

ESPACE LIBRE

Écart salarial et immigration au Canada et au Québec : causes et discrimination dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants économiques

Madeleine Mbusnum^a, Yves Hallée^bDOI : <https://doi.org/10.1522/revueot.v34n3.2016>

RÉSUMÉ. Ce texte porte sur l'étude de l'écart salarial au Canada, en particulier dans la province du Québec, entre les natifs et les immigrants, particulièrement les immigrants économiques, soit la catégorie dite des travailleurs qualifiés. Nous cherchons à expliquer l'augmentation constante de cet écart salarial. Nous constatons en effet une évolution de la proportion des immigrants au cours des deux dernières décennies, mais également une détérioration croissante de leur situation économique, comparativement à celle des natifs. Après avoir examiné le portrait statistique de la participation des immigrants au marché du travail, nous mettons en lumière l'impact de la discrimination dans l'explication de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs, non sans revenir sur les autres causes génératrices de cet écart. Le niveau de scolarité des immigrants économiques, qui est reconnu comme supérieur à celui de la population en général, ne permet pas d'expliquer un rendement économique inférieur sur le marché du travail. Cet article révèle donc les facteurs explicatifs de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs, mais permet aussi de relever que la notion d'immigrant est un bloc hétérogène à l'intérieur duquel certains groupes vivent des réalités particulières, notamment les minorités visibles et les femmes.

Mots clés : Écart salarial, immigrants économiques, natifs, intersectionnalité

ABSTRACT. This article examines the wage gap in Canada, particularly in the province of Quebec, between native-born workers and immigrant workers, and specifically economic immigrants, the so-called skilled worker category. It sets out to explain this ever-increasing wage gap. We note an evolution in the proportion of immigrants over the last two decades, but also an increasing deterioration of their economic situation, compared to that of native-born workers. After examining the statistical portrait of immigrant participation in the labour market, we highlight the impact of discrimination in explaining the wage gap between immigrant workers and native-born workers, without forgetting the other causes of this gap. The level of education of economic immigrants, which is acknowledged to be higher than that of the general population, does not explain the lower economic performance on the labour market. This work therefore reveals the factors that explain the wage gap between immigrant and native-born workers. It also shows that the notion of immigrants is a heterogeneous block within which certain groups experience particular realities, notably visible minorities and women.

Key words: Wage gap, economic immigrants, native-born workers, intersectionality

^a Maîtrise en relations industrielles de l'Université Laval et conseillère en relations industrielles agréée

^b Professeur titulaire en sciences sociales, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec

Introduction

Ce texte porte sur l'étude de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs du Canada, en particulier dans la province du Québec, dans une perspective de justice sociale et d'équité en emploi. Basé sur une revue narrative de la littérature, il apporte un éclairage sur l'augmentation constante de cet écart salarial.

Dans ce cadre, nous nous intéressons spécifiquement aux immigrants économiques, la catégorie dite des travailleurs qualifiés. À la suite d'études concordantes sur l'inégalité salariale entre les immigrants et les natifs, nous proposons d'en analyser l'origine et les causes. D'où provient l'écart salarial entre les immigrants et les natifs du Québec? À quels facteurs est-il attribuable en priorité? Telles sont les questions qui guident ce travail et qui nous permettront d'examiner l'intégration socioprofessionnelle des immigrants au Québec.

L'inégalité salariale entre les immigrants et les natifs est une question ancienne, mais qui demeure actuelle et préoccupante. Les données disponibles font état d'un écart entre la rémunération des immigrants et des natifs au Canada, inégalité historique qui subsiste, malgré l'évolution des grilles de sélection censées permettre une meilleure adaptation des immigrants sélectionnés au marché du travail québécois. Sur la base de ce constat, notre objectif principal est de documenter les multiples déterminants à l'origine de l'écart salarial entre immigrants et natifs du Canada, plus spécifiquement au Québec.

