

Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec

Carol-Anne Gauthier

Volume 43, numéro 1-2, 2013

Femmes et développement local

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1033278ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1033278ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

CIRIEC-Canada

ISSN

1923-0818 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauthier, C.-A. (2013). Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec. *Économie et Solidarités*, 43(1-2), 98–110.
<https://doi.org/10.7202/1033278ar>

Résumé de l'article

Au Québec comme au Canada, plusieurs études soulignent que l'intégration socioprofessionnelle se fait plus difficilement pour les cohortes d'immigrants plus récents et ce, malgré leur capital humain élevé. Parmi les raisons citées dans la littérature, notons la non-reconnaissance des acquis et des compétences, le manque de réseaux sociaux, la discrimination et les préjugés. Cela est particulièrement vrai pour les femmes immigrantes qui, même à long terme, ne rattrapent ni leurs homologues masculins ni les femmes natives du pays d'accueil en ce qui a trait à l'intégration socioprofessionnelle. Cet article présente des pistes de réflexion, basées sur des écrits théoriques et des études empiriques, quant au rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées, notamment en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et des compétences.

DOSSIER

Le rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées au Québec

CAROL-ANNE GAUTHIER

*Candidate au doctorat en relations
industrielles
Université Laval
Carol-anne.gauthier@rlt.ulaval.ca*

RÉSUMÉ • Au Québec comme au Canada, plusieurs études soulignent que l'intégration socioprofessionnelle se fait plus difficilement pour les cohortes d'immigrants plus récents et ce, malgré leur capital humain élevé. Parmi les raisons citées dans la littérature, notons la non-reconnaissance des acquis et des compétences, le manque de réseaux sociaux, la discrimination et les préjugés. Cela est particulièrement vrai pour les femmes immigrantes qui, même à long terme, ne rattrapent ni leurs homologues masculins ni les femmes natives du pays d'accueil en ce qui a trait à l'intégration socioprofessionnelle. Cet article présente des pistes de réflexion, basées sur des écrits théoriques et des études empiriques, quant au rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées, notamment en ce qui a trait à la reconnaissance des acquis et des compétences.

ABSTRACT • In Québec as in Canada, many studies highlight the declining economic success of recent immigrant cohorts, despite their high human capital levels. Among the reasons quoted in the literature, we note the non-recognition of skills, the lack of social networks, discrimination and prejudice. It is particularly true for the immigrant women who, even in the long term, do not catch up either their male counterparts or the women native of the host country in the social and occupational integration. This article reflects upon the role of social networks in the socioprofessional integration process of skilled immigrant women, particularly concerning the recognition of their experiences and competences.

RESUMEN • En Quebec como en Canadá varios estudios señalan que la integración socio-profesional es más difícil para las cohortes de inmigrantes recientes, no obstante su elevado capital humano. Entre las razones citadas en la literatura se debe indicar la falta de reconocimiento del aprendizaje y las habilidades, la carencia de redes sociales, la discriminación y los prejuicios. Esto es especialmente cierto para las mujeres inmigrantes que, incluso a largo plazo, no recuperan el retraso respecto a los hombres o las mujeres nativas del país anfitrión en lo que respecta a la integración socioprofesional. Este artículo presenta pistas de reflexión basadas en escritos teóricos y estudios empíricos en cuanto al papel de las redes sociales en el proceso de integración sociolaboral de las mujeres inmigrantes calificadas, en particular con respecto al reconocimiento de los aprendizajes y competencias.

INTRODUCTION

Le portrait de l'immigration au Québec connaît de profondes mutations à la suite de la mise en place de nouveaux critères de sélection depuis 1990. Ainsi, l'accent mis sur le capital humain pour répondre aux nouveaux besoins créés par l'« économie du savoir », le vieillissement de la population et les pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs font en sorte que les personnes immigrantes sélectionnées et accueillies en sol québécois sont de plus en plus issues de la francophonie et de plus en plus scolarisées (ICC, 2011). Cependant, l'intégration socioprofessionnelle se fait de plus en plus difficile pour les cohortes d'immigrants plus récentes, et particulièrement pour les femmes qui, même à long terme, ne rattrapent ni les immigrants masculins ni les femmes natives du pays d'accueil en ce qui a trait à l'intégration en emploi (Statistique Canada, 2006; Reitz, 2007; Plante, 2010).

