

Novembre 2012

Note socio-économique

L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec

Au Québec, la légitimité des politiques d'immigration est remise en question par certains observateurs. Dans cette note socio-économique, l'IRIS réplique à ces discours en montrant que les difficultés d'intégration sont surtout le résultat d'obstacles discriminatoires sur le marché du travail. La complexité de la question de l'intégration économique des immigrants rend mal avisées les postures fatalistes qui omettent les obstacles réels et inéquitables posés à l'endroit des immigrants et des minorités racisées. Bien que l'immigration ne soit pas la panacée pour résoudre les maux du Québec, ses contributions au développement économique et social seraient plus substantielles si les programmes d'adaptabilité socioprofessionnelle et de lutte contre la discrimination étaient renforcés.

Le Canada fait partie des États recevant le plus de nouveaux arrivants *per capita*, tant et si bien qu'un tiers de sa population est composée d'immigrants ou d'enfants d'immigrants¹. Grâce au système de sélection utilisé, les deux tiers des nouveaux arrivants font partie de l'immigration dite économique² et, d'ici la fin de la décennie, toute la croissance nette de la force de travail proviendra de l'immigration³. Cette sélection a pour base la conviction qu'un niveau de scolarité élevé permet une meilleure intégration à la société d'accueil, aussi bien pour le nouvel arrivant que pour ses enfants. C'est dire que l'apport de l'immigration au Canada est apprécié sur le long terme et non pas seulement en fonction des performances économiques à court terme. D'ailleurs, en dépit de la détérioration des résultats économiques des récentes cohortes d'immigrants en termes de salaire moyen, de taux d'emploi et de taux de chômage, la confiance en des retombées économiques positives à long terme fait en sorte que la pression demeure forte

au Canada anglais pour maintenir et même hausser les niveaux d'immigration. Par contre, au Québec, la légitimité du programme d'immigration a récemment été remise en question et certains appellent à revoir à la baisse le nombre d'entrées annuelles. Pourtant, le poids démographique des immigrants est déjà relativement faible au Québec. En 2006, alors qu'en Colombie-Britannique et en Ontario, la population immigrante représentait respectivement 27,5 % et 28,3 % de la population totale provinciale, elle ne représentait que 11,5 % de la population québécoise⁴. Malgré cette réalité, certains critiquent l'immigration en arguant qu'elle est démographiquement inutile et potentiellement néfaste sur le plan économique⁵. Un tel discours, on le verra, relève à la fois d'une déresponsabilisation du marché du travail et de la société d'accueil et d'une surresponsabilisation des immigrants face à leurs difficultés d'intégration socioprofessionnelle. Le fait que la situation soit plus problématique au Québec que dans les autres provinces nous indique un plus grand nombre d'obstacles discriminatoires et économiquement irrationnels sur le marché du travail québécois. Nous chercherons à démontrer dans cette note que le Québec doit et peut faire mieux en matière d'intégration socio-économique des nouveaux arrivants, et ce, dans le but de réduire les iniquités que (re)produit le marché du travail, certes, mais aussi pour que les immigrants puissent contribuer à la mesure de leur potentiel au développement économique et social du Québec.

État de la situation

Le niveau de scolarité des nouveaux arrivants au Canada est en constante progression, si bien qu'il est aujourd'hui de loin supérieur à celui des natifs : en 2006, 51 % des immigrants très récents (25-64 ans), c'est-à-dire ceux établis depuis moins de 5 ans, détenaient un grade universitaire en regard de 19 % de la population canadienne⁶. Mais bien que le Canada fasse figure de modèle à l'international en matière de sélection d'immigrants économiques, les nouveaux arrivants connaissent depuis 30 ans des difficultés grandissantes en matière d'insertion sur le marché de l'emploi, cette situation donnant lieu à une détérioration marquée de leurs revenus par rapport aux natifs. Malgré des niveaux de scolarité plus de deux fois supérieurs à ceux des natifs, le portrait socio-économique des immigrants et notamment celui des personnes racisées⁷ est marqué par une situation d'inégalité sociale avec, d'une part, des revenus d'emploi inférieurs et, d'autre part, des taux de faible revenu⁸, de chômage et de concentration sectorielle supérieurs à ceux des natifs⁹. En 1980, les nouveaux immigrants au Canada gagnaient en moyenne 85 % du salaire moyen des natifs; cette proportion avait chuté à 63 % en 2005¹⁰. De plus, tandis qu'en 1980, le taux de faible revenu après transfert et avant impôt était à parité chez les deux catégories, celui des natifs avait diminué 25 ans plus

tard, passant de 17,2 % à 13,3 %, alors que celui des immigrants avait cru, passant de 17 % à 21,6 %¹¹. Il est donc désormais 1,6 fois plus élevé que celui des natifs. La situation des immigrants très récents est encore plus inégale avec un taux de faible revenu 2,7 fois plus élevé que celui des natifs (voir graphique 1)¹². Il en résulte que les nouveaux arrivants sont de plus en plus surreprésentés au sein de la population à faible revenu : en 2004, les immigrants arrivés au pays depuis moins de 15 ans représentaient 7,8 % de la population canadienne en âge de travailler, mais 19 % des travailleurs à faible revenu¹³. En plus de ces disparités salariales, les nouveaux immigrants sont plus susceptibles de se trouver dans une situation de précarité sur le marché du travail, comme en témoignent les écarts de taux de chômage : en 2006, le taux de chômage de la population active âgée de 25 à 54 ans et née au Canada n'était que de 4,9 %, alors qu'il était de 11,5 % pour les immigrants très récents (5 ans ou moins) et de 7,3 % pour les immigrants récents (5 à 10 ans)¹⁴. De plus, alors que le taux de chômage des immigrants était déjà plus élevé, la récente crise économique les a frappés plus durement. En effet, entre 2008 et 2009, les taux de chômage des immigrants très récents (14,7 %) et des natifs (7,3 %) ont respectivement gagné 3,3 et 1,5 points de pourcentage¹⁵. Les données disponibles du recensement de 2011 font d'ailleurs toujours état d'un taux de chômage deux fois plus élevé pour les immigrants très récents (14,2 %) que pour les natifs (7,1 %)¹⁶.

Au cœur de cette tendance, deux éléments inquiétants retiennent notre attention. D'une part, une intégration socio-économique différenciée se dessine de plus en plus entre les immigrants originaires des pays sources traditionnels (États-

Unis et pays européens) et ceux issus des nouveaux bassins d'immigration, et ce, alors même que grandit la proportion d'immigrants faisant partie de minorités racisées. D'autre part, les inégalités socio-économiques entre natifs et immigrants sont encore plus marquées au Québec¹⁷ que dans le reste du Canada. En effet, en regard des données du recensement de 2006, le revenu médian des immigrants âgés de 25 à 54 ans avec un grade universitaire représentait 60,6 % de celui de leurs homologues non immigrants tandis que ce rapport était de 69,6 % en Ontario et de 70,6 % dans l'ensemble du Canada¹⁸. Pourtant, la catégorie de l'immigration économique était et est toujours proportionnellement plus importante au Québec qu'en Ontario¹⁹.