Ce texte met en évidence les difficultés multiformes qui jalonnent le parcours d'intégration socioprofessionnelle des immigrants au Québec, avec une attention particulière portée aux immigrants racisés¹ et aux femmes immigrantes. Une telle analyse est pertinente au renversement de la tendance négative que constitue l'écart salarial² entre immigrants et natifs afin de permettre aux premiers de remplir le rôle pour lequel ils ont été sélectionnés, à savoir participer à l'économie du Québec en se servant de leurs compétences.

Bien que notre article traite de la situation québécoise et canadienne, il y a tout lieu de croire que les situations évoquées peuvent être similaires ailleurs dans le monde (Organisation internationale pour les migrations (OIM), 2020), par exemple en Europe (Agence européenne des droits fondamentaux, 2009) et en France (Insee, 2023). Nous considérons cette notion d'inégalité des revenus comme un sujet sensible qui se révèle, à notre connaissance, peu ou pas documenté. En dernière analyse, nous esquissons des pistes d'action.

1. Méthodologie

Plusieurs études (par exemple, Béji, K. et Pellerin, A. (2011), Boudarbat, B. (2011), Boudarbat, B. et Boulet, M. (2007)) ont été menées sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants³. Dans le cadre de cet article, nous choisissons de faire une grande part à celles menées au Québec parce qu'il s'agit d'une des provinces accueillant le plus grand nombre d'immigrants au Canada.

Acteurs

Nous retenons comme sujet de notre article les immigrants économiques et, à l'intérieur de cette catégorie, les travailleurs qualifiés. Nous avons choisi de restreindre notre travail aux travailleurs qualifiés en supposant que ces personnes, qui étaient déjà employées dans leur pays d'origine et qui ont été sélectionnées en raison de cet emploi et de leur expérience, essaieront de poursuivre la même carrière une fois au Québec. Pour

rappel, la sélection des travailleurs qualifiés est faite sur des critères rigoureux, notamment l'occupation d'un emploi et le domaine d'étude, censés favoriser une intégration rapide au marché du travail.

Revue narrative

Nous présenterons d'abord une synthèse des connaissances sur le sujet de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs à partir des années 2000. La méthodologie retenue dans ce cadre est la revue narrative. Particulièrement adaptée aux problématiques complexes en sciences sociales et humaines – l'immigration en constitue une, de notre point de vue –, la revue narrative offre l'avantage de combiner des études empiriques et théoriques afin de permettre une meilleure compréhension de l'état des connaissances sur un sujet (Framarin et Déry, 2021).

Comme le démontre assez souvent l'actualité économique et politique à travers les mesures relatives au nombre et à l'accueil des immigrants, ces derniers font bel et bien partie du bassin des travailleurs disponibles au Québec, vu qu'ils représentent 15 % de la population de la province (Agbon et Ouedraogo, 2024). Ainsi, il nous a semblé intéressant de vérifier si les employeurs tirent profit de cette main-d'œuvre dans les mêmes conditions qu'ils le font avec les natifs. Nous proposons donc une revue narrative portant sur les difficultés éprouvées par les immigrants dans leur parcours d'intégration socioprofessionnelle et qui concourent à créer ou à reproduire les inégalités salariales entre les immigrants et les natifs.

Période d'étude

La décennie 2000 a été choisie comme début de la période d'étude parce qu'elle coïncide entre la fin du 20^e siècle et le début du 21^e siècle. Cette période marque l'intensification de la mondialisation et, sur le plan des politiques publiques liées à l'immigration, une plus grande ouverture à la diversité (Daniel, 2003), tandis que, sur le plan social, on observe l'amplification des aspirations à la réduction des inégalités.

La prise en compte des articles rédigés à partir de cette période jusqu'à présent permet d'apprécier la performance des immigrants sur plusieurs décennies, tant il est vrai que l'intégration socioprofessionnelle n'est pas toujours immédiate pour ces travailleurs à leur arrivée au Québec (Béji et Pellerin, 2011).

