1,10%
Réseautage	1	1,10%
Francisation	1	1,10%
Stage d'emploi	1	1,10%
Intervention des conférenciers	1	1,10%
Counselling individualisé	1	1,10%
Connaissance de soi	1	1,10%
Élaboration de CV, lettre de présentation & Carte d'affaires	28	32,20%
Formation en recherche d'emploi (appels, Internet, etc.)	21	24,10%
Simulation d'entrevue (vidéo,, etc.)	17	19,50%
Tous les services	5	5,70%
Autres	8	9,20%
Total	87	100,00%

Conclusion

Plusieurs qualités des OC émanent de l'enquête. Aux yeux des usagers (21 %), le professionnalisme, la compétence et l'expertise des conseillers sont les aptitudes professionnelles les plus marquantes. Le professionnalisme des conseillers est approuvé chez les deux sexes de répondants et dans tous les secteurs d'études à Montréal. La qualification professionnelle des conseillers constitue la première force des OC. La bonne communication avec les usagers apparaît également comme une force venant en appui à l'expertise professionnelle des conseillers.

De façon générale, le taux de satisfaction à l'égard des OC venant en aide aux immigrants est élevé. Une étude menée en 1995 par SUCCESS indiquait un taux de satisfaction de 80-90 % à l'égard de cet OC (Guo, 2002). Notre étude montre également un fort taux de satisfaction pour les services offerts à l'égard du personnel des OC. Dans une ou l'autre des études, les personnes interrogées évoquent l'utilité des services offerts par les OC. Toutefois, dans le présent cas, certains usagers soutiennent que les conseillers en emploi sont peu souriants. En outre, les personnes originaires des pays francophones affirment que les conseillers ne sont pas qualifiés dans des domaines spécifiques tels que l'ingénierie ou la géologie (entre autres) pour répondre à leurs attentes. Lors de leur passage dans les OC, certains usagers connaissent des moments désagréables notamment la période de formation qui consiste à entrer en contact téléphonique avec un employeur potentiel ou la période

de simulation filmée d'entrevue d'embauche. Malgré tout, la formation en recherche d'emploi comprenant l'appel téléphonique (24,1% des répondants) et la simulation filmée d'entrevue (19,5 % des répondants) sont les activités les plus utiles pour eux. L'élaboration de CV, de la lettre de présentation et de la carte d'affaire (32,2 % des répondants) occupent la première place des activités les plus utiles. Ainsi, les OC apparaissent comme des lieux d'information (25,5 % des mentions) où les conseillers apportent un soutien moral et psychologique, ce qui permet aux nouveaux immigrants de mieux affronter les barrières à l'emploi. Plusieurs répondants (12,4 % des mentions) avancent que les OC sont les seuls et uniques moyens pour comprendre le fonctionnement de la société québécoise. Plusieurs autres usagers (14,5 % des mentions) jugent que les OC sont des endroits éventuels d'apprentissage sur la vie courante, le marché de l'emploi, etc. Enfin, 27,4 % des participants affirment y avoir appris les méthodes de la recherche d'emploi.

CHAPITRE IX: IMPACTS DES SERVICES OFFERTS : INSERTION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES RÉSEAUX SOCIAUX

Introduction

Les chercheurs qui ont montré un intérêt pour les problématiques des immigrants soulignent généralement des difficultés d'intégration au marché du travail. Piore (1979, cité par Massey et *al*, 1994) et Boudreau (1998) avancent d'ailleurs la théorie de la segmentation du marché du travail (chapitre I). Les nouveaux immigrants issus des minorités visibles sont généralement en déficit d'insertion dans les grandes villes canadiennes (Statistique Canada, 2006a; Statistique Canada, 2004c;). Chicha (2010), Reitz et Banerjee (2005), Renaud et Martin (2005), Godin (2005) et Sathoud (2004) soulèvent la thèse de la discrimination des minorités visibles au Québec. Chavez (2000) évoque l'influence des réseaux sociaux dans l'insertion des immigrants. Dans la métropole montréalaise, tout comme l'État, les OC les accueillent, les forment, les orientent et les accompagnent sur le marché de l'emploi. La métropole, société d'accueil, comprend à la fois un marché de travail divisé en emplois stables et en emplois précaires, et l'enclave ethnique offrant également ces mêmes types d'emploi (figure 4.1 chapitre VI). Les usagers des OC obtiennent-ils un emploi après avoir bénéficié des services offerts? Dans quel secteur géographique obtiennent-ils ces emplois? Lequel des deux segments (stable, précaire) du marché du travail les accueille-t-il ? Les réponses à ces interrogations visent à vérifier nos hypothèses de

recherche supposant que les OC orienteraient les nouveaux immigrants vers les réseaux sociaux et un segment de marché de travail précaire sur l'île de Montréal. Le chapitre traitera des impacts réels des services offerts dans les OC (figure 8.1).

9.1. Insertion en emploi

L'insertion au marché du travail après le passage dans un OC s'analyse avec plusieurs types d'indicateurs (Tableau 4.1 chapitre IV)⁶⁵. Il y a entre autres des indicateurs directs individuels (durée d'accès à un emploi; obtention d'un emploi ou non; emploi lié à sa formation ou non; emploi à temps partiel; temps plein), des indicateurs indirects individuels ou psychologiques (acquisition d'une nouvelle dynamique de recherche d'emploi; acquisition des connaissances sur le marché du travail; perception des difficultés d'insertion; intégration à des réseaux, satisfaction ou insatisfaction liée aux services, etc.).

9.1.1. Obtention d'un emploi après avoir bénéficié des services d'un OC

Les personnes interrogées ont décroché un emploi dans la proportion de 49,5 % après leur passage dans les OC. La même proportion des usagers n'avait pu obtenir un emploi au moment de la réalisation de l'enquête (Tableau 9.1). L'analyse selon la situation matrimoniale montre que 66,7 % des personnes qui ont décroché un emploi

⁶⁵ Nous présentons uniquement les résultats des analyses significatives et intéressantes.

sont mariées (30 répondants sur 45), alors que 28,9 % sont célibataires (13 répondants sur 45). Même si notre recherche n'établit pas une relation statistique entre le statut matrimonial et l'obtention d'un emploi, on peut (toutefois) imaginer que les personnes mariées se sentent quelque peu dans l'obligation d'accepter n'importe quel travail afin de faire face aux besoins de leur famille (chapitre VI).

Tableau 8: Obtention d'un emploi

	Répondants	%
Usagers ayant obtenu un emploi	45	49,5
Autres ⁶⁶	44	48,4
Total	89	97,8
Sans réponse	2	2,2
Total	91	100

9.1.2. Emplois obtenus grâce aux services offerts par les OC

Rappelons qu'il a été demandé explicitement aux répondants d'indiquer si le travail a été obtenu grâce aux services offerts par l'OC qu'ils avaient fréquenté. Même si des

⁶⁶ Comprend aussi les personnes sans emploi et certains usagers ayant décoché un emploi dont celui-ci n'est pas obtenu grâce aux services offerts par les OC.

répondants ont bien hésité avant de répondre – car la question leur paraissait délicate – il s'avère que 39,6 % des personnes l'ont confirmé, alors que 26,4 % ont obtenu un emploi qui n'est pas dû aux services offerts (Tableau 9.2, plus bas). Dans cette dernière catégorie, quelques usagers étaient en emploi avant même de commencer la formation en recherche d'emploi avec les OC. Il s'agit généralement des personnes insatisfaites des emplois occupés – emplois généraux, ne nécessitant aucune formation - et qui désiraient apprendre ou améliorer leurs pratiques de recherche d'emplois. Ceci leur donnerait une autonomie dans la recherche du travail. C'est pourquoi la mission principale de ces OC d'insertion est l'empowerment perçu comme la façon par laquelle les usagers (immigrants) accroissent leurs habiletés favorisant l'estime de soi (Eisen, 1994) (chapitre II). Ces 24 usagers dont l'emploi n'est pas obtenu grâce aux services des OC permettent de mener une comparaison avec les personnes qui ont décroché un emploi grâce aux services offerts par les conseillers en emploi (figure 9.1, plus bas).

L'enquête révèle que 36 répondants francophones et 24 répondants non francophones sont en emploi. Parmi les francophones en emploi, 61,2 % affirment avoir obtenu un emploi grâce aux services des OC (annexe H1). Pour les autres (38,8 %), les emplois ne sont pas obtenus grâce aux services des OC. Parmi les non francophones qui exercent un emploi, 58,4 % soutiennent que leur emploi est obtenu grâce aux services

des OC alors que 30,3 % affirment le contraire. Dans les groupes de répondants, des proportions des personnes sans emploi sont élevées au moment de l'enquête (37,9 % des francophones et 27,3 % des non francophones). La significativité statistique des différences entre les proportions n'est pas testée en raison de la relative faiblesse de l'échantillon. Par conséquent, il s'avère impossible de savoir si les proportions des emplois obtenus grâce aux services offerts sont statistiquement différentes de celles des emplois obtenus sans les services des OC. Il est également délicat de vérifier l'influence de la langue sur l'obtention d'un emploi dans le cas qui nous concerne à cause de la différence observée entre le nombre des répondants francophones (58) et non francophone (33). Cependant, dans une recherche antérieure, Lebeau et Renaud (2002 : 90) avançaient :

Nous avons vu dans un premier temps que la connaissance du français, qui n'est pourtant d'aucun secours pour obtenir un premier emploi, toutes choses étant égales, augmente la circulation entre les emplois pendant le début de l'établissement pour permettre d'atteindre subséquemment la stabilisation en emploi.

Enfin, l'annexe H2 illustre l'obtention d'un emploi – grâce aux services offerts – selon le genre. Dans la catégorie «emplois obtenus grâce aux services des OC» on y dénombre 32,8 % des hommes immigrants et 51,1 % des femmes immigrantes. Sur la base de notre enquête, les formations de recherche d'emploi dans les OC offrent ainsi des emplois au tiers (1/3) des hommes et à la moitié (1/2) des femmes immigrantes issues des minorités visibles. Ceci divergerait avec la thèse selon

laquelle le marché de l'emploi chez les personnes immigrantes serait discriminatoire selon le sexe (Maraki, 2005; Sathoud, 2004; Pierre, 2005). Cependant, la discrimination pourrait exister dans le type d'emploi occupé par les hommes et les femmes immigrantes issus des minorités visibles. La situation se présente différemment quant aux usagers qui ont obtenu leur emploi sans les services offerts par les OC où l'on observe des proportions similaires chez les deux sexes (27,3 % chez les femmes contre 25,9 % chez les hommes). Dès lors, peut-on affirmer que les OC permettent d'équilibrer les chances des nouveaux immigrants issus des minorités visibles ? Il est délicat d'appuyer une telle affirmation en raison du caractère relativement faible de notre échantillon (91 répondants).

Tableau 9.2: Obtention des emplois selon les services des OC vs sans les services des OC

	Répondants	%
Emplois obtenus grâce aux services offerts par OC	36	39,6
Emplois obtenus sans les services offerts par OC	24	26,4
Sans emploi au moment de l'enquête	31	34,1
Total	91	100,0

9.1.3. Les répondants sont-ils victimes de la discrimination dans leur processus de recherche d'emploi ?

Au Québec et au Canada, la discrimination est l'un des principaux obstacles rencontrés par les minorités visibles dans leur insertion socio-professionnelle (Boudarbat et *al*, 2010; Reitz et Banerjee, 2005; Renaud et Martin, 2005; Godin, 2005 ; Sathoud, 2004). Au cours de l'enquête, les participants devaient indiquer s'ils ont subi la discrimination dans leur processus d'insertion. Le tableau 9.3 (ci-dessous) indique que 20,88 % des répondants affirment avoir été victimes de discrimination, alors que 59,34 % affirment le contraire. Le reste des répondants (19,78 %) ne peut savoir s'ils en sont victimes. Les gens ne décèlent pas toujours les signes de la discrimination à cause de la subtilité avec laquelle elle se réalise. Dans plusieurs cas, les personnes qui en subissent ne le savent pas immédiatement. Il leur faut quelque temps pour s'en rendre compte (Conseil de l'Europe, 1998). Cela pourrait expliquer la forte proportion des personnes qui disent «ne pas en être victimes».

Tableau 9.3 : Usagers victimes de la discrimination lors du processus d'insertion

		Répondants	%
Pensez-vous être discriminé-e en raison de votre origine ethnique ou une raison quelconque dans votre recherche d'emploi ?	Oui	19	20,88
	Non	54	59,34
	Je ne sais pas	18	19,78
Total		91	100,00

9.2. Caractéristiques des emplois obtenus grâce aux services des OC

À Montréal, Gravel et *al* (2001) soutiennent que les immigrants exercent des emplois précaires. Ces emplois correspondent généralement à ceux du secteur instable (voir chapitre I). Druelle et *al* (1996) relèvent diverses formes de la précarité en emploi : le travail à temps partiel, l'insécurité (absence de protection sociale), le travail au noir, les revenus faibles, les contrats de courte durée, l'absence de conventions collectives, etc. L'on retiendra qu'un emploi précaire est un travail à temps partiel ou à contrat. Ces indicateurs peuvent être cumulatifs ou non. Pour répondre à une de nos questions spécifiques de la recherche (Chapitre V), les paragraphes ci-dessous indiquent le type d'emploi que les usagers décrochent après leur passage dans les OC. Avant d'analyser ces types d'emplois, il est opportun de savoir si les emplois obtenus correspondent à la compétence et aux attentes des usagers.

9.2.1. Emplois liés à la formation et aux compétences

Les immigrants issus des minorités visibles obtiennent généralement des emplois ne correspondant pas à leur qualification pré-migratoires. «The traditional view among scholars was that new immigrants start their Canadian careers with considerable disadvantage [...]» (Banerjee, 2009: 466). L'origine ethnique et géographique des immigrants influencent beaucoup leur intégration professionnelle (Bolzman, 2007). Dans le cadre de cette thèse, il a été demandé aux répondants d'indiquer si leur

premier emploi correspondait à leur formation et à leurs attentes. Les résultats de l'enquête sont quelque peu surprenants. Un peu moins du quart des travailleurs exercent un emploi ne correspondant ni à leur formation ni à leur compétence professionnelle (Tableau 9.4, ci-dessous). Pour 56,7 % des personnes, le premier emploi est lié à la formation et aux compétences alors que la théorie du premier emploi (chapitre I) stipule que le premier emploi des immigrants est en dessous de leur qualification. Par ailleurs, 66,67 % des travailleurs de notre échantillon affirment que leur emploi correspond à leurs attentes et 33,33 % soutiennent le contraire. Il est possible d'attribuer ce relatif succès des répondants sur le marché du travail à la qualité des services offerts dans les OC.

Tableau 9.4 : Emplois selon la qualification des usagers

		Répondants	%
Cet emploi était lié à	Ma formation académique	2	3,3
	Mon expérience professionnelle	10	16,7
	Aux deux (formation et expérience professionnelle)	34	56,7
	Aucune	14	23,3
Total		60	100,0

9.2.2. Emplois «temps partiel» versus « temps plein»

L'annexe H3 décrit la répartition des emplois selon le temps. La catégorie des personnes ayant obtenu un emploi à temps plein regroupe celles dont les emplois sont obtenus grâce aux services des OC (55,8 %) et les usagers ayant obtenu un emploi sans les services des OC (44,2 %). Les travailleurs à temps plein représentent plus de la majorité des personnes qui ont obtenu un emploi. Leur proportion est 86,6 % soit 52 répondants sur les 60 personnes qui ont obtenu un emploi. Les travailleurs à temps partiel représentent 13,4 % des personnes ayant obtenu un emploi.

9.2.3. Emploi par «contrat» versus « emploi permanent»

Selon les résultats de notre enquête, 60 % du total des emplois sont obtenus grâce aux services des OC. D'autre part, 55 % des emplois permanents⁶⁷ et 68 % des emplois par contrat sont dus aux services des OC. En revanche, 45 % des emplois permanents et 32 % des emplois par contrat sont obtenus grâce aux efforts des usagers eux-mêmes (annexe H4). La majorité des emplois obtenus sont permanents (63,3 %), tandis que 36,7 % des emplois s'avèrent être par contrat. La proportion relativement élevée des emplois par contrat s'expliquerait par le fait que plusieurs répondants sont à leur premier emploi au Québec. Ce qui pourrait justifier cette situation de précarité. En résumé, les services offerts dans les OC aident à décrocher un emploi (60 %) dont une partie relativement importante est par contrat (41,7 %) et plus de la moitié (58,3 %) sont des emplois permanents. À contrario, les emplois obtenus par les efforts personnels des usagers sont peu nombreux (26,4 % du total des répondants) dont une faible proportion d'emplois par contrat (29,2 %) et une forte part d'emplois permanents (70,8 %).

⁶⁷ Emploi non précaire défini précédemment. Emploi correspondant généralement à ceux du secteur stable (chapitre I)

9.2.4. Salaires

L'enquête révèle que la quasi-totalité (88,2 %) des personnes qui ont pu obtenir un emploi après la formation (y compris celles dont l'obtention de l'emploi n'est pas due aux services des OC) touche des salaires horaires supérieurs au salaire minimum (8,50 \$ au moment de la réalisation de l'enquête) (annexe H5). Cela s'explique dans la mesure où le salaire minimum est par définition, la rémunération en dessous de laquelle un employeur ne doit rémunérer son employé. Toutefois, les immigrants – qui sont généralement qualifiés - exercent des emplois en dessous de leur qualification et, les gains des travailleurs immigrants sont inférieurs à ceux qui sont nés au Canada (Frenette et morissette, 2003). Cela suppose que les travailleurs immigrants sont moins payés comparativement aux travailleurs nés au Canada. Par conséquent, nous nous attendions à ce que certains soient rémunérés au taux horaire minimum bien que ce taux ne reflète pas une meilleure qualité de leur insertion sur le marché du travail.

9.2.5. Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi : emplois obtenus grâce aux services des OC par rapport aux emplois obtenus sans l'apport des OC

L'étude de la vitesse de pénétration sur le marché du travail porte sur un échantillon de 54 répondants (ayant donné le temps d'obtention de l'emploi) durant l'enquête (annexe H6). Sur l'ensemble des 13 semaines d'étude, 64,9 % (35 usagers sur 54) des emplois obtenus ont été attribués aux services offerts par les OC contre 35,3% (19 sur

54) non reliés à ces services. Pendant la période de la formation, la proportion des emplois obtenus sans les services des OC est légèrement supérieure à celle des emplois obtenus grâce aux services offerts dans les OC (11,7% contre 7,4%). Cette différence s'explique par le fait que la période comprend des usagers qui travaillaient avant même de contacter les OC (annexe H6; figure 9.1, ci-dessous).

Au cours des quatre premières semaines (suivant la formation), nous atteignons un pic élevé d'insertion socioéconomique (14,8 %) chez la catégorie d'usagers qui ont décroché leur emploi grâce aux services des OC, alors que le nombre de personnes qui ont décroché un emploi sans les services offerts par les OC continue de baisser pour s'annuler deux semaines plus tard (5-6 semaines après la formation). La figure 9.1 confirme que la formation dans les OC ne profite pas nécessairement à tous les usagers.

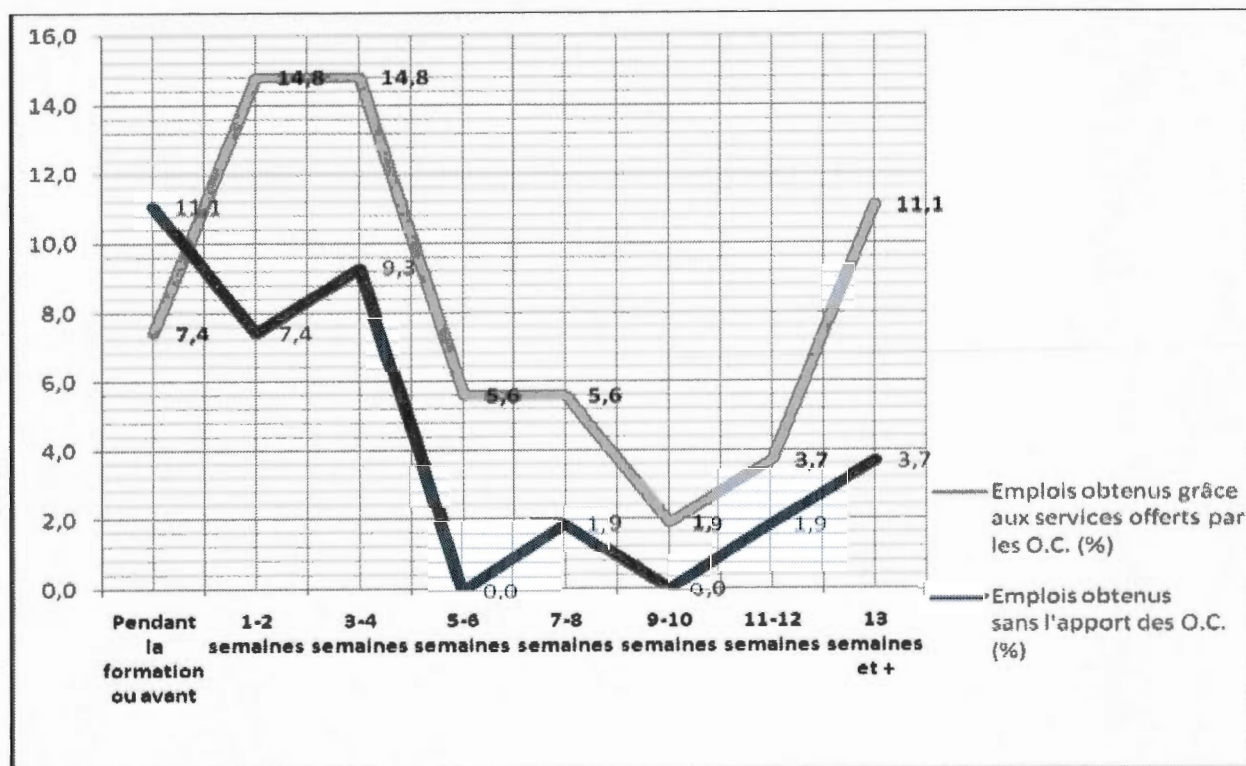
Entre la deuxième et la quatrième semaine, on observe une hausse de la proportion des personnes qui ont décroché un emploi chez les deux types de bénéficiaires de services. L'insertion des deux catégories d'usagers présente des similitudes. D'abord, les groupes atteignent leur maximum au cours des quatre semaines suivant la formation. Ensuite, les proportions d'insertion en emploi baissent. Cependant, la baisse est accentuée chez les usagers dont l'emploi n'est pas dû aux services offerts par les OC.

Le pic obtenu - chez la catégorie d'usagers qui ont décroché leur emploi grâce aux services des OC- un mois après la formation s'explique par plusieurs paramètres. Les conseillers en emploi attribuent la performance des usagers au cours du premier mois (après la formation) à plusieurs facteurs. D'abord, les usagers bénéficient d'un meilleur encadrement dans la recherche d'emploi. Ils mettent à profit le contact quotidien avec les conseillers. Les CV et les lettres de présentation sont élaborés avec l'aide de ces derniers. Le tout accroît la possibilité de décrocher un emploi. Ensuite, le succès au cours de la période - d'un mois - s'explique également par le fait que les usagers sont «talonnés» par les conseillers qui ne leur laissent pas un temps de répit. C'est également un moment de motivation pour les usagers qui veulent coûte que coûte avoir leur première expérience canadienne de travail. Rappelons que les participants sont des nouveaux immigrants avec moins de cinq ans de résidence au Canada et qui n'ont généralement pas d'expérience dans leur domaine de formation sur le marché du travail au Canada. Enfin, une dernière raison est la période d'attente d'un mois pour recevoir une réponse des CV envoyés. Lors des formations, les usagers envoient beaucoup de CV. Ces réponses arrivent généralement dans un délai d'un mois. Au-delà d'un mois après la formation, le taux de pénétration sur le marché du travail chute considérablement tel que présenté dans la figure 9.1. (plus bas). En fait, la probabilité de décrocher un emploi s'amenuise. Toutefois, ce taux reste supérieur à celui des personnes qui ont obtenu leur emploi sans les services des OC.

Aux dires des conseillers en emploi, un mois après la formation, la démotivation gagne les usagers. Ils sont peu enclins à envoyer leur CV. Toutes sortes d'idées leur passent par la tête comme, changer de province ou retourner chez soi ou encore préparer des diplômes universitaires. Toutefois, quelques personnes décrochent des emplois plusieurs mois après leur passage dans les OC (figure 9.1). Au cours de l'enquête, quelques rares usagers qui ont décroché leur emploi 52 semaines après leur passage dans les OC sont interrogés.

Sachant que les échantillons des deux catégories d'usagers sont relativement faibles (19 répondants pour l'un contre 36 usagers pour l'autre), les analyses statistiques comparatives des deux catégories sont omises. Ainsi, l'étude de la vitesse de pénétration sur le marché du travail selon le genre (section suivante) est menée sur l'ensemble des deux catégories d'usagers.

Figure 9.1: Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon que les emplois sont obtenus ou non grâce aux services des OC



9.2.6. Genre et vitesse de pénétration sur le marché du travail après la formation dans les OC

La pénétration sur le marché de l'emploi diffère-t-elle selon le genre dans le temps ? Plusieurs recherches ont accordé un intérêt à la discrimination liée au genre sur le marché de l'emploi. Maraki (2005), Sathoud (2004) et Pierre (2005) soutiennent que les femmes immigrantes sont discriminées sur le marché du travail. Elles n'obtiennent pas des emplois correspondant à leur qualification. Cette thèse laisse

entrevoir que la vitesse de pénétration sur le marché du travail et le type d'emploi décroché diffèrent selon le genre. Les femmes, décrochant des emplois peu qualifiés, s'insèrent aisément contrairement aux hommes. Parce que les derniers désirent des emplois correspondant à leur qualification, cela retarde quelque peu leur insertion économique.

Dans le cadre de la présente recherche, nous utilisons deux méthodes pour analyser la vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon le genre : la comparaison du temps moyen d'obtention du premier emploi et l'analyse longitudinale sur les 13 semaines soit environ 6 mois après le passage des répondants dans les OC.

Voyons si le temps moyen d'obtention d'un premier emploi varie significativement selon le sexe des 54 répondants concernés. Vingt-quatre (24) femmes et trente (30) hommes ont donné le temps d'obtention d'un emploi après la formation. Le nombre moyen de semaines chez une femme nouvelle immigrante issue des minorités visibles pour décrocher un premier emploi est 6,3 contre 7,3 chez les hommes immigrants (annexes H7 et H8). En moyenne, ces femmes décrochent un premier emploi dans les six (6) semaines après le début de la formation. Les hommes, eux, décrochent le leur sept (7) semaines après la formation; soit une semaine de plus que les femmes. Il faut s'interroger à savoir si la différence d'une semaine est

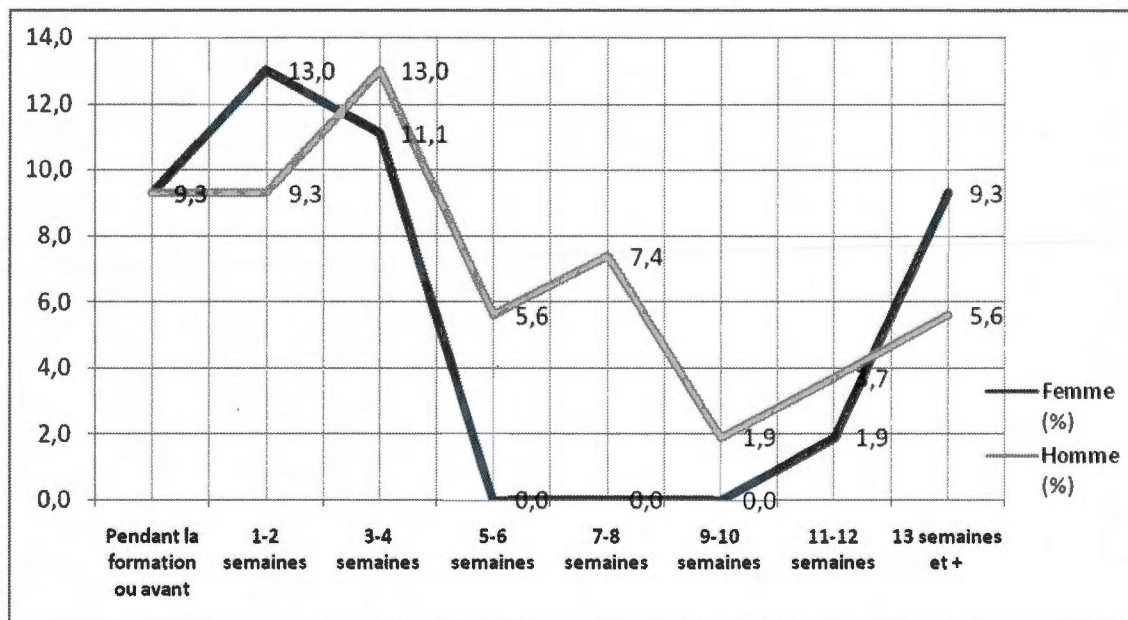
statistiquement significative pour soutenir qu'après la formation, les femmes sont susceptibles de pénétrer plus rapidement le marché de l'emploi que leurs homologues de sexe opposé. L'analyse statistique⁶⁸ montre que la semaine qui sépare la moyenne des hommes et celle des femmes est insignifiante pour affirmer que la formation dans un OC accélère l'insertion économique des femmes comparativement aux hommes sur l'ensemble des 13 semaines d'étude. Nonobstant l'absence de corrélation entre la vitesse de pénétration et le genre, on note des différences de pénétration qui pourraient s'expliquer par le sexe. Pour le premier groupe de femmes (celles qui obtiennent un emploi durant les quatre premières semaines), l'insertion est plus aisée que pour les hommes. En fait, cette catégorie de femmes atteint son maximum d'insertion durant les deux (2) semaines suivant la formation. Ceci peut s'expliquer, entre autres, par le fait que les femmes (âge moyen de 35,4 ans) sont relativement plus jeunes que les hommes (âge moyen de 38 ans) (chapitre VI).