Les études concernant l'intégration socioprofessionnelle des immigrants mettent en évidence les principaux obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes : la non-reconnaissance des acquis et des compétences, le manque d'expérience sur le marché du travail canadien ou québécois, les préjugés, la discrimination et les difficultés d'accès aux réseaux sociaux (Drudi, 2006; Reitz, 2007). Dans le cas de plusieurs femmes immigrantes qualifiées, ces difficultés seraient accentuées, entre autres, par les stratégies familiales d'intégration qui tendent à privilégier la formation et la carrière du conjoint (Chicha, 2009). Enfin, sans que cela soit nécessairement conscient, les employeurs peuvent entretenir des préjugés, basés à la fois sur le sexe et sur l'origine ethnique, menant à la sous-valorisation des compétences et des expériences féminines de travail (Action travail des femmes, 2009; Salaff et Greve, 2003).

Par conséquent, peu importe leur origine ethnique et le nombre d'années depuis leur établissement au Canada ou au Québec, les femmes immigrantes éprouvent des difficultés plus grandes sur le marché du travail que les femmes natives ou que les hommes immigrants, que se soit en termes de taux de chômage, de revenus ou de déqualification. En guise d'exemple, au Québec, en 2008, le taux de chômage des femmes immigrantes était de 11,3 %, contre 6,2 % pour l'ensemble de la population active féminine québécoise, de 10,9 % pour les hommes immigrants et de 8,2 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre masculine (ICC, 2009). Pour ce qui est du revenu moyen des personnes occupant un emploi à temps plein toute l'année, en 2005, chez les personnes nées au Canada, les femmes touchaient environ 76 % des revenus des hommes (Statistique Canada, 2006). Pour leur part, les femmes immigrantes formées à l'étranger gagnaient environ 12 % de moins que les femmes natives du Canada (Plante, 2010, p. 39). Pour les cohortes plus récentes, les femmes immigrantes ne gagnaient que 70 % de ce que les femmes natives gagnaient. De plus, les femmes immigrantes titulaires d'un diplôme universitaire gagnaient 82 % de ce que touchaient les femmes d'un niveau scolaire comparable nées au Canada (Vatz-Laaroussi, 2008, p. 15). Finalement, la déqualification serait aussi vécue de façon plus prononcée par les femmes immigrantes, celles qui appartiennent au groupe des minorités visibles atteignant un taux de déqualification de 44 % en 2006 (Action travail des femmes, 2009; Chicha, 2009).

Cet article a pour objet de présenter des pistes de réflexion, basées sur des écrits théoriques et des études empiriques, quant au rôle des réseaux sociaux dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées, notamment en ce qui a trait au processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Il sera donc question de voir comment les théories des réseaux sociaux et du capital social peuvent contribuer à la compréhension des processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées, considérant l'insuffisance du concept du capital humain pour expliquer la réussite ou non des populations immigrantes sur les marchés du travail québécois et canadien. En effet, si le domaine d'études, le niveau de scolarité et les expériences de travail ont un lien direct avec le statut socioéconomique des individus, le capital social et les réseaux sociaux sont d'autres éléments qui influent sur celui-ci, particulièrement dans le cas des immigrants en général et des femmes immigrantes en particulier. Enfin, il sera question d'explorer les différences régionales, notamment les différences entre les grandes et les petites villes ainsi qu'entre les régions. Il s'agit donc d'une recension des savoirs actuels sur le rôle des réseaux sociaux dans l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes qualifiées.

CAPITAL SOCIAL, RÉSEAUX SOCIAUX ET FEMMES IMMIGRANTES QUALIFIÉES

La première étape consiste à définir les concepts utilisés pour comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes au Québec du point de vue du capital social et des réseaux sociaux. Le concept de « capital social », d'abord, fait généralement référence aux ressources auxquelles un individu ou un groupe peut avoir accès et qu'il peut mobiliser en vue d'atteindre un objectif. Dans le cadre professionnel, ces ressources pourraient être l'accès à de nouvelles informations concernant des postes à pourvoir au sein d'une entreprise, les possibilités d'emploi proprement dites ou le fait de connaître quelqu'un dans un poste influent qui pourrait faciliter l'accès à un poste convoité. Comme pour le capital économique ou le capital humain, on considère que l'on peut investir dans le capital social et en retirer des bénéfices. Nous entendons par « capital économique » les revenus et le patrimoine. Quant au « capital humain », il correspond aux compétences, aux expériences et aux savoirs qu'une personne acquiert. À titre d'exemple, un jeune professionnel acquiert un capital humain en complétant sa formation, mais il se bâtit un capital social dès son jeune âge en interagissant avec d'autres membres de sa communauté, tels que ses voisins ou ses camarades de classe. Ensuite, lorsqu'il entre sur le marché du travail, il peut investir son temps pour se faire d'autres contacts, qu'il espère pouvoir mobiliser afin de se trouver un emploi.