Bases de données

La recherche documentaire a porté sur les écrits en rapport avec le thème de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs, en ciblant le Québec sur le plan géographique. Elle a été effectuée à l'aide des bases de données Érudit, Cairn, PsycINFO ainsi que des sources de revues électroniques de la Bibliothèque de l'Université Laval. Le choix de ces bases de données s'est fait en considération de leur notoriété et de leur orientation en faveur d'une littérature scientifique.

À partir de certains renvois bibliographiques, nous avons aussi effectué une recherche manuelle à partir du moteur de recherche Google Scholar afin de trouver d'autres articles pertinents en rapport avec notre sujet.

Cette recherche multimodale a permis d'extraire des références directes et indirectes utiles à notre analyse. La recherche documentaire nous a conduits à élargir notre champ de recherche à des synonymes des mots clés de notre sujet. Aussi, nous avons élaboré plusieurs combinaisons de recherche à partir des mots clés et des synonymes suggérés, aussi bien en français qu'en anglais.

Les études que nous retenons pour notre analyse sont sélectionnées selon un ensemble de critères. Notamment, il doit s'agir de publications scientifiques, de mémoires ou de thèses ainsi que de rapports gouvernementaux en français ou en anglais, lorsque ceux-ci traitent spécifiquement des disparités salariales⁴ ou de l'accès à l'emploi entre les immigrants et les natifs du Québec ou, à défaut, les natifs du Canada lorsque les données obtenues sont comparables et transposables au contexte québécois. Ce faisant, nous incluons aussi les articles qui étudient le phénomène sous l'angle de l'origine ou du genre des personnes immigrantes.

Sont exclus de notre sélection de documentation pertinente les articles qui abordent les difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants spécifiquement selon l'âge, selon le domaine d'emploi ou d'étude ou encore selon le statut de résident temporaire.

Démarche

Notre démarche consiste à analyser la documentation recueillie de façon thématique. Concrètement, il s'agit de regrouper, puis d'analyser et d'interpréter les études mettant en exergue les déterminants identifiés de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs afin de faciliter la compréhension des mécanismes structurels et systémiques sous-jacents à cette réalité.

Hypothèses

Trois hypothèses vont nous guider pour répondre à notre question de recherche :

- 1 L'arrivée tardive sur le marché du travail explique l'écart salarial entre les immigrants et les natifs à niveau de qualification équivalent;
- 2 Les écarts salariaux vis-à-vis des natifs sont identiques indépendamment du genre et de l'origine des immigrants;
- 3 L'écart salarial ou, du moins, une partie de cet écart demeure inexpliqué par des caractéristiques observables et objectives, ce qui suggère une possible discrimination.

2. Parité du revenu : constats généraux

La parité du revenu⁵ entre les immigrants et les natifs est une question ancienne et récurrente dans la littérature. Partant des travaux révélateurs d'un écart de revenu entre immigrants et natifs à partir des cohortes de 1970 (Baker et Benjamin, 1994; Bloom et collab., 1995), Frenette et Morissette (2003)⁶ utilisent les données du Recensement de la population du Canada des années 1980 à 2000 réparties par quintile pour s'interroger sur la convergence possible entre les revenus tirés d'un emploi pour ces groupes. D'après ces chercheurs, 15 ans après leur arrivée, les gains des immigrants arrivés au Canada entre 1985 et 1989 étaient inférieurs de 15 à 24 % à ceux des natifs. Par ailleurs, et pour rejoindre les gains des travailleurs nés au Canada, les gains des immigrants arrivés dans les années 1990 devraient augmenter de façon spectaculaire, vu la baisse constante qu'ils ont enregistrée dans les années 1990.

Les conclusions de Boudarbat et Boulet (2007) sont semblables. En examinant les salaires des immigrants sur la période de 1981 à 2000 dans les trois provinces où ils sont généralement concentrés (Québec, Ontario et Colombie-Britannique), ces auteurs font remarquer que, malgré le fait que le niveau de qualification des immigrants ne cesse d'évoluer, leur salaire à l'entrée sur le marché du travail est inférieur à celui des Canadiens et s'est dégradé au fil du temps. C'est au Québec que leurs difficultés d'intégration socioprofessionnelle sont plus accrues, avec un écart salarial qui a augmenté de 7,3 % entre 1980 et 2000.