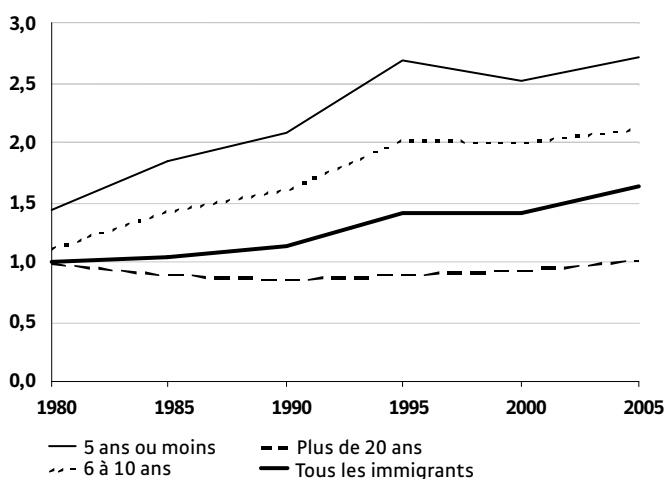
TABLEAU 1 Revenus d'emploi moyens en 2005 par génération (25-44 ans, avec diplôme ou certificat universitaire)

	Racisés		Non-racisés		Différence (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Première génération	45 388	32 165	66 078	39 264	68,7	81,9
Deuxième génération	57 237	42 804	75 729	46 391	75,6	92,3
Troisième génération ou plus	66 137	44 460	70 962	44 810	93,2	99,2

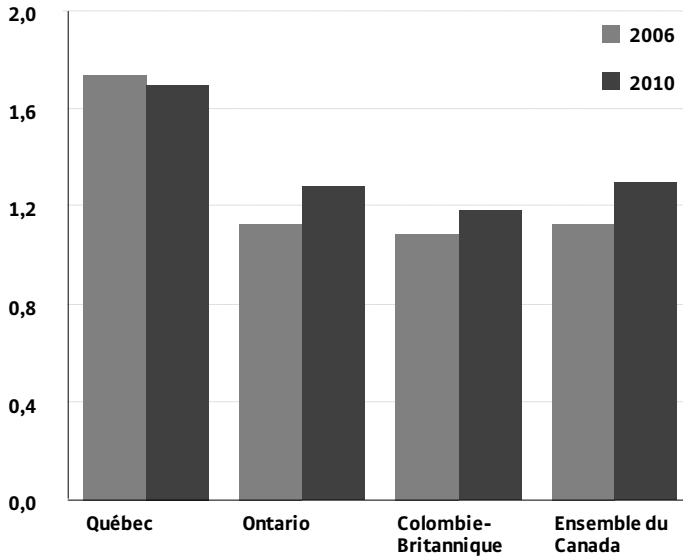
Source : Sheila Block et Grace-Edward Galabuzi, *Canada's Colour Coded Labour Market. The gap for racialized workers*, Wellesley Institute, Canadian Centre for Policy Alternatives, mars 2011, p. 13.

Dans le cas de la première tendance, l'effet d'entrée est nettement plus long et prononcé pour les nouveaux arrivants en provenance des pays du Sud que pour ceux d'origine européenne²⁰. Ces derniers obtiennent rapidement des résultats économiques similaires à ceux des natifs. Quant aux immigrants racisés, ils ne sont pas seulement désavantagés par rapport aux natifs, mais aussi par rapport aux immigrants non racisés. À titre d'exemple, alors que le taux de chômage général au Canada était de 5,5 % en 2011, celui des immigrants européens était de 9,4 % à l'entrée et de 5,2 % après 10 ans au pays alors que celui des personnes originaires de l'Afrique était respectivement de 21,3 % et de 9,1 %²¹. On constate cette même différenciation en ce qui a trait au revenu. En effet, comme le montre le tableau 1, après contrôle des données pour l'âge et l'éducation, un immigrant racisé de sexe masculin gagne en moyenne seulement 68,7 % du salaire moyen d'un immigrant non racisé. Si, entre les femmes, l'écart est moins grand (81,9 %), c'est qu'elles sont, de façon générale, désavantagées quant au salaire en regard des immigrants de sexe masculin racisés ou non. Dans tous les cas, les femmes immigrantes racisées sont encore plus désavantagées par rapport au

GRAPHIQUE 1 Taux de faible revenu chez les immigrants (en comparaison avec les personnes nées au Canada) en fonction du nombre d'années au pays



Source : Garnett Picot, Yuquian Lu et Feng Hou, « Immigrant low-income rates : The role of market income and government transfers », *Perspectives*, Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue, décembre 2009, p. 15.

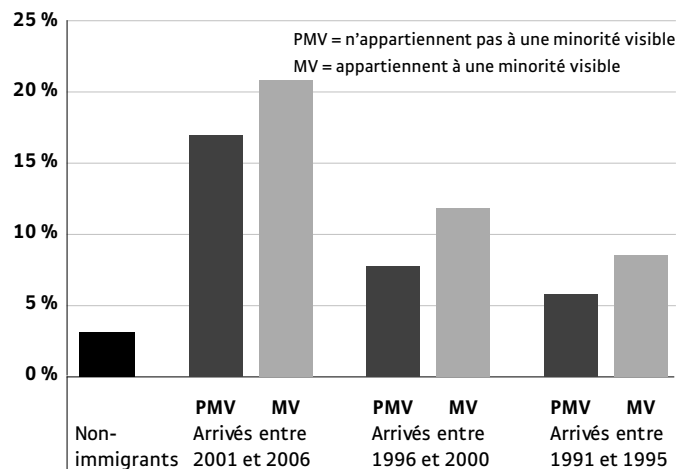
GRAPHIQUE 2 Rapport des taux de chômage des immigrants et des natifs chez les 15-64 ans

Source : Brahim Boudarbat, *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, octobre 2011, p. 11.

natif moyen non racisé (48,7 %). De plus, puisque la croissance du taux de faible revenu des nouveaux arrivants s'observe surtout chez les personnes en provenance des nouveaux bassins d'immigration, cela donne lieu à une aggravation de la « racialisation de la pauvreté²² » au Canada et au Québec, phénomène problématique aussi bien en termes d'équité que de cohésion sociale.

Quant à la deuxième tendance observée, nous constatons que, dans l'ensemble du Canada, la crise économique de 2008-2009 a frappé plus durement les immigrants. Toutefois, le Québec s'en étant globalement mieux tiré, la crise a eu moins d'impact sur l'emploi de ses immigrants. Ainsi, contrairement à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, la situation socio-économique des immigrants au Québec s'est quelque peu améliorée depuis le recensement de 2006. Bien qu'il soit trop tôt pour parler d'une rupture de tendance, les taux de chômage et d'emploi de ces personnes sont respectivement passés, entre 2006 et 2011, de 12,8 % à 12,4 % et de 54,1 % à 55,6 %, les pires résultats ayant été observés en 2009, avec des taux de 13,7 % et de 53,3 %²³. Toutefois, comme l'illustre le graphique 2, le ratio des taux de chômage des immigrants et des natifs montre toujours un désavantage marqué pour les immigrants au Québec en regard des ratios observés dans les autres provinces. En 2006, avec des données similaires pour les natifs des différentes provinces (Québec : 5,2 %, Ontario : 4,4 % et Colombie-Britannique : 4,8 %), le taux de chômage des immigrants âgés de 25 à 54 ans était alors presque deux fois plus élevé au Québec (11,2 %) qu'en

Ontario (6,2 %) ²⁴. Le graphique 3 nous permet d'apprécier les écarts de taux de chômage chez les diplômés universitaires au Québec entre natifs et immigrants racisés ou non ainsi que l'intégration différenciée selon l'appartenance ou non à une minorité racisée. Par ailleurs, comme l'indique la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), « la situation tend à être encore plus préoccupante pour les immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire de certaines « minorités visibles », telles que les Noirs et les Arabes notamment, dont les taux de chômage, même après 10-15 ans d'installation, sont de 10,2 % et 10,5 % respectivement, soit plus de 3 fois supérieurs à celui des natifs du Québec détenteurs d'un diplôme universitaire (3,1 %) ²⁵ ». Bref, les immigrants, et en particulier ceux qui sont racisés, semblent rencontrer davantage d'obstacles que les natifs sur le marché du travail québécois qu'ailleurs au pays.

GRAPHIQUE 3 Taux de chômage des immigrants et des non-immigrants ayant un certificat ou un grade universitaire

Source : Paul Eid, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, CDPDJ, mai 2012, p. 9.

Résultats économiques des immigrants : échec inévitable ou marché du travail inéquitable ?