Nous abordons par la suite un deuxième concept, celui des « réseaux sociaux », qui réunit les contacts qu'une personne a, tant du côté de la famille et des amis que des connaissances et d'anciens collègues de travail ou camarades de classe. Les réseaux sociaux permettent aux individus d'accéder au capital social sous forme de ressources sociales, telles que celles mentionnées dans le paragraphe précédent. Unissant entre eux les membres d'un réseau social, on peut distinguer les « liens faibles »

et les « liens forts » (Granovetter, 1995). Granovetter distingue la nature du lien en fonction de l'intensité émotionnelle des relations entre les personnes concernées, de la fréquence de leurs rencontres ou de la durée de leur relation, de la possibilité de services réciproques et de leur ressemblance (Granovetter, 1985). Ce dernier critère fait appel au concept d'« homophilie » selon lequel les personnes ayant des caractéristiques semblables entrent en contact les unes avec les autres plus souvent que ne le font les personnes différentes (McPherson, Smith-Lovin et Cook, 2001). Ainsi, les liens faibles sont établis avec des connaissances ou des collègues, alors que les liens forts décrivent les relations avec les amis de longue date ou des membres de la famille.

On peut également distinguer entre les différentes relations et les contacts en termes de capital de fusion et de capital de rapprochement (Putnam, 1995). Ces concepts se rapportent plutôt au capital social dont pourrait disposer un groupe. Le « capital de fusion » regroupe les ressources auxquelles auraient accès des individus en raison de leur appartenance à un groupe. Par exemple, un entrepreneur immigrant pourrait compter sur des membres de son groupe ethnique afin qu'ils garantissent les emprunts nécessaires pour démarrer son entreprise. Le « capital de rapprochement » concerne les ressources auxquelles un groupe pourrait accéder et qu'il pourrait mobiliser par ses liens avec un autre groupe, par exemple une personne issue d'une communauté culturelle qui se forge une amitié avec un collègue né dans le pays d'accueil. Finalement, pour Burt (1998), une personne se trouve dans une position avantageuse si elle peut faire un pont entre deux groupes – par exemple une communauté immigrante et la société d'accueil – en se positionnant dans le « trou structurel » qui existe lorsqu'il n'y a pas de lien entre ces groupes. Ainsi, elle peut accéder à de l'information privilégiée et des opportunités qu'elle peut contrôler ou faire circuler entre les deux groupes.

Des études portant sur des populations immigrantes indiquent cependant que certaines formes de capital social ne seraient pas avantageuses dans certains contextes. En effet, un capital social fort au sein de leur communauté culturelle pourrait avoir des effets désavantageux pour des immigrants qualifiés. Par exemple, des liens forts menant à un capital de fusion pourraient avoir un effet négatif dans certains cas, notamment dans les cas où ils décourageraient la création de liens faibles avec des membres de la société d'accueil (Portes, 1998). En effet, une personne immigrante possédant des liens forts au sein de sa communauté pourrait ressentir un besoin plus grand de se conformer à ses normes. De plus, cette personne peut être mal vue si elle transgresse les normes de sa communauté afin de se conformer davantage à celles de la communauté d'accueil en vue de s'y intégrer. Un cas de figure est celui des jeunes dans des communautés défavorisées qui sont mis à l'écart par leurs pairs lorsqu'ils changent leur façon de s'habiller ou de se comporter pour être mieux acceptés par la société d'accueil et qu'ils créent des liens avec les membres de celle-ci dans le but de poursuivre un parcours professionnel à l'extérieur au-delà des opportunités d'emploi au sein de leur communauté (Portes et Sensenbrenner, 1993). Sur le plan de l'intégration en emploi, les liens forts aident les personnes immigrantes à se trouver du travail lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés dans des secteurs où les immigrants sont surreprésentés. Cependant, l'obtention d'un tel emploi est rarement avantageuse pour une personne immigrante qualifiée, qui se retrouvera en

situation de sous-emploi et qui sera éloignée des réseaux sociaux pertinents et susceptibles de lui fournir des informations ou des opportunités plus en accord avec sa formation et son expérience.