La situation est demeurée identique durant les années 2000. Le salaire hebdomadaire moyen des immigrants était respectivement de 756,60 \$ en 2014 et de 860,40 \$ en 2018, alors que celui de l'ensemble de la population s'élève à 814,40 \$ et 903,20 \$ pour ces deux années (MIDI, 2015; MIFI, 2020). Se basant sur les données du Recensement de la population de 1981, 1991 et 2001, Picot et Hou (2014) révèlent que, même si les taux de faible revenu chez les immigrants ont diminué, ils ne se sont pas améliorés par rapport aux natifs du Canada, les immigrants les plus touchés par le faible revenu étant les immigrants récents. Cette situation est à ce point problématique que le faible revenu peut être considéré comme étant chronique chez les immigrants (Picot et Lu, 2017).

Les seuils de faible revenu (SFR) sont des limites de revenu en deçà duquel une famille est susceptible de consacrer une part plus importante de son revenu à l'achat de nécessités comme la nourriture, le logement et l'habillement qu'une famille moyenne. (Statistique Canada, 2012, cité par Posca, 2016, p. 7)

Une fois le constat de l'écart de revenu établi, la littérature a mis en évidence plusieurs obstacles que rencontrent les immigrants sur le marché du travail et qui peuvent expliquer cet écart.

Brièvement, puisque nous aurons l'occasion d'y revenir, pour Legault (2017), la non-reconnaissance des diplômes, l'absence d'expérience professionnelle québécoise, le racisme et la discrimination constituent quelques-uns des obstacles à l'intégration en emploi des immigrants.

De leur côté, Béji et Pellerin (2011) rapportent que les principales difficultés relevées par différents rapports gouvernementaux et autres études scientifiques quant à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants sont les barrières linguistiques, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, la discrimination et la difficulté d'accès aux réseaux sociaux d'accompagnement.

Compte tenu du changement de la composition des cohortes sur le plan des régions d'origine des immigrants, ce qui affecte le taux de rendement de l'éducation et de l'expérience, Cousineau et Boudarbat (2009) n'écartent pas l'hypothèse de la discrimination pour expliquer la détérioration de la situation économique des immigrants au Québec par rapport à celle des natifs.

Zhu et Aboubacar (2014) mesurent l'influence des caractéristiques individuelles observables (en particulier le niveau de scolarité, la profession et la langue maternelle) et celle des facteurs non observables (la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience obtenus avant l'immigration ainsi que la discrimination) afin d'identifier les sources de l'écart de revenu entre les immigrants d'origine non européenne, c'est-à-dire nés dans un pays autre que les pays européens comme le Canada, les États-Unis, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, et les non-immigrants. D'après leur étude, le revenu des immigrants semble faiblement corrélé à leurs caractéristiques individuelles, telles que le capital humain et l'assimilation. Cela confirme les résultats obtenus par certains auteurs qu'ils reprennent (Christofides et Swidinsky, 1994 et Pendakur et Pendakur, 1998, cités par Zhu et Aboubacar, 2014) et selon lesquels 76,2 % de l'écart de revenu entre les immigrants et les natifs est expliqué par des facteurs inobservables, tels que la segmentation et la discrimination sur le marché du travail.

L'écart salarial entre les immigrants et les natifs ne représente qu'un aspect de l'écart de revenu entre ces deux groupes. Le salaire est la mesure la plus communément étudiée pour mesurer la performance économique des immigrants (Boudarbat et Boulet, 2007) parce qu'il constitue la principale – sinon l'unique – source de revenus de la plupart des Canadiens (Block et collab., 2019). Toutefois, cet instrument de mesure du revenu s'avère bien insuffisant pour rendre compte de la réalité de la situation financière des immigrants, car il ne tient compte ni des autres sources de revenus, ni d'un taux de chômage très élevé – en particulier chez les immigrants issus des minorités visibles –, ni du nombre de personnes qui composent le ménage et qui sont dépendantes de ce revenu (Vogler et collab., 2008, cités par Zhu et Aboucabar, 2014). Le revenu global intègre autant de composantes que : le revenu du travail, le revenu provenant d'une activité autonome, les revenus de transfert (les allocations de chômage, de retraite ainsi que les allocations familiales), les revenus de placement et les revenus de gains en capital (Batisse et Zhu, 2014; Block et collab., 2019).