L'année 2010 a été une année record pour le nombre d'immigrants admis, aussi bien au Canada en général (280 682) qu'au Québec (53 981) ²⁶. Le nombre d'entrées représentait alors, dans l'ensemble du Canada, 0,8 % de la population et, au Québec, 0,7 % ²⁷. Selon le Conference Board du Canada, le nombre d'entrées annuelles au pays devrait être haussé à 375 000 – donc environ 1,1 % de la population – de façon à stabiliser la force de travail et à assurer la croissance économique ²⁸. Bien que la majorité des Canadiens et des Québécois

appuient les taux élevés actuels d'immigration²⁹, la question des niveaux de l'immigration et de sa contribution à l'économie fait de plus en plus débat dans l'espace public. Considérant la complexité du phénomène, la multiplicité des variables en cause et l'absence d'une méthode globale permettant d'apprécier l'ensemble des impacts de l'immigration, aucune évidence ne s'impose quant aux coûts ou aux bénéfices économiques de l'immigration. Il nous apparaît alors scientifiquement peu convaincant d'utiliser des données de nature économique pour justifier une baisse des niveaux d'immigration. Bien qu'elle ne constitue pas la panacée, il nous est tout de même permis de croire que l'immigration représente un élément positif pour l'équilibre fiscal. D'ailleurs, une récente étude a évalué les effets d'une hausse annuelle de 100 000 immigrants sur l'économie canadienne; ses auteurs entrevoient une hausse de 2,3 % du PIB réel d'ici 2021 et des retombées de 14 milliards de dollars en taxes et impôts pour le gouvernement³⁰. De plus, si cette étude fait état d'une faible baisse du PIB réel par habitant en 2021, en simulant une parité de revenu et de productivité entre immigrants et travailleurs natifs, l'augmentation du PIB à l'horizon de 2021 serait plutôt de l'ordre de 3,4 %, les retombées fiscales seraient plus élevées de 22 milliards de dollars et le PIB réel par habitant croîtrait³¹. Comme il s'agit d'une projection, ces résultats ne sont bien sûr pas infaillibles. Cependant, à titre indicatif, ils laissent entrevoir les bénéfices que pourrait générer une meilleure intégration socio-économique des nouveaux arrivants pour l'économie nationale.

D'ailleurs, toujours selon le Conference Board, les employeurs ne tireraient pas pleinement avantage du potentiel des immigrants : on identifie trois freins à leur intégration sur le marché du travail, soit le manque de reconnaissance des compétences étrangères, la mauvaise application des politiques d'intégration et la discrimination au travail. Vu les niveaux de scolarité élevés des immigrants, la plupart des observateurs qualifient d'anormale leur situation socio-économique actuelle. Or, une position radicalement opposée à cette lecture a récemment eu bonne presse au Québec. Postulant l'échec inévitable de l'immigration, Benoît Dubreuil et Guillaume Marois avancent qu'elle ne constitue qu'un apport démographique marginal dont l'effet bénéfique potentiel sur les finances publiques est contrebalancé par des performances économiques en deçà de la moyenne. En dépit d'une recherche documentaire rigoureuse et d'une prétention à la neutralité, les auteurs dévalorisent le potentiel explicatif de certains facteurs dont l'importance est pourtant reconnue par les observateurs les plus avisés. Ces conclusions fatalistes sont étonnantes, d'autant plus que les auteurs reconnaissent eux-mêmes que « la réalité est que l'étude de l'intégration économique n'est pas une science exacte et que l'avenir reste imprévisible³² ». D'une part, leur analyse de l'intégration économique des

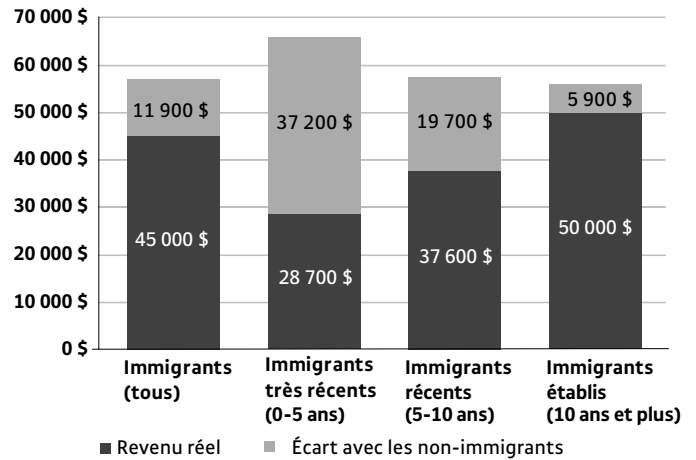
nouveaux arrivants est teintée de conservatisme en ce qu'elle cherche à prouver la nécessité de réduire le nombre global d'immigrants ainsi que le nombre d'immigrants non occidentaux. D'autre part, en s'inspirant des théories du choix rationnel, les auteurs s'emploient à montrer que les difficultés d'insertion socioprofessionnelles des immigrants sont normales, c'est-à-dire qu'elles sont le résultat d'une interprétation juste et raisonnée de la part des employeurs du « capital humain » inférieur et incompatible que constituent les travailleurs non occidentaux. Ils évoquent alors la possibilité d'abaisser significativement le nombre d'entrées annuelles en ne sélectionnant que des travailleurs qualifiés des bassins d'immigration traditionnels. Il s'agirait d'un recul de 50 ans en matière de politiques d'immigration au Canada et donc d'un retour à peine déguisé aux critères de sélection discriminatoires favorisant l'immigration blanche, qui ont été abolis en 1962.

Rétablissons les faits. D'abord, cette thèse comprend une prémisse erronée, à savoir que les décideurs politiques ont récemment ouvert le Québec à l'immigration de façon à soulager les finances publiques et à sauver la province de maux tels que le vieillissement de la population et la décroissance de la population active. Or, comme le souligne avec acuité la démographe Claire Benjamin, l'immigration au Québec est un choix de société qui ne se résume pas à une perspective purement instrumentale et economiciste : « l'immigration n'[est] pas ce qui peut « sauver » le Québec, mais plutôt, en complémentarité avec les autres leviers sur lesquels il est possible d'agir, ce qui peut « aider » le Québec à mieux faire face à ses défis de développement³³ ». D'ailleurs, les plus récentes perspectives démographiques de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) montrent que l'immigration permet de maintenir le renouvellement de la population et d'en ralentir le vieillissement ainsi que la croissance inévitable du rapport de dépendance démographique³⁴. Selon ce rapport, à compter de 2029, moment où le nombre de décès surpassera celui des naissances, l'apport migratoire assurera seul la croissance démographique québécoise³⁵. Bien que le potentiel de l'immigration soit limité et que le taux de fécondité ne soit pas à 2,1, l'ISQ conclut que les paramètres actuels de croissance démographique peuvent assurer le renouvellement de la population, ce qui nécessite alors que le niveau d'immigration annuel ne tombe pas sous 47 500. De plus, à l'horizon de 2056, selon le scénario de référence, c'est-à-dire avec les mêmes taux de fécondité et de migration nette qu'en 2009, 28 % de la population sera âgée de 65 ans et plus, contre 14 % en 2006. Cette proportion augmenterait toutefois à 32,2 % avec un scénario d'immigration nulle³⁶. Ainsi, avec une migration zéro, « pour chaque 100 personnes en âge de travailler, il y aurait 59 personnes âgées de 65 ans et plus comparativement à 49 dans le scénario de référence³⁷ ». Quant au rapport de dépendance démographique, sans immigration, il serait de 102 personnes « à charge » pour 100 personnes âgées de 20 à 64 ans.

Avec les niveaux actuels d'immigration, sa croissance serait ralentie pour s'établir à 91³⁸. Le vieillissement de la population apparaît inévitable, mais l'immigration peut le ralentir. L'âge médian de 2006 au Québec étant de 40,5 ans, le scénario de référence indique un vieillissement à 46,4 ans en 2056, et le scénario de migration nulle, un âge médian de 49,3 ans³⁹. Bien que l'immigration ne soit pas une solution miracle, il faut reconnaître son apport qui, couplé à celui de la fécondité, vient atténuer le déséquilibre de la structure des âges et la décroissance de la population en âge de travailler. Conclure que le Québec n'a pas besoin d'immigration parce que celle-ci n'a qu'un impact marginal sur la pyramide des âges et même prétendre qu'elle serait potentiellement néfaste pour les finances publiques est donc un raccourci dangereux. De tels impacts économiques ne seraient envisageables que si se maintenaient les écarts observés dans les indicateurs socio-économiques comme le revenu moyen et le taux de chômage moyen ou, en d'autres mots, si le potentiel des immigrants demeurait sous-exploité (voir graphique 4).