Si la question de l'intégration en emploi concerne la grande majorité des personnes immigrantes, elle se pose avec une acuité variable selon leurs caractéristiques sociobiographiques. En particulier, plusieurs études montrent que les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes quant à l'accès au capital social (Anucha *et al.*, 2006). Cela tiendrait en partie au fait que les réseaux masculins sont plus étendus (Campbell et Rosenfeld, 1985) et qu'ils comptent moins de membres de la famille que ceux des femmes (Moore, 1990). Une revue des écrits effectuée par Potter (1999) met ainsi en lumière le fait que le capital social auquel les femmes ont accès est souvent majoritairement basé sur des liens de famille ou de voisinage, largement en raison de l'importance des activités liées à l'organisation familiale chez les femmes. Ces différences pourraient être attribuables à une distribution différente des hommes et des femmes dans la structure sociale plus générale (Bourdieu, 1983). En ce qui concerne le marché du travail, on remarque entre autres que les hommes mariés ont un plus grand accès à des systèmes de mentorat que les femmes, lesquelles sont souvent exclues de certains secteurs d'activité en raison de la division du travail domestique et des systèmes de valeurs traditionnels (Renaud et Carpentier, 1994). Certains chercheurs portent une attention particulière aux rapports de genre qui sont observables par l'intermédiaire des relations de couple et de famille. Par exemple, les études de cas montrent qu'une partie des immigrantes acceptent un poste pour lequel elles sont surqualifiées afin de laisser à leur mari plus de temps pour se trouver un emploi ou, encore, afin de lui donner la chance de poursuivre ses études (Potter, 1999; Anucha, 2006; Arcand *et al.*, 2009; Chicha, 2009). Ces emplois acceptés par les immigrantes se trouvent souvent dans des secteurs typiquement féminins, tels que le secteur de l'éducation préscolaire, de la santé et des services. Parfois, découragées, les femmes finissent par quitter le marché du travail et rester au foyer afin de s'occuper de leur famille.

Une discussion sur le capital social ne serait pas complète sans mention du lien étroit avec le capital humain. En effet, le type de capital social auquel une personne a accès peut varier en fonction de son capital humain et de son statut socioéconomique. D'une part, pour ce qui est des femmes qui occupent des emplois déqualifiés dans des « ghettos d'emplois féminins », en tant que préposées à l'entretien ménager, personnel d'appoint dans les garderies ou, encore, ouvrières sur les chaînes de production, leurs liens sociaux se limitent souvent aux autres femmes dans le milieu, ce qui contribue à leur marginalisation (Chicha, 2009; Sanders *et al.*, 2002). D'autre part, en ce qui concerne les femmes possédant un capital humain élevé, peu d'études détaillent leurs démarches d'accès à des réseaux sociaux et leurs mobilisations ou des résultats de celles-ci, d'où l'intérêt de suivre cette piste de recherche. Cependant, la littérature existante laisse croire que, si les femmes qualifiées n'ont pas accès à des réseaux comprenant d'autres personnes qualifiées et en emploi, cela peut réduire leurs chances de se trouver un emploi correspondant à leur capital humain et à leurs attentes. Ainsi, le manque d'information sur les normes de recherche d'emploi ou sur les opportunités offertes dans leur domaine pourrait les désavantager. Pour conclure, des études suggèrent qu'il existe des différences et des inégalités non seulement entre les hommes et les femmes (Burt, 1998; Potter, 1999; Nakhaie, 2007), mais aussi entre les femmes ayant des niveaux

différents de capital humain (Sanders *et al.*, 2002). Afin de comprendre les obstacles qui se dressent sur la route des femmes immigrantes qualifiées, il importe de porter une attention particulière à une des difficultés majeures rencontrées par ces femmes, soit la reconnaissance de leurs acquis et de leurs compétences, problématique vers laquelle nous allons maintenant nous tourner.

RÉSEAUX SOCIAUX ET PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET DES COMPÉTENCES

Les écrits sur les ressources sociales, précurseurs de la littérature concernant plus précisément les réseaux sociaux, démontrent qu'en général les liens faibles permettent l'accès à des contacts de statut plus élevé, ce qui a pour conséquence de permettre l'accès à des emplois de statut plus élevé (Lin, 1999). Dans le contexte de ces études, le statut plus élevé peut se référer à plus d'autonomie, de prestige, mais pas nécessairement à un revenu plus élevé. En fait, plusieurs études démontrent que trouver un emploi grâce aux réseaux sociaux n'a pas d'effet direct sur le revenu (De Graaf et Flap, 1988; Marsden et Hurlbert, 1988). Par contre, d'autres indicateurs d'intégration en emploi révèlent des effets positifs, notamment quant à la satisfaction en emploi, à l'intention de rester et à la performance au travail. Les facteurs qui influencent le revenu seraient plutôt liés au capital humain : le niveau de scolarité, l'expérience, le domaine industriel ou d'activité (Marsden et Hurlbert, 1988). Le capital humain est donc l'un des premiers aspects où la réalité des personnes immigrantes se distingue de celle de la population générale. Mais encore faut-il que le capital humain de ces personnes soit reconnu par les autorités gouvernementales et par les entreprises pour qu'il puisse leur procurer un emploi leur correspondant. Ainsi, la reconnaissance du capital humain représente un des principaux obstacles dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, surtout pour les plus qualifiés.