3. Participation des immigrants au marché du travail

Le revenu des immigrants dépend de leur participation au marché du travail. Sur ce plan, les statistiques officielles révèlent un écart par rapport à l'ensemble de la population. À travers elles, on se rend compte des difficultés d'intégration socioéconomique plus ardues des immigrants issus d'une minorité visible et des femmes immigrantes ainsi que de l'effet contre-productif de l'assurance-emploi sur ces groupes.

3.1 Bref aperçu

Taux d'emploi plus faible et taux de chômage plus élevé

L'examen des données démontre que, depuis l'année 2006, même si le taux d'activité des immigrants est comparable à celui des natifs, ces premiers affichent un taux d'emploi plus faible, tandis que leur taux de chômage est plus élevé (Institut de la statistique du Québec (ISQ) 2020). Kilolo Malambwe (2017) en déduit que le problème des immigrants réside dans l'accès à l'emploi puisqu'ils sont désavantagés tant sur le plan de la quantité que de la qualité de l'emploi, particulièrement en ce qui concerne les femmes immigrantes (Posca, 2016).

Entre 2006 et 2015, le taux d'emploi au Québec pour les personnes de 25 à 54 ans nées au Canada s'élevait à 83,2 % en moyenne, contre 71,8 % pour les immigrants. Durant cette même période, le taux de chômage des natifs était estimé en moyenne à 5,8 %, contre 11,2 % pour les immigrants reçus (Statistique Canada, cité par Posca, 2016). Les immigrants sont majoritairement représentés dans les emplois à faible revenu, dépourvus d'avantages sociaux et de représentation syndicale, à temps partiel ou temporaires (Béji et Pellerin, 2011).

Catégories d'emplois

Batisse et Zhu (2014) constatent que, tandis que la majorité des emplois en « col blanc » (cadres, professionnels ou superviseurs) sont occupés par des natifs, les immigrants sont davantage présents dans les catégories *Personnel intermédiaire de la vente et des services*, *Travailleurs manuels semi-spécialisés*, *Autres personnels de la vente et des services* et *Autres travailleurs manuels*, lesquelles sont composées de professions ayant une bien moindre rémunération.

Femmes et personnes issues des minorités visibles

En plus des femmes immigrantes, un rapport publié par Arcand et Najari (2010) révèle que ce sont les personnes issues des minorités visibles et les Maghrébins qui éprouvent le plus de difficultés d'intégration en emploi, avec un taux de chômage supérieur de 5 points à celui de la population non issue des minorités visibles au Québec en 2006. À l'échelle du Canada, le taux de chômage des immigrantes en 2006 s'établit à 14,3 % pour les immigrantes récentes de 25 à 54 ans, tandis qu'il est de 9,3 % pour les hommes immigrants récents et de 5,0 % pour les natives. Au Québec, en 2001, le taux de chômage des immigrantes est de 12,4 %, contre 7,2 % pour les femmes natives (Boulet, 2012). En 2011, le taux d'emploi des femmes immigrantes est de 59,2 %, contre 68 % pour les femmes de la population générale (Legault, 2017). En 2014, pour la population âgée de 15 ans et plus au Québec, le taux d'emploi des immigrantes est de 51,1 %, contre 61,9 % pour les immigrants (Posca, 2016).