L'étude de la figure 9.2 révèle d'autres informations pertinentes sur l'insertion des immigrants après la formation dans les OC. En effet, l'insertion chez les hommes s'échelonnant sur une longue période, est continue – même si elle passe d'un

⁶⁸ Le Test Levene's de l'égalité des variances montre que celles-ci sont égales, car $\text{sig} = 0,815 > \alpha = 0,05$. En outre, le test de l'égalité des moyennes prouve que le temps moyen chez les femmes et celui des hommes pour décrocher un emploi après la formation sont statistiquement égaux ($\text{sig.} = 0,717 > \alpha = 0,05$). Ce 19 fois sur 20 d'avoir raison (Tableau 9.11 et Tableau 9.12, annexe).

maximum de 13 % (la 4e semaine) à un minimum de 1,9 % (la dixième semaine). À l'opposé, l'insertion chez les femmes après la formation se subdivise en deux périodes formant du coup deux groupes de femmes, dont un premier groupe qui s'insère plus rapidement (en quatre semaines). On déduit que ce groupe comprend les femmes qui désirent obtenir un emploi immédiatement. Le second groupe s'insère après 10 semaines. Ce dernier groupe pourrait représenter les immigrantes qui ont obtenu un emploi correspondant à leur qualification. Ces femmes attendraient jusqu'à la dixième semaine pour décrocher un emploi. On l'observe sur la figure 9.2. À partir de la dixième semaine, beaucoup plus de ces femmes commencent à décrocher un emploi. Cette proportion est supérieure à celle des hommes qui décrochent un emploi après 10 semaines. Il peut s'agir aussi des femmes qui espéraient obtenir des emplois correspondant à leur qualification, mais qui finalement, confrontées aux difficultés, acceptent un emploi qui ne correspond pas nécessairement à leur espérance.

Figure 9.2: Vitesse de pénétration sur le marché de l'emploi selon le genre



9.2.7. Effets généraux des services offerts

La question suivante a été posée : « Globalement, en dehors de l'aspect travail, qu'est-ce que (nom de l'organisme) vous a apporté ? Les immigrants récents qui fréquentent les OC en tirent plusieurs avantages. Ils profitent de l'expérience des conseillers en emploi. L'enquête révèle que 35,2 % du total des usagers s'y construisent un réseau social (figure 9.2). Les OC sont des lieux de rencontre. Ils accueillent un nombre élevé d'usagers qui se côtoient. Les OC sont souvent débordés par le flux

d'immigrants. Rappelons qu'à Cari St-Laurent, par exemple, de 2003 à 2004, jusqu'à 670 personnes ont bénéficié des cours de francisation uniquement. Ce nombre n'inclut pas les nouveaux immigrants qui bénéficient d'autres formations de recherche en emploi. On peut imaginer que plus de 1000 personnes fréquentent cet OC par an. Mais avec qui entretiennent-ils des relations? Ils rencontrent essentiellement d'autres nouveaux immigrants avec lesquels ils tissent des liens, mais aussi des employeurs⁶⁹ lors des séances de réseautage et des conférences :

Je fais venir des employeurs tous les vendredis pour rencontrer la clientèle immigrante parce que, très souvent, les immigrants, bon... heumm... ils ont de la misère à se "vendre" parce que, très souvent ici au Québec, il faut être en mesure de se «vendre». On est une entreprise à deux jambes, je le dis toujours, il faut être en mesure de vendre nos services aux bons employeurs, car l'employeur cherche une solution, non pas un problème, car il a déjà un problème. En faisant venir les employeurs les vendredis ici, ça permet aux immigrants de voir que, ben..., l'employeur qui est devant eux ne va pas les manger et que c'est pas dangereux, et puis ils peuvent au moins parler avec des employeurs ; ils peuvent donner la main à des employeurs. On est le seul organisme à Montréal qui le fait, et c'est moi qui en ai eu l'idée, et je suis bien contente que ça se fasse. Je dirais que c'est des points essentiels pour que l'on puisse aider la clientèle immigrante qui a vraiment besoin de cette aide-là et je dirais aussi que notre organisme est un très bon organisme, mais je sais aussi qu'il y a d'autres personnes qui travaillent très fort pour le bien de la clientèle immigrante (Intervenant 1.2)

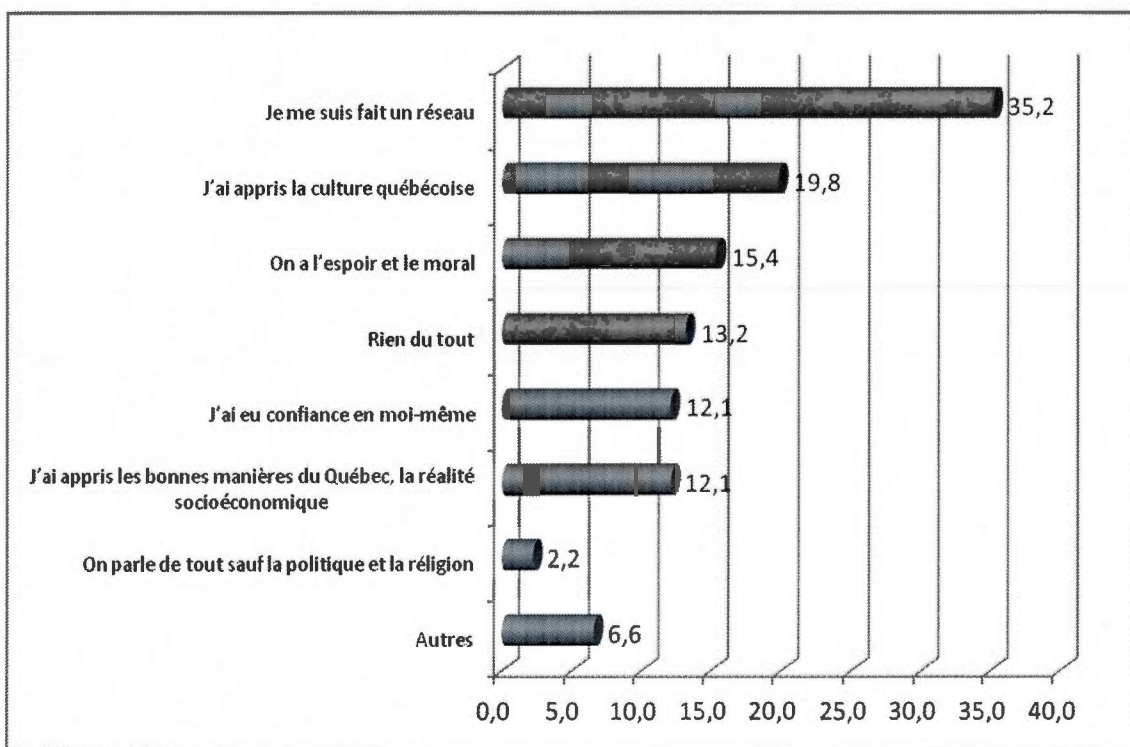
En plus d'intégrer des réseaux durant leur passage dans les OC, les nouveaux immigrants apprennent la culture du Québec (19,8 %) et « les bonnes manières au

⁶⁹ Cependant, l'enquête montre que seulement 1,1% développent des réseaux avec des employeurs.

Québec et la réalité socioéconomique « (12,1 %) (figure 9.3). Par exemple, lors de notre passage dans l'OC dans l'Est, une conseillère en emploi plaisantait avec un groupe d'hommes immigrants: « vous, les hommes, si vous vous faites une blonde ici au Québec, vous devrez aller faire l'épicerie, faire la cuisine, faire la vaisselle; sinon vous allez la perdre». Cette pratique est courante au Québec, alors que ces tâches sont réservées aux femmes dans leur pays d'origine.

Les OC apportent également le soutien moral et psychologique (15,4 %) aux nouveaux immigrants. Durant les premiers moments du séjour dans le nouveau pays d'accueil, beaucoup d'immigrants sont découragés. Ces hommes et ces femmes, désillusionnés, perdent le moral à cause de la différence de culture (Legault et Rachédi, 2008). Parmi les moyens de soutien, les intervenants communautaires leur présentent des exemples de réussite dans les différentes communautés. Ceci leur donne la confiance (12,1%). Les OC contribuent à motiver et mobiliser les nouveaux immigrants dans leur recherche d'emploi. En outre, la formation déborde l'aspect strictement «recherche d'emploi» puisqu'ils apprennent la culture québécoise (12,1%) et ils parlent de tout, excepté de certains sujets controversés, telle que la politique et la religion.

Figure 9.3 : Autres effets bénéfiques des services offerts dans les OC



9.3. Usagers, réseaux sociaux et répartition spatiale des emplois

Dans la présente section, d'abord l'importance des réseaux sociaux dans l'insertion en emploi est étudiée. Ensuite, les caractéristiques des répondants qui ont eu accès aux réseaux sociaux lors de leur passage dans les OC sont présentées. Enfin, nous localiserons les emplois obtenus.

9.3.1. Insertion dans des réseaux sociaux

Un réseau social est un ensemble d'entités sociales telles que des individus ou des organisations sociales reliées entre eux par des liens créés lors des interactions (chap. 3). Lévesque (2005), Portes (1998), Degenne et Forsé (1994) et Portes et Rumbaut (1990) conçoivent les réseaux sociaux comme des opportunités d'insertion socioéconomiques. Chavez (2000 : 100) souligne que les immigrants qui ont des réseaux sociaux obtiennent des emplois plus facilement comparativement à ceux ayant peu ou pas accès à de telles structures informelles. Aussi, le concept de capital social a été développé par plusieurs auteurs, dont Bourdieu et Coleman (1991), (Bégin, 2004) et Lévesque (2005). Il renvoie à la capacité – actuelle ou potentielle – des individus de retirer des bénéfices de l'appartenance à des réseaux sociaux ou à des structures sociales (Portes, 1998). Subséquemment, le réseau social d'une personne peut devenir une ressource sur laquelle celle-ci peut compter (Lévesque, 2005). Morin et Rochefort (1998) soulignent que des OC contribuent au rapprochement des usagers dans les quartiers. Eme et Neyrand (1997) appuient cette assertion pour la France. Dans l'optique de déterminer l'impact des OC sur l'insertion des immigrants récents à Montréal et de vérifier l'une des hypothèses exploratoires de la recherche (Chap.4), il a été utile de connaître l'effet global des services - dont l'insertion dans des réseaux - hormis l'aspect strictement économique. Les sections suivantes abordent ces effets.

9.3.2. Caractéristiques des personnes qui s'insèrent dans des réseaux sociaux

Les sections qui précèdent ont montré que 35,2 % du total des usagers parviennent à se créer des réseaux. La présente section vise à déterminer les caractéristiques des nouveaux immigrants qui s'intègrent dans ces réseaux sociaux. Est-ce que les personnes insérées dans des réseaux sociaux sont celles ayant obtenu des emplois? Les femmes et les hommes immigrants se créent-ils des réseaux dans des proportions similaires ? Qu'en est-il des célibataires et des mariés ou des francophones et non francophones ? S'insèrent-ils de la même façon dans les réseaux?

Les personnes qui ont obtenu un emploi ne sont pas forcément celles qui ont intégré des réseaux sociaux. Seulement le tiers (33,3 %) des répondants (soit 15 usagers) ont affirmé avoir à la fois intégré des réseaux sociaux et obtenu un emploi à la suite de leur passage dans les OC (annexe H9). Par ailleurs, sur les 32 usagers qui ont mentionné avoir pu intégrer des réseaux sociaux au cours du passage dans les OC, on dénombre 34,4 % des immigrants contre 36,6 % des immigrantes (annexe H10). De même, les usagers immigrants de tous les secteurs d'études se créent des réseaux. À la suite de leur passage dans les OC, 40 % des usagers de l'OC de l'Est, 35,2 % du Centre et 21,4 % de l'Ouest ont intégré des réseaux sociaux (annexe H11).

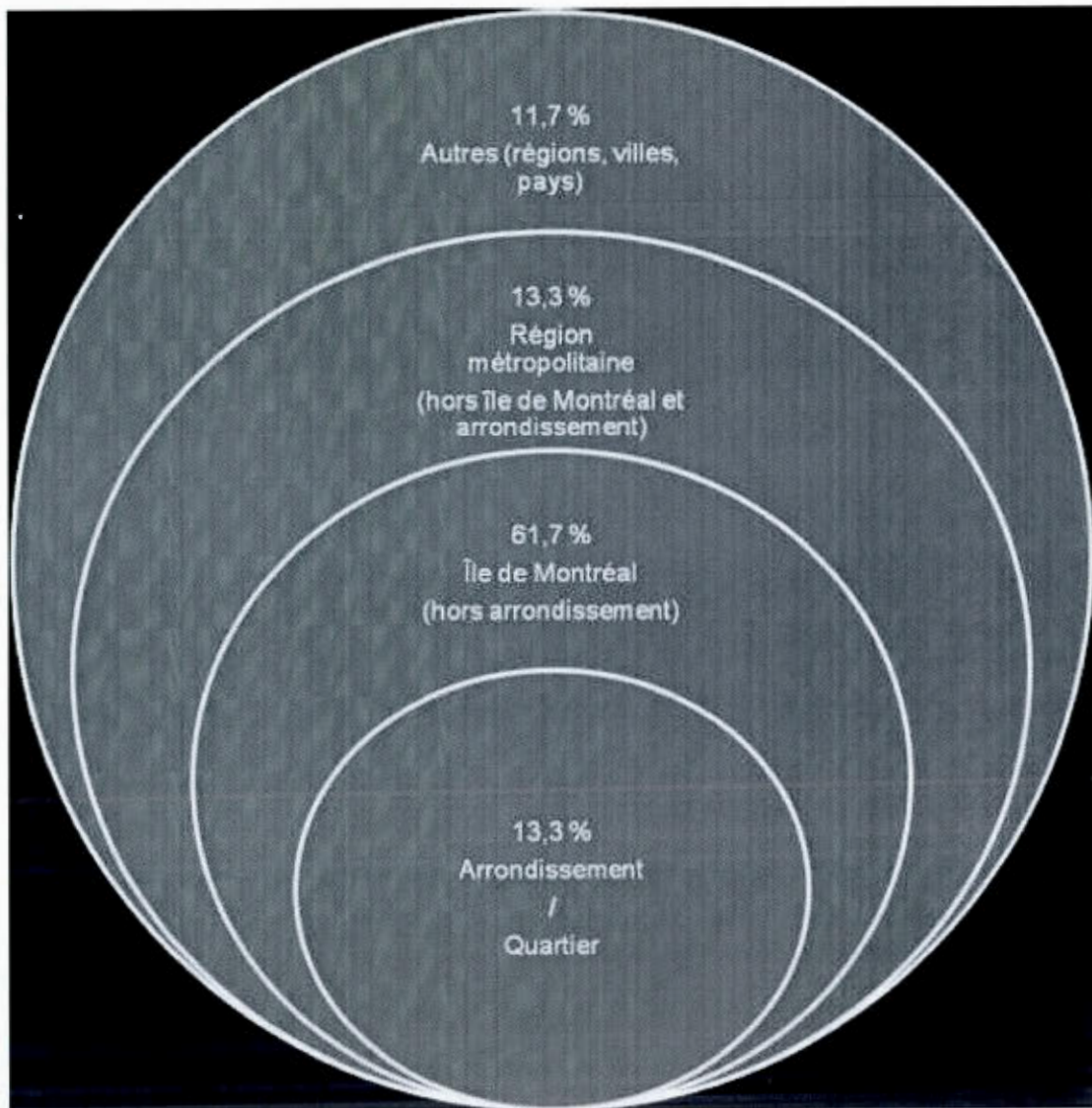
Quant au statut matrimonial, l'étude révèle que 37,5 % des répondants mariés, 30,4 % des célibataires et 25 % des divorcés ont intégré des réseaux sociaux (annexe

H12). En outre, autant les personnes originaires des pays francophones que celles venant des pays non francophones intègrent les réseaux sociaux dans des proportions élevées. En fait, 39,7 % des francophones et 27,3 % des non francophones ont tissé des liens avec d'autres personnes ou d'autres structures lors de leur passage dans les OC (Annexe H13). Aussi, il y a lieu de s'interroger sur le type de réseaux que les usagers intègrent lors des formations. Compte tenu de la contre performance des usagers des OC sur le marché du travail, il est possible de penser que ces réseaux sont faibles.

9.3.3. Localisation des emplois obtenus

La figure 9.4 (ci-dessous) présente la répartition des emplois selon le territoire. Plus de la majorité des emplois (61,7 %) sont situés sur l'île de Montréal (hors arrondissement). Cette proportion représente environ 37 personnes sur les 60 ayant obtenu un emploi. Il est peu surprenant que la majorité des emplois se localisent sur l'île de Montréal. En effet, les participants à l'étude sont des nouveaux immigrants issus des minorités visibles. Généralement, ils obtiennent des emplois dans des secteurs précaires tels que les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie, du commerce et dans les manufactures (Pierre, 2005; Sathoud, 2004). La plupart des secteurs cités sont localisés en milieu urbain.

Figure 9.4 : Répartition spatiale des emplois obtenus par les immigrants issus des minorités visibles après la formation dans les OC à Montréal



Conclusion

Les services offerts dans les OC sont d'une utilité à plus d'un égard. En insérant les nouveaux immigrants issus des minorités visibles, les OC contribuent à consolider la société canadienne/québécoise (Guo, 2002). Veronis (2010) présente ce rôle des OC auprès des nouveaux groupes d'immigrants latino-américains à Toronto. Selon la chercheuse, le rôle des OC va au-delà du simple fait de livrer des services. Dans la métropole torontoise, des OC facilitent l'intégration sociale, économique et politique des nouveaux groupes latino-américains. Par ailleurs, les OC participent également à la valorisation de la compétence étrangère. La réussite d'une ascension économique prouve que les immigrants ont une bonne capacité d'adaptation (Paré J. 2007 : 46).

Pour mesurer l'impact des OC sur les nouveaux immigrants, nous avons fait appel à deux variables : l'insertion en emploi et l'intégration dans les réseaux sociaux. La moitié des participants parvient à décrocher un emploi après leur formation, et pour 56,7 % des travailleurs, les emplois correspondent à leur formation et leur compétence. Ce constat semble contredire la théorie du premier emploi et celle de la segmentation du marché du travail. De plus, lorsque les nouveaux immigrants issus des minorités visibles suivent les formations des OC, il semble que les services rehaussent la chance des femmes à obtenir un emploi dans la mesure où la moitié d'entre elles obtiennent un emploi grâce aux services offerts par les OC, alors que

cette proportion est d'un tiers chez les hommes. Ceci aurait tendance soit à contredire l'idée selon laquelle le marché de l'emploi serait discriminatoire au Québec (Maraki, 2005; Sathoud, 2004; Pierre, 2005) soit à dire que les services des OC améliorent les conditions d'insertion des femmes immigrantes en leur donnant les outils pour contrer la discrimination sur le marché de l'emploi. Les travailleurs à temps plein représentent 86,6 % (soit 52 répondants) des 60 personnes qui ont obtenu un emploi. Aussi, la majorité des emplois obtenus sont permanents (63,3 %) tandis que 36,7 % des emplois sont par contrat. 55 % des emplois permanents et 68 % des emplois par contrat sont dus aux services des OC. Par conséquent, notre hypothèse exploratoire secondaire (premier volet) laissant présager que les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui ont fait usage des services des OC s'insèreraient davantage dans un secteur précaire d'emploi que le secteur stable est à nuancer. Toutefois, une proportion relativement importante des usagers obtient un emploi correspondant à leur qualification et plusieurs usagers n'ont pas observé d'actes de discrimination dans leur processus d'intégration économique. Cependant, insistons sur le fait que notre échantillon n'est pas suffisamment solide pour généraliser ces résultats.

Par ailleurs, l'étude montre des proportions élevées des emplois obtenus grâce aux services des OC chez les francophones et les non francophones une fois que les usagers ont suivi la formation dans les OC. Cependant, il est délicat de vérifier

l'influence de la langue sur l'obtention d'un emploi dans le cas qui nous concerne à cause de la différence observée entre le nombre des répondants francophones (58) et non francophone (33) et de la relative faiblesse de l'échantillon (91 répondants). Plusieurs usagers (29,6 %) décrochent un emploi dans les quatre semaines après leur formation. Pour les hommes, la pénétration sur le marché du travail se produit progressivement sur la période d'étude (13 semaines). Chez les femmes immigrantes, l'entrée sur le marché de l'emploi se produit en deux vagues : quatre semaines après la formation et 12 semaines après la formation. Entre les deux vagues, la pénétration sur le marché de l'emploi est quasiment nulle. Les OC à Montréal intègrent aussi les nouveaux immigrants dans des réseaux sociaux (35,2 % du total des répondants). Ainsi, notre hypothèse exploratoire principale de recherche serait validée puisque les services offerts par les OC en insertion contribueraient davantage à une intégration à des réseaux sociaux plutôt que directement à l'obtention d'un emploi stable. Autant les hommes que les femmes, les francophones et les non francophones s'intègrent dans des réseaux sociaux. De même, la capacité des OC à intégrer les usagers immigrants dans les réseaux est également indépendante du secteur d'étude. Que l'OC soit à l'Est, dans l'Ouest ou au Centre de l'île de Montréal, les usagers s'intègrent dans des réseaux sociaux de façon similaire. Le statut matrimonial n'influence pas non plus l'intégration dans les réseaux chez les nouveaux immigrants. Qu'il soit célibataire ou marié, le nouvel immigrant issu d'une minorité visible

parvient à s'intégrer dans des réseaux sociaux lorsqu'il suit la formation de recherche d'emploi dans un OC.

Aussi, lors des formations, une portion significative des nouveaux immigrants apprend sur la société québécoise (culture, vie sociale, etc.). Conséquemment, ils sont mieux perçus dans la société d'accueil. Les OC apportent également un soutien moral et psychologique aux usagers et la confiance en soi.

Le chapitre présente aussi une autre segmentation spatiale du marché du travail. Selon les résultats de notre enquête, 13,3 % des emplois obtenus se localisent dans l'arrondissement/quartier, 61,7 % sur l'île de Montréal, 13,3 % dans la zone métropolitaine. Seulement 11,7 % des emplois se répartissent entre différentes régions, villes ou pays. Aucune segmentation spatiale du marché du travail n'a été observée selon le territoire d'intervention des OC. Par conséquent, notre deuxième hypothèse exploratoire secondaire (deuxième volet) proposant que les OC contribueraient à insérer les nouveaux immigrants issus des minorités visibles dans un bassin d'emplois métropolitain serait à nuancer. En effet, bien que plusieurs bénéficiaires des services des OC ont pu trouver un emploi, ils obtiennent cet emploi à l'extérieur du territoire d'intervention de leur OC et ce territoire d'insertion en emploi se limite principalement à l'île de Montréal et n'est donc pas métropolitain. D'autre part, les trois secteurs d'intervention à l'Est, au Centre et l'Ouest de Montréal

présenteraient des chances similaires d'intégrer les nouveaux immigrants issus des minorités visibles au marché du travail.

CHAPITRE X : GOUVERNEMENT, ORGANISMES COMMUNAUTAIRES ET LE FINANCEMENT DE L'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Introduction

Le gouvernement est un acteur essentiel dans l'intégration des immigrants (chapitre IV). Au Québec, le provincial intervient principalement à deux niveaux : Emploi-Québec et ses CLE et les autres ministères, dont le MICC. Il fixe les critères de sélection des candidats. Il arrête les quotas des aspirants à l'immigration (chapitre III) et en assure la gestion. Il finance des projets en imposant souvent des exigences de financement et des programmes qui conditionnent quelques fois la marge de manœuvre des OC (chapitre II). Cela peut avoir des répercussions sur les activités des OC. D'ailleurs, les bénéficiaires de services ont émis des opinions sur les OC et leurs services (Chapitre VIII). Les forces et les faiblesses des OC ont été évoquées. Au nombre des insuffisances, 9,9 % des répondants ont parlé du déficit du nombre d'encadreurs et le manque de suivi. D'autres répondants (9,9 %) ont rappelé que les conseillers avaient peu de temps à leur consacrer. Ces faiblesses touchent les aspects organisationnels et financiers des OC. Ces derniers étant des OC à but non lucratif (Chapitre II), les manquements évoqués sont liés implicitement au rapport des OC avec le principal bailleur de fonds, le gouvernement. Toutefois, les répondants ont omis l'influence que peuvent avoir les différents paliers de gouvernement sur l'action des OC. Le présent chapitre veut comprendre ces répercussions dans la livraison des

services aux nouveaux immigrants. Pour y parvenir, un guide d'entrevue a été soumis aux intervenants des quatre OC qui ont offert leurs services à nos répondants. Les lignes ci-après présentent les résultats de ces entretiens semi-dirigés avec les conseillers en emploi et des discussions téléphoniques avec des agents du MICC.

Par ailleurs, le gouvernement fédéral et celui du municipal n'offrent pas de services d'employabilité aux immigrants. Ces deux paliers de gouvernement mettent cependant quelques programmes d'insertion à la disposition des OC. Par conséquent, ils sont discrets dans l'insertion des nouveaux immigrants au Québec.

10.1. Présentation des intervenants

Au moment de la réalisation des 12 entrevues auprès des employés, trois (3) des quatre (4) OC étaient dirigés par des personnes d'origine immigrante. Un constat apparaît. La profession de conseiller(e) en emploi dans les OC pour les personnes immigrantes à Montréal est à prédominance féminine. La profession enregistre des personnes d'origine diverse. Dans l'organisme 1 situé à l'Est de l'île, les trois personnes interviewées sont toutes de sexe féminin. Leur expérience de travail varie entre 4 à 10 ans. Deux d'entre elles ont occupé plusieurs postes au sein de l'organisme avant d'être conseillères en emploi.

L'organisme 2 est présent au Centre-ville de Montréal. Deux des trois intervenants interrogés sont de sexe masculin. Les conseillers travaillent en partenariat avec l'Ordre des ingénieurs et l'École polytechnique de Montréal qui offre une formation aux candidats qui veulent se préparer pour les examens de l'Ordre des ingénieurs. Grâce à un programme d'Emploi-Québec, l'organisme accélère l'accès à cet ordre professionnel.

L'organisme 3 est localisé dans l'Ouest de Montréal. Les trois personnes interviewées sont de sexe féminin. Au moment de la réalisation de l'entrevue, l'expérience de travail de ces conseillères variait de sept (7) à douze (12) ans.

Quant à l'organisme 4, il offre les mêmes services que les précédents. Deux des conseillers interviewés sont de sexe féminin. Le plus ancien d'eux a 33 ans d'expérience de travail dans l'organisme. Il a occupé plusieurs postes, dont celui de directeur général. La plus jeune conseillère a 10 ans d'expérience. La troisième en a 27 ans.

Dans plusieurs des OC de l'île de Montréal, la capacité de rétention du personnel est forte. Le personnel employé y travaille depuis plusieurs années comme le témoigne l'expérience de travail des personnes interviewées.