Selon la banque RBC, si les compétences des immigrants étaient récompensées de la même façon que le sont celles des natifs, le revenu total des immigrants au Canada augmenterait de 30,7 milliards de dollars, soit 2,1 % du PIB⁴⁰. Associant immigration et croissance économique, la Banque TD estime qu'en fermant l'écart qui sépare les taux d'emplois des immigrants de ceux des natifs, l'économie canadienne bénéficierait d'un gain équivalant à 370 000 travailleurs supplémentaires⁴¹. En raison des départs massifs à la retraite des baby-boomers, une baisse du taux de participation⁴² est inévitable; il ne faut donc pas fonder en l'immigration des espoirs qu'elle ne peut combler. Cependant, en cherchant à tirer le plein potentiel de ce « levier de développement » par la lutte aux inégalités entre immigrants et natifs ainsi qu'entre personnes racisées et non racisées, c'est toute la société qui y gagnerait. Une récente étude a réalisé des projections des taux de participation en 2031 au Canada et a comparé divers scénarios, notamment un scénario de forte croissance démographique, c'est-à-dire une hausse des taux de fécondité et d'immigration, et un scénario maintenant les taux de fécondité et d'immigration actuels, mais où sont éliminés les différentiels entre les immigrants et les non-immigrants et entre les personnes racisées et non racisées. Les auteurs arrivent à la conclusion que le scénario le plus avantageux est celui sans différentiel, celui-ci présentant un taux de participation plus élevé que celui d'une forte croissance démographique, soit respectivement 64,7 % et 63,3 %⁴³. L'approche la plus profitable à la société et, bien sûr, aux immigrants eux-mêmes est donc celle de la lutte aux obstacles à une insertion socioprofessionnelle équitable. Aussi bien pour l'amélioration des conditions socio-économiques des immigrants que pour l'économie, la lutte aux inégalités et l'investissement dans les programmes d'employabilité apparaissent préférables à une simple augmentation du nombre d'entrées annuelles.

GRAPHIQUE 4 Salaire moyen des immigrants à temps plein au Canada, 2005



Source : Dawn Desjardins et Kristen Cornelson, « Immigrant labour market outcomes in Canada : The benefits of addressing wage and employment gaps », *RBC Economics Research*, décembre 2011, p. 2.

Obstacles inéquitables requérant des efforts accrus

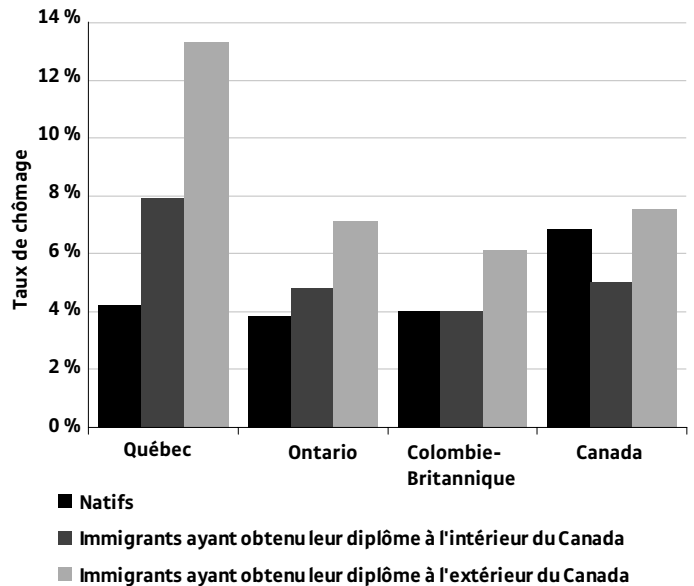
La détérioration des conditions socio-économiques des immigrants par rapport aux natifs et aux cohortes précédentes relève d'un ensemble de facteurs complexes, qui se surajoutent à un contexte macroéconomique marqué par des facteurs comme une restructuration sectorielle du marché du travail, l'augmentation du niveau de scolarité des natifs, les fluctuations économiques, etc. Comme on l'a mentionné, les récentes cohortes d'immigrants composées majoritairement de minorités racisées sont bien souvent l'objet d'une discrimination systémique. Celle-ci correspond à « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte [québécoise des droits et libertés de la personne]⁴⁴ ». Nous analyserons dans cette section les éléments de la discrimination que vivent les immigrants sur le marché du travail, soit le problème de la reconnaissance des diplômes étrangers, la baisse du rendement de l'expérience de travail à l'étranger, le mode de recrutement informel et la discrimination directe à caractère raciste.

Alors que leur niveau de scolarité augmente, les immigrants peinent à faire reconnaître leurs diplômes. La déqualification qui en résulte est toutefois différenciée selon la région d'origine : par exemple, 65,4 % des immigrants ouest-européens occupent un emploi correspondant à leurs compétences contre seulement 37,1 % pour ceux provenant de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient⁴⁵. À cette problématique complexe, certains répondent par la thèse on ne peut plus simpliste et fataliste de la

non-transférabilité des qualifications acquises à l'étranger. Celle-ci se résume de la sorte : les employeurs agissent de façon rationnelle en ne reconnaissant pas les diplômes acquis dans une université non occidentale en raison de la pauvreté et de la corruption prévalant en dehors de l'Occident⁴⁶. Il serait donc normal que, dans la région de Montréal, les titulaires d'un baccalauréat ouest-européen ou états-unien aient des taux d'emploi similaires à ceux des natifs (respectivement 93 % et 95,5 %) alors que ceux des autres pays ne présentent un taux d'emploi moyen que de 82,6 %⁴⁷. Il faudrait y voir le signe d'une bonne compréhension de la valeur, en soi inégale, des compétences étrangères. On peut voir qu'une telle assertion relève plus d'une attitude postulant l'incompatibilité des cultures et d'une compréhension caricaturale et obsolète du monde non occidental que d'un esprit d'analyse scientifique. Si les compétences acquises hors Occident n'étaient pas transférables, leur non-reconnaissance devrait être équivalente partout au Canada. Or, ce n'est pas le cas. Le Québec est la province où le lieu d'obtention du diplôme a le plus d'impact sur l'intégration en emploi et sur le revenu et, même avec un diplôme canadien en poche, les immigrants ont plus de mal ici qu'ailleurs à dénicher un emploi (voir graphique 5). Il est d'ailleurs étonnant de voir à quel point le rendement des titres non occidentaux au Québec est inférieur à ceux observés en Ontario et en Colombie-Britannique. Au Québec, un immigrant diplômé d'un « pays développé » a 60 % plus de chances de se trouver un premier emploi qu'un immigrant diplômé d'un « pays moins développé ». En Colombie-Britannique, cet avantage n'est pourtant que de 36 % et, en Ontario, c'est l'immigrant diplômé d'une université non occidentale qui affiche un faible avantage, de l'ordre de 7 %⁴⁸. En d'autres termes, le problème de la non-reconnaissance des diplômes étrangers non occidentaux est nettement plus important au Québec que dans les provinces canadiennes de comparaison. La thèse de la non-transférabilité des compétences acquises ailleurs qu'en Occident perd en crédibilité lorsque l'on constate que, chez nos voisins ontariens, « les requérants principaux ayant obtenu leur diplôme d'une université occidentale accèdent moins rapidement à un premier emploi que ceux qui ont obtenu leur plus haut diplôme dans un pays moins développé »⁴⁹. Tous les diplômes ne sont pas équivalents et des mises à niveau peuvent certainement être nécessaires. Toutefois, les données nous indiquent que les conditions socio-économiques des immigrants ne s'expliquent pas par l'incompatibilité ou la valeur moindre des diplômes non occidentaux et que c'est plutôt l'appréciation qu'en font les employeurs (et les associations et ordres professionnels) qui est déterminante.