Le revenu des femmes immigrantes est passé de 13 440 \$ à 20 410 \$ entre 1996 et 2013 dans la province de Québec, mais ne représentait en moyenne que 76,1 % de celui des hommes immigrants. En 2013, leur revenu ne représentait que 88,6 % de celui des femmes non immigrantes et 59,6 % de celui des hommes non immigrants (Posca, 2016). Selon une étude menée par Anisef et ses collègues (2003, cités par Boulet, 2012), les femmes immigrantes issues des minorités visibles ont un écart salarial plus prononcé que tous les autres groupes considérés par rapport au groupe de référence, constitué d'hommes natifs non issus d'une minorité visible. De l'ordre de plus de 13 000 \$ par an, ce désavantage salarial serait dû à l'interaction de trois statuts : femme, immigrante et issue d'une minorité visible.

En ce qui concerne les personnes immigrantes issues des minorités visibles au Québec, elles enregistrent, pour l'année 2011, un taux d'emploi de 56,5 %, contre 60,8 % pour les natifs, et un taux de chômage de 13,3 %, contre 6,5 % pour les natifs (MIDI, 2014). En se basant sur les données du Recensement de la population de 2006 et de 2016 de Statistique Canada, Block et ses collègues (2019) soulignent le taux de chômage élevé, le faible revenu et la ségrégation en matière d'emploi sur le marché du travail concernant les immigrants racialisés, alors que les immigrants non racialisés obtiennent plus rapidement de meilleurs résultats sur le marché du travail. À titre d'exemple, en 2015, les personnes racialisées du Canada ont gagné 75 centimes pour chaque dollar que les personnes non racialisées ont gagné. La population racialisée avait un taux de chômage de 9,2 %, par rapport à 7,3 % pour la population non racialisée en 2016 (Block et collab., 2019).

La situation ne semble pas s'améliorer au fil des années et l'écart salarial demeure, entre les immigrants et les natifs. Même si l'étude récente de Crossman et ses collègues (2021) présente une amélioration du revenu et du taux d'emploi des immigrants au Canada entre 2015 et 2019, il faut relativiser ces informations avec la durée de résidence au Canada, avec la qualité de l'emploi des immigrants et avec la conjoncture économique. Lorsqu'on consulte les bilans du marché du travail au sein de la province produits par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2023, 2025), de 2022 à 2024, le taux de chômage des personnes immigrantes est passé de 5,8 % à 7,6 %, contre 3,8 % à 4,3 % pour les personnes non immigrantes.

3.2 Effet contre-productif de l'assurance-emploi

Plusieurs caractéristiques de l'assurance-emploi en limitent le bénéfice pour les immigrants.

Admissibilité

Pour être admissibles aux prestations, les chômeurs doivent satisfaire au critère du nombre d'heures assurables au cours de la période de référence. La prise en compte du nombre d'heures assurables en lieu et place des semaines est particulièrement pénalisante pour les personnes qui travaillent à temps partiel (Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, 2013), de même que pour les

personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail, à l'instar des immigrants récents. Par exemple, une personne travaillant de manière régulière 15 heures hebdomadaires doit cumuler entre 28 et 47 semaines de travail pour être admissible aux prestations selon le taux de chômage régional (Rose, 2015).

Catégorisation des travailleurs

Cette catégorisation est établie selon la durée des contributions et la fréquence des sollicitations à l'assurance-emploi des travailleurs. Il s'agit des travailleurs de longue date, des prestataires fréquents et des prestataires occasionnels. L'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories a une incidence sur la notion d'emploi convenable, c'est-à-dire l'emploi que le chômeur doit accepter rapidement sous peine de ne plus recevoir les prestations (Valentini, 2015). Il est difficile, voire impossible pour un immigrant récent, nouvel entrant sur le marché du travail québécois, de se qualifier pour la catégorie *Travailleur de longue date*, qui suppose une présence et une période d'activité d'au moins sept ans au Canada – soit la catégorie de chômeurs la mieux lotie au regard de l'assurance-emploi.