10.2. Distinction entre les services offerts

Les services délivrés aux nouveaux immigrants par les OC ont fait l'objet d'analyse dans les chapitres précédents (chapitre III et chapitre VIII). Dans la présente section, les services offerts aux nouveaux immigrants par les différents paliers de gouvernement seront décrits. Ces services sont-ils différents de ceux offerts par les OC ? Les conseillers ont présenté ce qui distingue ces services gouvernementaux des leurs. Nous avons eu également quelques entretiens téléphoniques avec des agents du MICC afin qu'ils présentent les services offerts aux nouveaux immigrants.

10.2.1. Services offerts par Emploi-Québec

De façon succincte, les services d'employabilité offerts par les OC sont principalement du conseil individuel et de groupe, à travers les ateliers de préparation à la recherche d'emploi dont la durée varie de quatre à six semaines. En quoi ils se distinguent de ceux d'Emploi-Québec ? D'abord, il faut mentionner qu'Emploi-Québec n'offre pas d'atelier de recherche d'emploi. Il réfère les nouveaux immigrants vers les OC. Ensuite, Emploi-Québec a la possibilité de financer des formations, principalement au niveau collégial. Grâce à un programme, Emploi-Québec supporte financièrement des immigrants qui suivent certains cours dans les collèges afin d'acquérir des connaissances spécifiques dans certains domaines professionnels.

10.2.2. Services offerts par le MICC

Quant au MICC, en plus de financer des programmes (chapitre III), il délivre des services généraux dits de base davantage développés par les OC auxquels il (le MICC) réfère les nouveaux immigrants. Le ministère de l'Immigration fournit une aide de première ligne notamment de l'information. Lorsque les nouveaux immigrants débarquent à la frontière ou à l'aéroport, ils sont reçus par les agents du MICC. Ces derniers les orientent vers les services gouvernementaux et les OC proches de leur lieu de résidence. Durant les premiers jours de résidence, ils devront se rendre dans un centre du MICC où ils reçoivent des informations générales sur différents sujets : la vie au Québec, les assurances, le logement, le transport, les régions, etc. Au cours des 3 heures et demi de formation, les nouveaux immigrants apprennent comment vivre au Québec avec les agents du MICC. Selon le champ de formation de l'immigrant et son expérience en emploi, d'autres formations d'une durée de sept jours au MICC peuvent être recommandées par les fonctionnaires. Par la suite, le nouvel immigrant devra se rendre dans un OC pour répondre à ses besoins plus spécifiques, individualisés et pratiques. Par exemple, les conseillers en emploi dans les OC aident à trouver un logement. Ils font refaire son CV et le mettent en contact avec un éventuel employeur. Les conseillers peuvent rencontrer un nouvel immigrant autant de fois qu'il le faut pour l'aider dans ses démarches et dans ses besoins principaux. Ils apportent du soutien y compris le soutien psychologique

(chapitre VII et chapitre VIII). D'ailleurs, un lien amical se développe généralement entre certains conseillers et ces personnes.

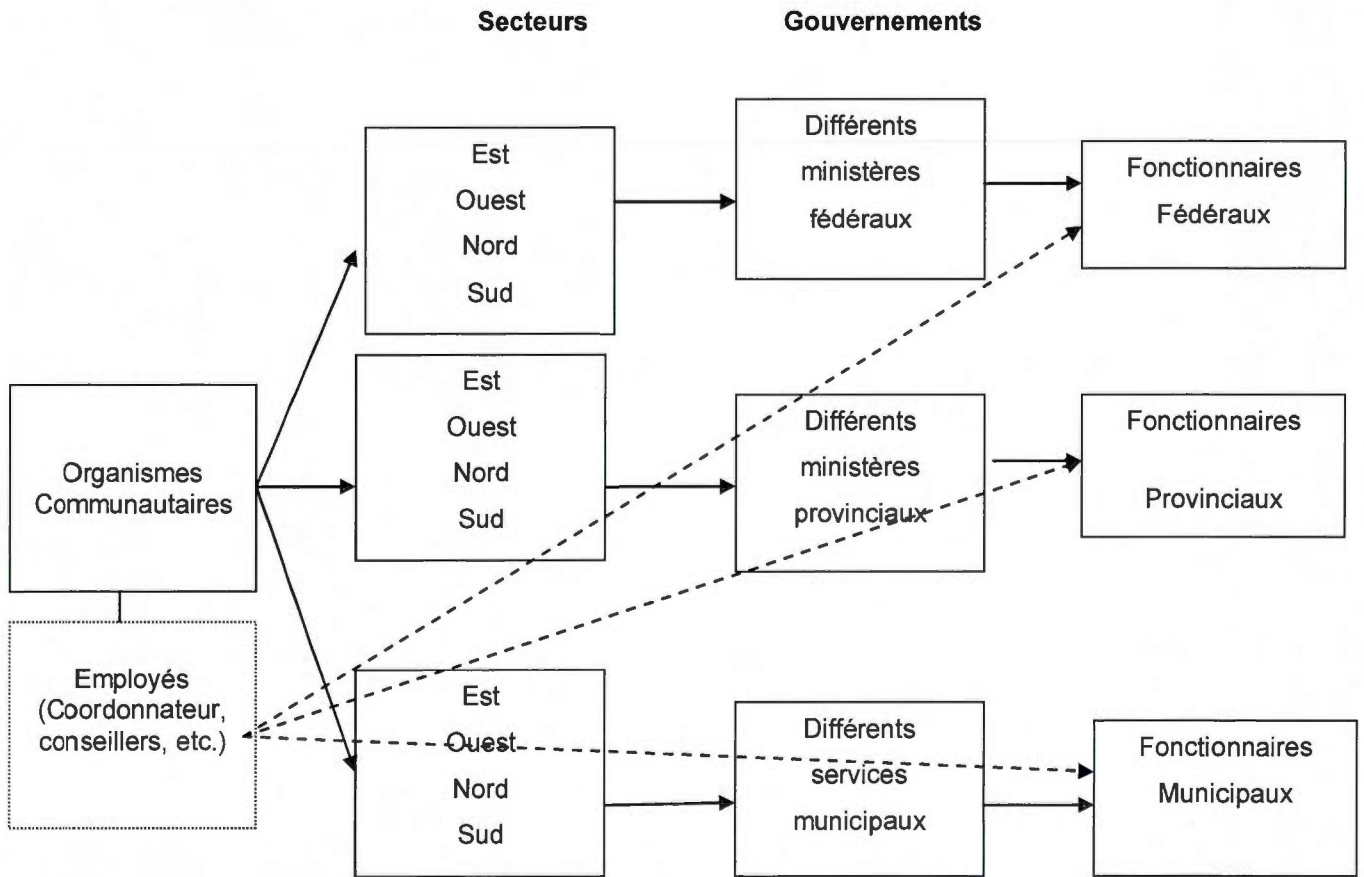
10.3. État des relations avec le gouvernement

L'analyse des rapports des OC avec le gouvernement s'avère complexe et se situe à deux niveaux. Il y a le palier organisationnel et le niveau personnel comme l'indique la figure 10.1. Le palier organisationnel ou institutionnel a trait au rapport entre les organisations (OC – gouvernements). Il faut distinguer également les trois paliers de gouvernement : fédéral, provincial et municipal. Chaque palier gouvernemental est scindé en différents ministères ou services qui sont divisés à leur tour selon le secteur géographique. Par exemple, au provincial, les OC d'un secteur géographique peuvent faire affaires avec Emploi-Québec, le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles et (dans une moindre mesure) d'autres ministères, tels que celui des services sociaux, de la femme, de la communication, etc. relevant de leur secteur géographique. Ainsi, dans l'Est de Montréal, les OC font affaires avec la section d'Emploi-Québec de l'Est. Ceux du centre-ville traitent avec la section d'Emploi-Québec qui dessert le Centre-ville. Ceci est aussi vrai pour les OC situés dans l'Ouest de Montréal.

Le niveau personnel des rapports est relié aux relations interpersonnelles, car ce sont les personnes qui composent les institutions. Finalement, comme le présente

la figure 10.1, l'étude du rapport OC - gouvernement renvoie (en partie) à une analyse des relations employés-fonctionnaires. René et Gervais (2001) confirment cette thèse (chapitre II). Subséquemment, il devient ardu de porter un jugement global sur le gouvernement. De même, le rapport avec les institutions gouvernementales peut également dépendre de chaque OC et de chacun des conseillers en emploi qui traite avec le fonctionnaire ou vice-versa. D'ailleurs, selon l'enquête, certains OC délivrent des services de piètre qualité; ce qui peut entacher leur rapport avec les fonctionnaires (sections plus loin). Il aurait été intéressant d'analyser les rapports au cas par cas, afin d'avoir une image plus appropriée du rapport OC/gouvernement selon le territoire, les services gouvernementaux et le niveau de gouvernement (municipal, provincial, fédéral). Malgré cela, une analyse plus globale de ces rapports est présentée.

Figure 10.1 : Différents rapports entre les OC et le gouvernement



—————> Rapports entre organisations

-----> Rapports entre individus

Les conseillers en emploi se sentent mal à l'aise pour parler de l'état des rapports avec leurs bailleurs de fonds. Certains évitent d'aborder le sujet. Ceux ou celles qui ont accepté d'en parler durant l'entrevue affirmaient d'abord que leur OC entretient d'excellentes relations avec les différents paliers du gouvernement. Mais au fur et à mesure que l'entrevue se déroulait, certains conseillers abordaient petit à petit d'autres aspects (du rapport avec les gouvernements) qui montraient la difficile collaboration. Par exemple, l'intervenante 1.3. a d'abord qualifié de cordiaux les rapports avec les différents paliers du gouvernement en ces termes :

De manière générale, on est quand même en bons termes, on travaille bien ensemble. Emploi-Québec nous réfère beaucoup de candidats, puis il y a l'Immigration aussi où on a des bons contacts, là, on n'a pas de problème.

Par contre, lorsqu'elle est relancée sur la question du PRIIME mixte (Chapitre III), l'intervenante répond : « Ça, je préférerais que vous voyez ça avec la conseillère (X) ou la directrice de l'OC ». L'intervenante 1.3. refuse d'aborder un point litigieux du partenariat OC et gouvernement, montrant ainsi la méfiance de certains intervenants vis-à-vis des gouvernements.

10.3.1. Rapport avec le gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral est faiblement impliqué dans le financement direct des OC comparativement au gouvernement provincial; cela est dû aux accords signés entre ces deux paliers du gouvernement (chapitre III). Le fédéral transfère majoritairement ses fonds au provincial dans le cadre de l'accueil et de l'insertion des immigrants (voir section suivante). Young (2004, citée par Chicha et Charest, 2008) avance qu'en vertu de l'Accord Canada-Québec signé le 5 février en 1991, le montant de base des transferts est de 90 millions. Young précise que « Québec ne pourrait jamais recevoir moins que cette somme, qui devrait augmenter en fonction de l'accroissement des dépenses fédérales ainsi que de l'évolution de l'immigration au Québec».

Il arrive tout de même que des OC aillent chercher des financements dans certaines institutions du fédéral. On pense par exemple à Ressources humaines Canada ou encore à Services Canada. C'est ce qui s'est passé avec l'OC situé à l'Est de Montréal. Parlant des relations avec le fédéral notamment Ressources humaines Canada, une conseillère affirme :

Je me suis occupée aussi de la subvention avec le directeur des ressources humaines du Canada. On avait un agent de projet qui était exécrable qui était épouvantable qui ne comprenait rien de ce qu'on faisait. Et puis c'était de la chicane à toutes les fois qu'il revenait. C'était épouvantable (l'Intervenant 1.2)

Alors que la gouvernance est perçue comme une forme de collaboration entre les divers acteurs afin d'atteindre des objectifs sociaux, la collaboration entre gouvernements et OC n'est pas toujours aisée. Elle est souvent parsemée de frictions. Répétons que la coopération entre les OC et le gouvernement peut être teintée par le type de rapport que les conseillers en emploi entretiennent avec les fonctionnaires. À travers un fonctionnaire ou un employé d'un OC, la collaboration peut prendre une forme d'affrontement (Serva, 1999).

10.3.2. Transferts fédéraux vers le provincial pour l'intégration des immigrants

Le gouvernement fédéral transfère des fonds au provincial en vue de faciliter l'accueil et l'insertion socioéconomique des nouveaux immigrants au Québec (annexe I1). Le financement fédéral passe de 101, 452 millions de dollars en 1998 (26 509 nouveaux immigrants) à 224 millions en 2007 (45 500 / 48 000 immigrants reçus), soit une moyenne de 3 776 \$/an/personne. Ce qui suscite des questions : de 1998 à 2007, les transferts fédéraux dépendaient-ils du nombre d'immigrants reçus au Québec ou étaient-ils simplement déterminés par d'autres facteurs? Autrement dit, le nombre d'immigrants reçus au Québec guide-t-il vraiment les montants d'argent transférés au provincial ? Pour répondre à la question, nous analysons une compilation des données

(annexe I1) réalisée par la TCRI⁷⁰. Sur la période d'étude de 1998 à 2007, le nombre d'immigrants est constamment en augmentation au Québec (annexe A.2). L'annexe A.3 présente l'évolution des transferts fédéraux vers le provincial selon le nombre de personnes reçues. Sur les 10 ans d'étude, le montant des transferts fédéraux croît lorsque le niveau d'immigration augmente. Le lien est très fort entre ces transferts (fédéraux) et le niveau d'immigration au Québec⁷¹. Plus le nombre d'immigrants augmente, plus le gouvernement fédéral accroît le montant des transferts vers le provincial. La variation du niveau d'immigrants au Québec explique à lui seul 82,4 % des transferts fédéraux vers le provincial⁷². Autrement dit, la décision du fédéral d'accroître ses transferts d'argent dans le cadre de l'accueil et l'insertion des nouveaux immigrants s'explique par l'augmentation du nombre d'immigrants (à 82,4 %). L'autre partie en occurrence (17,6 %) est expliquée par d'autres facteurs non pris en compte ici. L'on peut supposer qu'il s'agit, entre autres, de la situation économique du pays et des orientations des politiques d'immigration.

⁷⁰ Créée en 1979, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (*TCRI*) est un regroupement d'une centaine d'OC/www.tcric.qc.ca/

⁷¹ Puisque nous nous trouvons dans le cas d'une régression linéaire simple, il n'est pas nécessaire de tester la significativité statistique du coefficient de corrélation.

⁷² Le Coefficient de détermination ($r^2 = 0,824$; annexe I2) confirme cette idée.

Si la tendance se maintient (hausse du niveau d'immigration au Québec, augmentation subséquente des transferts fédéraux, bonne relation entre Québec et Ottawa, etc.), il est possible de modéliser la relation entre les deux variables. Il est possible de déterminer les paramètres de la régression (annexe I2)⁷³.

Plus Québec accueille d'immigrants, plus le gouvernement fédéral verse des fonds pour ces personnes et pour leur intégration. Toutefois, cet argent parvient-il aux OC impliqués dans l'accueil et l'insertion des nouveaux immigrants selon le nombre d'usagers reçus? Comment le provincial finance-t-il à son tour l'accueil et l'intégration des immigrants au Québec ? Le gouvernement provincial transfère-t-il tout le montant du fédéral aux OC ?

10.3.3. Financement des OC par le gouvernement provincial

L'intervention du provincial dans le financement des OC pour personnes immigrantes semble se faire selon deux axes principaux :

- injection des fonds via l'action communautaire

⁷³ La droite de régression obtenue grâce au logiciel SPSS est : $Y = -49\,144,9 + 5,072 \times X$ [«Y» symbolise les transferts fédéraux et «X» exprime le nombre de nouveaux immigrants reçus]. La valeur absolue (-49 144,9) représente la partie constante des transferts. Le reste varie en fonction du nombre d'immigrants reçus (annexe I4)

- financement direct par le biais du MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles).

a) Analyse des transferts du provincial vers l'action communautaire

De 1998 à 2007, le financement de l'action communautaire⁷⁴ varie de 10,138 millions (26 509 personnes reçues, 1998-1999) à 12 millions (45 500/ 48 000, 2007-2008) avec un minimum de financement (9,382 millions) en 2000-2001 pour 32 502 personnes reçues soit une moyenne de 241 \$/an/personne. Ce qui montre un financement en dents de scie. Mais deux tendances globales se dessinent : la période d'avant l'année 2000 et la période après l'an 2000 (annexe A4). Sur la tranche 1998 – 2000, le soutien financier du MICC à l'action communautaire décroît malgré l'augmentation du niveau d'immigration. Soulignons que sur la même période, les transferts fédéraux vers le provincial croissaient légèrement. D'ailleurs, au cours de cette période, les OC à Montréal intervenant dans l'intégration des nouveaux immigrants décriaient la diminution des budgets qui leur étaient affectés :

Hier, en conférence de presse, ces organismes ont dénoncé le fait que le ministère leur a imposé des compressions budgétaires de 20 à 100 %, alors que les besoins en

⁷⁴ État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire, Édition 2005, SACA (le budget comprend les programmes PANA/PARCI/PRI/PRSOCA); pour 2005-2006 selon les états financiers vérifiés du MICC.

matière d'intégration des immigrants du quartier sont criants. De plus, ces compressions leur ont été imposées sans explication aucune, par la voie de lettres qui leur ont été envoyées à la fin du mois de juin⁷⁵.

Quant à la période d'après l'an 2000, le soutien financier à l'action communautaire pour les personnes immigrantes augmente. À partir de cette année-là, il semble exister une évolution du soutien financier global à l'action communautaire des personnes selon le niveau d'immigration. Analysons statistiquement la relation entre les deux variables : « le soutien financier à l'action communautaire » et « le niveau d'immigration ».

Il existe une corrélation linéaire positive (relativement) forte entre le niveau d'immigration et les montants alloués à l'action communautaire par le gouvernement provincial ($r = 0,719$)⁷⁶. Plus le nombre d'immigrants augmente au Québec, plus le MICC accroît les fonds destinés à soutenir l'action communautaire. Le niveau d'immigrants au Québec explique environ la moitié (51,7 %) du soutien financier global du gouvernement à l'action communautaire⁷⁷. Subséquemment, l'autre moitié (48,3 %) est expliquée par d'autres facteurs non pris en compte ici⁷⁸. Cependant, il est

⁷⁵ Montpetit, Caroline, *Le Devoir*, vendredi, 16 juillet 1999, p. A3

⁷⁶ Puisque nous nous trouvons dans le cas d'une régression simple, il n'est pas nécessaire de tester la significativité statistique du coefficient de corrélation.

⁷⁷ Puisque $r^2 = 0,517$ (annexe I5).

⁷⁸ Le coefficient de Durbin-Watson (1,056; annexe I7) est inférieur à 1,5. Ce coefficient est faible. Sa faiblesse traduit le fait que le MICC prend en compte d'autres variables dans l'octroi des fonds à l'action communautaire.

possible de déterminer les paramètres du modèle de régression du soutien du MICC à l'action communautaire⁷⁹ Toutefois, le modèle reste moins significatif et moins sûr que celui des transferts fédéraux vers le provincial, car Sig = 0,000 contre Sig = 0,019 dans le cas présent.

b) Analyse des dépenses totales du MICC pour la mission immigration et nombre d'immigrants

La représentation du nuage de points montre l'inexistence d'une tendance linéaire entre les dépenses totales du MICC pour la mission immigration et le nombre d'immigrants reçus au Québec (Annexe A.5). Subséquemment, il ne peut exister aucune corrélation linéaire entre les dépenses totales et le niveau d'immigration. Les dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles ne s'effectuent pas selon le niveau d'immigration. Cependant, ces dépenses s'effectuent-elles selon les transferts du fédéral vers le provincial ou bien sont-elles liées aux soutiens du MICC à l'action communautaire? En d'autres mots, les transferts fédéraux et le soutien à l'action communautaire influencent-ils les dépenses du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles ?

⁷⁹ $Y = 6\,611\,068 + 100,320 \times X$ [«Y» symbolise les transferts provinciaux; «X» exprime le nombre de nouveaux immigrants reçus] (annexe I9). (6 611 068 \$) représente la partie constante des transferts. Le reste varie en fonction du nombre d'immigrants reçus (annexe I7).

c) Transferts fédéraux et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles : quels liens ?

Cette analyse vise à répondre à la question : les dépenses totales du MICC dépendent-elles des transferts fédéraux ? L'annexe A6 ne décèle non plus aucune tendance par la représentation du nuage des points. Nous rejetons toute hypothèse tendant à établir l'existence d'un lien linéaire entre les transferts fédéraux et les dépenses totales du MICC. Le MICC ne tiendrait pas compte des transferts fédéraux pour élaborer son budget dédié à la mission immigration et communautés culturelles ou inversement. Certaines études, gardées confidentielles, confirment notre point de vue. Les auteurs y constatent des différences nettes entre le budget global du MICC et les compensations fédérales pour des services aux nouveaux immigrants. Le tableau 10.1 (ci-dessous) présente ces écarts. Qu'en est-il du soutien du MICC à l'action communautaire? Existe-t-il un lien entre le soutien financier global à l'action communautaire et les dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles? Ces deux dépenses fluctuent-elles l'une en fonction de l'autre ?

d) Analyse du lien entre soutien financier global à l'action communautaire et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles

L'annexe A7 présente un nuage de points dispersés. Contrairement à l'annexe A3, la disposition du nuage des points est anarchique et ne présente pas de tendance. Les

points n'étant pas alignés selon une droite, l'idée de l'existence d'un lien entre les deux variables est à écarter. Les deux dépenses sont statistiquement indépendantes. Conséquemment, elles ne fluctuent pas l'une en fonction de l'autre. Le soutien financier global à l'action communautaire ne dépend pas des dépenses totales du MICC ou vice-versa.

10.3.4. Financements fédéral et provincial per capita

À partir des données de la TCRI (annexe I1), nous avons calculé le transfert du fédéral per capita (A), les dépenses du MICC par personne pour l'intégration des immigrants (B) et le financement de l'action communautaire per capita (C) par le MICC.

Le tableau 10.1 (ci-dessous) présente beaucoup de variation dans le financement de l'immigration tant au fédéral qu'au provincial. Le gouvernement fédéral a financé l'immigration au Québec à concurrence de 3000 \$ à 4500 \$ par immigrant reçu de 1999 à 2009, soit une moyenne de 3 776 \$/an/personne. La dernière colonne [(A) – (B +C)] du tableau compare le transfert fédéral per capita et les dépenses totales per capita du provincial pour l'intégration des nouveaux immigrants.

Quant au MICC, ses dépenses pour l'intégration des immigrants ont fluctué de 2 674 \$ à 3 848 \$ avec une moyenne de 2 764 \$ /an/personne. Son financement de l'action communautaire se chiffre en moyenne 241 \$/an/personne sur la période d'étude. Jusqu'à 2004-2005, les dépenses totales du gouvernement provincial per capita (par le biais du MICC) sont supérieures au transfert du fédéral per capita. Mais, cette situation s'est renversée au cours de l'année 2004-2005. Le tableau montre que le gouvernement provincial injecte moins d'argent dans l'intégration des immigrants. En outre, le gouvernement provincial ne transfère pas tout l'argent du fédéral aux structures d'intégration des immigrants.

Tableau 10.1 : Dépenses per capita pour l'intégration des immigrants au Québec de 1999 à 2009

Année financière	Niveaux d'immigration	Transfert fédéral per capita (A)	Dépenses du MICC/Capita (B)	MICC à Action Communautaire/Capita (C)	(A) - (B+C)
1999-2000	26 509	3 827	3 848	382	- 403
2000-2001	29 214	3 523	3 423	335	-235
2001-2002	32 502	3 204	3 138	289	-223
2002-2003	37 498	2 979	3 334	266	-620
2003-2004	37 618	3 608	3 429	247	-68
2004-2005	39 500	4 154	3 215	263	677
2005-2006	44 226	3 537	2 713	248	576
2006-2007	43 373	3 980	2 674	242	1 063
2007-2008	44 686	4 466	2 797	267	1 401
2008-2009	45 201	4 477	2 920	254	1 302

Source : à partir de la compilation des données de la TCRI (annexe I1)

10.3.5. Rapport des OC avec le provincial à travers le ministère de l'Immigration

Les conseillers en emploi ont émis moins de commentaires à l'encontre du ministère de tutelle. Au cours des entrevues, ils ont été peu critiques avec le ministère de l'Immigration. Les rapports avec ce ministère semblent harmonieux selon notre enquête. À ce propos, un conseiller disait :

Avec le ministère de l'Immigration nos rapports sont trimestriels, c'est-à-dire que je participe aux comités des partenaires au Sud de Montréal, donc on a l'occasion de se rencontrer en ce moment là et de discuter, d'échanger un tout petit peu sur les orientations. Sinon pour le reste je n'ai pas particulièrement affaire à des agents du ministère de l'Immigration (Intervenant 2.2).

Ces propos ont été corroborés par plusieurs conseillers en emploi. Sur la base de cette intervention, il semble que le ministère de l'Immigration est à l'écoute des OC. Ce qui est peu surprenant à nos yeux. Le plan d'action 2004-2007 du MICC accorde plus d'importance aux OC comme des partenaires. Ces consultations trimestrielles permettent d'arrondir les divergences et d'éviter certaines incompréhensions. Qu'en est-il d'Emploi-Québec?

10.3.6. Rapport avec le provincial à travers Emploi-Québec

Tout comme avec le MICC, les OC font beaucoup d'affaires avec Emploi-Québec. Les contacts en termes d'intégration des immigrants sont réguliers. Dans l'Est de la métropole, tout en reconnaissant l'utilité des services gouvernementaux, une conseillère en emploi avoue :

C'est sûr que si tu parles au niveau des clubs de recherche d'emploi, c'est sûr que ça nous aide parce que ça permet à des gens de travailler. Ok et pis, bon, on donne des services à la clientèle immigrante (Intervenant 1.2).

L'intervenant 1.1. ajoute : «ils ne sont pas toujours extraordinaires les agents d'emploi-Québec là mais, quand même il y'en a qui sont bons là».

De façon générale, il semble que les fonctionnaires d'Emploi-Québec à l'Est entretiennent de bonnes relations avec les conseillers en emploi. Cela pourrait s'expliquer en partie par la proximité géographique. En effet, l'organisme 1 est situé à 600 m d'Emploi-Québec. Par contre, un conseiller en emploi de l'organisme 4 généralise la collaboration en ces termes :

«Ils nous voient la plupart du temps comme des subalternes; la moindre petite erreur, il ne va pas vous appeler pour vous parler d'une façon très harmonieuse. C'est comme s'ils veulent vous engueuler et d'autant plus ils ont un syndicat qui ne voit pas bien les organismes communautaires. Pour eux autres, on prend du travail des fonctionnaires publiques (Intervenant 4.2)'.

Il y a des malentendus entre les bailleurs de fonds et les OC qui livrent des services dont les usagers ont besoin. Puisque les OC travaillent directement auprès des nouveaux immigrants, ils connaissent les besoins de ces gens là. Souvent, ils ont essayé vainement de «vendre» les problématiques immigrantes auprès des fonctionnaires d'Emploi-Québec qui restent fermés. Malgré tout ça, « on gère quand même assez bien les choses même si dans la grande majorité du temps on est pénalisé» (Intervenant 3.1) et les services fournis aux usagers sont bien appréciés

(chapitre VIII). Par ailleurs, les immigrants apparaissent comme une clientèle faisant l'objet de concurrence; laquelle clientèle est convoitée à la fois par les OC et les fonctionnaires.

10.4. Facteurs gouvernementaux influençant le recrutement et la formation des usagers

Les conseillers interviewés dans notre enquête affirment que les programmes orientent le type de services offerts aux usagers. « Parce qu'il y a une sélection qui doit être faite; il y a des normes que le gouvernement donne» (Intervenant 4.2). Car chaque bailleur de fonds a des exigences pour chacun des programmes financés. Certains bailleurs de fonds sont plus exigeants que d'autres. Par exemple, l'enquête révèle que jusqu'à récemment, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fixait peu de conditions dans le financement de la plupart de ses programmes alors qu'Emploi-Québec semblait se montrer exigeant. En outre, certains programmes sont bien financés comparativement à d'autres; ce qui provoque involontairement un engouement vers un programme donc vers un type d'usagers.

10.4.1. Fixation des objectifs d'insertion en emploi

D'abord, la majorité des programmes en employabilité sont destinés aux personnes de moins de 35 ans (excluant les usagers de plus de 36 ans). Or la moyenne d'âge de l'échantillon de notre étude est 37,1 ans (chapitre VI). Les personnes de la tranche

d'âge 36-40 ans représentaient à elles seules environ le tiers des 91 répondants soit 31,87 %. Ceci signifie que la plupart des programmes excluent beaucoup de nouveaux immigrants qui en ont réellement besoin.