Sans être l'unique responsable de la question de la non-reconnaissance des diplômes, le corporatisme des ordres professionnels ne peut être écarté. En 2006, des 1,5 million d'immigrants au Canada détenant un diplôme universitaire et faisant partie de la population active, 41 % avaient étudié dans un champ les menant à une profession réglementée. Au Québec, seulement 19 % de ces immigrants travaillaient bel et

GRAPHIQUE 5 Taux de chômage en 2006 de personnes ayant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire et âgées de 25 à 54 ans



Source : Brahim Bourdarbat et Maude Boulet, *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, avril 2010, p. 61.

bien dans leur domaine, ce qui représente la proportion la plus faible au pays, celle de l'Ontario étant de 24 %⁵⁰. Toutefois, la question des titres de compétences étrangers se pose aussi en dehors des professions réglementées. Ne disposant pas des informations nécessaires, un employeur aura certainement tendance à écarter une candidature présentant un diplôme d'une université qui lui est inconnue. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) offre le service de l'*Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*. Par contre, il ne s'agit pas d'un système d'équivalence ou de reconnaissance de diplômes, mais bien d'un avis d'experts qui n'engage ni les employeurs, ni les ordres professionnels, ni les établissements d'enseignement supérieur⁵¹. Ces évaluations font l'objet de trop peu de promotion auprès des employeurs et, puisqu'elles ne sont qu'indicatives, elles sont souvent ignorées par ceux-ci. En Ontario, l'agence d'évaluation World Education Services (WES) effectue des équivalences standardisées qui bénéficient d'une plus grande autorité, notamment en raison de l'endossement de WES par le gouvernement provincial⁵². Ces services sont utilisés par les établissements d'enseignement supérieur, les institutions gouvernementales, les associations professionnelles et les organismes de réglementation de la province. De plus, on peut trouver sur leur site Internet la liste de leurs clients, ce qui assure une meilleure légitimité des équivalences fournies auprès des employeurs. Au Québec, pour que les évaluations du MICC

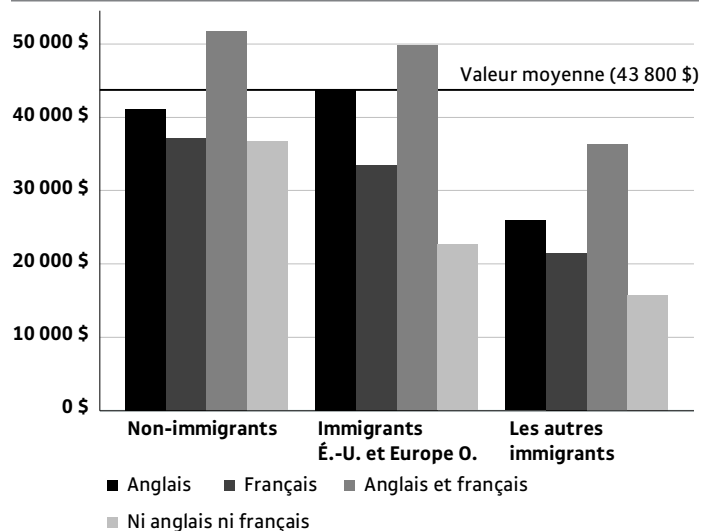
fassent figure d'une autorité comparable, le gouvernement devrait d'abord en imposer la reconnaissance au sein de l'ensemble de l'appareil public.

Au problème de la reconnaissance des titres étrangers est intimement lié celui de la chute du rendement de l'expérience étrangère. Aujourd'hui, peu importe les qualifications, sans expérience canadienne, le marché se referme. Dans son étude sur les difficultés d'intégration et la discrimination à l'embauche au Canada, Philip Oreopoulos a découvert qu'en ajoutant quatre à six années d'expérience de travail canadienne sur le CV d'un candidat, le lieu d'obtention du diplôme n'avait plus d'importance⁵³. Ce manque d'expérience locale est justement reconnu par 71,8 % des immigrants québécois comme étant un obstacle majeur à leur insertion en emploi⁵⁴. D'ailleurs, c'est au Québec que la probabilité que l'expérience de travail étrangère soit reconnue est la plus faible (32 %) et c'est en Ontario que cette probabilité est la plus élevée (47 %)⁵⁵. Il importe alors de briser ce cercle vicieux, et cela passe nécessairement par une intensification des programmes de stages et de mentorats. Par exemple, à Toronto, l'organisme sans but lucratif Career Edge met des employeurs en relation avec des immigrants qualifiés, qui se voient offrir un stage rémunéré de 4 à 12 mois. De plus, depuis 2004, un programme de mentorat est chapeauté par le Toronto Region Immigrant Council. Au Québec, depuis 2007, la Conférence des élus de Montréal chapeaute Alliées Montréal, un organisme dédié à l'aide aux entreprises dans leurs difficultés d'intégration des immigrants. Depuis 2011, cet organisme offre les services de Mentorat Montréal, un programme de jumelage entre un mentor et un immigrant qui, néanmoins, ne comprend pas de stage en entreprise⁵⁶. Toutefois, contrairement à l'Ontario, l'offre de services se révèle fragmentée au Québec et il y a un problème important de coordination des acteurs, si bien que les démarches d'insertion socioprofessionnelle des immigrants s'en trouvent compliquées et ralenties, augmentant alors les chances de déqualification. Par ailleurs, un programme de stages serait le bienvenu à Montréal pour briser le cercle vicieux du manque d'expérience de travail et pour contrer le processus de déqualification. Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) offert par Emploi-Québec depuis 2005 constitue à ce propos un pas dans la bonne direction. Financé à même le Programme des immigrants investisseurs⁵⁷, ce programme accorde des subventions aux PME dans le but de les inciter à recruter des immigrants et des individus appartenant à des « minorités visibles », de donner une expérience de travail québécoise à ces derniers et de favoriser le maintien en emploi. Toutefois, son champ d'action est encore trop restreint : entre 2005 et 2008, seulement 2236 immigrants ont pu bénéficier de ce programme d'une durée limitée de 30 semaines⁵⁸. De plus, il favoriserait les immigrants les plus compétents et présentant les meilleures chances d'insertion en emploi. Compte tenu du faible nombre d'admissions au programme, les individus à qui

il pourrait être le plus profitable sont souvent laissés de côté⁵⁹. Alors que le nombre annuel de participants était de 937 en 2007-2008, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) s'est donné comme objectif d'augmenter ce nombre de 750 annuellement. Pour 2010-2011, 3187 auraient donc dû pouvoir bénéficier du programme. Or, il n'y en a eu que 1184. Selon le MESS, la crise économique de 2008 a donné lieu à un contexte défavorable en ce qui a trait à l'emploi, et ce, « particulièrement en ce qui concerne les personnes immigrantes ou membres de minorités visibles, qui sont plus vulnérables en période de ralentissement économique⁶⁰ ».

Il est faux de dire que les immigrants provenant des nouveaux bassins d'immigration ne sont tout simplement pas compétitifs sur un marché du travail de plus en plus tourné vers le secteur des services et où les compétences en communication et les capacités linguistiques sont de plus en plus prisées. La question des compétences linguistiques est plus complexe qu'elle n'y paraît et l'est encore davantage au Québec, notamment en raison du bilinguisme de la métropole. Le Québec est la province comptant le moins d'immigrants ne parlant aucune langue officielle⁶¹. On y trouve le plus d'immigrants bilingues et près de 75 % des immigrants établis à Montréal parlent français⁶². On remarque également qu'à Montréal, la connaissance du français est moins récompensée par les employeurs que celle de l'anglais à Toronto⁶³. Ainsi, l'argument des compétences en français ne saurait expliquer le fait que les Maghrébins (francophones) présentent un taux d'emploi moyen inférieur à celui des immigrants asiatiques. Si le bilinguisme apparaît de plus en plus comme étant nécessaire, il reste que, comme le

GRAPHIQUE 6 Revenu moyen selon la connaissance d'une langue officielle



Source : Nong Zhu et Alain Bélanger, *L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006*, INRS-UCS, Emploi Québec, rapport n° 3, juin 2010, p. 25.

montre le graphique 6, les immigrants bilingues originaires des nouveaux bassins d'immigration sont l'objet d'une discrimination salariale importante par rapport à leurs homologues originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, dont le revenu moyen est similaire à celui des natifs bilingues.