Les statistiques que nous avons présentées plus haut, notamment le taux de chômage et le taux d'emploi des immigrants, témoignent de la grande précarité qu'ils vivent sur le marché du travail. Plusieurs d'entre eux connaissent des périodes d'inactivité régulières ou anormalement longues (Bégin et Renaud, 2012). En raison de ces cycles discontinus d'activité, ils sont plus susceptibles de recourir à l'assurance-emploi pendant les périodes d'inactivité, ce qui en fera, au regard de l'assurance-emploi, des chômeurs fréquents. Cette catégorie de chômeurs est contrainte d'accepter rapidement un emploi en dehors de sa spécialisation, même si le salaire offert ne correspond qu'à 70 % de celui de leur emploi précédent (Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi, 2013). Encore faut-il préciser que la rémunération de référence est établie par rapport à l'emploi occupé durant un plus grand nombre d'heures pendant la période de référence, et non à l'emploi le mieux rémunéré (Valentini, 2015).

En prévoyant un tel taux de rémunération minimale pour qu'un emploi soit qualifié de convenable sans égard aux qualifications professionnelles, le régime de l'assurance-emploi se montre favorable aux emplois faiblement rémunérés, à temps partiel ou précaires (Rose, 2015), en même temps qu'il crée les circonstances propices à la déqualification professionnelle et au chômage cyclique. Il contribue ainsi à la précarisation et à la paupérisation des immigrants, qui subissent dès lors une certaine discrimination, qui pourrait être associée à une discrimination systémique.

4. Discrimination

Le discours politique et social en Occident tend à considérer la discrimination comme un phénomène marginal et méconnait, voire occulte son impact lorsqu'il est question d'analyser les difficultés d'insertion⁷ socioéconomique des immigrants (Eid, 2012a). Dans l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia* (1989), les juges de la Cour suprême du Canada ont défini la discrimination comme étant :

Une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer des désavantages non imposés à d'autres, ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

La Commission d'enquête sur l'égalité en matière d'emploi (ou commission Abella) au Canada estime que la discrimination établit un obstacle arbitraire entre la compétence d'un individu et la possibilité de la faire valoir, au détriment de l'égalité en matière d'emploi (Rapport Abella, 1984, cité par *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville)*; *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville)*, 2000). L'interdiction de la discrimination à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après la Charte) est un corollaire de l'égalité en droits, en libertés, en valeurs et en dignité de tous les êtres humains, affirmée dans son préambule.

4.1 Types de discrimination

Le concept de discrimination a évolué dans le temps, tant du point de vue jurisprudentiel que doctrinal, passant de la discrimination directe à la discrimination indirecte (ou par suite d'un effet préjudiciable), puis à la discrimination systémique. Cette dernière a conduit, en 1986, à l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada (Potvin, 2005). Cette évolution sémantique témoigne non seulement d'une transformation des manifestations de la discrimination, mais aussi d'une adaptation subséquente du droit et du changement d'approche de l'égalité entre les individus.

Discrimination directe

La discrimination est directe lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent sur la base d'une règle qui entraîne à première vue une distinction pour un motif prohibé par la Charte. Ce serait le cas s'il était énoncé : « Ici, on n'embauche aucun catholique, aucune femme ni aucun Noir » (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, 1985).

La discrimination directe est donc une discrimination claire, assumée et volontaire. Elle exprime ostensiblement l'adoption d'une règle ou d'un comportement en vue de distinguer, de marginaliser ou d'exclure une personne ou un groupe de personnes en raison des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. Le fait de rejeter systématiquement les candidatures des immigrants du seul fait de leur origine étrangère et en raison de la consonance de leur nom, sans considération de leurs aptitudes professionnelles, est constitutif de discrimination directe. Chicha et Charest (2013) l'ont documenté, lorsqu'ils rapportent que certains employeurs québécois ayant fait recours à des agences privées pour obtenir du personnel temporaire se sont vu demander ouvertement par celles-ci s'ils étaient disposés à embaucher des femmes, des personnes issues des minorités visibles ou des personnes issues de l'immigration.