Ensuite, un programme gouvernemental d'intégration répond à des objectifs de placement. Lorsqu'Emploi-Québec finance un programme d'insertion pour les immigrants, il y lie des objectifs quantitatifs en termes d'insertion. Les conseillers doivent insérer un nombre d'usagers sur le marché de l'emploi en un laps de temps. Pour le programme PRIIME par exemple, chaque conseiller doit insérer 20 nouveaux immigrants par an. Certains OC n'atteignaient pas cet objectif. D'autres y parvenaient, voire le dépassaient.

En tant que fournisseurs de services sociaux, les conseillers réfutent l'idée que l'imposition des objectifs limite le recrutement des usagers pour la formation. Une conseillère disait à ce sujet :

...mais il faut les faire, les objectifs. Donc c'est sûr que je peux mettre beaucoup plus d'efforts sur des personnes qui sont inscrites à ce programme là qu'à d'autres. Pour vous donner une idée, je reçois en moyenne 200 à 250 personnes par an sur le Programme d'Accompagnement (PANA) individuel que j'ai; et celui d'immersion professionnelle avec Emploi-Québec, Béty⁸⁰ et moi, on reçoit 81 personnes cette année; ça veut dire qu'en gros, on va suivre 40 candidats chacune et ces candidats là

⁸⁰ Nom fictif de la conseillère citée

on a des objectifs de placements précis. C'est sûr que, on va mettre l'emphase au niveau du placement sur ces personnes là par rapport au programme d'accompagnement (PANA) du MICC sur lesquels on n'a pas d'objectifs de placement. Mais, moi, je vais essayer de rendre la même qualité de service même si quelqu'un vient me voir dans le PANA⁸¹. C'est sûr que je la verrai peut-être moins longtemps mais si je vois que la personne a besoin d'un soutien, en ce moment là, je vais la sortir du PANA pour la mettre dans ce programme-là (Intervenant 3.2).

De cette entrevue, il ressort que les facteurs gouvernementaux ne limitent pas le recrutement des usagers. Toutefois, ils peuvent influencer la qualité du service délivré aux usagers. Par exemple, les conseillers sont susceptibles d'accorder moins de temps à une catégorie d'usagers bénéficiant d'un type de programme selon les objectifs et la rémunération lié au programme.

Il s'avère que les conditions d'un programme limitent le recrutement. La fixation même des critères par les bailleurs de fonds, par exemple Emploi-Québec vise à réduire le nombre de bénéficiaires. Cependant, lorsqu'un usager en situation délicate – personne ne pouvant bénéficier des programmes – se présente, les conseillers l'accommodent en lui fournissant un minimum de services; il s'avère difficile pour eux de refuser leurs services aux personnes. Trudeau et Veronis (2009) font un constat similaire. Trudeau et Veronis (2009 : 1126, voir Trudeau, 2008 : 2815) écrivent :

⁸¹ Programme d'Accompagnement aux Nouveaux Arrivants financé par le MICC

``When [members of the community] come, I cannot say `you are not eligible for the service.' So we provide the service, but we can't include them in the reports to the funders. We never reject anybody''

Cet extrait montre que les critères des bailleurs de fonds peuvent éventuellement constituer des barrières dans la fourniture des services aux usagers.

10.4.2. Influence des logiciels d'Emploi-Québec sur les OC

Le gouvernement par l'entremise d'Emploi-Québec semble vouloir répondre à un certain objectif de qualité dans la gestion des programmes. Par souci d'efficacité probablement, Emploi-Québec, a installé un logiciel spécialisé dans l'analyse des critères d'admissibilité à certains programmes. L'intervenant 4.2 pense qu'il s'agit d'un moyen pour filtrer les bénéficiaires :

Parce qu'eux (Emploi-Québec), ils veulent avoir le bénéfice, ils veulent avoir le contrôle. C'est cela; maintenant, ils ont installé un logiciel qui s'appelle le MSI. Avec le MSI, c'est eux qui contrôlent le nombre d'inscriptions que nous avons fait, les gens qu'ils nous envoient. Nous, avant d'inscrire, nous devons pitionner sur le programme. Eux, ils savent que... qu'ils donnent l'autorisation d'inscrire telle personne sinon, nous n'avons pas le droit. Si cette personne est déjà inscrite dans un autre organisme, elle ne peut être inscrite à deux organismes à la fois. Donc, ils veulent exercer un contrôle avec ça là.

MSI est un logiciel de suivi des candidats chercheurs d'emploi en temps réel. Il contient des informations confidentielles, dont le salaire pour ceux qui décrochent un travail. Son accès est restreint. Seuls, les OC qui ont des subventions avec Emploi-

Québec y ont accès durant la période de la subvention. White et al (2008 : 8)

élucident cette démarche d'Emploi-Québec :

Les organismes contractant des ententes dans le cadre de (*sic*) des mesures SAE, PPE ou MFOR font face à des contraintes qui peuvent varier légèrement selon l'entente de service négociée et signée entre les CLE et les organismes. Par exemple, l'inscription de chaque participant dans le système informatique est exigée dans tous les cas. Quant au recrutement des participants, dans certains cas, il est subordonné entièrement à la référence du CLE alors que dans d'autres cas, les organismes peuvent aussi faire leur propre recrutement ou recevoir des clients auto-référés. Par contre, même dans ces derniers cas, le participant doit être « approuvé » à travers son inscription dans le système informatique d'Emploi-Québec qui peut parfois le bloquer en fonction de certains critères d'Emploi-Québec (par exemple, lorsqu'un programme donné est limité aux prestataires d'aide sociale)⁸².

Pour les responsables d'Emploi-Québec, l'utilisation du logiciel pourrait viser l'amélioration des services et l'efficacité des conseillers dans les OC tout en limitant des fraudes. Toutefois, il semble avoir un volet contrôle. MSI empêche les OC d'inscrire n'importe quel candidat. Vu qu'Emploi-Québec impose des objectifs quantitatifs en termes d'insertion, certains OC recrutaient n'importe qui pour

⁸² White, D.(Dir), Dufresne, J., Brum Schäppi, P. et coll. 2008. *La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire dans le champ Emploi*, Université de Montréal : CPDS, 89 pages/ www.evalprsac.com/

atteindre ces objectifs en omettant les critères de sélection imposés par Emploi-Québec. Le logiciel empêche ce genre de comportement.

10.4.3. Conditions directes limitant l'employabilité des usagers

Les exigences d'Emploi-Québec s'appliquent également aux entreprises bénéficiaires des subventions salariales afin de faciliter l'insertion des nouveaux immigrants. À ce niveau, les conditions imposées par le gouvernement freinent également l'engouement des entreprises à utiliser la subvention. Quelle que soit la valeur de la subvention, certains employeurs préfèrent recruter l'immigrant sans utiliser la subvention salariale à cause des exigences gouvernementales :

Mais ce qu'on remarque de nos jours aussi, c'est qu'en dépit de ses subventions que le gouvernement donne aussi, il y a beaucoup de compagnies qui refusent. Parce que la compagnie va dire, moi je n'ai pas besoin de l'argent du gouvernement. Il va me donner 20 mille dollars et il va regarder dans tout ce que je fais. Alors, je préfère donner ma formation à la personne. Amène-moi la personne, je n'ai pas besoin de votre argent. Parce que le gouvernement, dès qu'il te donne 20 milles, il faut qu'il vienne chez vous regarder la comptabilité, votre ceci, votre cela (Intervenant 4.2).

En fait, pour certaines subventions, le gouvernement exige que les entreprises bénéficiaires fournissent des états comptables justificatifs. Cela apparaît comme une forme de contrôle aux yeux du privé. Subséquemment, les entreprises qui acceptaient ces conditions étaient généralement celles faisant face à des difficultés financières ou qui sentaient un besoin crucial de main-d'œuvre.

10.4.4. Manque de consultations des OC par le gouvernement

Un dernier facteur non apprécié par plusieurs intervenants est le manque de consultation. Les critiques vont notamment à l'encontre d'Emploi-Québec. Trois commentaires illustrent appuient cette thèse :

Bien, moi je déplore un peu le fait qu'ils ne nous consultent pas beaucoup pour.... pour qu'on puisse donner notre opinion (Intervenant 1.1)

Même lorsqu'un OC est le seul fournisseur d'un type de service particulier, ses marges de manœuvre restent restreintes :

Après, je dirai qu'au point de vue financier on a aucune marge de manœuvre; c'est eux qui imposent le budget qui nous est alloué pour l'année qui s'en vient. Le fait qu'on soit le seul organisme ne nous donne pas plus de marge de manœuvre puisque c'est vraiment Emploi-Québec qui nous impose les conditions puis les budgets qui nous sont alloués. Je dirai qu'à quelque part oui, on a développé une expertise. Je dirai, je ne suis pas à ce niveau là et je pourrais pas vous dire comment ça fonctionne, mais, euh..., si on essayait de négocier pour avoir plus de budget, Emploi-Québec pourrait peut-être bien dire que ça va être un autre organisme qui va avoir le projet; c'est comme cela, puisque c'est pas...euh..., parce qu'à mon avis ce serait ça qui se passerait, bon je ne suis pas à ce niveau là, je ne sais pas comment ça fonctionne (Intervenant 2.1)

Aussi, les fonctionnaires sont perçus comme des personnes méconnaissant la réalité des immigrants :

C'est qu'Emploi-Québec, je pense qu'ils ne connaissent pas vraiment les besoins. C'est des fonctionnaires qui ne sont pas sur le terrain. Nous, les organismes communautaires, on est à tous les jours confronté à la clientèle immigrante qui vient s'asseoir dans nos bureaux et qui nous explique leur problématique. Et les gens qui préparent les programmes, ils sont assis dans leur tour d'ivoire. Ils ne connaissent pas

la réalité sur le terrain. ... Ils ne nous laissent pas la liberté de faire qu'est-ce que l'on devrait faire vraiment pour aider la clientèle immigrante (Intervenant 1.2)

Les fonctionnaires sont vus comme des contrôleurs par les conseillers des OC. Pourtant, les agents se basent sur le partenariat pour aborder les OC. Désignant la complémentarité entre les OC et Emploi-Québec, l'intervenant 4.1. soutient : « C'est parce qu'Emploi-Québec, on est des partenaires; parce qu'ils aiment bien nous appeler des partenaires. Toutefois, je m'abstiens de commentaires ». L'intervenant n'a pas voulu relater les contradictions entre les dires des employés d'Emploi-Québec et les agissements à l'encontre du partenariat. À ce propos, plusieurs auteurs avaient critiqué le gouvernement (Chapitre II). Fournier et *al* (2001) insistent sur le flou du partenariat entre les OC et le gouvernement. Richmond et Shields (2004) et Bourque (2007) pensent que le partenariat permet au gouvernement de manipuler les OC et d'étendre son autorité sur ces derniers. Néanmoins, les OC ne semblent pas exempts de critiques.

10.5. Les OC sont-ils irréprochables?

Il a été mentionné antérieurement que les fonctionnaires d'Emploi-Québec n'ont pas été accessibles pour réaliser des interviews (chapitre V). Nonobstant, certains antécédents des OC et des éléments d'entrevue soulèvent des questionnements sur le comportement des intervenants dans les OC. Une conseillère en emploi a révélé l'incompétence de certains OC. Elle suggère un système de contrôle des OC afin de

réduire le nombre de OC et d'harmoniser les services offerts aux nouveaux immigrants :

Il y a des gens qui arrivent d'autres organismes qui ont des cv tout croches. Et ils ne savent pas quoi faire; ils n'ont pas entendu parler de sites internet sur les entreprises. Les trois quarts des informations qu'on passe ici eux autres, ils n'en ont pas entendu parler. Il faut refaire tout là. Il devrait avoir un contrôle. Il y en trop là d'organismes; tout le monde se jette sur les immigrants et puis ce n'est pas correct. Il faut que, il faut que les organismes qui font ça depuis longtemps puissent faire correctement.....N'importe qui s'improvise aide aux immigrants, et puis ça, je trouve ça déplorable (Intervenant 1.1)

Pour l'intervenant, la formation donnée aux nouveaux immigrants devrait être de meilleure qualité. Certains OC n'auraient pas la compétence nécessaire pour fournir ces services d'insertion. Ceci a déjà fait l'objet d'une thèse déjà avancée par Chicha et Charest (2008). Nous faisons face à la problématique de la professionnalisation et de l'uniformisation du contenu des formations dans les OC. Le questionnement est difficile à résoudre dans la mesure où chaque OC évalue la pertinence de sa formation selon les besoins du marché du travail. Or, les méthodes d'évaluation de ces besoins peuvent différer d'un OC à un autre et d'un conseiller à l'autre.

Par ailleurs, il s'avère difficile de porter un jugement sur le travail d'un conseiller en emploi sur la base de la confection d'un CV comme l'a fait l'intervenant 1.1. Par expérience, nous avons fait faire notre CV par cinq (5) OC, dont un centre jeunesse - emploi. À toutes les fois qu'un conseiller le recevait, il critiquait le travail et y

apportait des changements majeurs. En outre, une émulation existe entre les OC si bien que chaque OC ou chaque conseiller veut s'accorder plus de crédits en apportant des reproches au CV.

Conclusion

Les employés des OC interviewés possèdent une forte expérience. Celle-ci varie de 5 à 32 ans. Généralement, les employés du milieu communautaire ont une longue expérience professionnelle (Klein et *al*, 2004).

D'autre part, en vertu des accords entre le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral, ce dernier entretient des contacts directs limités avec les OC. De façon globale, le financement fédéral de l'immigration au Québec se réalise par des transferts directs vers le gouvernement provincial selon le nombre d'immigrants reçus, alors que jusqu'à récemment, le gouvernement fédéral continuait de financer les OC en Colombie-Britannique pour l'accueil et l'insertion des nouveaux immigrants sans passer par le gouvernement provincial (Guo, 2002). Cette intervention du fédéral tend tout de même à diminuer.

Au niveau provincial, le nombre d'immigrants au Québec explique environ la moitié (51,7 %) du soutien financier global du gouvernement à l'action communautaire dans le cadre de l'insertion des immigrants. En revanche, les dépenses totales du MICC (ministère de tutelle) pour la mission immigration ne

s'opèrent pas suivant le nombre d'immigrants reçus (sur la base des données en notre possession).

Contrairement aux OC qui fournissent des séances pratiques de formations personnalisées et d'aide, le MICC offre des services généraux. Le MICC coordonne également la gestion de l'immigration au Québec (Chapitre II, plus haut). Quant à Emploi-Québec, il a essentiellement un rôle de bailleurs de fonds. Il intervient dans l'insertion en finançant des programmes. Le constat est qu'au Québec, le gouvernement est fortement impliqué dans la gestion de l'immigration et de l'intégration en emploi des immigrants comparativement en ce qu'on observerait dans plusieurs autres provinces où les OC semblent occuper une place prépondérante (Reichhold, 2010). La figure 10.2 (ci-après) résume le rôle du gouvernement dans la sphère migratoire au Québec.

Le chapitre visait aussi à examiner les rapports entre le gouvernement et les OC. Il ressort de notre enquête que le MICC est moins strict dans le financement des OC comparativement à Emploi-Québec qui semble contrôlant.

D'autre part, les rapports des OC avec les fonctionnaires du MICC sont relativement cordiaux. À l'opposé, la collaboration des OC avec Emploi-Québec s'avère tendue. Cette institution gouvernementale exerce de fortes pressions et impose ses manières de faire aux OC. White et *al* (2008) mentionnent l'utilisation des systèmes informatiques de contrôle. Les OC ne veulent pas devenir des sous-traitants

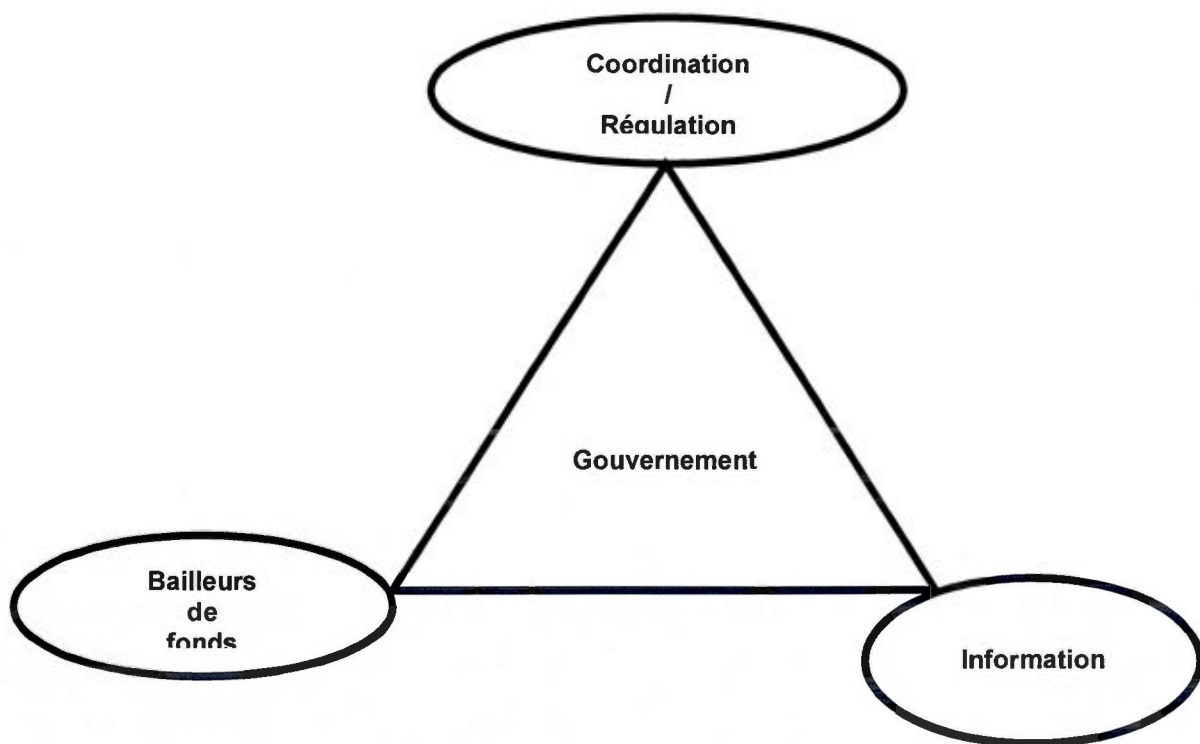
du gouvernement (Desrochers, 2000). Plusieurs conseillers en emploi ont mentionné une absence de marge de manœuvre dans leur collaboration avec Emploi-Québec et une limitation de budget, alors que la demande pour les services d'intégration est croissante. Les OC sont débordés par faute de moyens financiers et de personnel (chap.9). 45 % des intervenants soulignent que le temps moyen pour un client avant d'obtenir une première rencontre est plus d'une semaine (Paré j, 2007).

Par ailleurs, le gouvernement fixe des objectifs d'insertion aux OC et installe des logiciels de suivi qui s'apparentent à une forme de contrôle. Les conditions de recrutement des usagers sont ainsi influencées. Conséquemment, notre troisième hypothèse exploratoire secondaire de recherche qui proposait que les critères des bailleurs de fonds produiraient des effets sélectifs dans le recrutement des usagers se trouve confirmée. Toutefois, malgré les nombreuses frictions, certains fonctionnaires considèrent les OC comme des partenaires dans l'insertion des nouveaux immigrants. Ce type de partenariat s'apparente à la gouvernance décrite par Richmond et Shields (2004) et Bourque (2007) où le gouvernement exerce son contrôle sur les OC prestataires de services sociaux (chapitre II). Par ailleurs, une autre forme de gouvernance apparaît dans ce rapport des OC avec le gouvernement : la gouvernance comme mode de coordination et de régulation décrite par Bagnasco et Le Gales (1997). Par ses consultations des OC dans la prise des décisions, le MICC participe

au développement de la démocratie. On y retrouve également la coopération (le partenariat) et le conflit entre les OC et le gouvernement (Trudeau et Veronis, 2009).

À l'image des OC qui ont développé deux stratégies de partenariat (la collaboration et la coopération conflictuelle), le gouvernement provincial table également sur deux types de coopérations : une gouvernance contrôlante avec Emploi-Québec et un partenariat constructif avec le MICC.

Figure 10.2 : Principaux rôles du gouvernement dans la sphère migratoire



CONCLUSION GÉNÉRALE

Girard (1999) fait état de trois approches qui permettent aux nouveaux immigrants de s'insérer sur le marché du travail :

«L'approche institutionnelle, basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité; l'approche communautaire, offrant également divers programmes et formations tout en étant davantage orientée vers un développement global de l'individu; et l'approche informelle, souvent utilisée en combinaison avec l'une des deux précédentes et reposant généralement sur un ensemble de contacts et de réseaux (Girard, 1999)

Nous avons mis l'accent, dans le cadre de cette thèse, sur l'approche communautaire en mettant en lumière le rôle des organismes communautaires qui appuient les nouveaux immigrants dans leur démarche de recherche d'emploi. L'enquête que nous avons menée révèle que les OC offrent divers services aux nouveaux immigrants, ce qui favorise leur insertion dans des réseaux sociaux (incluant ceux des immigrants déjà installés) et sur le marché du travail (stable et instable). Notre hypothèse principale de recherche à l'effet que les OC en insertion contribueraient plus à une intégration à des réseaux sociaux plutôt que directement à un emploi stable se trouve aussi confirmée.

Le profil des répondants à notre enquête se rapproche de celui des nouveaux immigrants établi par le MICC (2009), ce qui permet une relative généralisation de nos résultats. Nos répondants sont des jeunes-adultes : 64, 84% ont entre 31 et 40 ans; selon le MICC (2009), 69,9 % des nouveaux immigrants sont des personnes de moins de 35 ans. Les participantes à notre enquête sont plus jeunes (35,4 ans) que les participants (38 ans); mais, selon, le MICC (2009), il y a peu de différence dans la structure d'âge selon le sexe parmi l'ensemble de la population immigrée au Québec. Les répondants à notre enquête ont un niveau de scolarité élevé correspondant à une formation universitaire. Selon les données du MICC (2009), plus des deux tiers (67,0 %) des nouveaux immigrants possèdent 14 années et plus de scolarité (parmi les personnes âgées de 15 ans et plus). Notre enquête portant sur des usagers d'OC à Montréal, il n'est pas surprenant que 65,93 % des répondants habitaient sur l'île de Montréal. Selon le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (2006), on retrouve, sur l'île de Montréal, plus des deux tiers (67,3 %) des immigrants du Québec, les grandes villes attirant les populations immigrantes (Statistique Canada, 2003b).

La majeure partie de nos répondants ont obtenu un emploi sur l'île de Montréal après leur passage dans les OC. Ceci vient nuancer notre deuxième hypothèse secondaire (deuxième volet) puisque les nouveaux immigrants usagers des OC qui se sont insérés sur le marché du travail, ont généralement trouvé un emploi à

l'extérieur du territoire d'intervention de leur OC, mais leur territoire d'insertion se limite à l'île de Montréal et n'est pas métropolitain. .

Nos résultats d'enquête font aussi ressortir que le marché du travail de nos répondants n'est pas segmenté selon le territoire d'intervention des OC. Toutefois, ce marché reste segmenté selon le genre. En effet, la thèse montre que l'intégration des femmes se différencie de celle des hommes immigrants issus des minorités visibles en ce sens qu'elles s'insèrent plus rapidement sur le marché du travail. En outre, beaucoup de femmes ont obtenu un emploi après la formation dans les OC comparativement aux hommes. Toutefois, les résultats de notre enquête ne sont pas généralisables à cause de l'instabilité de l'échantillon (91 répondants).

Cette thèse vient également valider les indicateurs d'intégration de Piché et Bélanger (1995) à savoir le développement de la confiance en soi, l'intégration à des réseaux sociaux, l'acquisition d'une nouvelle dynamique de recherche d'emploi, le taux de satisfaction sur le marché du travail, l'emploi lié à sa formation, etc. Les OC concourent à épanouir les nouveaux immigrants en leur offrant plusieurs services ou activités. Les méthodes de recherche d'emploi telles que la confection des cartes d'affaires, l'élaboration des CV et des lettres de présentation et les simulations filmées d'entrevue sont les activités les plus prisées par les usagers. Ces activités ouvrent très souvent des voies d'accès au marché du travail stable et instable et aux

réseaux sociaux. Rappelons que 49,50 % des répondants ont obtenu un emploi à la suite de leur passage dans un OC. Cependant, la thèse va au-delà des indicateurs de Piché et Bélanger (1995) dans la mesure où elle révèle que les nouveaux immigrants apprennent aussi la culture locale, une condition essentielle à une intégration économique. En offrant des services qui facilitent leur intégration (sociale, culturelle et économique), les OC contribuent au changement des attitudes des usagers qui finissent par s'adapter – toute proportion gardée - à la culture locale. Conséquemment, les OC donnent de la valeur aux compétences étrangères en favorisant leur accès au marché du travail (Guo, 2002). En effet, la majorité des emplois obtenus par les usagers sont permanents (63,3 %) tandis que 36,7 % des emplois sont par contrat. 55 % des emplois permanents et 68 % des emplois par contrat sont dus aux services des OC. Ainsi, notre deuxième hypothèse exploratoire secondaire (premier volet) laissant présager que les nouveaux immigrants issus des minorités visibles qui ont bénéficié des services des OC s'insèreraient davantage dans un secteur précaire d'emploi que le secteur stable est à nuancer également. Toutefois, une proportion relativement importante des usagers obtient un emploi correspondant à leur qualification et plusieurs usagers n'ont pas observé d'actes de discrimination dans leur processus d'intégration économique.

L'enquête révèle qu'une proportion importante des nouveaux immigrants usagers (40,7 %) fréquente les OC pour apprendre les méthodes de la recherche d'emploi et se positionner relativement au marché de l'emploi québécois (16,5 %). Par conséquent, le premier volet de notre première hypothèse exploratoire de recherche voulant que les usagers contacteraient les OC afin de connaître le marché du travail au Québec serait ainsi à nuancer puisque ces usagers semblent s'intéresser plus aux méthodes de recherche d'emploi quelque soit leur origine ethnique et leur genre.

Les nouveaux immigrants y sont référés par plusieurs sources, dont les services gouvernementaux qui en ont informé 53 % de nos répondants. Ainsi, le second volet de notre première hypothèse exploratoire est aussi à nuancer, car bien que les services gouvernementaux orientent les immigrants francophones vers les OC, les immigrants, en général, sont aussi référés aux OC par d'autres sources; et les services gouvernementaux interviennent plus efficacement auprès des immigrants francophones dans la connaissance de l'existence des OC (58,7 %), qu'auprès des non francophones, plus spécifiquement des allophones (18,2 %). La thèse montre que l'État va au-delà du financement des projets. Il véhicule de l'information relative aux OC. Il contribue à la promotion des OC. Cela constitue une autre manière de faire reconnaître le rôle des OC auprès des usagers. Notre enquête a montré que les

fonctionnaires semblent peu informer les immigrants latino-américains de l'existence des OC d'insertion en emploi. Ce serait un facteur explicatif du fait que peu de nouveaux immigrants feraient appel aux services de ces OC (Renaud, 2003). Il y aurait donc lieu que les autorités politiques fassent une meilleure promotion des services communautaires afin d'accroître leur fréquentation par des immigrants non francophones issus des minorités visibles.

Le gouvernement constitue le principal bailleur de fonds des OC. Nous avons montré que le gouvernement fédéral finance l'immigration par l'octroi des fonds au gouvernement provincial selon le nombre d'immigrants reçus. En revanche, le gouvernement provincial ne finance pas toujours les OC selon le nombre d'immigrants reçus. C'est face à ce constat que nous nous sommes questionnés sur l'impact des décisions gouvernementales sur le recrutement des usagers par les OC à Montréal et sur l'efficacité des financements. Les fonds accordés à l'intégration des nouveaux immigrants sont-ils suffisants afin de produire les impacts souhaités? Au Québec, les OC sont ballotés entre la vision gouvernementale et les enjeux que pose un Québec multiculturel (Reichhold, 2010). Durant les dernières années, l'investissement /per capita du gouvernement fédéral est largement supérieur à celui du gouvernement provincial. On peut alors s'interroger si le gouvernement du Québec fait assez pour l'intégration des nouveaux immigrants. Pour atténuer les

effets du sous-financement de l'intégration des nouveaux immigrants au Québec, le gouvernement provincial ne pourrait-il pas impliquer davantage les entreprises du secteur privé? Ces actions ne peuvent-elles pas se combiner à une réorganisation de l'offre de services du secteur communautaire en tenant compte des vrais besoins et des aspirations des populations immigrantes? En outre, la majorité des usagers des services communautaires (près de 66 %) sont âgés de 30 à 40 ans alors que le gouvernement fixe l'accès (de la plupart) des programmes d'insertion à 35 ans excluant du coup plusieurs nouveaux immigrants qui en ont vraiment besoin. L'État ne peut-il pas élargir ses critères d'admissibilité afin de faciliter l'absorption d'une grande proportion des nouveaux immigrants par le marché du travail québécois?