Le capital social est une ressource à laquelle un individu a accès du fait de sa participation à des réseaux sociaux. Ces réseaux facilitent, entre autres, l'échange d'informations et de normes, contribuant ainsi à la diffusion d'informations vitales sur l'emploi. Entre autres, il peut arriver que des employeurs trouvent des employés par le truchement de réseaux informels, réduisant potentiellement leurs coûts associés à la dotation. La confiance joue un rôle important dans les réseaux sociaux, ce qui pourrait en partie expliquer cette stratégie ainsi que la réticence des employeurs à reconnaître les compétences et les expériences des personnes immigrantes qu'ils ne connaissent pas, car elles ne font pas partie des mêmes réseaux sociaux qu'eux (Bauder, 2003). Avoir des contacts par les réseaux sociaux pourrait donc faciliter la reconnaissance des acquis et des compétences en fournissant un certain niveau de crédibilité pour remplacer la reconnaissance formelle. Pour une femme immigrante, ce processus pourrait être avantageux, notamment dans l'optique où ses compétences peuvent se retrouver sous-évaluées non seulement parce qu'elles ont été acquises à l'étranger, mais aussi parce que cette personne occupe des emplois typiquement féminins, reconnus comme étant sous-évalués.

D'autres études démontrent que les personnes qualifiées réussissent mieux que les non-qualifiées à se trouver de l'emploi dans des secteurs prisés de l'économie, les secondes étant plus souvent confinées à des enclaves ethniques (Nee et Sanders, 2001). Cependant, à l'intérieur de leur domaine d'activité, les personnes immigrantes ont moins accès aux postes de haut niveau, notamment en gestion (Reitz, 2001). Aussi, les études tendent à montrer que, pour le même poste, au Canada, les personnes immigrantes gagnent en moyenne jusqu'à 20 % de moins que les personnes natives (Boudarbat et Boulet, 2010; Reitz, 2001). Pour Reitz, la sous-utilisation des compétences qui résulte de ces décisions d'embauche est une forme de discrimination en emploi : on fait des choix négatifs – ne pas embaucher ou embaucher dans un emploi inférieur – basés sur l'origine des diplômés et non sur des indicateurs de productivité objectifs. Si ces choix peuvent être basés sur des préjugés et des stéréotypes négatifs, ils risquent d'être attribuables plutôt à la méconnaissance des diplômés de la part des praticiens au sein des entreprises. Dans ce cas, la confiance qui peut se développer au sein des réseaux sociaux pourrait avoir un impact positif dans le sens où elle pourrait amener les employeurs à embaucher des personnes immigrantes en leur donnant une chance de démontrer leurs capacités. Bauder (2003) remarque par exemple que certains employeurs de Vancouver étaient disposés à embaucher des immigrants yougoslaves malgré leur méconnaissance des diplômés de ces personnes. L'auteur avance l'hypothèse que des facteurs de capital culturel, tels que l'habillement professionnel et les origines européennes, aient pu avoir une influence sur la probabilité qu'un employeur reconnaisse des acquis étrangers. Du côté du capital social, une explication pourrait être le rôle des réseaux sociaux : si l'employeur emploie déjà des personnes immigrantes, surtout de la même origine, ces personnes peuvent exercer une influence positive sur la crédibilité d'autres employés potentiels (Lin, 1999).

Enfin, lors du processus de reconnaissance des acquis et des compétences, les stratégies familiales empruntées par les femmes immigrantes qualifiées et leur conjoint peuvent avoir un impact direct sur leur réussite, tant à l'égard de la reconnaissance que de la recherche d'emploi. En effet, dans le cas d'un couple qui accorde autant d'importance à la démarche de la conjointe qu'à celle du conjoint, une étude menée par Chicha (2009) indique que les chances d'intégration pour les femmes immigrantes qualifiées augmentent. Si, par contre, la carrière du mari est privilégiée, ce qui est souvent le cas, ne serait-ce que pour des considérations somme toute pragmatiques, par exemple lorsque le conjoint a un capital humain plus élevé et donc que l'on pense que sa réussite est plus certaine et sera plus « rentable », la conjointe aura tendance à privilégier l'obtention d'un emploi précaire, à temps partiel ou sous-payé, afin de subvenir aux besoins de sa famille en attendant son tour. Dans un tel cas, le risque de déqualification et donc de non-reconnaissance des diplômés augmente pour cette femme. En effet, plus celle-ci passe de temps à l'extérieur de son domaine d'étude, plus ses compétences risquent de devenir insuffisantes ou dépassées. Dans ce type de situation, il est plausible que le type de réseau social accessible à la conjointe ait un impact sur son parcours professionnel. Notamment, les possibilités qu'elle puisse se tourner vers ses réseaux sociaux afin de trouver quelqu'un pour garder ses enfants, pour l'aider à se familiariser avec le transport ou encore pour lui procurer un soutien moral ou financier sont toutes influencées par le type et l'étendue du réseau dont elle dispose. En effet, il s'agit d'une situation où la présence de membres de la famille étendue ou d'amis établis dans le pays d'accueil peut être facilitante, car elle

peut atténuer les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes immigrantes qualifiées dans leur processus de reconnaissance des acquis et des compétences : manque de ressources financières, manque de temps du fait de l'iniquité dans la répartition des tâches ménagères, soin et garde des enfants, etc. (Action travail des femmes, 2009).