Un exemple patent de discrimination systémique est celui du mode de recrutement par bouche-à-oreille. Sans qu'une telle pratique indique nécessairement une attitude raciste, il n'en demeure pas moins qu'elle tend à exclure les nouveaux arrivants qui, en raison de leur capital social moins élevé, peuvent plus difficilement s'insérer dans des réseaux socioprofessionnels. Loin d'être un facteur marginal, cette méthode informelle de sélection de la main-d'œuvre est la plus fréquente pour 70 % des employeurs⁶⁴. En outre, la contribution des immigrants au développement économique ne peut qu'être limitée tant qu'est maintenu le statu quo régnant au sein du secteur privé en ce qui a trait à l'application de programmes d'accès à l'égalité (PAE)⁶⁵. En effet, au Québec, seuls les organismes publics et les entreprises de plus de 100 employés recevant des subventions ou des contrats gouvernementaux d'au moins 100 000 dollars sont contraints de mettre en place des PAE et donc d'éliminer les biais discriminatoires dans les pratiques de gestion de ressources humaines⁶⁶. Ainsi, alors que la vigilance et le pouvoir de sanctions des autorités sont déjà insuffisants à l'égard des entreprises soumises à l'obligation légale, les PME ne sont tout simplement pas concernées⁶⁷. Pourtant, en plus d'encourager la marginalisation des immigrants sur le marché de l'emploi et le maintien de l'homogénéité socioculturelle du personnel, le recrutement par réseau est économiquement irrationnel. En l'absence de concours transparents et d'instruments objectifs de mesure des compétences, les employeurs ne s'assurent pas de l'embauche des meilleurs candidats et se privent souvent d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et, par le fait même, d'une opportunité inestimable pour l'innovation⁶⁸. En effet, comme le note le professeur des HEC Sébastien Arcand, en plus de favoriser le développement de nouveaux réseaux, la diversité ethnoculturelle découlant de l'arrivée de personnes immigrantes entraîne « des avantages importants qui, à moyen et long terme, contribuent à rendre les organisations plus performantes et compétitives et constituent, à n'en pas douter, une contribution économique à ne pas négliger⁶⁹ ». Contre la position fataliste selon laquelle seul le temps permettra aux immigrants de se constituer un réseau social, il convient d'être proactif et donc de revoir les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé de façon à les étendre à des entreprises de plus petite taille. On doit aussi veiller à ce que le gouvernement assure un meilleur contrôle et ait un pouvoir de sanction plus important sur les entreprises contrevenantes.

La croyance en un système où les positions sociales ne sont attribuables qu'au mérite tend à surresponsabiliser les nouveaux arrivants dans leurs difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Or, le marché du travail n'est pas parfaitement

libre, rationnel et exempt de préjugés à caractères racistes, sexistes ou autres. Toutefois, la discrimination qu'exerce un employeur peut être inconsciente et n'être donc pas toujours fondée sur une attitude raciste. D'ailleurs, comme on l'a dit, l'absence de critères d'évaluation fiables et précis des compétences acquises à l'étranger peut amener un employeur à systématiquement écarter certaines candidatures. Une récente enquête de la CDPDJ permet de quantifier l'étendue de la discrimination⁷⁰ à l'embauche dans le marché du travail francophone de la région montréalaise – un facteur qui pèse lourd pour expliquer les inégalités socio-économiques observées. Après l'analyse des résultats de l'envoi de paires de CV fictifs, l'auteur conclut « qu'à profil et à qualifications égales, un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35,5 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire⁷¹ ». À Toronto, une étude similaire arrivait à la conclusion que les employeurs discriminaient substantiellement par le nom, les candidats aux noms anglais ayant 40 % plus de chances d'être convoqués en entrevue que ceux ayant un nom « ethnique »⁷². Ces enquêtes menées à Toronto et à Montréal avaient pris soin de calibrer les candidatures de telle sorte que tous les candidats détenaient un diplôme obtenu au Canada et une expérience de travail paritaire. De plus, la perception d'être la cible de discrimination est plus importante chez les immigrants du Québec (21,8 %) que chez ceux de l'Ontario (17,1 %).

Ces études nous indiquent que les écarts entre les taux de chômage sont en grande partie attribuables à des comportements discriminatoires ne permettant pas à certains individus de mettre en valeur leur candidature en entrevue. Ces données vont donc dans le sens de l'hypothèse selon laquelle, au Québec, « les employeurs sont relativement peu favorables à l'embauche de certains groupes d'immigrants contrairement à leurs homologues des autres provinces⁷³ ». Encore ici, les résultats observés vont à l'encontre de la prétention voulant que les employeurs ne discriminent pas en fonction de l'origine du candidat, mais traitent plutôt les candidatures de façon différente en raison d'un soi-disant « capital humain » incompatible ou inférieur parce qu'acquis à l'étranger.

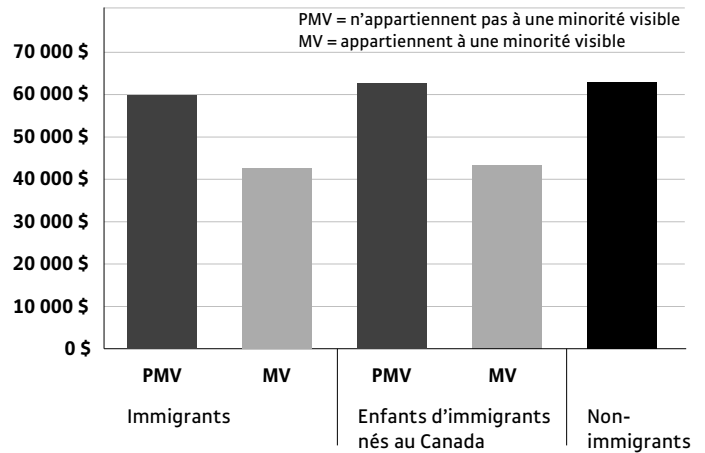
En ce qui a trait aux revenus, une récente étude sur la discrimination salariale et l'intégration des immigrants au Canada conclut que les différences dans les caractéristiques individuelles, notamment le niveau d'éducation, la profession et la langue maternelle, n'expliquaient en 2006 que 12,1 % de l'écart de revenus entre natifs et immigrants d'origine non européenne. Selon l'étude, « la plus grande partie de l'écart de revenu est expliquée par des facteurs inobservables, y compris la segmentation et la discrimination sur le marché du travail⁷⁴ ». Ce sont donc moins les différences dans les caractéristiques individuelles entre immigrants et natifs que l'évaluation

qu'en font les employeurs sur le marché du travail qui serait le premier facteur explicatif. De plus, comme le montre le graphique 7, à diplôme égal, les inégalités socio-économiques constatées au Québec entre les individus racisés et non racisés persistent chez les enfants d'immigrants. Le statut migratoire et la valeur des compétences acquises à l'étranger ne peuvent alors servir d'explications. En effet, au sein de la population indiquée, alors qu'un enfant d'immigrant non racisé né au Canada avait en 2005 un revenu moyen paritaire à celui des non-immigrants, son homologue racisé, pourtant lui aussi né et scolarisé au pays, ne gagnait que 68 % du revenu moyen des non-immigrants. Il devient alors d'autant plus difficile de soutenir la position selon laquelle l'intégration socio-économique différenciée des immigrants selon leurs origines ne relève pas de la discrimination, mais plutôt de compétences incompatibles ou inférieures et d'une corrélation entre origines ethniques ou culturelles et caractéristiques économiques.

Conclusion

Malgré le fait que les immigrants soient de plus en plus éduqués, ils connaissent des difficultés significatives et grandissantes en matière d'insertion en emploi et d'intégration socio-économique, ce qui donne lieu à un inquiétant problème d'inégalité sociale. Comme nous l'avons vu, cette situation est caractérisée par une intégration différenciée entre immigrants appartenant à une minorité racisée ou non et par un désavantage marqué pour les immigrants québécois par rapport à leurs homologues des autres provinces. Il importe selon nous de rompre avec l'approche economiciste étroite selon laquelle les immigrants ne sont que des entrants sur le marché du travail. Cela mène à ne considérer les apports de l'immigration à la société que sous l'angle des performances économiques à court terme des nouveaux arrivants. De plus, la surresponsabilisation des immigrants pour leurs résultats économiques conduit à une posture conservatrice de fermeture, au nom du poids de l'immigration sur les finances publiques. Or, comme l'affirme Irvin Studin, professeur à l'Université de Toronto : « Nous manquons le côté humain si nous résumons l'immigration à un tel calcul économique [...] Cela réduit une histoire complexe à quelque chose de très mécanique⁷⁵. » Les immigrants que sélectionnent le Canada et le Québec ne sont pas et ne devraient pas être considérés comme n'étant que du « capital humain ». En tant que futurs citoyens, leur contribution ne peut se réduire à leur participation au développement économique. Ils et elles contribuent aussi au développement social et à l'enrichissement culturel de la société d'accueil. Or, comme nous l'avons vu, la non-reconnaissance ou la dévaluation des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger, les modes de recrutement informels et la discrimination directe pénalisent les immigrants et les minorités racisées dans leur insertion socioprofessionnelle. Considérer avec