Par ailleurs, il ressort des résultats de l'enquête que le MICC, qui ne finance pas l'insertion des immigrants selon le nombre d'immigrants reçus, est toutefois plus flexible et moins contrôlant qu'Emploi-Québec. Le MICC consulte souvent les OC dans la gestion de l'immigration au Québec. Ce mode de collaboration correspond à la gouvernance par coordination (Bagnasco et Le Gales, 1997). À contrario, dans son partenariat avec les OC, Emploi-Québec impose ses manières de faire. Richmond et Shields (2004) et Bourque (2007) dénoncent ce type de partenariat où le gouvernement exerce un contrôle sur les OC. Notre recherche a mis en lumière l'impact des décisions gouvernementales sur la qualité des services offerts par les OC

et sur le recrutement de leurs usagers, ce dernier aspect renvoyant à notre troisième hypothèse spécifique.

Notre recherche présente cependant des biais qui ont pu influencer certains résultats. Nous insistons particulièrement sur la limite liée au «choix des participants» à l'enquête. Les conseillers en emploi ont contacté les usagers afin d'obtenir une participation à l'enquête. Cela a pu influencer le type d'usagers ayant participé à l'étude et les réponses à nos questions. De plus, plusieurs résultats devront être confirmés par d'autres recherches à cause de l'instabilité de notre échantillon. Certaines pistes telles que les raisons du contact avec les OC devraient être approfondies puisque la présente recherche s'est penchée uniquement sur le principal justificatif du contact avec les OC. En supposant que les immigrants en difficulté d'intégration économique se tournent vers les OC à Montréal, il serait intéressant pour les chercheurs de suivre le cheminement en emploi de ces nouveaux immigrants en fonction des besoins d'un marché local exigeant, sélectif et réclamant une main-d'œuvre qualifiée et spécialisée.

De plus, nous avons mis l'accent sur le premier emploi occupé par les usagers après la formation. Or la théorie du premier emploi stipule que le premier emploi de l'immigrant est en dessous de ses qualifications (chapitre I). Une étude sur le second emploi des usagers ferait mieux ressortir l'impact des services offerts par les OC La

question de la discrimination mérite aussi un approfondissement. En fait, le Québec devient de plus en plus multiculturel. Par des annonces publicitaires sur les ondes de la télévision, le gouvernement sensibilise les Québécois à la nécessité de l'immigration. La population nationale et les gestionnaires d'entreprise devraient ainsi mieux percevoir le rôle des immigrants, mais ces derniers rencontrent néanmoins plus de difficultés à s'intégrer le marché du travail.

L'influence d'autres variables sur l'impact des services offerts aux nouveaux immigrants de minorités visibles mériteraient d'être traitée : la langue individuelle et non pas celle utilisée dans cette thèse, l'origine ethnique des immigrants, le lieu de diplomation, le niveau d'étude, la formation et le parcours migratoire. Chacune de ces variables influence l'insertion des minorités visibles sur le marché du travail. Enfin, une piste intéressante de recherche serait l'analyse détaillée de la répartition des OC par territoire au Québec selon le type d'utilisateur et le financement accordé. Cette piste pourrait être complétée par une seconde qui s'attarderait sur l'examen de l'intervention en emploi des gouvernements auprès des immigrants en fonction des variables que nous avons évoquées plus haut.

ANNEXES

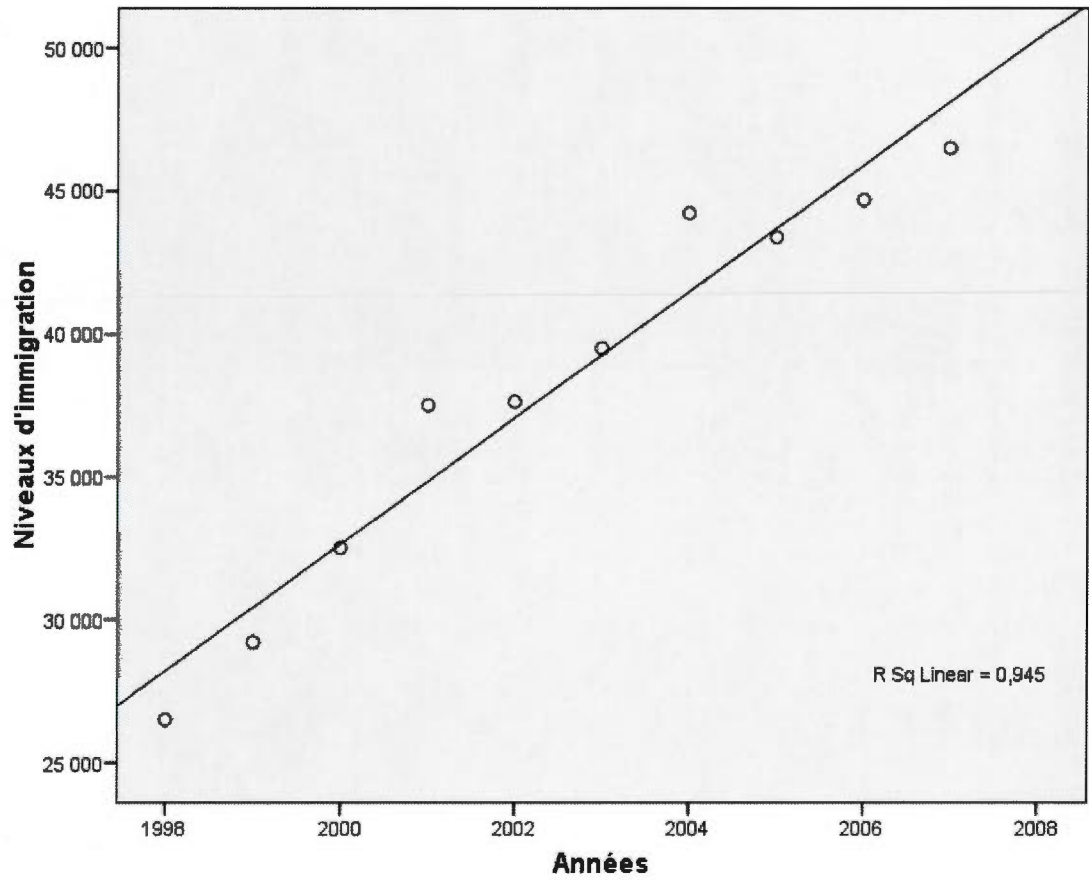
Annexe A.1 : Définition des concepts liés à l'intégration

Revenons à la publication du CAMO-PI (p9). Selon le document, le M.A.I.I.C.C83 ferait la différence entre «intégration économique» – que nous venons de définir - et «insertion» en emploi. Celle-ci serait de court terme et ferait allusion au premier temps du processus d'intégration : premières expériences de travail, tâtonnement, familiarisation, recyclage ou formation avant de s'orienter vers une activité professionnelle plus stable. De ce point de vue, l'insertion en emploi constituerait une étape intermédiaire alors que l'intégration économique serait permanente. Cette dernière est perçue comme l'aboutissement de l'insertion en emploi. Poursuivant dans cette optique, l'insertion en emploi vise l'adaptation des immigrants au monde du travail canadien. Cette définition de «l'insertion» laisse supposer que le concept est lié au tâtonnement. Après cette période dite transitoire aboutissant à la reconnaissance de leur compétence, arrive l'intégration en emploi. Toutefois, cette perception de l'insertion semble quelque peu réductrice. Certains immigrants exercent des emplois correspondant à leur qualification sans suivre le processus (tâtonnement, familiarisation, etc.) décrit par le ministère. Comment peut-on appeler ce premier contact réussi avec le milieu de travail québécois ? Serait-il une intégration en emploi omettant le processus préliminaire à savoir l'insertion ? La question nous amène à la redéfinition du concept d'insertion. Celui-ci se conçoit comme des actions visant à faire évoluer une personne sans emploi vers une situation caractérisée par des échanges satisfaisants avec son environnement⁸⁴.

⁸³ Ministère des Affaires Internationales, de l'Immigration et des Communautés Culturelles, aujourd'hui MICC

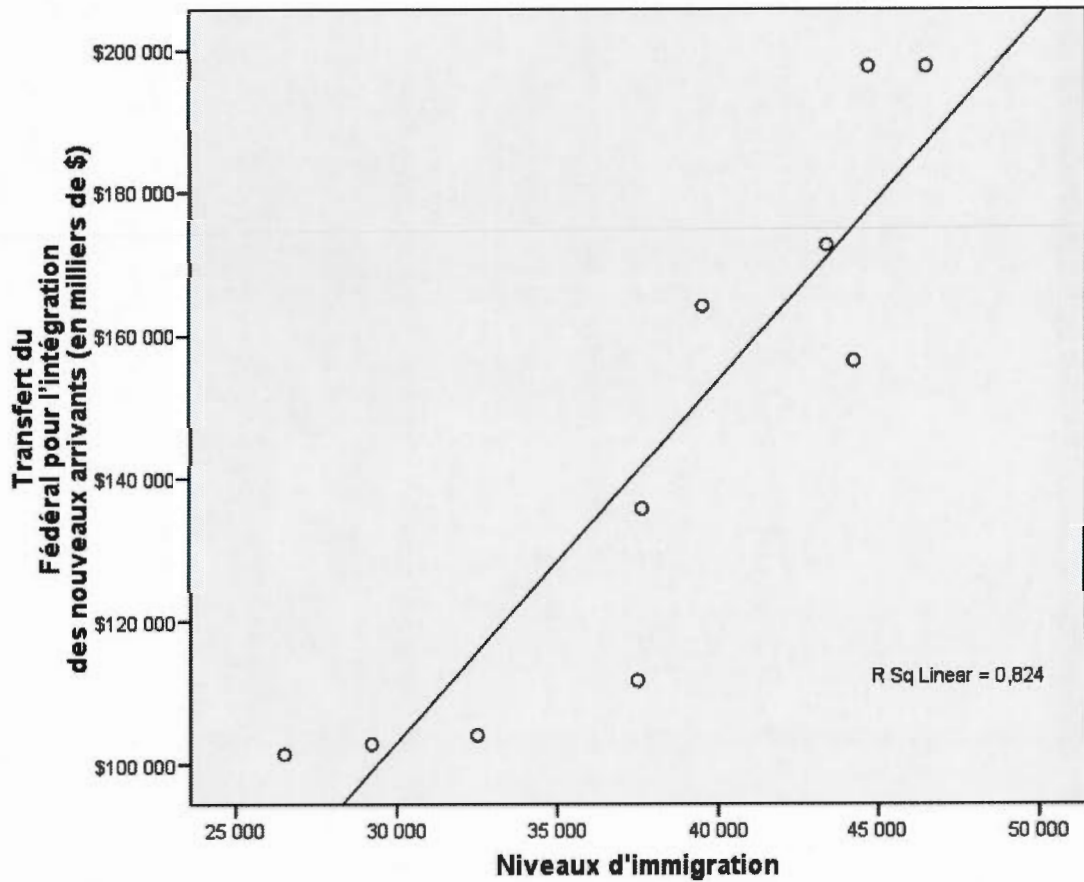
⁸⁴ <http://tiré.de.france.secrétariat.d'état.chargé.des.personnes.âgées.commission.ministérielle.de.terminologie.dictionnaire.des.personnes.âgées.de.la.retraite.et.du.vieillessement.sous.la.dir.de.jean-charles.sournia;coordonnés.par.nelly.wolf.et.loïc.dep/www.med.univ-rennes1.fr/sisrai/dico/1598.html>

Annexe A.2 : Évolution du niveau d'immigration au Québec 1998 - 2007



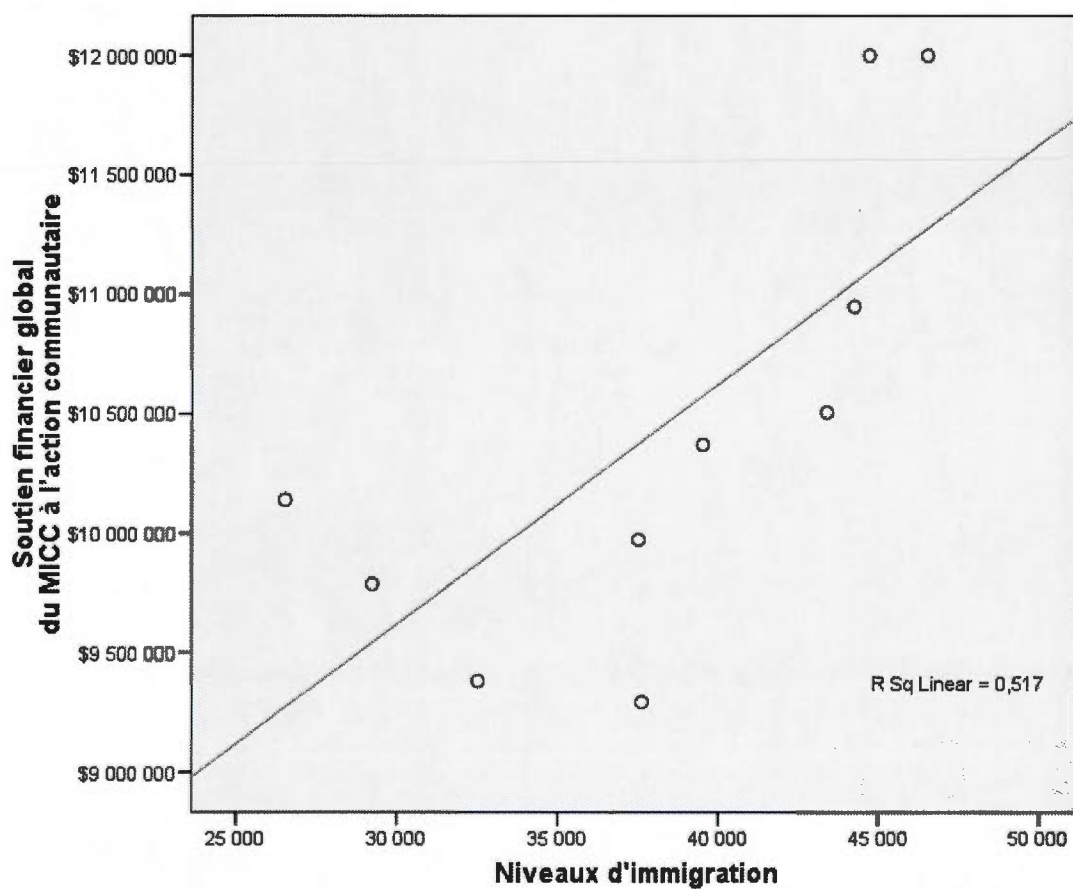
Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.3 : Évolution des transferts fédéraux vers le provincial selon le nombre d'immigrants reçus au Québec



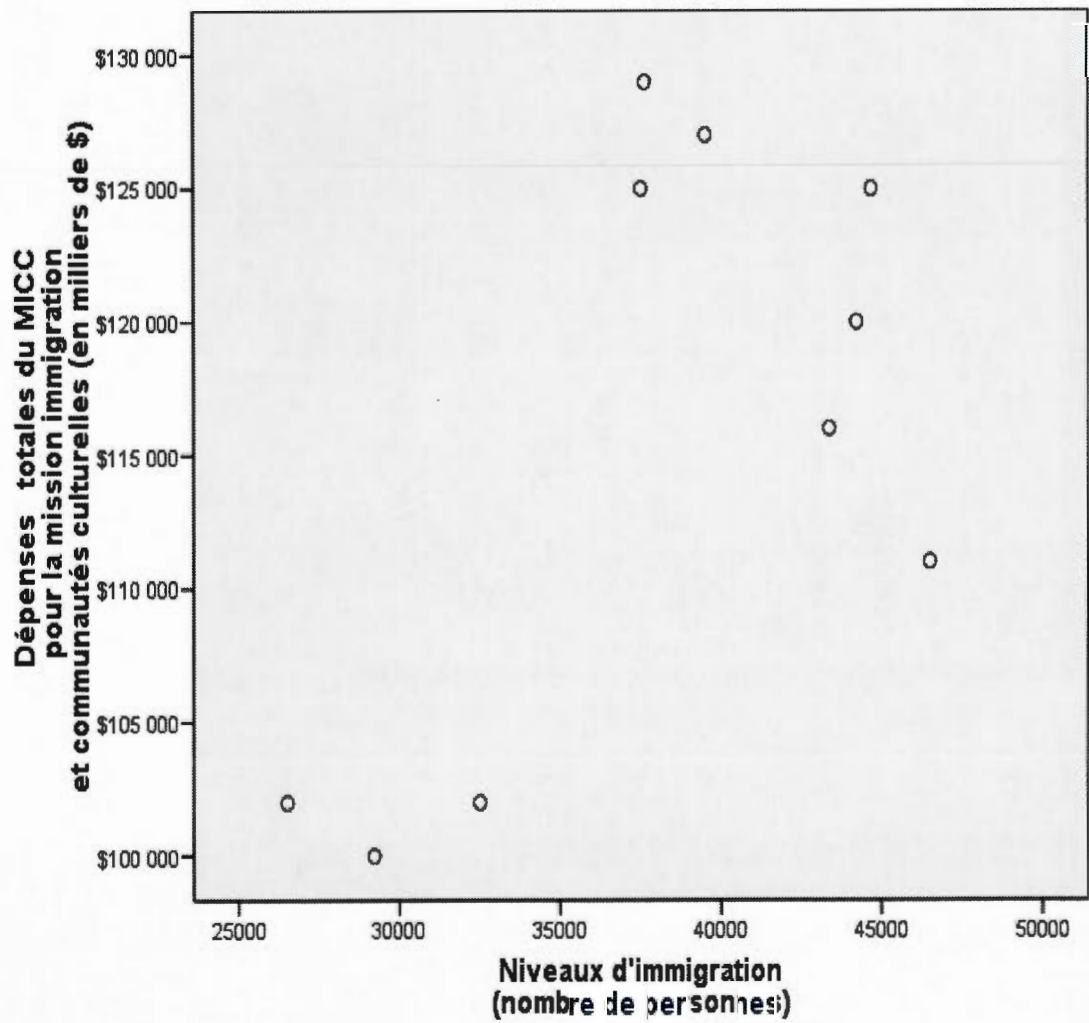
Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.4 : Soutien financier global du MICC à l'action communautaire et niveau d'immigration (courbe de régression)



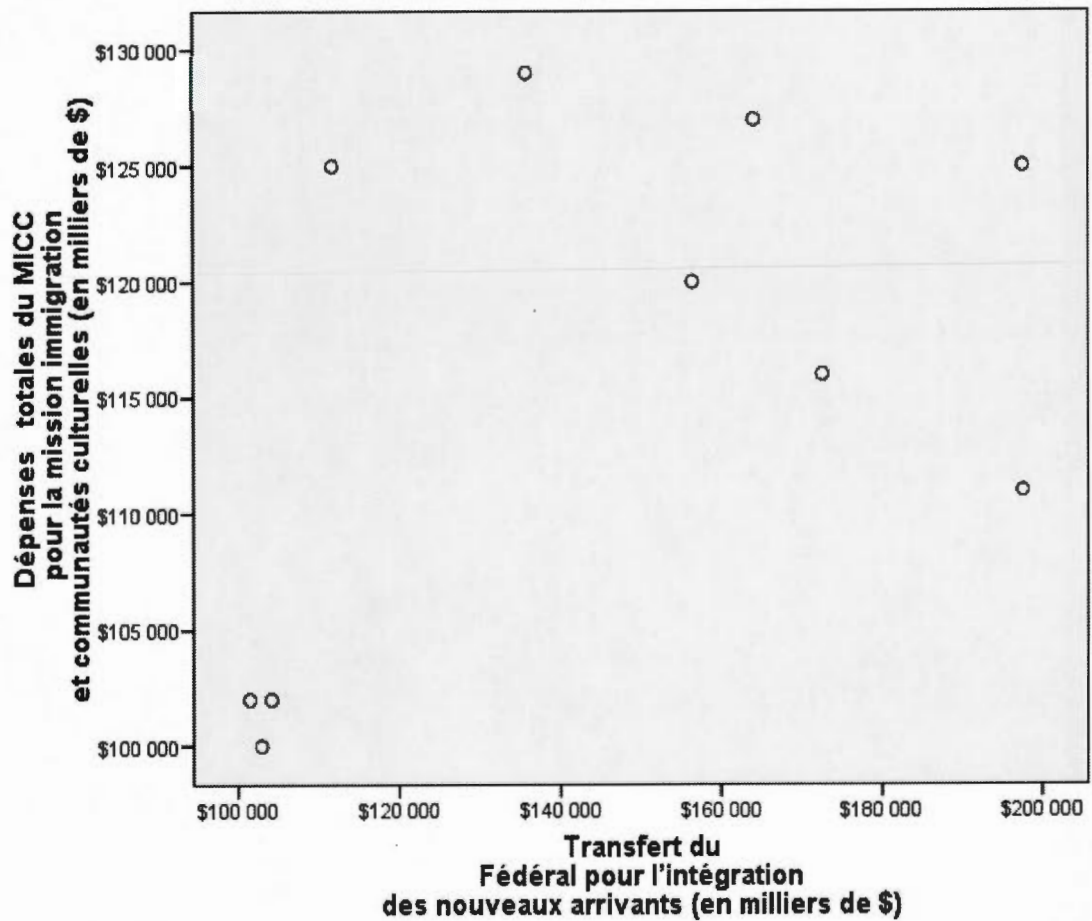
Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.5 : Dépenses totales du MICC pour la mission immigration et nombre d'immigrants



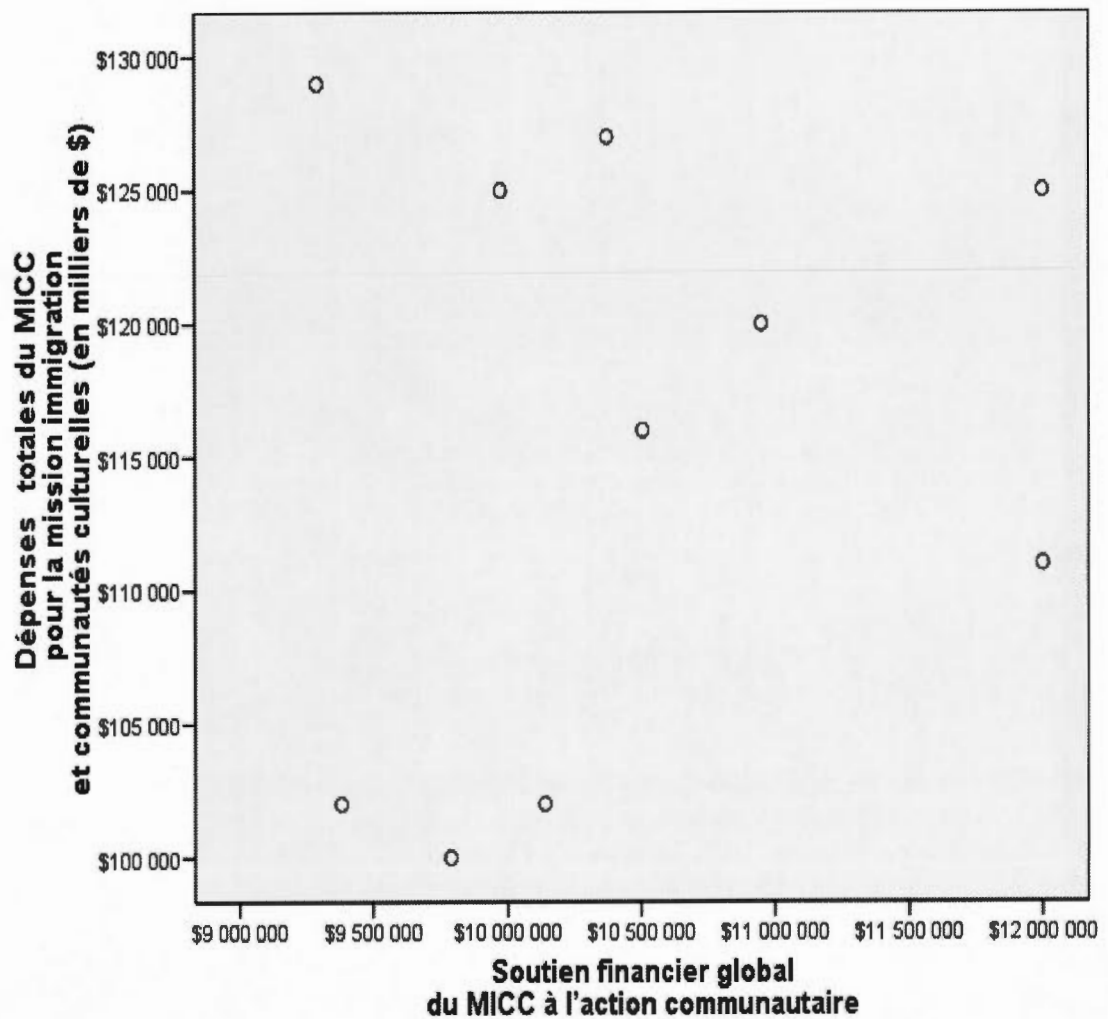
Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.6 : Transferts fédéraux et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles



Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.7 : Soutien financier global à l'action communautaire et dépenses totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles



Source : Inspirée de la compilation des données de TCRI (Table de consultation sur les réfugiés et immigrants) 1998-2008

Annexe A.8 : Schema d'interprétation de V Cramer et Phi

0,70	\leq V ou Phi		Relation très forte
0,50	\leq V ou Phi \leq	0,69	Relation forte
0,30	\leq V ou Phi \leq	0,49	Relation intéressante
0,10	\leq V ou Phi \leq	0,29	Relation faible
0,00	\leq V ou Phi \leq	0,10	Relation négligeable

Annexe B : Utilisation des ressources interpersonnelles

de leur première et seconde année de séjour
(pourcentages, effectifs entre parenthèses)

Région de naissance	Utilisation de sources interpersonnelles					
	Première année de séjour *			Seconde année de séjour**		
	Oui	Non	Total	Oui	Non	Total
Amérique du Nord et Reste de l'Europe	37.1% (23)	62.9% (39)	(62)	35.3% (18)	64.7% (33)	(51)
Afrique subsaharienne	25.0% (6)	75.0% (18)	(24)	7.7% (1)	92.3% (12)	(13)
Liban	39.5% (83)	60.5% (127)	(210)	25.4% (35)	74.6% (103)	(138)
Moyen-Orient et Afrique du Nord	31.3% (41)	68.7% (90)	(131)	29.9% (29)	70.1% (68)	(97)
Vietnam	61.2% (30)	38.8% (19)	(49)	65.8% (25)	34.2% (13)	(38)
Asie de l'Est, du Sud et Pacifique	40.0% (38)	60.0% (57)	(95)	35.2% (25)	64.8% (46)	(71)
Haïti	43.5% (20)	56.5% (26)	(46)	4.8% (1)	95.2% (20)	(21)
Amérique centrale, du Sud et Caraïbes	44.6% (25)	55.4% (31)	(56)	39.0% (16)	61.0% (25)	(41)
Europe de l'Est et Asie centrale	40.0% (18)	60.0% (27)	(45)	45.7% (16)	54.3% (19)	(35)
France	30.6% (19)	69.4% (43)	(62)	20.5% (8)	79.5% (31)	(39)
Nombre ayant répondu	38.8% (303)	61.2% (477)	(780)	32.0% (174)	68.0% (370)	(544)

** Chi-carré de Pearson = 18.57 niveau de signification de 0.029

* Chi-carré de Pearson = 40.54 niveau de signification de 0.000

Source : Enquête sur l'Établissement des nouveaux immigrants, 1990-1992

SOURCE : Chavez, Brigitte. 2000. « Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 104p

Annexe C : Liste des OC en employabilité à Montréal

NO	Organismes	Sigles	Code postal	Tél.
1	Carrefour des nouveaux arrivants	CANA	H3L 2L9	514 382-0735
2	Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville	CACI	H4J1H6	514 856-3511
3	Filière employabilité	FE	H2B3A8	514 381-1171
4	Carrefour Solidarité Anjou	CSA	H1K2B6	514-355-4417
5	Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrants(es)	ALAC	H3W3E7	514 737-3642
6	Centre multi-ethnique de Notre-Dame-de-Grâce	CMENDG	H4V1S7	514 486-7465
7	Petites-Mains	Petites-Mains	H2R1W9	514.738.8989
8	Projet Genèse	PG	H3W1M1	514 738-2036
9	PROMIS	PROMIS	H3T1C8	514 345-1615
10	Accueil liaison pour arrivants	ALPA	H1V2C8	514 255-3900
11	Centre d'intégration multi-services de l'Ouest de l'Île	CIMOI	H8Y2B1	514 421-0415
12	Centre communautaire des femmes sud-asiatiques	CCFSA	H2J2J5	514-528-8812
13	Centre d'action socio communautaire de Montréal	CASCM	H2T2P3	514-842-8045
14	Hirondelle	Hirondelle	H2V4J4	514 281-5696
15	Collectif des femmes immigrantes du Québec	CFI	H2S2H3	514 271-3533
16	Carrefour Bio local emploi	Carrefour BLÉ	H2S2S4	514 279-3669

17	Centre d'accueil et de référence sociale et économique pour immigrants	CARI St-Laurent	H4L3M8	514 748-2007
18	Accueil aux Immigrants de l'Est de Montréal	AIEM	H1S1M2	514-7234939
19	Centre de recherche d'emploi de l'Est	CREE	H1S1M2	514 256-1645
20	Centre d'aide aux familles immigrantes	CASA-CAFI	H4G1M9	514 - 844-3340
21	Alternatives	Alt.	H2X2J1	514 982-6606
22	clef pour l'intégration au travail des immigrants	AMPE-CITI	H2L3Z2	514 987-1759
23	Centre des femmes de Montréal	CFM	H2X2N6	514 842-4780
24	Fondation ressources jeunesse	FRJ	H3A3C8	514 982-0577
25	Carrefour de liaison et d'aide multi-ethnique	CLAM	H3N1Z1	514 271-8207
26	Centre social d'aide aux immigrants	CSAI	H4E3X8	514 932-2953
27	Carrefour jeunesse emploi de Côte-des-Neiges	CJECND	H3S2A6	514 342-5678
28	Carrefour jeunesse-emploi Bourassa-Sauvé / Rond-point jeunesse au travail	CJEBS	H1G2Z2	514 327-5555
29	Action des femmes handicapées de Montréal	AFHM	H3G1T3	514 861-6903
30	Centre alpha Sainte-Anne	CASA	H2S2G7	514 278-3715
31	AGENCE OMETZ	OMETZ	H3W1M6	514 342.0000
32	Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes	CEJFI	H4L1H3	514 744-2252
33	Centre des travailleuses en maisons privées	CTMP	H3S2B4	514 750-1710
34	Centre génération emploi	CGE	H3N1X1	514 948-0000
35	Centre Scalabrini pour réfugiés et immigrants	CSRI	H2C1T9	514 387-4477
36	Intégration jeunesse du Québec	IJQ	H2L1R4	514 598-7319

Annexe D : questionnaire et guide d'entrevue

Code organisme :

Numéro questionnaire :

1. Pourquoi êtes-vous allé(e) vers un organisme communautaire dans votre recherche d'emploi ?

	Raisons évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Connaître les approches de la recherche d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Se situer au niveau du marché de l'emploi québécois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Connaître le milieu québécois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Recommandé par Emploi-Québec, un ordre, MICC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Pour avoir un emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Par hasard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	J'utilisais tous les moyens, je frappais à toutes les portes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Recommandé par un ami, parent, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Internet, annonces, etc..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Pour refaire mon CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Comment avez-vous appris l'existence de... (NOM DE L'ORGANISME)

?