CAPITAL SOCIAL ET RÉGIONALISATION

Si la majorité des études sur le capital social et l'emploi s'intéressent plutôt aux métropoles, une littérature québécoise n'en laisse pas moins croire qu'il existe des différences parmi les types de réseaux accessibles aux personnes immigrantes selon l'espace géographique en question (ex. : métropoles, grandes villes, petites villes, régions). Par exemple, nombreuses sont les études portant sur les effets négatifs des enclaves ethniques dans les grands centres, notamment la concentration de personnes immigrantes dans des secteurs économiques tels que le textile ou la restauration. Arcand *et al.* (2009) ont ainsi observé une intégration plus rapide de Maghrébins à Sherbrooke qu'à Montréal, parce qu'à Sherbrooke le manque de réseaux communautaires forts inciterait les personnes immigrantes à élargir leurs réseaux et à y incorporer des liens faibles.

Des études récentes de Statistique Canada (2008) révèlent d'ailleurs que les personnes immigrantes établies dans les régions s'en tirent mieux sur le plan économique que celles qui sont établies dans les grands centres urbains. Si les personnes nées au Canada et qui habitent dans les grands centres urbains ont en moyenne un revenu plus élevé que celui des personnes natives vivant en région, c'est l'inverse pour les personnes immigrantes, qui gagnent un salaire plus élevé dans les régions que dans les grandes villes (Statistique Canada, 2008; Reitz, 2001).

Parmi les facteurs associés à cette meilleure intégration économique, notons le fait que les immigrants s'installant en région ont un niveau de scolarité en moyenne plus bas que celui des immigrants dans les grands centres urbains, ce qui relativiserait le problème lié à la reconnaissance des diplômes étrangers (Statistique Canada, 2008). Ensuite, le taux de présence plus faible de personnes immigrantes ferait en sorte de rendre inévitable la création de réseaux comprenant un plus grand nombre de personnes natives, facilitant ainsi l'accès à l'information sur le marché du travail local ainsi que sur les opportunités qui s'y trouvent. De plus, on pourrait croire que l'accès aux réseaux sociaux des natifs aurait aussi des effets potentiellement positifs dans le cas où certaines régions éprouveraient des pénuries de main-d'œuvre et où les employeurs seraient plus disposés à donner sa chance à quelqu'un dont ils ignorent la teneur exacte des compétences liées aux diplômes, mais qui leur a été recommandée par une personne qu'ils connaissent. Finalement, en ayant moins de liens avec une communauté ethnique et en devant interagir davantage avec des personnes natives, certaines personnes apprennent plus rapidement les langues officielles si elles ne les maîtrisaient pas déjà.

CONCLUSION

Cet article a montré qu'un processus en apparence objectif ou neutre, tel que la reconnaissance des acquis et des compétences obtenus à l'étranger, comporte des éléments sociaux informels susceptibles d'avoir des conséquences différentes selon les réseaux sociaux ou le capital social auxquels une personne a accès et qu'elle peut mobiliser. En effet, nous avons vu comment la possession ou la non-possession de certains réseaux ou d'un certain capital social peut influencer la façon dont les employeurs potentiels évaluent les acquis et les compétences des femmes immigrantes.

Les femmes immigrantes se retrouvent dans une position désavantagée du fait de leur statut d'immigrante, de leur statut de femme et de leur statut particulier de femme immigrante. En premier lieu, le fait d'être immigrantes prive ces femmes de certains réseaux de connaissances de longue date, telles que les anciens camarades de classe, des collègues de travail ou d'autres connaissances constituant des liens faibles et pouvant donner accès à des informations stratégiques ou à des possibilités de se faire recommander à un employeur qui cherche à recruter des personnes de confiance. En second lieu, le fait d'être une femme engendre un certain nombre d'attentes quant à son rôle social et peut donc mener au développement prioritaire de réseaux liés davantage à la sphère domestique et au soin des enfants qu'à la sphère professionnelle, éloignant ainsi la personne des réseaux des employeurs potentiels. En troisième lieu, dans le cas des femmes immigrantes, comme elles ont peu de réseaux les mettant en contact avec les employeurs, elles n'ont accès ni aux informations privilégiées non affichées concernant les emplois disponibles, ni à une confiance ou à un certain « bénéfice du doute » qui serait facilité par le capital social ou par le fait qu'un réseau les relie. De plus, le double statut de femme et d'immigrante peut se traduire en un obstacle particulier, notamment la dévalorisation de ses acquis et de ses compétences du fait qu'il existe des préjugés et des stéréotypes non seulement à l'égard des femmes et des personnes immigrantes, mais aussi spécifiquement à l'égard des femmes immigrantes (Action travail des femmes, 2009; Salaff et Greve, 2003). Les préjugés et stéréotypes pourraient être contrés si les employeurs connaissaient mieux ces femmes, notamment à travers la participation de celles-ci dans des réseaux permettant de créer un certain capital social.