GRAPHIQUE 7 Revenu moyen d'emploi en 2005 des personnes de 15 ans et plus ayant un baccalauréat et ayant travaillé toute l'année à temps plein (dollars constants de 2005)



Source : Paul Eid, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, CDPD, mai 2012, p. 11.

sérieux ces obstacles dans l'analyse des difficultés d'intégration socio-économique des immigrants récents permet de voir que ce n'est pas l'infériorité des compétences des immigrants, mais bien des pratiques discriminatoires sur le marché du travail qui sont en cause. Enfin, si les gouvernements fédéral et provincial tendent à voir l'immigration comme étant au service du développement et de la croissance économiques, comme le souligne la Banque TD, il convient de ne pas aller trop loin dans le tout économique puisque l'intégration socio-économique des nouveaux immigrants est aussi favorisée par la constitution de réseaux, aussi bien familiaux que communautaires⁷⁶. De même, la vigilance est de mise en ce qui a trait au tournant vers l'immigration temporaire et à l'arrimage entre l'immigration et les besoins du marché à court terme. En effet, ni les expériences passées au Canada ni les expériences récentes à l'étranger allant dans ce sens ne font la démonstration de bénéfices évidents⁷⁷. De façon à ce que le Québec tire pleinement avantage de l'apport démographique et du potentiel élevé des immigrants, il est impératif que le gouvernement adopte une politique de lutte contre le racisme et la discrimination. En effet, les programmes d'employabilité et de mise à niveau ou d'adaptabilité des compétences des immigrants doivent être renforcés, mais ils demeureront vains si l'on ne lutte pas davantage contre la discrimination à l'embauche.

MATHIEU FORCIER, CHERCHEUR-ASSOCIÉ
AVEC LA COLLABORATION DE LAURA HANDAL, CHERCHEURE

Notes

- 1 PICOT, Garnett, et Feng HOU, *À la poursuite de la réussite au Canada et aux États-Unis : Les déterminants des résultats sur le marché du travail des enfants d'immigrants*, Statistique Canada, n° 11F0019M au catalogue — n° 331, mars 2011, p. 9.
- 2 La catégorie économique comprend les travailleurs qualifiés (sélectionnés par le fédéral et par le Québec), les candidats des provinces, les membres de la catégorie de l'expérience canadienne, les aides familiaux résidents, les gens d'affaires et les membres de leur famille immédiate.
- 3 CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2011. Section 2. Gérer l'immigration permanente et temporaire*, 27 octobre 2011, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel-2011/section2.asp>.
- 4 STATISTIQUE CANADA, *Immigration et citoyenneté – Faits saillants en tableaux*, Recensement de 2006, n° 97-557-XWF2006007 au catalogue, 3 mai 2010, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp/pd/hlt/97-557/T403-fra.cfm?SR=1>.
- 5 DUBREUIL, Benoît et Guillaume MAROIS, *Le Remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*, Montréal, Boréal, 2011, 320 p.
- 6 RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA, *Indicateurs de mieux-être au Canada, Apprentissage – Niveau de scolarité*, http://www4.hrsdc.gc.ca/3ndic.it.4r@-fra.jsp?iid=29#M_5 (consulté le 5 novembre 2012).
- 7 Le concept de minorité « racisée » est préféré ici à celui de minorité « visible ». Il s'agit de mettre l'accent sur le processus de racialisation et de rejeter le vocabulaire racisant, l'expression « minorité visible » désignant légalement toute personne n'appartenant pas à la « race blanche ».
- 8 Le taux de faible revenu correspond au nombre de personnes à faible revenu divisé par la population totale. Si le revenu d'une personne ou d'une famille économique est inférieur au seuil de faible revenu (SFR), l'individu ou le ménage est jugé comme étant à faible revenu. Le SFR correspond au revenu en deçà duquel une famille économique est susceptible de dépenser 20 points de pourcentage de plus que la famille moyenne pour ses besoins en matière de logement, de nourriture et d'habillement.
- 9 GALABUZI, Grace-Edward, « Employment equity as « felt fairness » : the challenge of building an inclusive labour market », *Diversité canadienne*, vol. 9, n° 1, hiver 2012, p. 23.
- 10 COLLIN, Chantal, et Hilary JENSEN, *Profil statistique de la pauvreté au Canada*, Bibliothèque du Parlement, Division des affaires sociales, 28 septembre 2009, p. 25.
- 11 PICOT, Garnett, Yuquian LU et Fenh HOU, « Immigrant low-income rates : The role of market income and government transfers », *Perspectives*, Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue, décembre 2009, p. 14.
- 12 *Ibid.*, p. 15.
- 13 FLEURY, Dominique, *Étude de la pauvreté et de la pauvreté au travail chez les immigrants récents au Canada*, Rapport final, Ressources humaines et Développement social Canada, juillet 2007, p. 19, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/publications_ressources/recherche/categories/inclusion/2007/sp_680_05_07_f/sp_680_05_07f.pdf.
- 14 ZIETSMA, Danielle, *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Document d'analyse, Statistique Canada, n° 71-606-XIF2007001, septembre 2007, p. 13, http://publications.gc.ca/collections/collection_2007/statcan/71-606-X/71-606-XIF2007001.pdf.
- 15 USALCAS, Jeannine, « Revue du marché du travail en 2009 », *Perspectives*, Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue, avril 2010, p. 13, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/201004/pdf/11148-fra.pdf>.
- 16 STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, CANSIM, tableau 282-0102, <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/pick-choisir?lang=fra&id=2820102&pattern=2820102&searchTypeByValue=1#F3> (consulté le 5 novembre 2012).
- 17 Mis à part le regroupement familial et la détermination du statut de réfugié, le Québec a l'entière responsabilité en matière de sélection et d'intégration de ses immigrants.
- 18 STATISTIQUE CANADA, *Revenus et gains – Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006*, n° 97-563-XWF2006002 au catalogue, 6 octobre 2010, <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp/pd/hlt/97-563/T802-fra.cfm?Lang=F&T=802&GH=4&SC=13&SO=99&O=A>.
- 19 En 2005, l'immigration économique représentait 60,7 % de l'immigration totale au Québec contre 56,6 % en Ontario. En 2011, l'immigration économique représentait désormais 69,8 % de l'immigration totale au Québec contre seulement 51,7 % en Ontario. Sources : CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2006*, 31 octobre 2006, <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/rapport-annuel2006/section3.asp>; CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA, *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2012*, p. 25-26.
- 20 REITZ, Jeffrey G., « Immigrant Employment Success in Canada, Part 1 : Individual and Contextual Causes », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 8, n° 1, 2007.
- 21 STATISTIQUE CANADA, *Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et le pays de naissance*, CANSIM, tableau 282-0108 <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/laborg2a-fra.htm> (consulté le 5 novembre 2012).
- 22 CONSEIL NATIONAL DU BIEN-ÊTRE SOCIAL, *Profil de la pauvreté : Édition spéciale*, Gouvernement du Canada, janvier 2012, GALABUZI, Grace-Edward, *Canada's Economic Apartheid*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2006.
- 23 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2001-2011*, vol. 8, avril 2012, p. 130, 161.
- 24 BOUDARBAT, Brahim, et Maude BOULET, *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, avril 2010, p. 6.
- 25 EID, Paul, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal, CDPDJ*, mai 2012, p. 8.
- 26 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *Tableau 2.1 Solde migratoire international, 2006-2011*, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/econm_finnc/conjn_econm/TSC/pdf/chap2.pdf (consulté le 5 novembre 2012).
- 27 CIRANO, « Immigration annuelle en proportion de la population », *Le Québec économique*, 27 juillet 2012, <http://qceco.ca/n/1581>.
- 28 THE CONFERENCE BOARD OF CANADA, *Immigration*, <http://www.conferenceboard.ca/topics/immigration/default.aspx> (consulté le 8 juillet 2012).