1.....Un ami / un parent

2.....Publicité/média

3.....Internet

4.....Service d'immigration / MICC

5.....CLE/Emploi-Québec

6.....Référé par un ordre (ingénieur, santé,...)

7.....Centre d'orientation

8.....Autres (précisez).....

**3. Pourquoi avez-vous opté pour..... (NOM DE L'ORGANISME)
plutôt qu'un autre ?**

1.....Qualité de service

2.....Emplacement proche de chez nous

3.....Proposition d'un ami/parent/membre de ma communauté

4.....Proposition des agents de l'immigration

5.....Référé par un CLE

6.....Par hasard

7.....Sans raison spécifique

8.....Autres (précisez)

4. Dites-nous ce que vous avez apprécié et n'avez pas apprécié chez
(NOM DE L'ORGANISME) ...lors de votre passage ?

	Ce que j'ai apprécié	1 ^{ère} mention	2 ^{ème} mention	Autres mentions
1	Ils/elles sont très attentifs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ils/elles sont chaleureux, accueillants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ils/elles aiment les gens et leur travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Leur sérieux et la bonne organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Leur professionnalisme, compétence et expertise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Leur dynamisme et leur disponibilité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Leur bonne gestion de la diversité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	J'ai beaucoup appris avec eux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Accès à tous les matériels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	J'ai obtenu du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	J'ai été (bien) informé, orienté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	C'est relaxe, bonne ambiance dans l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ce que je n'ai pas apprécié	1 ^{ère} mention	2 ^{ème} mention	Autres mentions
1	Rien (de particulier)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Absence de spécialiste (en ingénierie...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	C'est nous-mêmes qui cherchons le travail; ils ne nous trouvent pas d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Service non personnalisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5	Pas assez de temps (3 semaines insuffisantes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Manque de suivi après la formation, on se sent abandonné(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	J'ai été offensé(e) par un(e) conseiller(e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Je redoute l'efficacité de ces organismes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Temps de formation trop long (6 sem.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Manque de matériels (ordinateurs...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Influence d'un public particulier (Latino, Français, Arabe...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Autres (précisez)			

5. Avez-vous eu des moments difficiles lors de votre passage dans l'organisme(NOM DE L'ORGANISME) ?

1.....Oui Pourquoi ?.....

	Difficultés évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Je me sentais frustrer aux moments d'appeler les employeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	L'approche téléphonique a été difficile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Un employé m'a offusqué (e)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4	Temps d'attente trop long dans le corridor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Manque de matériel (ordinateurs,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	J'avais des difficultés avec l'accent des autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Autres			

2.....Non

6. Selon vous, quelles sont les limites de cet organisme ?

	Limites évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Absence de moyens financiers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ils/elles obéissent à un système complexe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Problèmes de matériel (ordinateurs désuet,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Ne trouvent pas stage/emploi pour nous	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Personnel non spécialisé dans notre domaine (ingénierie,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Rien à dire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Personnel n'est pas souriant, pas accueillant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Offres d'emplois envoyés ne sont pas spécialisées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Absence d'annonces, pas de publicité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10	Très peu de contacts directs avec les entreprises, peu de réseaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Nombre d'encadreurs insuffisants; manque de suivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Temps de travail insuffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Un organisme ne peut intégrer un diplômé du 3 ^e cycle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Local restreint, manque de place pour manger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Autres (précisez).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. **Quelles sont les forces de cet organisme ?**

	Forces de l'organisme	1^{ère} mention	2^{ème} mention	Autres mentions
1	Dynamisme de l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bonne communication avec les usagers, disponibilité, écoute des usagers, le suivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bonne expérience de l'équipe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Activités intéressantes, bonne organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Visites des employeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	L'organisme nous motive et améliore notre connaissance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Rien à dire, difficile à dire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Professionnalisme, compétence et expertise des conseillers (X et Y)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Ils sont préparés pour les ingénieurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ils nous apprennent à chercher des emplois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Aide à découvrir le milieu, offre les moyens d'obtention de l'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. **Pouvez-vous nous rappeler brièvement les services que vous avez reçus de(NOM DE L'ORGANISME) ?**

Services reçus	codes	a) Top of mind (1ère mention)	b) 2è mention	c) Autres mentions
Accueil	1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Référence	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseautage	3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Francisation	4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stage d'emploi	5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intervention des conférenciers	6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Counselling individualisé	7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissance de soi	8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Élaboration de CV et lettres	9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation en recherche d'emploi (appels, Internet..)	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Simulation d'entrevue (vidéo,..)	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tous les services	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (précisez).....	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Pour un nouvel arrivant, voyez-vous des avantages au fait de bénéficier des services de cet organisme ? Pourquoi ?

1.....Oui Parce que.....

	Avantages évoqués	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Nous apprenons beaucoup (vie courante, marché du travail...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nous apprenons des méthodes de recherche d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	On gagne beaucoup de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Les services y sont formidables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	C'est un lieu d'information, d'orientation...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Rien à dire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ils mettent leurs ressources matérielles à notre disposition (ordinateurs, Internet...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	C'est le seul et meilleur moyen de rentrer dans le système	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Confiance en soi, soutien moral et psychologique, courage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Ça dépend du cheminement de chaque individu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Autres (précisez).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.....Non Parce que.....

	Raisons évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions

1	C'est nous mêmes qui cherchons le travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Pensez-vous que les activités fournies par (NOM DE L'ORGANISME) vous ont aidé dans votre recherche d'emploi ? Pourquoi ?

1.....**Oui** Parce que.....

	Contributions des activités fournies	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	J'ai obtenu du travail grâce à l'organisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Ça apporte du soutien moral, la motivation et le courage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	J'ai connu les méthodes de recherche d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nous apprenons à passer les entrevues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	J'ai obtenu des entrevues grâce aux activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	J'ai eu des contacts avec les employeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Intéressants (très) pour les non francophones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Ça a amélioré mon discours, développé mes atouts, meilleure compréhension de mon domaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	J'ai acquis quelques éléments de base	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Autres (précisez).....			

2.....Non

Parce

que.....

	Raisons évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Je ne savais pas ce que je voulais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Les activités ne donnent rien du tout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Je n'ai pas d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Parmi les activités citées (plus haut), laquelle (s) vous a été particulièrement utile ? Pourquoi ?

Types D'activités		Raisons évoquées		Pourquoi ?	
		Top of mind (1ère mention)	2è mention	Parce que.....	
1	Accueil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1...On apprend beaucoup de choses pour les entretiens	
2	Référence et orientation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2...Ça permet d'être plus précis	
3	Réseautage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3...Ça donne le goût de la recherche du boulot	
4	Francisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4...Aide à rédiger le CV	
5	Connaissance de soi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5...C'est une expérience du marché du travail	
6	Intervention des conférenciers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6...Ça permet de discuter avec un employeur au téléphone	
7	Counselling individualisé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7...On apprend à connaître le marché caché	
8	Immersion professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8...Les moyens sont bons	
9	Élaboration de CV, cartes d'affaires et lettres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9...On n'apprend pas grand chose	
10	Formation en recherche d'emploi (appels, Internet...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
11	Simulation d'entretien (vidéo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
12	Tous les services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
13	Rien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
14	Autres (précisez)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

12. Quelle a été la durée de votre formation avec l'organisme ?

Nombre de semaines :.....

**13. Avez-vous obtenu un emploi à la suite des services offerts
par..... (NOM DE L'ORGANISME) ?**

1.....Oui

2.....Non, *Sinon, enquêteur passez à la question 23*

**14. Combien d'emplois avez-vous obtenu depuis votre passage dans
l'organisme...?**

Nombre d'emploi.....

88...Pas d'emploi

obtenu

15. Pouvez-vous nous indiquer tous ces emplois obtenus après avoir été en contact avec l'organisme (NOM DE L'ORGANISME)... et le code postal des entreprises SVP ? . Veuillez commencer par votre premier emploi.

Rang	Nom ou type de l'emploi	Code postal
1^{er} emploi		
2^{ème} emploi		
3^{ème} emploi		

16. Après l'utilisation des services de l'organisme....., combien de mois avez-vous mis avant d'obtenir votre premier travail ?

Nombre de mois..... Soitsemaines 88...Pas d'emploi
obtenu

17. Parmi les affirmations suivantes, laquelle représente le mieux la localisation de votre premier emploi ? Cochez une seule case Cet emploi est localisé :

- Dans le même arrondissement/quartier que l'organisme.....
- Sur l'île de Montréal
- Dans la région métropolitaine de Montréal
- Dans une autre ville ou en région
-88 Pas d'emploi obtenu

18. Parmi les caractéristiques suivantes, lesquelles décrivent le mieux ce premier emploi ?

- Cet emploi a été obtenu grâce aux services offerts par l'organisme.. : Oui

Non

.....88 Pas d'emploi obtenu

- Cet emploi était à temps : Plein Partiel 88.....Pas d'emploi obtenu
- Pour la rémunération, il était payé : En dessous salaire minimum Au salaire minimum Au dessus du salaire minimum 88..... Pas d'emploi obtenu
- Cet emploi était : À contrat Permanent 88 ...Pas d'emploi obtenu
- Cet emploi requérait des qualifications particulières : Oui Non 88...Pas d'emploi obtenu
- Cet emploi était lié à : Votre formation académique Votre expérience professionnelle Aux deux (formation et expérience prof) Aucune 88.....Pas d'emploi obtenu
- Globalement, cet emploi correspondait à mes attentes Oui Non 88....Pas d'emploi obtenu

19. Parmi les affirmations suivantes, laquelle représente le mieux la localisation du deuxième emploi ? Cochez une seule case Cet emploi est localisé :

- Dans le même quartier que l'organisme.....

- Sur l'île de Montréal
- Dans la région métropolitaine de Montréal
- Dans une autre ville ou en région
- 88Pas d'emploi obtenu

20. Parmi les caractéristiques suivantes, lesquelles décrivent le mieux votre deuxième emploi ?

- Cet emploi était à temps : Plein Partiel
- Pour la rémunération, il était payé : En dessous Au salaire minimum Au dessus du salaire minimum
- Cet emploi était : À contrat Permanent
- Cet emploi requérait des qualifications particulières : Oui Non
- Cet emploi était lié à : Votre formation académique Votre expérience professionnelle Aux deux (formation et expérience prof) Aucune
- Globalement, cet emploi correspondait à mes attentes Oui Non

21. Avez-vous travaillé (au Canada) avant votre contact avec l'organisme (NOM DE L'ORGANISME)....? Si oui, nommez les emplois occupés. Si aucun emploi, passez à la question suivante.

1.....oui

11.....Premier emploi

12.....Deuxième emploi

13.....Troisième emploi

2.....non

22. Avez-vous bénéficié d'un programme gouvernemental pour votre emploi après avoir bénéficié des services de l'organisme ?

1.....Oui, si oui, lequel ?....

1...Prime mixte

2.....Non

23. Selon vous, pourquoi avez-vous eu de la difficulté à obtenir un emploi ?

	Difficultés évoquées	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Je n'ai eu aucune difficulté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Le manque d'une expérience canadienne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La surqualification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mon secteur d'activité (médical,...) est très fermé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Problème avec le français	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Problème avec l'anglais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7	Discrimination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Le manque de réseaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Manque de confiance aux immigrants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Autres (précisez).....			

24. **Pensez-vous être discriminé-e en raison de votre origine ethnique ou pour une raison quelconque dans votre recherche d'emploi ?**

1.....Oui

2.....Non

25. **Dans l'ensemble, considérez-vous que votre contact avec...(NOM DE L'ORGANISME)...vous a été bénéfique pour votre insertion en emploi ? Pourquoi ?**

1.....Oui, Parce que

	Effets bénéfiques évoqués	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	J'ai obtenu un emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bénéfique (très)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Ça m'a permis de comprendre le système	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	J'ai eu des contacts intéressants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Ça m'a permis de me faire un réseau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	On nous oriente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	C'est un moyen de s'ajuster	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8	Autres (précisez).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---	------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

2.....Non, parce que.....

	Raisons évoquées	1ère	2ème	Autres
		mention	mention	mentions
1	Je n'ai rien appris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Globalement, en dehors de l'aspect travail, qu'est ce que(nom de l'organisme vous a apporté ?

	Apports de l'organisme en dehors de l'aspect emploi	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	J'ai eu confiance en moi-même	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	J'ai appris la culture québécoise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	J'ai appris les bonnes manières du Québec, la réalité socioéconomique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Je me suis fait un réseau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	On parle de tout sauf la politique et la religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	On a l'espoir et le moral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Rien du tout	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Autres (précisez).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Dans le cadre des activités organisées, avez-vous rencontré des gens ? Si oui, qui sont-ils ? Avez-vous gardé contact avec eux ? À quelles fins ?

1.....oui

2.....Non

	Types de personnes rencontrés	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Les nouveaux immigrants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Des employeurs de mon domaine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Des Québécois/Canadiens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Aucun	<input type="checkbox"/>		

	Types de relations évoqués	1ère mention	2ème mention	Autres mentions
1	Nous échangeons des offres d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Nous avons développé une confiance mutuelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Nous avons des rapports amicaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Nous échangeons à l'occasion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Nous échangeons pour des activités de divertissement, de culture....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Aucune relation, Pas d'échanges d'information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Autres (précisez).....	<input type="checkbox"/>		

Profil des bénéficiaires de service

28. Âge.....
29. Code postal (au moment du passage dans l'organisme).....
30. Nombre d'année de votre scolarité :.....
31. Champ de formation / compétence:..
32. Situation matrimoniale actuelle
- 1.....Célibataire 2.....Marié-e 3.....divorcé-e
33. Nombre d'enfant.....
34. Pays d'origine.....
35. Sexe
- 1.....F 2.....M
36. Date d'arrivée.....
37. Date de l'entrevue :
38. Période de passage dans l'organisme.....
39. Quelle était votre source de revenus au moment du contact avec(nom de l'organisme)

- 1.....Aide social 2.....Travail 3....Revenu personnel
4.....Autre (précisez).....

40. Langues parlée couramment

- 1Français 2.....Espagnol 3.....Anglais 4.....Autres

Nous vous remercions pour avoir accepté de répondre à notre questionnaire

Guide d'entrevue

I. PROFILE DU RÉPONDANT

- Quelle est votre fonction dans l'organisme ?
- Depuis combien de temps occupez-vous ce poste ?

II. IMPACT DES SERVICES SUR LES USAGERS

A. Quels sont les services offerts par votre organisme aux personnes migrantes de minorités visibles en difficulté d'insertion économique ?

- Qui peut en bénéficier ?
- Quels en sont les critères de sélection ?
- Comment rejoignez-vous ces populations ?

B. Dans quelle mesure les services offerts contribuent-ils à l'insertion des personnes ?

- Comment évaluez-vous la pertinence des services offerts ?
- Comment faites-vous l'évaluation des besoins des immigrants en matière d'insertion ?
- Comment évaluez-vous les besoins du marché du travail afin de faciliter l'insertion des usagers de service ?
- Comment vous assurez-vous qu'il existe un lien entre l'immigrant qui désire s'insérer et les besoins du marché ?

- Comment se distinguent vos services de ceux fournis par Emploi-Québec et du ministère de l'immigration ? Existe-il des services différents de ceux d'Emploi-Québec et/ ou du ministère ?

III. RAPPORT AVEC LES PALIERS DU GOUVERNEMENT ?

A. Comment évaluez-vous vos rapports avec le gouvernement (Emploi-Québec, municipal, provincial et fédéral). Globalement, quel est l'état des relations gouvernement-organismes communautaires en ce qui concerne l'insertion des personnes immigrantes au Québec ?

- Emploi-Québec : Par exemple, la gestion et l'octroi des programmes PRIIME et PRIIME mixte.
- Gouvernement du Québec : Par exemple, le gouvernement qui veut que vous lui donniez le nom de vos usagers.
- Municipalité

B. Dans quelle mesure les programmes gouvernementaux influencent-ils le type de services que vous offrez aux immigrants ?

- Quelle marge de manoeuvre possédez-vous à l'égard de l'aide gouvernementale ?

C. Existe-t-il des facteurs ou des raisons gouvernementales vous influençant dans le recrutement et la formation des usagers ? Quels en sont-ils ? Quels en sont les effets ?

D. Votre organisme, obtient-il des subventions de fonctionnement? Quelles en sont les conditions ?

- Quels sont les programmes que l'organisme utilise pour offrir les services d'employabilité ?

IV. PARCOURS EN INSERTION

A. Quelles sont les principales étapes du parcours d'un immigrant au sein de votre organisme ?

- Selon vous, quelles sont les étapes les plus marquantes ? Pourquoi ?
- Quelles sont les étapes qui semblent poser le plus de difficulté

B. Pouvez-vous nous faire un portrait des organismes communautaires d'employabilité pour les personnes immigrantes ?

- Comment ces personnes influencent-elles ces organismes communautaires et les services offerts ?

C. Globalement, comment voyez-vous l'insertion des personnes immigrantes de minorités visibles dans le futur ?

Annexe E : État matrimonial des répondants selon le groupe d'âge

			Situation matrimoniale actuelle du répondant			Total	
			Célibataire	Marié-e	Divorcé-e		
Tranche d'âge	25 ans ou moins	Répondants	0	1	0	1	
		%	0,0%	1,6%	0,0%	1,1%	
	26-30 ans	Répondants	5	4	0	9	
		%	21,7%	6,3%	0,0%	9,9%	
	31-35 ans	Répondants	10	18	2	30	
		%	43,5%	28,1%	50,0%	33,0%	
	36-40 ans	Répondants	5	24	0	29	
		%	21,7%	37,5%	0,0%	31,9%	
	41-45 ans	Répondants	2	9	0	11	
		%	8,7%	14,1%	0,0%	12,1%	
	46-50 ans	Répondants	0	4	2	6	
		%	0,0%	6,3%	50,0%	6,6%	
	51-55 ans	Répondants	0	2	0	2	
		%	0,0%	3,1%	0,0%	2,2%	
	56 ans et plus	Répondants	1	2	0	3	
		%	4,3%	3,1%	0,0%	3,3%	
	Total		Répondants	23	64	4	91
			%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe F.1 : Principale raison du contact avec les OC selon le sexe du Répondant

		Sexe du répondant		Total
		Femme	Homme	
Connaître les approches de la d'emploi recherche	Non mentionné	19	35	54
		57,6%	60,3%	59,3%
	Mentionné	14	23	37
		42,4%	39,7%	40,7%
Total		33	58	91
		100,0%	100,0%	100,0%

Annexe F.2 : Test du Chi-2 de la principale raison du contact avec les OC selon le sexe

	Value	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,067(b)	0,796		
Continuity Correction(a)	0,001	0,971		
Likelihood Ratio	0,067	0,796		
Fisher's Exact Test			0,827	0,484
Linear-by-Linear Association	0,066	0,797		
N of Valid Cases	91			

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,42.

Annexe F.3 : Principale raison du contact avec les OC selon la langue

			Catégories de langues		Total
			Francophones	Non Francophones	
Connaître les approches de la recherche d'emploi	Non mentionné	Répondants	35	19	54
		%	60,3%	57,6%	59,3%
	Mentionné	Répondants	23	14	37
		%	39,7%	42,4%	40,7%
Total		Répondants	58	33	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe F.4 : Test du Chi-2 de la principale raison du contact avec les OC selon la langue

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,067(b)	1	0,796		
Continuity Correction(a)	0,001	1	0,971		
Likelihood Ratio	0,067	1	0,796		
Fisher's Exact Test				0,827	0,484
Linear-by-Linear Association	0,066	1	0,797		
N of Valid Cases	91				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,42.

Annexe F.5 : Principale raison du contact avec les OC selon les secteurs géographiques

			Secteurs géographiques			Total
			Montréal Est	Montréal Centre	Montréal Ouest	
Connaître les approches de la recherche d'emploi	Non mentionné	Répondants	28	19	7	54
		%	70,0%	51,4%	50,0%	59,3%
	Mentionné	Répondants	12	18	7	37
		%	30,0%	48,6%	50,0%	40,7%
Total		Répondants	40	37	14	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe F.6 : Test du Chi-2 de la principale raison du contact avec les OC selon le secteur Géographique

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,369(a)	2	,186
Likelihood Ratio	3,415	2	,181
Linear-by-Linear Association	2,732	1	,098
N of Valid Cases	91		

A 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,69.

Annexe F.7 : Connaissance des OC selon le territoire d'étude

			Secteur géographique			Total
			Montréal Est	Montréal Centre	Montréal Ouest	
Comment avez-vous appris l'existence de l'organisme.....?	Connaissance de l'existence de l'O.C. par un proche	Répondants	10	16	4	30
		%	25,0%	43,2%	28,6%	33,0%
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par les services d'immigration / MICC	Répondants	13	6	2	21
		%	32,5%	16,2%	14,3%	23,1%
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par CLE/Emploi-Québec	Répondants	11	4	4	19
		%	27,5%	10,8%	28,6%	20,9%
	Autres	Répondants	6	11	4	21
		%	15,0%	29,7%	28,6%	23,1%
	Total	Répondants	40	37	14	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe F.8 : Test du Chi-2 de la Connaissance de l'existence de l'OC selon le territoire d'étude

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,857(a)	6	0,131
Likelihood Ratio	10,171	6	0,118
Linear-by-Linear Association	3,423	1	0,064
N of Valid Cases	91		

a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,92.

Annexe F.9 : Connaissance des OC selon la langue

			Catégories de langues		Total
			Francophones	Non Francophones	
Comment avez-vous appris l'existence de l'organisme.....?	Connaissance de l'existence de l'O.C. par un proche	Répondants	14	16	30
		%	24,1 %	48,5 %	33,0 %
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par les services d'immigration / MICC	Répondants	19	2	21
		%	32,8 %	6,1 %	23,1 %
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par CLE/Emploi-Québec	Répondants	15	4	19
		%	25,9 %	12,1 %	20,9 %
	Autres	Répondants	10	11	21
		%	17,2 %	33,3 %	23,1 %
	Total	Répondants	58	33	91
		%	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Annexe F.10 : Test du Chi-2 de la connaissance des OC selon la langue

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,541(a)	3	0,002
Likelihood Ratio	15,910	3	0,001
Linear-by-Linear Association	11,980	1	0,001
N of Valid Cases	91		

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,89.

Annexe F.11 : Mesure de la force de la relation entre les moyens de connaissance des OC et la langue

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	0,400	0,002
	Cramer's V	0,400	0,002
	Contingency Coefficient	0,371	0,002
N of Valid Cases		91	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Annexe F.12 : Répartition des répondants selon la langue

		Nombre de répondants	%
Français		58	63,7
	Espagnol	25	27,5

Autres	Anglais	1	1,1
	Chinois, Roumains, etc.	7	7,7
Total		91	100

Annexe F.13 : Connaissance de l'existence de l'OC selon le genre

			Sexe du répondant		Total
			Femme	Homme	
Comment avez-vous connu l'OC ?	Connaissance de l'existence de l'O.C. par un proche	Répondants	12	18	30
		%	36,4 %	31,0 %	33,0 %
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par les services d'immigration / MICC	Répondants	6	15	21
		%	18,2 %	25,9 %	23,1 %
	Connaissance de l'existence de l'O.C. par CLE/Emploi- Québec	Répondants	6	13	19
		%	18,2 %	22,4 %	20,9 %
	Autres	Répondants	9	12	21
		%	27,3 %	20,7 %	23,1 %
	Total	Répondants	33	58	91

		%	100,0 %	100,0 %	100,0 %
--	--	---	---------	---------	---------

Annexe F.14 : Test du Chi-2 de la Connaissance des O.C. selon le genre

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,294(a)	3	0,731
Likelihood Ratio	1,306	3	0,728
Linear-by-Linear Association	1,136	1	0,286
N of Valid Cases	91		

a. 0 cells (0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,89.