En conclusion, les connaissances relatives au capital social montrent qu'il est important de ne pas tenir compte seulement des attributs individuels comme le capital humain pour comprendre les difficultés d'intégration des personnes immigrantes aux marchés du travail québécois. En effet, les relations sociales et les normes qui en découlent peuvent offrir des pistes de réflexion en matière de politiques publiques. Par exemple, parmi les activités créatrices de capital social, notons la participation citoyenne, que ce soit par l'implication communautaire ou par le bénévolat rassemblant des personnes de différentes origines et créant des liens faibles ou du capital de rapprochement (Putnam, 1995; Lin, 2001). Ces activités facilitent l'accès aux réseaux sociaux et contribuent à créer un sentiment de confiance et d'appartenance essentiel à la cohésion sociale (Portes et Sensenbrenner, 1993). De plus, la création de liens entre les employeurs, leurs employés,

les communautés et les personnes immigrantes faciliterait l'insertion en emploi de ces dernières (Halpern, 2005). Concrètement, il s'agirait d'inciter les entreprises à organiser des événements qui impliquent l'interaction entre différents groupes de personnes pour aider à faire tomber les barrières et les préjugés, notamment à l'endroit des femmes immigrantes. Dans le même ordre d'idées, s'inspirant de politiques européennes, on pourrait penser à une législation rendant le temps de travail plus flexible pour participer à des activités communautaires, source reconnue de capital social (Halpern, 2005). Enfin, si le gouvernement québécois adopte déjà des mesures pour inciter les personnes immigrantes à s'établir dans les régions, il le fait avec la volonté de contrer les effets de la dépopulation de ces dernières plutôt qu'en visant les bienfaits que les personnes immigrantes y trouvent. Pensons, notamment, au potentiel d'une intégration mieux réussie grâce à l'élargissement des réseaux sociaux de façon à y inclure davantage de personnes natives connaissant bien le marché du travail propre à leur région, ville ou village.

En un mot, notre réflexion nous amène à encourager l'innovation dans les politiques publiques afin que celles-ci s'adaptent plus rapidement aux réalités changeantes et diversifiées des populations immigrantes au Québec, notamment les femmes immigrantes qualifiées. Il est clair, en effet, que le capital social et les réseaux sociaux jouent un rôle dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants en général et particulièrement dans celle des femmes immigrantes qualifiées.

Bibliographie

- ACTION TRAVAIL DES FEMMES (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences. Difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*. Rapport de recherche-action.
- ANUCHA, Uzo, Nombuso S. DLAMINI, Miu Chung YAN et Lisa SMYLIE (2006). *Capital social et bien-être des immigrantes. Étude multidimensionnelle auprès de quatre communautés ethniques de Windsor*. Rapport de recherche présenté à Condition féminine Canada.
- ARCAND, Sébastien, Annick LENOIR-ACHDJIAN et Denise HELLY (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, n° 2, p. 373-402.
- BAUDER, Harald (2003). « "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada », *Antipode*, vol. 35, n° 4, p. 699-717.
- BOUDARBAT, Brahim et Maude BOULET (2010). *Immigration au Québec. Politiques et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO.
- BOURDIEU, Pierre (1983). « Forms of capital », dans John G. RICHARDSON (dir.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York, Greenwood Press, p. 241-258.
- BURT, Ronald S. (1998). « The Gender of Social Capital », *Rationality and Society*, vol. 10, n° 5, p. 5-46.