- 29 REITZ, Jeffrey G., « Pro-Immigration Canada. Social and Economic Roots of Popular Views », *IRPP Study*, n° 20, octobre 2011.
- 30 DUNGAN, Peter, Tony FANG et Morley GUNDERSON, « Macroeconomic Impacts of Canadian Immigration : An Empirical Analysis Using the Focus Model », *Metropolis Canada*, novembre 2010, http://canada.metropolis.net/pdfs/fow_21dec10_fang_immi_impact_e.pdf (consulté le 18 octobre 2012).
- 31 *Idem.*
- 32 DUBREUIL, Benoît, et Guillaume MAROIS, *op. cit.*, p. 245.
- 33 BENJAMIN, Claire, « L'immigration internationale au Québec : un remède ou un choix de société », Note de lecture, *Cahiers québécois de démographie*, vol. 40, n° 1, printemps 2011, p. 156.
- 34 Le rapport de dépendance démographique mesure la taille de la population « à charge » par rapport à la population « en âge de travailler » qui, en théorie, fournit le soutien social et économique. La formule utilisée pour calculer ce rapport est la suivante : $(0-19 \text{ ans} + 65 \text{ ans et plus}) / 20-64 \text{ ans} \times 100$.
- 35 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056*, édition 2009, juillet 2009, p. 34.
- 36 *Ibid.*, p. 37.
- 37 BENJAMIN, Claire, *op. cit.*, p. 165.
- 38 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ), *op. cit.*, juillet 2009, p. 37.
- 39 *Ibid.*, p. 35.
- 40 DESJARDINS, Dawn, et Kristen CORNELSON, « Immigrant labour market outcomes in Canada : The benefits of addressing wage and employment gaps », *RBC Economics Research*, décembre 2011, p. 4.
- 41 ALEXANDER, Craig, Derek BURLETON et Francis FONG, « Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants to Canada. Fitting the Pieces Together », *Special Report, TD Economics*, 7 février 2012.
- 42 Pourcentage des participants à la main-d'œuvre (population active) en regard de la population de 15 ans et plus.
- 43 BÉLANGER, Alain, et Nicolas BASTIEN, *Regional Impact of Immigration, Education and Ethnocultural Diversity on the Future Composition of the Canadian Labour Force*, 3rd General Conference of the International Microsimulation Association, Stockholm, Suède, juin 2011, <http://www.scb.se/Grupp/Produkter/Tjanster/Kurser/Dokument/IMA/BelangerRegional%20Impact%20of%20Immigration%2024%20mai.pdf>.
- 44 CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1989, p. 85.
- 45 CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric CHAREST, « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux », *Choix*, Institut de recherche en politiques publiques (IRPP), vol. 14, n° 2, mars 2008, p. 8.
- 46 DUBREUIL, Benoît, et Guillaume MAROIS, *op. cit.*, p. 165-166.
- 47 ZHU, Nong, et Alain BÉLANGER, *L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006*, INRS-UCS, Emploi Québec, rapport n° 3, juin 2010, p. 7-8.
- 48 BÉLANGER, Alain, Germain BINJOLY-LIWORO et Jacques LEDENT, *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique*, INRS-UCS, Emploi Québec, juin 2010, p. 35.
- 49 *Ibid.*, p. 39.
- 50 ZIETSMA, Danielle, « Immigrants working in regulated occupations », *Perspectives*, Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue, février 2010, p. 13, 17.
- 51 MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC), *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec*, 25 juillet 2012, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/evaluation-etude/marche-suivre.html>.
- 52 BASTIEN, Nicolas, et Alain BÉLANGER, *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration*, Institut national de la recherche scientifique. Centre – Urbanisation, Culture, Société, INRS-UCS, Emploi Québec, juin 2010, p. 17, 40.
- 53 OREOPOULOS, Philip, « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market ? », *Metropolis British Columbia. Working Paper Series*, n° 09-03, mai 2009, p. 23.
- 54 BOUDARBAT, Brahim, *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*, Rapport de projet, Montréal, CIRANO, octobre 2011, p. 18.
- 55 HOULE, René et Lahouaria YSSAAD, « Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience », *Perspectives*, n° 75-001-X au catalogue, Statistique Canada, septembre 2010, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010109/article/11342-eng.htm>.
- 56 ALLIÉS MONTRÉAL, *Mentorat Montréal*, <http://www.alliesmontreal.com/spip.php?rubriques3> (consulté le 5 octobre 2012).
- 57 MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC), *Pour enrichir le Québec, intégrer mieux. Une réponse spécifique aux besoins des Québécois originaires du Maghreb*, mars 2008, p. 3, <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/mesures/Mesures-Integration-BrochureMaghreb2008Maghreb.pdf>.
- 58 CHICHA, Marie-Thérèse, « Une cohérence introuvable. Les politiques d'immigration et d'intégration en emploi au Québec », *Colloque Enjeux actuels de l'immigration : des gains fragiles, des acquis menacés*, CRIEC, UQAM, 3 mars 2011.
- 59 CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric CHAREST, *op. cit.*, p. 35.
- 60 MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS), *Rapport annuel de gestion 2010-2011*, Québec, 2011, p. 94.
- 61 BOUDARBAT, Brahim, et Maude BOULET, *op. cit.*, p. iv.
- 62 VILLE DE MONTRÉAL, *Caractéristiques socioéconomiques des immigrants résidant à Montréal*, Division des affaires économiques et institutionnelles, mars 2010.
- 63 GRENIER, Gilles, et Serge NADEAU, « Immigrant access to work in Montreal and Toronto », *Canadian Journal of Regional Science/Revue canadienne des sciences régionales*, vol. 34, n° 1, p. 19-32.
- 64 CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric CHAREST, *op. cit.*, p. 13.
- 65 CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric CHAREST, « Les programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises du secteur privé au Québec : un statu quo décevant », *Nos diverses cités*, n° 7, printemps 2010.
- 66 COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDI), *Programmes en vertu de la Charte*, <http://www.cdpdi.qc.ca/info/programmes-acces-egalite/programmes-charte/Pages/default.aspx> (consulté le 2 novembre 2012).
- 67 CHICHA, Marie-Thérèse, et Éric CHAREST, *op. cit.*, 2010; HELLY, Denise, « Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé,

la faille du multiculturalisme », dans MANÇO, Altay (dir.), *Diversité culturelle et marché de l'emploi*, Paris, L'Harmattan, 2008, p. 17-36.

68 THE CONFERENCE BOARD OF CANADA, *op. cit.*

69 ARCAND, Sébastien, « Posologie d'une lecture », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 2, 2012, p. 461.

70 La Cour suprême du Canada définit comme suit la discrimination : « La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société. », *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S.

71 EID, Paul, *op. cit.*, p. 45.

72 OREOPOULOS, Philip, *op. cit.*, p. 11.

73 BOUDARBAT, Brahim, *op. cit.*, p. 48.

74 ZHU, Nong, et Saïd ABOUBACAR, « La discrimination dans le revenu et l'intégration des immigrants au Canada », dans DEGAVRE, Florence, et al., *Transformations et innovations économiques et sociales en Europe : quelles sorties de crise ? Regards interdisciplinaires*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain, 2010, p. 410.

75 FRIESEN, Joe, « Why Canada needs a flood of immigrants », *The Globe and Mail*, 4 mai 2012, <http://www.theglobeandmail.com/news/national/time-to-lead/why-canada-needs-a-flood-of-immigrants/article4105032/?page=all> (traduction libre).

76 ALEXANDER, Craig, Derek BURLETON et Francis FONG, *op. cit.*, p. 8.

77 REITZ, Jeffrey G., « Selecting immigrants for the short term : is it smart in the long run ? », *Options politiques*, IRPP, vol. 31, n° 7, juillet-août 2010, p. 12-16.

The logo for IRIS (Institut de recherche et d'informations socio-économiques) consists of the letters "IRIS" in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid black rectangular background.

**Institut de recherche
et d'informations
socio-économiques**

L'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), un institut de recherche indépendant et progressiste, a été fondé à l'automne 2000. Son équipe de chercheur-e-s se positionne sur les grands enjeux socio-économiques de l'heure et offre ses services aux groupes communautaires et aux syndicats pour des projets de recherche spécifiques.

Institut de recherche et d'informations socio-économiques
1710, rue Beaudry, bureau 2.0, Montréal (Québec) H2L 3E7
514 789 2409 · www.iris-recherche.qc.ca

ISBN 978-2-923011-22-6