Annexe G.1 : Avantages potentiels des services selon le secteur géographique

			Secteurs géographiques			Total
			Montréal Est	Montréal Centre	Montréal Ouest	
Avantages éventuels(a)	Nous apprenons beaucoup (vie courante, marché du travail...)	Mentions	7	12	2	21
		%	10.6%	20.0%	10.5%	14.5%
	Nous apprenons des méthodes de recherche d'emploi	Mentions	14	15	6	35
		%	21.2%	25.0%	31.6%	24.1%
	On gagne beaucoup de temps	Mentions	4	3	0	7
		%	6.1%	5.0%	0.0%	4.8%
	Les services y sont formidables	Mentions	6	1	0	7
		%	9.1%	1.7%	0.0%	4.8%
	C'est un lieu d'information, d'orientation...	Mentions	16	15	6	37
		%	24.2%	25.0%	31.6%	25.5%
	Ils mettent leurs ressources matérielles	Mentions	2	2	0	4
		%	3.0%	3.3%	0.0%	2.8%
	C'est le seul et meilleur moyen de rentrer dans le système	Mentions	11	7	0	18
		%	16.7%	11.7%	0.0%	12.4%
	Confiance en soi, soutien moral et psychologique, courage	Mentions	4	3	0	7
		%	6.1%	5.0%	0.0%	4.8%
Ça dépend du cheminement de chaque individu	Mentions	1	2	1	4	
	%	1.5%	3.3%	5.3%	2.8%	
Autres	Mentions	1	0	4	5	

		%	1.5%	0.0%	21.1%	3.4%
Total		Mentions	66	60	19	145
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100%

Annexe G.2 : Avantages tirés des services offerts selon le genre

			Sexe du répondant		Total
			Femme	Homme	
AVANTAGES TIRÉS DES SERVICES(a)	J'ai obtenu du travail grâce à l'organisme	Mentions	7	8	15
		%	15,2%	11,3%	12,8%
	Ça apporte du soutien moral, la motivation et le courage	Mentions	4	5	9
		%	8,7%	7,0%	7,7%
	J'ai connu les méthodes de recherche d'emploi	Mentions	12	20	32
		%	26,1%	28,2%	27,4%
	Nous apprenons à passer les entrevues	Mentions	7	8	15
		%	15,2%	11,3%	12,8%
	J'ai obtenu des entrevues grâce aux activités	Mentions	3	5	8
		%	6,5%	7,0%	6,8%
	J'ai eu des contacts avec les employeurs	Mentions	1	11	12
		%	2,2%	15,5%	10,3%
	Intéressants (très) pour les non francophones	Mentions	1	3	4
		Mentions	2,2%	4,2%	3,4%
	Ça a amélioré mon discours, développé mes atouts meilleure compréhension de mon domaine	Mentions	9	7	16
%		19,6%	9,9%	13,7%	
J'ai acquis quelques éléments de base	Mentions	2	2	4	
	%	4,3%	2,8%	3,4%	
Autres	Mentions	0	2	2	
	%	0,0%	2,8%	1,7%	
Total		Mentions	46	71	117
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe H.1 : Répartition des emplois obtenus selon la langue

		Catégories de langue			
		Francophone	Non Francophone	Total	
Cet emploi a été obtenu grâce aux services offerts par l'organisme ?	Emploi obtenu grâce aux services offerts par O.C	Répondants	22	14	36
		%	61,2%	58,4%	60%
	Emploi obtenu sans les services offerts par O.C.	Répondants	14	10	24
		%	38,8%	41,6%	40%
Total		Répondants	36	24	60
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Annexe H.2 : Analyse descriptive de l'obtention des emplois grâce aux services offerts par les O.C. selon le sexe des répondants

			Sexe du répondant		Total
			Femme	Homme	
Cet emploi a été obtenu grâce aux services offerts par l'organisme ?	Emploi obtenu grâce aux services offerts par O.C.	Répondants	17	19	36
		%	51.5%	32.8%	39.6%
	Emploi obtenu sans les services offerts par O.C.	Répondants	9	15	24
		%	27.3%	25.9%	26.4%
Total		Répondants	33	58	91
		%	100.0%	100.0%	100.0%

Annexe H.3 : Emploi temps plein vs Temps partiel

			Emploi "temps plein" vs "Temps partiel"		Total
			Temps plein	Temps partiel	
Cet emploi a été obtenu grâce aux services ?	Emploi obtenu grâce aux services offerts par O.C	Répondants	29	7	36
		%	55,80%	87,50%	60,00%
	Emploi obtenu sans les services offerts par O.C.	Répondants	23	1	24
		%	44,20%	12,50%	40,00%
	Total	Répondants	52	8	60
		%	100%	100%	100,00%

Annexe H.4 : Emplois à contrat et emplois permanents

			Emploi à «contrat vs permanent»		Total
			Contrat	Permanent	
Cet emploi a été obtenu grâce aux services offerts par l'organisme ?	Emploi obtenu grâce aux services offerts par O.C	Répondants	15	21	36
		%	68%	55%	60%
	Emploi obtenu sans les services offerts par O.C.	Répondants	7	17	24
		%	32%	45%	40%
Total	Répondants		22	38	60
	%		100%	100%	100%

Annexe H.5 : La rémunération des usagers ayant obtenu un emploi

			La rémunération			Total
			En dessous salaire minimum	Au salaire minimum	Au dessus du salaire minimum	
	Emplois obtenus grâce aux services des OC	Répondants	1	2	32	35 ⁸⁵
		%	100%	33.3%	61.5%	59.3%
	Emplois obtenus sans services des OC	Répondants	0	4	20	24
		%	0	66.7%	38.5%	40.7%
	Total	Répondants	1	6	52	59
		%	100%	100.0%	100.0%	100.0%

⁸⁵ Une réponse manquante

Annexe H.6 : Étude comparée des emplois obtenus grâce aux services offerts et des emplois obtenus sans les services offerts par les O.C.

	Emplois obtenus sans les services des O.C		Emplois obtenus grâce aux services offerts par les O.C.		Totaux
	Nombre	% par à l'emploi total	Nombre	% par à l'emploi total	
Pendant la formation ou avant	6	11,1%	4	7,4%	10
1-2 semaines	4	7,4%	8	14,8	12
3-4 semaines	5	9,3%	8	14,8	13
5-6 semaines	0	0,0%	3	5,6	3
7-8 semaines	1	1,9%	3	5,6	4
9-10 semaines	0	0,0%	1	1,9	1
11-12 semaines	1	1,9%	2	3,7	3
13 semaines et +	2	3,7%	6	11,1	8
Totaux	19⁸⁶		35		54

⁸⁶ Au total 6 répondants n'ont pas répondu à la question 16 « Après l'utilisation des services de l'organisme....., combien de mois avez-vous mis avant d'obtenir votre premier travail ? » Parce que leur emploi a été obtenu avant le début de la formation avec les O.C.

Annexe H.7 : Temps moyens d'obtention d'un premier emploi selon le genre

Sexe du répondant	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Femme	24	6,29	8,888	1,814
Homme	30	7,27	10,399	1,899

Annexe H.8 : Test d'indépendance des variances du temps d'obtention d'un premier emploi

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Upper	Lower
Equal variances assumed	0,055	0,815	-0,365	52	0,717	-0,975	2,673	-6,338	4,388
Equal variances not assumed			-0,371	51,743	0,712	-0,975	2,626	-6,245	4,295

Annexe H.9 : Insertion en emploi et insertion aux réseaux

			Avez-vous obtenu un emploi à la suite des services offerts par l'organisme.....?		Total
			Oui	Non	
Je me suis fait un réseau	Non mentionné	Répondants %	30 66,7%	29 63%	59 64,8%
	Mention	Répondants %	15 33,3%	17 37%	32 35,2%
Total		Répondants %	45 100,0%	46 100,0%	91 100,0%

Annexe H.10 : Insertion aux réseaux sociaux selon le genre

			Sexe du répondant		Total
			Femme	Homme	
Je me suis fait un réseau	Non mentionné	Répondants	21	38	59
		%	63,6%	65,6%	64,8%
	Mention	Répondants	12	20	32
		%	36,4%	34,4%	35,2%
Total		Répondants	33	58	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe H.11 : Insertion aux réseaux sociaux selon le secteur d'étude

			Secteurs géographiques			Total
			Montréal Est	Montréal Centre	Montréal Ouest	
Je me suis fait un réseau	Non mentionné	Répondants	24	24	11	59
		%	60,0%	64,9%	78,6%	64,8%
	Mention	Répondants	16	13	3	32
		%	40,0%	35,1%	21,4%	35,2%
Total		Répondants	40	37	14	91
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Annexe H.12 : Insertion aux réseaux sociaux selon le statut matrimonial

		Situation matrimoniale actuelle du répondant			Total
		Célibataire	Marié-e	Divorcé-e	
Je me suis fait un réseau	Répondants	16	40	3	59
	Non mentionné %	69,6%	62,5%	75,0%	64,8%
	Répondants	7	24	1	32
	Mention %	30,4%	37,5%	25,0%	35,2%
Total	Répondants	23	64	4	91
	%	100,0%	100,0%	4,4%	100,0%

Annexe H.13 : Insertion aux réseaux selon la langue

			Langues		Total
			Francophones	Non Francophones	
Je me suis fait un réseau	Non mentionné	Répondants %	35 60,3%	24 72,7%	59 64,8%
	Mention	Répondants %	23 39,7%	9 27,3%	32 35,2%
Total		Répondants %	58 100,0%	33 100,0%	91 100,0%

Annexe I.1 : Aperçu de l'évolution des revenus et dépenses globales du MICC en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation

DOCUMENT DE TRAVAIL TCRI (24 mai 2007)

Aperçu de l'évolution des revenus et dépenses globales du MICC en matière d'immigration, d'intégration, de francisation et de régionalisation selon les états financiers vérifiés du gouvernement du Québec et autres rapports gouvernementaux

Année financière	Niveaux d'immigration	Revenus du transfert ¹ fédérale l'intégration nouveaux arrivants	Dépenses ² totales du MICC pour la mission immigration et communautés culturelles (ref. Conseil du trésor : Budget de dépenses 07-08 p. 110)	Soutien financier global à l'acti communautaire (inclus dans les dépen: totales)
1998-1999	1998 : 26 509 pers.	101 452 000\$	102 000 000 \$	10 138 755 \$ ³
1999-2000	1999 : 29 214 pers.	102 910 000 \$	100 000 000\$	9 787 012 \$ ³
2000-2001	2000 : 32 502 pers.	104 140 000\$	102 000 000\$	9 382 358 \$ ³
2001-2002	2001 : 37 498 pers.	111 723 000\$	125 000 000\$	9 972 760 \$ ³
2002-2003	2002 : 37 618 pers.	135 734 000\$	129 000 000\$	9 292 187 \$ ³
2003-2004	2003 : 39 500 pers.	164 100 000\$	127 000 000\$	10 370 366 \$ ³
2004-2005	2004 : 44 226 pers.	156 430 000\$	120 000 000\$	10 948 000 \$ ³
2005-2006	2005 : 43 373 pers.	172 622 000\$	116 000 000\$	10 504 000\$ ³
2006-2007	2006 : 44 686 pers.	197 600 000\$ ⁴	125 000 000\$ (probable)	12 000 000\$ ⁵
2007-2008	2007 : cible 45 500/ 48 000	224 000 000\$ ⁶	111 000 000\$ ⁵	12 000 000\$ ⁵

	pers.			
2008-2009	2008 : non disponible	237 500 000 ⁶	Non disponible	Non disponible

NOTES EXPLICATIVES DU TABLEAU:

¹En vertu de l'Accord Canada-Québec (art. 25) , le gouvernement du Québec est tenu, avec la compensation financière du Fédéral :

1. *d'assurer l'accueil de tous les résidents permanents et de leur assurer un service de référence aux services compétents susceptibles de répondre à leurs besoins;*
2. *de conseiller les résidents permanents afin de faciliter et d'accélérer leur adaptation et leur intégration à la société québécoise;*
3. *d'aider les résidents permanents pour leur première installation sur le territoire québécois;*

4. *d'aider les résidents permanents à intégrer le marché du travail québécois;*
5. *de fournir aux résidents permanents les moyens d'apprendre la langue française et de connaître les principales caractéristiques de la société québécoise;*
6. *de fournir aux résidents permanents dans le besoin une assistance financière temporaire.*

² Inclues également la mission 'Immigration' (sélection et activités à l'étranger), l'administration centrale du MICC et les relations interculturelles qui ne sont pas admissibles à la compensation financière du Fédérale selon l'Accord. Le budget de dépenses du MICC prévu pour 2007-2008 pour les mesures d'intégration des nouveaux arrivants couvert par l'Accord Canada-Québec est de **75,7 millions \$** (70,5 millions \$ 2006-2007) Les dépenses totales en francisation représentent pour 2007-2008 **51,1 millions \$** (dépenses en 2006-2007 : 45,8 millions) les autres mesures d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants sont de **24,6 millions \$** pour 2007-2008 (dépenses en 2006-2007 24,7 millions). De plus le MICC compte reconduire le **5, 3 millions\$** pour le rapprochement interculturel et la lutte contre la discrimination et ainsi que le **5,3 millions \$** pour le financement des instances locales et régionales en matière d'immigration, d'intégration et de relations interculturelles. Les crédits autorisés pour les dépenses rattachées à l'infrastructure de l'ensemble du MICC et des services administratifs centralisés représentent pour 2007-2008 **20, 5 millions\$** (dépenses en 2006-2007 19,4 millions\$).

³ Voir : *État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire*, Édition 2005, SACA (le budget comprend les programmes PANAP/PARCI/PRI/PRSOCA); pour 2005-2006 selon les états financiers vérifiés du MICC.

⁴ Prévisions du ministère des Finances du Québec en date du 6 mai 2006.

⁵ Budget de dépenses autorisé par le gouvernement du Québec pour 2007-2008. NB. Un réajustement des crédits est fait en cours d'année.

⁶ Prévisions du Fédéral : Rapports sur les plans et priorités 2007-2008 de CIC.

Selon l'information fournie par le Conseil du trésor, les dépenses admissibles à l'Accord Canada-Québec pour 2004-2005 par ministère relatives à l'intégration des nouveaux arrivants sont les suivantes : MICC : 90,1 M\$, MELS : 57,5 M\$, MSSS : 10,1M\$, MESS : 19 M\$, Conseil du trésor : 0,2 M\$, Conseil exécutif : 0,5 M\$.

(N.B. les activités immigration, relations interculturelles et lutte contre la discrimination du MICC ne sont pas admissibles à la compensation financière du Fédérale. Notez également que le MICC génère annuellement environ 30 millions \$ de revenus autonomes en taxes, frais, permis, certificats et autres en grande partie de la poche des immigrants et des réfugiés.)

Annexe I.2 : Coefficient de détermination niveau d'immigration et transferts fédéraux

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,908 ^a	,824	,802	\$17,130.588	1,469

a.

Predictors: (Constant), Niveaux d'immigration
(nombre de personnes en milliers)

b.

Dependent Variable: Transfert du
Fédéral pour l'intégration
des nouveaux arrivants (en milliers de \$)

Annexe I.3 : ANOVA (niveau d'immigration et transferts fédéraux)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,1E+010	1	1,097E+010	37,388	,000 ^a
	Residual	2,3E+009	8	293457035,7		
	Total	1,3E+010	9			

a.

Predictors: (Constant), Niveaux d'immigration
(nombre de personnes en milliers)

b.

Dependent Variable: Transfert du
Fédéral pour l'intégration
des nouveaux arrivants (en milliers de \$)

Annexe I.4 : Modèle de la régression linéaire niveau d'immigration et transferts fédéraux

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-49144,9	32118,224		-1,530	,165
	Niveaux d'immigration (nombre de personnes en milliers)	5,072	,830	,908	6,115	,000

a.

Dependent Variable: Transfert du
Fédéral pour l'intégration
des nouveaux arrivants (en milliers de \$)

Annexe I.5 : Coefficient de détermination (r^2) soutien financier global du MICC à l'action communautaire

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,517	,456	*****	1,056

a. Predictors: (Constant), Niveaux d'immigration

b.

Dependent Variable: Soutien financier global du MICC à l'action communautaire

Annexe I.6 : ANOVA soutien financier global du MICC à l'action communautaire

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,3E+012	1	4,292E+012	8,553	,019 ^a
	Residual	4,0E+012	8	5,018E+011		
	Total	8,3E+012	9			

a. Predictors: (Constant), Niveaux d'immigration

b.

Dependent Variable: Soutien financier global du MICC à l'action communautaire

Annexe I.7 : Modèle de régression soutien financier global du MICC à l'action communautaire

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6611068	1328087		4,978	,001
Niveaux d'immigration	100,320	34,302	,719	2,925	,019

a.

Dependent Variable: Soutien financier global du MICC à l'action communautaire

BIBLIOGRAPHIE

Alba, Richard, et Victor Nee. 1996. « The assimilation of Immigrants groups : Concept, theory and evidence ». *International Migration Review*, vol. 31, No 4. p826-874.

Apparicio, Philippe, Xavier Leloup et Philippe Rivet. 2006. La répartition spatiale des immigrants à Montréal : apport des indices de ségrégation résidentielle. http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/Rapport_Repartition_spatiale_des_immigrants_Apparicio.pdf

Apparicio, philippe et Gilles Grégoire.1996. Les migrations alternatives à Montréal : genre et âge de l'organisation spatiale de l'emploi à l'organisation spatiale des navettes / <http://navettage-rmr.inrs-uqs.quebec.ca/Textes/article.htm#ORGAN>

Augenfeld, R. 2005. *Quelle immigration pour quel Québec?* Actes du colloque du 25e anniversaire de la TCRI, 23 et 24 mars 2005, Centre St-Pierre, Montréal (pp.4).

Bagnasco, Arnaldo et Patrick Le Gales. 1997. « *Les villes européennes comme société et comme acteur* » in *Villes en Europe, La Découverte*, p. 38 <http://www.urbanisme.equipement.gouv.fr/cdu/accueil/bibliographies/gouvernance/notes.htm#not2>

Bégin, Karine. 2004. « Les nouveaux immigrants et l'économie ethnique : une perspective longitudinale ». Mémoire de Maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 142p

Belhassen-Maalaoui, Amel. 2004. « Les stratégies d'insertion des immigrants Maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal ». Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 284p.

Bélangier, Paul R. et Benoît Lévesque. 1992. "Le mouvement populaire et communautaire: de la revendication au partenariat (1963-1992)" / www.uqac.ca/class/contemporains/belanger_paul_r

Banerjee, Rupa. 2009. «Income Growth of New Immigrants in Canada: Evidence from the Survey of Labour and Income Dynamics » *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, n° 3, 2009, p. 466-488/ <http://id.erudit.org/iderudit/038552ar>

Bernèche, Francine et Jean-Claude Martin. 1984. « Immigration, emploi et logement : la situation de la population haïtienne dans certaines zones de la région métropolitaine de Montréal » In *Anthropologie et Sociétés*, Vol 8, No 2, P 5-29

Berthet, Thierry et Christian Poirier. 2000. « Politiques locales d'intégration et immigrants aisés : une comparaison France-Québec » *Politique et Sociétés*, vol. 19, n° 2-3, p. 181-213.

Billion, Pierre.1999. « À propos de la notion de l'intégration ». *Les cahiers du Cériem*, no4, mars disponible sur www.uhb.fr/sc_humaines/ceriem/documents/cc4pierr.htm

Blain, Marie-Jeanne. 2005. « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires » *Les Cahiers du Gres*, vol. 5, n° 1, p. 81-100 disponible sur <http://id.erudit.org/iderudit/010881ar>

Bolt, Gideon, Jack Burgers et Ronald Van Kempen. 1998. «On the social significance of spatial location, spatial segregation and social inclusion ». *Netherlands Journal of housing and bult Environnement*, 13: 83-95

Bolzmann, Claudio, 2007, « Travailleurs étrangers sur le marché du travail Suisse : quels modes d'incorporation ? » in *Journal of International Migration and Intégration*, vol.8, N°4, 357-373

Bonnivert, Stéphanie, Brigitte Rorive, Virginie Xhaufclair. 2003. «Nouvelles formes de travail et relations sociales : la montée des « faux salariés » » <http://www.odisser.org/docs/FauxSalaries.pdf>

Borjas, George J. 1985. «Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the earnings of Immigrants», *Journal of Labor Economies*, vol. 3, no. 4 (octobre), pp.463-489.

Bouchard, Gérard. 2001. «Ouvrir le cercle de la nation. Activer la cohésion sociale. Réflexion sur le Québec et la diversité», in *Les nationalismes au Québec*, sous la direction de Michel Sarra-Bournet et Jocelyn Saint-Pierre, Les Presses de l'Université Laval, Québec. p. 319

Boudreau, Danièle. 1998. « Étude comparative de l'insertion économique et sociale d'immigrants russes et juifs de l'ex-URSS ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 181p.

Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. (2007). Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et la Colombie-Britannique. www.eri.umontreal.ca/personnel/BOUDARBAT_Brahim.html

Boudarbat, Brahim, Maude Boulet et Nong Zhu. 2010. Participation au marché du travail et revenus d'emploi des immigrants au Québec par rapport au reste du Canada. In Nos diverses cités. No 7, p58-64

Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. 2010a. *Un diplôme postsecondaire canadien : Un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? Études IRPP, No 8 septembre/www.irpp.org*

Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. 2010b. Immigration au Québec : politique et intégration au marché du travail. <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>

Bourdieu, Pierre.1980. « Le capital social ». *Actes de la recherche en sciences sociales*. Vol. 31, No 1.

Bourdieu, Pierre and James Coleman. 1991. « Social theory for a changing society». Boulder New York, Westview Press; Russell Sage Foundation.

Bourque, Denis. 2007. « Les partenariats dans le développement des communautés » In *L'organisation communautaire : fondements, approches et champs de pratique*.

Coll. Pratiques et politiques sociales et économiques. Québec : Presses de l'Université du Québec

Bourque, Denis, Yvan Comeau, Louis Favreau et Lucie Fréchette. 2007. *L'organisation communautaire : fondements, approches et champs de pratique*. Coll. *Pratiques et politiques sociales et économiques*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Bowers, Emily. 2006. « Screen debut a hit immigrants ». *Toronto star*, 8 juillet 2006, page F2

Burgess, Ernest W. 1979. «La croissance de la ville. Introduction à un projet de recherche», p. 127-143.

Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin. 2002. « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelles à Québec » In *Recherches féministes*, vol. 15, No 2, p 87-122

Cagiano de Azevedo, Raimondo et Barbara Sannino. 1998. « Projet européen de recherche sur l'intégration des immigrés » : In *Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Camo-personnes immigrantes. 2001. La situation des travailleurs salariés immigrants et membres des communautés culturelles. Sur [www. Camo-pi.qc.ca](http://www.Camo-pi.qc.ca)

Campbell, Angus ; Philip E. Converse et Rodgers Willard L. 1976. *The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions*. coll. Publications of Russel Sage Foundation. New York : Russell Sage Foundation.

Canada West Foundation. 1999. « Strings attached : Non-Profit & their funding relationships with government ». *Research Bulletin*, No 4, September. (Calgary : alternative Service Delivery Project, Canada West Foundation).

Canada, Statistique Canada, Perspective. 1997. *L'emploi rémunéré non permanent* par Lee Grenon et Barbara Chun no 75-001-XPF au catalogue Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Direction des études analytiques, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2003a. *Enclaves et minorités visibles dans les*

quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants. Hou, Feng et Garnett Picot, N° 11F0019MIF au catalogue - n° 204. Ottawa.

Canada, Statistique Canada. 2003b. *Recensement de 2001 : Série analytique. Portrait ethnocultural du Canada : une mosaïque en évolution.* No 96F0030XIF2001008 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2003c. *Établissement réussi et ségrégation résidentielle parmi les minorités visibles de Toronto* Par J. Myles et F. Hou 11F0019MIF no 206 au catalogue Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2003d. *l'emploi et le revenu en perspective* Par Raj K. Chawla et Henry Pold No 75-001-XIF au catalogue au catalogue Ottawa : Statistique Canada Vol. 4, no 10

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2004a. *Immigration récente et formation de quartiers de minorités visibles dans les grandes villes canadiennes* par Feng Hou. 11F0019MIF No. 221. Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de la statistique sociale, du logement et des familles. 2004b. *Les minorités visibles au sein de la population active : 20 ans de changements* par Kelly Tran No 11-008 au catalogue Ottawa : Statistique Canada.

Canada, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu. 2004c. *Le faible revenu chez les immigrants et les minorités visibles* par Boris Palameta no 75-001-XIF au catalogue Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2004d. *Mouvements d'entrée et de sortie de la population dans les villes du Canada qui servent de portes d'entrée aux immigrants : étude comparative de Toronto, Montréal et Vancouver* par Hou Feng et Larry S. Bourne. No 11F0019MIF au catalogue — No 229. Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2005a. *Les immigrants achètent-ils pour s'intégrer? : Le rôle du regroupement ethnique dans la propension à devenir propriétaire chez douze groupes d'immigrants*

à Toronto, 1996 à 2001 par Michael Haan No 11F0019MIF au catalogue No 252
Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2005b. *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions 2001-2017* par Alain Bélanger et Éric Caron Malenfant. Collaboration de L. Martel, Y. Carrière, C. Hicks et G. Rowe No 91-541-XIFau catalogue Ottawa : Statistique Canada

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2006a. *Canada et ses villes mondiales : conditions socio-économique à Montréal, Toronto et Vancouver*. Andrew Heisz. N° 89-613-MIF au catalogue — No 010 . Ottawa.

Canada, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. 2008. . « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *L'emploi et le revenu en perspective* par Galarneau, D., et R. Morissette . no 75-001-X au catalogue Ottawa : Statistique Canada

Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI). 2004. *Accès des immigrants aux professions et métiers réglementés : Cas des jeunes filles encadrées par le CEJFI*. Montréal

Chambon, Andrienne S. et Ted Richmond. 2001. « L'évaluation des services d'établissement pour personnes immigrantes et réfugiées : enjeux conceptuels et méthodologiques » : in *Cahiers de recherche sociologique*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, No 35, 166-183p

Chavez, Brigitte. 2000. « Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 104p

Chicoine, Nathalie, Johanne Charbonneau, Damaris Rose et Brian Ray. 1997. « Le processus de reconstruction des réseaux sociaux des femmes immigrantes dans l'espace montréalais ». *Recherches féministes*, vol. 10, n° 2, 1997, p. 27-48.

Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2008. « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux » *Choix*, vol 14, No 2 / www.irpp.org

Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2010. « Les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé au Québec : un statu quo décevant » In *Nos diverses cités*. No7

Chouinard, Michel et Louis Pelletier. 1983. « Aperçu historique de la politique d'immigration canadienne » In *Cahiers québécois de démographie*, vol. 12, n° 2, p. 201-206.

Clément, Marie-Eve, Marc Tourigny et Monique Doyon. 1999. « Facteurs liés à l'échec d'un partenariat entre un organisme communautaire et un CLSC : une étude exploratoire ». *Nouvelles pratiques sociales*. Vol 12, No 2, 45-64p.

Coffey, William J., Claude Manzagol et Richard Shearmur. 2000. « L'évolution spatiale de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal, 1981-1996 » *Cahiers de géographie du Québec*, vol. 44, n° 123, p. 325-339.

Comeau, Yvan, Martine Duperré, Yves Hurtubise, Clément Mercier et Daniel Turcotte. 2008. « Phénomènes d'influence sur la structuration de l'organisation communautaire au Québec » *Service social*, vol. 54, n° 1, p. 7-22.

Comeau, Yvan. 2002. Présentation faite dans le cadre de la Conférence « Citoyenneté et formation des travailleurs sociaux dans la mondialisation » de l'Association Internationale des Écoles de Travail Social à Montpellier

Conseil de l'Europe. Direction des affaires économiques et sociales. 1998. *Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Corriveau, Jeanne. 2002. « Pas facile de trouver un logement encore moins pour un réfugié » *Le Devoir* . 13 juillet

Coté, Marc-Yvan. 1990. Une réforme axée sur le citoyen, Québec, Ministère de la Santé et des Services sociaux, 91 p

Cousineau, Jean-Michel et Brahim Boudarbat. 2009. « La situation économique des immigrants au Québec », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, n° 2, p. 230-249.

Coussey, Mary et Elisabeth Sem Christensen. 1998. « Les indicateurs d'intégration » *In Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Cribier, Françoise (2005, May). The Value of Qualitative Data and their Archiving: the French Situation . *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* [On-line Journal], 6(2), Art. 35.

<http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-35-e.htm> [Date of Access: Month Day, Year].