- CAMPBELL, Kim et Rosalyn A. ROSENFELD (1985). « Job Search and Job Mortality. Sex and Race Differences », *Research in the Sociology of Work*, vol. 3, p. 147-174.
- CHICHA, Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales.
- COLEMAN, James S. (1988). « Social Capital in the Creation of Human Capital », *The American Journal of Sociology*, vol. 78, Supplement: Organizations and Institutions. Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure, p. 95-120.
- DE GRAAF, Nan Dirk et Hendrik Derk FLAP (1988) « "With a Little Help from My Friends": Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States », *Social Forces*, vol. 67, n° 2, p. 452-472.
- DRUDI, Guy (2006). *Le choc discriminatoire: analyse, manifestations et impacts sur la pleine participation à la société des Québécoises et des Québécois issus de l'immigration, particulièrement des jeunes de la seconde génération. Vers la recherche de solutions durables*. Mémoire présenté à la Commission de la culture à l'Assemblée nationale du Québec sur la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination.
- GRANOVETTER, Mark (1973) « The Strength of Weak Ties », *The American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, p. 1360-1380.
- GRANOVETTER, Mark S. (1995). *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, 2^e éd, Chicago, University of Chicago Press.
- HALPERN, David (2005). « Policy Implications », dans *Social Capital*, Cambridge, Royaume-Uni, Polity.
- IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES QUÉBEC (ICC) (2009). *Les données de l'Enquête sur la population active (EPA). Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008. Volet 1 : Portrait général*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective.
- IMMIGRATION ET COMMUNAUTÉS CULTURELLES QUÉBEC (ICC) (2011). *Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité culturelle au Québec*. Direction de la recherche et de l'analyse prospective.
- LIN, Nan (1999). « Social Networks and Status Attainment », *American Review of Sociology*, vol. 25, p. 467-487.
- LIN, Nan (2001). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. New York, Cambridge University Press.
- MARSDEN, Peter V. et Jeanne S. HURLBERT (1988). « Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension », *Social Forces*, vol. 66, n° 4, p. 1038-1059.
- MCPHERSON, Miller, Lynn SMITH-LOVIN et James M. COOK (2001). « Birds of a Feather. Homophily in Social Networks », *Annual Review of Sociology*, vol. 27, p. 415-444.

- MOORE, Gwen (1990). « Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks », *American Sociological Review*, vol. 55, p. 726-735.
- NAKHAIE, M. Reza (2007). « Ethnoracial Origins, Social Capital and Earnings », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 8, p. 307-325.
- NEE, Victor et Jimmy SANDERS (2001). « Understanding the Diversity of Immigrant Incorporation: A Forms-of-Capital Model », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 24, n° 3, p. 386-411.
- PLANTE, Johanne (2010). *Caractéristiques et résultats sur le marché du travail des immigrants formés à l'étranger*, n° 84, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation – Documents de recherche, n° 81-595-M au catalogue de Statistique Canada.
- PORTES, Alejandro et Julia SENSENBRENNER (1993). « Embeddedness and Immigration. Notes on the Social Determinants of Economic Action », *The American Journal of Sociology*, vol. 98, n° 6, p. 1320-1350.
- POTTER, Stephanie M. (1999). *The Social Resources of Immigrants. Effects on the Integration of Independent and Family Class Immigrants to Toronto, Canada from South Asia*. Toronto, Université de Toronto, Thèse de doctorat en sociologie. En ligne : <http://ceris.metropolis.net/Virtual%20Library/community/potter/coverpages.html>.
- PUTNAM, Robert D. (1995). « Tuning In, Tuning Out: The Strange Disappearance of Social Capital in America », *Political Science and Politics*, vol. 28, n° 4, p. 664-683.
- REITZ, Jeffrey (2001). « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market. Implications of Human Capital Research », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, n° 3, p. 347-378.
- REITZ, Jeffrey G. (2007). « Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 8, p. 11-36.
- RENAUD, Jean et Alain CARPENTIER (1994). « Migration et mobilité professionnelle : la construction d'une identité québécoise », dans Jacques HAMEL et Yvon THÉRIAULT (dir.), *Les identités*, Montréal, Méridien, p. 497-529.
- SALAFF, Janet et Arent GREVE (2003). « Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada », *International Journal of Population Geography*, vol. 9, p. 443-456.
- SANDERS, Jimmy, Victor NEE et Scott SEMAU (2002). « Asian Immigrants' Reliance on Social Ties in a Multiethnic Labor Market », *Social Forces*, vol. 81, n° 1, p. 281-314.
- STATISTIQUE CANADA (2006). *Gains médians des immigrants récents et des salariés nés au Canada, sexe masculin [et sexe féminin], âgés de 25 à 54 ans, avec ou sans grade universitaire, 2005, pour le Canada, les provinces et les territoires – données-échantillon [20 %]*. En ligne : <http://www12.statcan.ca/francais/census06/data/highlights/earnings/Table802.cfm?SR=1>.

STATISTIQUE CANADA (2008). « Les immigrants dans les régions », *Perspective*, n° 75-001-X, p. 5-16.

VATZ-LAAROUSSI, M., (2008), « L'immigration dans les régions du Québec et dans les communautés francophones hors Québec: une volonté partagée, des contextes différents, des défis communs, des pistes à transférer », *Thèmes canadiens*, printemps 2008.