D'Amours, Martine. 2003. «Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social ? » *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 109-121

D'Amours, Martine et l'Autre Montréal. 1992. *La courte pointe montréalaise* . Montréal, L'Autre Montréal, 11p /<http://catalogue.cdeacf.ca/Record.htm>

Defourny, Jacques. 1995. « Apports et limites des trois approches courantes des associations », *coopératives et développement*, vol. 26, n° 1, 1994-1995, p 81-102

Degenne, Alain et Michel Forsé. 1994. *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*. Collection « U. Sociologie ». Paris A. Colin. 288 p

Delbès R. et E. Teyssonnière de Gramont. 1991. *Études de marché*. 2^e édition. Revue et corrigée. Collection «Française». Paris. Delmas

Demoustier, Danièle. 2001. *L'économie sociale et solidaire : s'associer pour entreprendre autrement*. Paris, Syros. 206p

Desrochers, Lucie. 2000. *Commentaires relatifs à la proposition de politique Le milieu communautaire : un acteur essentiel au développement du Québec*. Québec. Conseil du statut de la femme. 23 p

Douglas, Debbie. 2010. «Le rôle des organismes non-gouvernementaux dans l'immigration et l'intégration des immigrants : le cas du Ontario Council of Agencies Serving Immigrants » 12^e congrès national Metropolis immigration et diversité. Montréal, 18-21 mars 2010

Doutreloux, A. 1989. La communication interculturelle ? Pour communiquer quoi ? voir http://www.psychologie-sociale.org/revues/detail_revue.php?id_revue=5&annee=1989
<http://1libertaire.free.fr/PuissancedeSoi.html>

Dufour, Sarah, Charles Fillion, Patrice Rodriguez et Catherine Vaillancourt-Laflamme.

2001. « L'évaluation des entreprises d'insertion : un exemple d'appropriation de l'évaluation participative » : in *Cahiers de recherche sociologique*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de sociologie, No 35

Dumas, Marie-Claire et Frédérique Bélaïr-Bonnet. 2010. « Capter la mobilité internationale : une réflexion sur l'immigration à Montréal au 21^e siècle » In *Nos diversités*. No7

Duran, P. 2001. « Action publique, Action politique », In Leresche, J-P (dir), *Gouvernance locale, coopération et légitimité*, Paris, Pédone, p 369-390

Duval, M., A. Fontaine, D. Fournier, S. Garon et J.F.René (2005), *Les organismes communautaires au Québec*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 164 p

Domergues, Pierre. 1988. *La société du partenariat*. Paris, Afnor-Anthropos, p449

Douglas, Clément. 2005. « Théories économiques de la ville ». *L'Économie Politique*. 3, n°27, p. 82-97.
http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=LECO&ID_NUMPUBLIE=LECO_027&ID_ARTICLE=LECO_027_0082

Druelle, Anick, Ghislaine Paquin et Au bas de l'échelle (Groupe populaire). 1996. *Attention! Travail précaire*. Montréal. Au bas de l'échelle. 36 p

Ekanza, Simon-Pierre. s.d. *Peuples et civilisations*. Abidjan (Côte d'ivoire) : Université de Cocody,

Eme Bernard et G. Neyrand. 1997..Associations de proximité et processus d'intégration,. *Revue de synthèse sur l'immigration et la présence étrangère en France* N° 70 - février 1997. IMERSS-CRIDA/ministère de l'Intégration, Paris / [//www.adri.fr](http://www.adri.fr)

Eisen A.1994. « Survey of neighborhood-based, comprehensive community empowerment initiatives ». *Health Education Quarterly*, 21 (2), 235-252

Esslinger, Dean R. 1975. *Immigrants and the city : ethnicity and mobility in a nineteenth-century midwestern community*. Washington. Kennikat Press

Éric, Gamache. (2006). «Coupures aux organismes communautaires s'occupant d'intégration des immigrants». Québec, CNW Telbec, le 22 sept.

Gamache, Éric,. (2006). «Communiqué de la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale Michelle Courchesne». Québec, CNW Telbec, le 22 sept.

Green, A . et D. Green. 2004. «The Goals o f Canada's Immigration Policy: A historical Perspective». *Canadian Journal of Urban Research* Vol. 13. no. 1. pages. I 02-I39

Fassi Fihri, Mohamed. 2003. « L'impact de la conjoncture économique sur la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 112p.

Fontan, Jean-Marc. 1999. Collaboration de Patrice Rodriguez et Vincent Van Schendel.

Diagnostic de l'offre de services d'intégration et d'insertion en emploi sur l'île de Montréal. Tome 2.

Fontan, Jean-Marc. (dir. Pub.) et alii. 1997. *La pauvreté en mutation*. Montréal. Départ. de sociologie UQAM. 181p

Fournier, Danielle. Jean-François René, Michelle Duval, Suzanne Garon, Annie Fontaine, Josée Chénard, Christine Levebre. 2001. « La dynamique partenariale sur les pratiques des organismes communautaires dans le contexte de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux » *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 14, no 1, 111-131p

Fournier, Geneviève (Dir); Bruno Bourassa et Kamel Béji; Acfas. 2003. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec : Les Presses de l'Université Laval

Fortier, Vincent. 2006. « les Québécois ne sont pas racistes » *Métro Montréal* ,16 janvier

Fortin, Sylvie et Jean Renaud. 2004. «Stratégies d'établissement en contexte montréalais » In Renaud, Jean, Annick Germain et Xavier Leloup. 2004. *Racisme et discrimination*. Québec, Presses de l'Université Laval, 281p

Fougeyrollas, Patrick, René Cloutier, Hélène Bergeron, Jacques Côté et Ginette St Michel.1998. Classification québécoise : Processus de production du handicap, Québec, Réseau international sur le Processus de production du handicap. p. 114/
<http://www.med.univ-rennes1.fr/iidris/cache/fr/33/3318>

Gambier, Dominique et Michel Vernières. 1982. *Le marche du travail* .Paris Économica 213 p

Garon, Suzanne et Bibiane Roy. 2001. «L'évaluation des organismes communautaires. L'exemple d'un partenariat avec l'État : entre l'espoir et la désillusion ». *Nouvelles pratiques sociales*. Vol 14, No 1 p 97-110.

Germain, Annick, Françoise Armand et Marie Mc Andrew. 2010. « Introduction » In *Nos diversités*. No7

Germain, Annick, Jaël Mongeau, Yvon Martineau avec la collaboration de Dominique Agossou .2005. La problématique de la main d'œuvre immigrante de Laval : portrait et question. Bibliothèque nationale du Québec. 2005. 55p
<http://www.ucs.inrs.ca/default.asp>

Germain Annick, Yvon Martineau et Jaël Mongeau. 2001. Les caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques des résidants et de la clientèle des centres locaux d'emploi de l'île de Montréal : rapport synthèse, Direction régionale de Montréal, Emploi-Québec, INRS-Urbanisation, Culture et Société, novembre 2001, 50 p.
<http://www.ucs.inrs.ca/default.asp>

Germain Annick, Richard Morin et Gilles Sénécal. 2004. «L'évolution du mouvement associatif montréalais : un retour au territoire programmé par l'État?», in *Lien Social et Politiques - RIAC*, pp.129-138.

Gibson, Cheryl. 1991. «A concept analysis of empowerment». *Journal of Advanced Nursing*, 16, 354-361

Girard, Magali. 2002. « La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 65p

Girard-Hurtubise, Marie. 2002. *L'insertion et le maintien en emploi des personnes immigrantes au Québec : l'expérience de la communauté maghrébine*. Projet de recherche. St-Laurent, Québec : CARI St-Laurent. 49p

Girard, Marie-Chantal. 1999. « Le chômage chez les jeunes : analyse théorique des modes institutionnel, communautaire et informel d'accès à l'emploi ». Collection Études théoriques. Cahiers du CRISES no ET9907.

Godin, Jean-François, Gérard Pinsonneault (superviseur), collaboration de : Chakib Benzakour, Minh Truong, Benoît Audet et France Maher. 2004. *Insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996. Partie 1, Rapport synthèse*. Direction de la population et de la Recherche Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration

Godin, Jean-François. 2005. « Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années ». Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 224p

Godin, Jean François et Jean Renaud : 2005. « Work and Immigrants: an Analyse of employment activity in the first ten years of Establishment in the Montreal Area ». *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, Vol 6....No 3-4. P468-492

Godin, Jean-François et Jean Renaud. 2005. « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance prémigratoire du français et (ou) de l'anglais » *Cahiers québécois de démographie*, vol. 34, n° 1, , p. 149-172

Godin, Jean-François. 1999. «Le rôle des organismes communautaires et des compétences linguistiques dans l'accès au travail des demandeurs d'asile ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 82p

Guba, Egon G. ; Lincoln, Yvonna S. 1989. *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, Calif. : Sage. 294 p

Guo, Shibao. 2002. « An interpretive study of a voluntary organisation serving Chinese immigrants in Vancouver, Canada ». Thèse de doctorat, Vancouver. University of British Columbia, 350p

Grafmeyer, Yves.1994. *Sociologie urbaine*, Nathan, Paris, 128 p.

Grant, Michel et Ghyslaine Marcotte. 1987. Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre. Montréal, Montréal Université du Québec à Montréal. 272 p

Gravel, Sylvie et al. 2001. Santé et sécurité au travail. *La situation des travailleuses et travailleurs immigrants à Montréal. Rapport synthèse sur l'état des connaissances*. 4^e trimestre. 41 pages/ <http://www.santepub-mtl.qc.ca/Publication/travail/immigrant.html>

Hamel, Pierre. 1989-1990. *L'année politique au Québec 1990-1991 : Demandes sociales et action collective*. www.pum.umontreal.ca/apqc/90_91/hamel/hamel.htm

Hamel, Pierre (1991), *Action collective et démocratie locale - Les mouvements urbains montréalais*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 239 p.

Hamel, Pierre, et Bernard Jouve. 2006. Un modèle québécois? : *gouvernance et participation dans la gestion publique*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, P135

Hawley et Mc Whirter E. 1991. Empowerment in counseling. *Journal of Counseling & Development*. 69. 222-227

Hiebert, Daniel. 2010. « Harmonie ou cacophonie? Les nombreux acteurs du système d'immigration du Canada ». 12^e congrès national Metropolis immigration et diversité. Montréal, 18-21 mars 2010

Hiebert, Daniel. 2009. The Economic Integration of Immigrants in Metropolitan Vancouver. Études IRPP. Vol. 17, No7. Juin/ www.irpp.org

Helly, Denyse. 2005. Les politiques canadiennes d'immigration sont-elles exportables en France et en Europe? <http://www.ifri.org/files/Helly.pdf>

Helly, Denyse .1987. « Les Chinois à Montréal 1877-1951 » Cahier de géographie du Québec. Vol. 32, no 86, P 181-203

Helly, Denise, Marc Lavallée et Marie Mc Andrew. 2000. « Citoyenneté et redéfinition des politiques publiques de gestion de la diversité : la position des organismes non gouvernementaux québécois » *Recherches sociographiques*, vol. 41, n° 2, p. 271-298

Héту, Richard. 1991. «Le Mouvement national des Québécois veut un ministère de la Population ». *La Presse Montréal*, 9 mai.

Institut canadien de recherche sur les femmes (2002). « femmes et pauvreté : vivre le racisme au féminin », in CRIAW-ICREF : www.criaw-icref.ca/indexframe_f.htm

Jedwab, Jack. 2004. Montreal's Ethnic Groups, Language and Economy: Is Bilingualism a Must? Les groupes ethniques de Montréal, langues et situation économique: Le bilinguisme, est-ce un « must »? / <http://www.acs-aec.ca/oldsite/Polls/18-03-2004.pdf>

Jacob, André. 1997 « L'organisation communautaire avec les groupes ethniques» In *théorie et pratiques en organisation communautaire*. dir. de Doucet, Laval et Louis Favreau. Sillery : Presses de l'Université du Québec. 464 p

Jacob, André. 1992. « Services sociaux et groupes ethnoculturels : le débat et les pratiques au Québec » *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 5, n° 2, p. 37-51

Jessop, Bob. 1997. The Governance of Complexity and the Complexity of Governance, in A. Amin et J. Hausner, eds., *Beyond Markets and Hierarchy: Third Way Approaches to Transformation*, Aldershot: Edward Elgar, p. 111.

Juteau, Danielle, Jocelyne Daviau-Guay et Mino Moallem. 1992. « L'entrepreneuship ethnique à Montréal : première esquisse ». *Cahiers québécois de démographie*, vol. 21, no 2, 119-145 p.

Kalleberg, Arne L. 2000. « Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work ». *Annual Review of Sociology*. Vol. 26 , pp. 341-365

Kazancigil, Ali. 2000. www.monde-diplomatique.fr/2001/06/CASSEN/15272

Kooiman, J. 1993. *Modern Governance*. Londres, Sage.

Klein, Juan-Luis et al. 2004. *La place du communautaire : évaluation de la contribution locale des organisations communautaires*. Projet inscrit aux CAPs Évaluation et systèmes d'information et Développement local et régional. R-07-2004

Lachance, Éleine, Kathryn, Church, Eric, Shragge, Jean-Marc, Fontan. 1998. *s'approprier l'évaluation. Guide d'évaluation de 5^e génération à l'intention des intervenants des entreprises d'insertion/ entreprises alternatives*.

Lebeau, Ronald et Jean Renaud. 2002. « Nouveaux arrivants de 1989, langue et mobilité professionnelle sur le marché du travail de Montréal : une approche longitudinale » *Cahiers québécois de démographie*, vol. 31, n° 1, p. 69-94

Legault, Gisèle et Lilyane Rachédi, 2008, *L'intervention interculturelle*, 2ième édition. Montréal, Gaëtan Morin-La Chenelière Éducation

Lecomte, Roland et Rutman, Leonard. 1982. sous la dir. de Roland Lecomte et Leonard Rutman *Introduction aux methodes de recherche évaluative*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval. 187 p

Lépine, Rachel. 1991. *Le financement des organismes familiaux : une approche partenariale*. Coll. Conseil de la famille. Québec : Conseil de la famille. 25 p

Lemieux, Vincent. 2000. À quoi servent les réseaux sociaux? Collections : Diagnostic Québec. Institut québécois de recherche sur la culture. P109

Létourneau, Jocelyn. 1989. *Le coffre à outil du chercheur débutant. Guide d'initiation au travail intellectuel*. Toronto. Oxford University Press. 227p.

Le Texier, Emmanuelle. 2005. « L'engagement impossible ? : femmes du barrio face à la gentrification » *Politique et Sociétés*, vol. 24, n° 1, p. 3-22.

Lettre d'information du laboratoire d'analyse sociologique et des méthodes appliquées aux sciences sociales No 28 Janvier 2005.
<http://www.iresco.fr/labos/lasmas/lettres/lettr028/lettre28.pdf>

Lévesque, Maurice et Alli. 2005. « Capital social, lutte à la pauvreté et politiques publiques » : in *Le capital social à l'œuvre : études thématiques sur les politiques*.
<http://www.cjsonline.ca/articles/levesque.html>

Li, Peter S.. (sd). « Self-employment among visible minority immigrants, white immigrants, and native-born persons in secondary and tertiary industries of Canada » in *Canadian journal of regional studies*. University of New Brunswick

Laplante, Robert. (2006). « un premier pas vers l'intégration des professionnels étrangers » *Métro Montréal*, 2 octobre, p. 5

Le Texier, Emmanuelle. 2005. « L'engagement impossible ? : femmes du barrio face à la gentrification ». *Politique et Sociétés*, vol. 24, n° 1, p. 3-22.

Longpré, Caroline, Danielle Forté, Christine O'Doherty et Bilkis Vissandjée. 1998. *Projet d'empowerment des femmes. Conception, application et évaluation de l'empowerment (phase 1)*. Centre d'excellence pour la santé des femmes (CESAF)
[/http://www.cesaf.umontreal.ca/f.ress.doss.empow.doc1.html#definition](http://www.cesaf.umontreal.ca/f.ress.doss.empow.doc1.html#definition)

Lopez, Magda Garcia. 2003. « L'Insertion urbaine des immigrants Latino-Américains à Montréal : Trajectoires résidentielles, fréquentation des commerces et lieux de culte ethniques et définition identitaire ». Thèse de doctorat. INRS Urbanisation, Culture et Société. P347

Maraki, Komoé. 2005. « L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec ». Mémoire de maîtrise. Université du Québec à Montréal. P154

Massey, S. Douglas, Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino et Edward J. Taylor. 1994. « An evaluation of international migration theory: The North american Case ». *Population and development review*. Vol 20, No 4, 699-751p

Maus, Philip. 1998. « Conception de l'intégration des immigrés : une comparaison des politiques nationales » : In *Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Mayer, Robert et Jean Panet-Raymond. 1997 « L'action communautaire de défense des droits sociaux » In *théorie et pratiques en organisation communautaire*. dir. de Doucet, Laval et Louis Favreau. Sillery : Presses de l'Université du Québec. 464 p

Midy, Franklin, Carole, Vanier, Michel, Gant, Centre de formation populaire (Montréal, Québec), Université du Québec à Montréal. Services aux collectivités, Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles, Coalition des tables régionales d'organismes communautaires. 1998. *Guide d'évaluation participative et d'évaluation*. Montréal : Table des regroupements provinciaux d'organismes communautaires et bénévoles.

Millet, Ricardo A. 1995. « Empowerment evaluation and W.K. Kellogg Foundation » in *Empowerment evaluation : knowledge and tools for self-assessment & accountability*. Thousand Oaks, Calif. : Sage. 411 p

Montréal, Conférence régionale des élus de Montréal. 2004. *Rapport sur la pauvreté*. Montréal.

Morin, Richard et Michel Rochefort (1998), « Quartier et lien social: des pratiques individuelles à l'action collective », *Lien social et politique*, numéro thématique sur les liens individuels et collectifs, no 39, printemps : 103-114 (deux co-auteurs).

Mwarigha M.S. 1997. Issues & Prospects - The Funding & Delivery of Immigrant Services in the context of Cutbacks, Devolution & Amalgamation. Paper presented at the Urban Forum on Immigration and Refugee Issues, Toronto, September 29, 1997. {340} <http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/browse.html>

Ninacs, W.A. 2003. *Empowerment : cadre conceptuel et outil d'évaluation de l'intervention sociale et communautaire*. Victoriaville (Québec.) : La clé

Paugam, Serge. 2003. « Les nouvelles précarités du travail. » in Fournier, Geneviève (Dir); Bruno Bourassa et Kamel Béji; Acfas. 2003. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec : Les Presses de l'Université Laval

Pecqueur, Bernard. 2000. *Le développement local*. Syros, 2e édition revue et augmentée.

Paré, Josée. 2007. Portrait sommaire des pratiques en employabilité des intervenants membres de la table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. Montréal. Université du Québec à Montréal. Collections : Rapport de stage. 309p

Paré, Sylvie. 2007. « Des enclaves ethniques à Toronto et à Montréal : une comparaison des artères commerciales de Roncesvalles à Parkdale et de Victoria à Côte-des-Neiges », *Études ethniques au Canada*, [à paraître, premier no de la revue en 2007

Paré, Sylvie. 2010. Filières résidentielles à Montréal : le cas des Haïtiens de Rivière-des-Prairies, Nos Diverses Cités, soumis et à paraître.

Piché, Victor, Liane, Bélanger et Québec (Province). Ministère des affaires internationales, de l'immigration et des communautés culturelles. 1995. *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*. Montréal : Ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, 52 p

Pierre, Myrlande. 2005. « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec » in *Nouvelles pratiques sociales*, vol 17, No 2, 75-94p

Poinsot, Marie. 1998 « Contrats de ville » : In *Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Poirier, Cécile et Lucie Gagnon. 2010. « Stratégies communautaires de lutte contre la pauvreté des personnes issues de l'immigration : pour un renouvellement des pratiques » In *Nos diverses cités*. N7, P39-44

Polèse, M. et R. Shearmur. 2005. *Économie urbaine et régionale : introduction à la géographie économique*, 2e édition. Paris : Economica, 374 p

Portes, Alejandro et Jensen, Leif. 1992. « Disproving the enclave hypothesis », *American sociological review*, vol. 57. p 418-420

Portes, Alejandro. 1998. « Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology », *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1-24.

Portes, Alejandro, et Rumbaut, Ruben. 1990. *Immigrant America: A Portrait*. Berkeley: University of California Press.

Preston, Valérie et Cox, C. Joseph. 1999. « Immigrants and employment : a comparaison of Montreal and Toronto between 1981 and 1996 ». *Canadian journal of regional science/ Revue canadienne des sciences régionales*. XXII : 1,2. 87-111p

Proulx, J. 1997. *Le partenariat entre l'État et les organismes communautaires dans le cadre de la loi 120 : l'enjeu de la complémentarité*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, 202 pages.

Québec, Gouvernement du Québec, Emploi-Québec. 2000. *L'énoncé d'orientations. Le recours aux ressources externes pour la prestation de services à la main-d'oeuvre par les centres locaux d'emploi*. http://emploiquebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp_protocole.pdf

Québec, Gouvernement du Québec, Comité d'Adaptation de la Main-d'œuvre – Personnes Immigrantes avec la collaboration de Montes Francisca et Lamiss Naciri. 1996. *Intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes : état de la situation et recommandations visant à l'identification d'une stratégie d'intervention*.

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'enseignement supérieur et de la science, Direction générale de l'enseignement collégial, Service de formation aux adultes. Avec la collaboration de Michel Lemay (rédacteur). 1987. *Insertion sociale et professionnelle des jeunes (ISPJ)*. Québec

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2010a. *Présence au Québec en 2006 des immigrants admis de 1995 à 2004*. Québec
<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr>

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2006a. *Présence au Québec en 2006 des immigrants admis de 1999 à 2008*. Québec
<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr>

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2010b. Présence en 2010 des immigrants admis au Québec de 1999 à 2008. Québec
<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr>

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, 2008-2010. L'immigration au Québec : partage des responsabilités Québec-Canada, Statuts des personnes se trouvant au Québec, catégories d'immigrants. /<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr>

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2006b. *Portraits régionaux 2000-2004 Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2006.* Québec

Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, 2009. Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Québec. Réseau d'investissement social du Québec (RISQ). 2004. *Guide d'analyse des entreprises d'économie sociale.* Montréal

Québec, Gouvernement du Québec, Institut de la statistique. 2009. Participation des immigrants au marché du travail en 2009. / www.stat.gouv.qc.ca

Québec, Gouvernement du Québec, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2010-2011/ Sélection des immigrants travailleurs qualifiés

Racine, Clemont. Sd. *Partenariat public – communautaire : un partenariat en « camisole de force » ?* disponible sur www.cacis.umontreal.ca/Present.CRPartenariat.pdf

Rappaport J.1987. Terms of empowerment/exemplars of prevention: toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, 15, 121-148

Richmond, Ted et Shields, John. 2004. « Third sector restructuring and new contracting regime : the case of immigrants serving agencies in Toronto ». Working paper series, centre for voluntary sector studies, Ryerson university, Toronto.
<http://innopac.lib.ryerson.ca/search/tCERIS+policy+matters+%3Btceris+policy+matters/-2,-1,0,B/browse>

Reichhold Stephan. 2010. « L'action communautaire au service de la population ou de l'État? » In Nos diverses cités. N7, P39-44

Reitz, Jeffrey. 1990. « Ethnic concentration in labour market and their implications for ethnic inequality ». In *ethnic identity and equality: variety of experiences in Canadian city*, eds R.Breton, et al. Toronto: University of Toronto Press

Reitz , Jeffrey et Rupa Banerjee, 2005. « Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada » in *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, Vol 6....No 3-4 P

Renaud, Jean, et Laetitia Martin. 2006. Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés, Communication, 74e Congrès de l'ACFAS, Montréal, 16 mai.
http://im.metropolis.net/actualites/Renaud_Martin_Origines_nationales_et_marche_du_travail.pdf

Renaud, Jean et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Les publications du Québec, 53p

www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/accesEmploiQualifieRapportsRenaudCayn.pdf

René J-F et L. Gervais. 2001a. « Dossier : La dynamique partenariale : un état de la question ». *Nouvelles pratiques*, vol.14, No 1, p 20-30

René J-F et L. Gervais. 2001b. « Les enjeux du partenariat aujourd'hui ». *Nouvelles pratiques*, vol.14, No 1, p 20-30

Rose, José. 2001. *Disparition ou transformation des formes de l'emploi?* Sainte-Foy (Québec) Presses de l'Université Laval

- Robert, Jacques. 2005. « L'intégration vue du Québec ». *Santé, Société et Solidarité*, no 1, p. 69-77.
- Rochon, Jean. 1988. Rapport de la commission d'enquête sur les services de santé et les services sociaux, Québec, Les Publications du Québec. 27 p
- Roy, Bruno. 2006. *L'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien. Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 87 p*
- Rusamira, Étienne. 2002. « Les déterminants du choix de destination : une approche économétrique des flux migratoires intermétropolitains et internationaux au Canada ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 82p
- St-Amours, martine. 2010. « Attraction et rétention des immigrants récents à Montréal : une analyse longitudinale par cohortes d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004) ». Mémoire de Maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, p89
- Sanders, Jimmy M., et Victor Nee. 1994. « Limits of ethnic solidarity in the enclave economy ». *American sociological review*, 1987. vol 52, p745-773.
- Sathoud, Ghislaine Nelly Huguette. 2004. « Les femmes d'Afrique centrale au Québec ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 106p
- Schmidt, Faye. Nella, Strickland Teresa, Réseau du service axé sur les citoyens (Canada), Centre canadien de gestion. 1998. *Sondages sur la satisfaction des clients : outil de mesures communes.*: Centre canadien de gestion. Ottawa. 52p
- Serva, Mauricio. 1999. « L'état et les organisations de l'économie solidaire, un partenariat complexe ». *Économie et Solidarité*, vol 30, No 1 p161-172
- Shaw, Annapurna et Kavita Pandit. 2001. « The Geography of Segmentation of Informal Labor Markets: The Case of Motor Vehicle Repair in Calcutta » *Economic Geography*, Vol. 77, No. 2 (Apr., 2001), pp. 180-196
- Tabin, Jean-Pierre. 1998. *Les paradoxes de l'intégration : essai sur le rôle de la non-intégration des étrangers pour l'intégration de la société nationale. Collection : Cahiers de l'ÉESP. Lausanne : EESP. 262p.*

Toupin, Louise en collaboration avec Nadine Goudreault. 2001. *Des indicateurs socio-communautaires pour estimer le travail des femmes dans les communautés*. Ottawa : Condition féminine Canada. 101p

Trudeau D, 2008, « Junior partner or empowered community? The role of nonprofit social service providers amidst state restructuring » In *Urban Studies*, 45, p 280-2827

Trudeau, Dan, Luisa Veronis. 2009. «Enacting state restructuring: NGOs as 'translation mechanisms' » In *Environment and Planning D: Society and Space*, 27(6) p1117 – 1134

Turcotte, Yvan. 2010. «L'immigration au Québec : un apport direct à sa prospérité » *Nos diverses cités*. N7 P15-19

Vernières, M., (1997), « La notion d'insertion professionnelle » , In *L'insertion professionnelle : Analyses et débats*, Paris, Economica, Chapitre 1, p.9-25.

Veronis, Luisa. 2010. Immigrant participation in the transnational era: Latin Americans' experiences with collective organizing in Toronto. *Journal of International Migration and Integration* pp. 173-192 / www.springerlink.com/content/4m84250638300658/fulltext.pdf

Waldinger, Roger (2004). "*Le débat sur l'enclave ethnique : revue critique*". *Revue Européenne des Migrations Internationales* , Volume 9 , Numéro 2 , p. 15-29. Accessible en ligne à l'URL <http://remi.revues.org/document1497.html>

Waters M.C. et K. Eschbach. 1995. « Immigration and ethnic and racial inequality in the United States ». *Annual review of sociology* . Palo Alto, CA. vol. 21, p. 419-446

Werth, Manfred, Silke Delfs et Willy Steven. 1998 « Introduction » in *Les mesures et indicateurs d'intégration*. Strasbourg : Conseil de l'Europe , 205p

Wirth, Louis. 1928. *Le ghetto*, Grenoble, Presses universitaire de Grenoble, Champ urbain, traduction 1980. «La disparition du ghetto», p. 249-268.

White, D.(Dir), Dufresne, J., Brum Schäppi, P. et coll. 2008a. *La mise en œuvre de la Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire dans le champ Emploi*, Université de Montréal : CPDS, 89 pages/ www.evalprsac.com/

White, Deena 1994 « La gestion communautaire de l'exclusion », Lien social et Politiques, 32 : 37-51.

Wright, Richard, Mark Ellis et Virginia Parks. 2010. « Immigrant Niches and the Intrametropolitan Spatial Division of Labour» *Journal of Ethnic and Migration Studies*
Vol. 36, No. 7, pp. 1033 -1059

Young, Margaret. 1991. L'immigration : l'Accord Canada-Québec. Service d'information et de recherches parlementaires. Ottawa : Bibliothèque du Parlement.

Young, M., 2004, « L'immigration : l'Accord Canada-Québec », Service d'information et de recherche parlementaires, Ottawa, Bibliothèque du Parlement

Sites Web

<http://www.csmoesac.qc.ca/publications/documents.html>

<http://www.juritravail.com/lexique/Discrimination.html>

<http://www.carrefourble.qc.ca/index.php?>