Discrimination indirecte ou par suite d'un effet préjudiciable

La discrimination indirecte, aussi appelée discrimination par suite d'un effet préjudiciable, se produit lorsque l'application d'une directive, d'une norme ou d'une pratique en apparence neutre entraîne un effet discriminatoire prohibé par la Charte pour un individu ou une catégorie d'individus en imposant des contraintes particulières (*Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, 1985).

La discordance culturelle est un facteur qui peut potentiellement avoir un impact sur la capacité des immigrants à réussir leur entrevue de sélection ou à conserver leur emploi. Historiquement, l'organisation du travail et les tests de sélection ont été conçus relativement à une population homogène, masculine, blanche et native du Québec :

On prend le test pour évaluer le profil du représentant. On compare le test avec une base de données de tous les représentants. On choisit un nombre x de représentants qui ont eu du succès dans leur poste; ça donne une espèce d'évaluation de différents traits de caractère ou traits de personnalité, puis ça résume aussi les prédicteurs de succès. (Chicha et Charest, 2013, p. 84)

Ce faisant, les immigrants qui ne possèdent pas les caractéristiques de ce groupe majoritaire risquent fort bien d'être indirectement mis à l'écart par cette méthode, car ils ne correspondent pas au profil type en matière de savoir-être.

Discrimination systémique

La Cour suprême du Canada a reconnu en 1987 la notion de discrimination systémique en matière d'emploi, qu'elle a définie en ces termes :

La discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail ». (*Action Travail des Femmes c. Canadian National Railway Co.*, 1987)

La discrimination systémique provient de l'interaction combinée d'attitudes, de politiques, de procédés et de pratiques empreints de préjugés et de stéréotypes souvent inconscients et involontaires (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc.*, (2009). La passivité, l'inaction et la tolérance face à des mécanismes de marginalisation et de préférence les multiplient, créant un système quasiment formel d'inégalités auquel les groupes visés font face.

Pour retenir le caractère systémique de la discrimination en emploi, il ne faut pas nécessairement que tous les membres d'un groupe visé en soient victimes. Il suffit que les données disponibles reflètent des résultats mesurables d'exclusion de certains emplois ou des conditions inférieures d'emploi d'un groupe cible, par rapport au groupe considéré comme majoritaire (Legault, 2017).

4.2 Motifs de discrimination vis-à-vis des personnes immigrantes

Lorsqu'ils analysent les écarts de revenu existant entre les immigrants et les natifs, Block et ses collègues (2019) mettent en avant l'idée d'une discrimination genrée et racialisée sur le marché du travail.

Race et appartenance ethnique

La race et l'appartenance ethnique sont les deux motifs de discrimination les plus souvent mentionnés par les minorités visibles (Chui et Maheux, 2011). En ce qui concerne les personnes racisées, la couleur de la peau est le premier élément de différenciation, et ce, peu importe qu'elles soient de la première, de la deuxième ou de la troisième génération (Drudi, 2002).

D'abord, la race est un construit social qui vise à distinguer et à catégoriser les personnes selon la couleur de leur peau. Les personnes visées par la discrimination racialisée sont celles qui sont désignées comme minorités visibles en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (art. 3). Partant de cette définition, on peut considérer que les groupes suivants forment des minorités visibles : Chinois, Noirs, arabes/Maghrébins, Sud-Asiatiques, Asiatiques occidentaux, Philippines, Asiatiques du Sud-Est, Latino-Américains, Japonais et Coréens (Chui et Maheux, 2011).

La dénomination distincte et la catégorisation des minorités visibles sont une reconnaissance explicite par le législateur des stéréotypes et des préjugés négatifs dont elles peuvent être victimes. Les communautés visées représentent cependant un bassin important d'immigration pour le Canada puisque la proportion de leurs ressortissants a évolué, passant de 42 % avant 1991 à 80 % entre

2001 et 2006 (Statistique Canada, 2007, cité par Batisse et Zhu, 2014). Pour la période comprise entre 2011 et 2015, 32,9 % des personnes immigrantes provenaient de l'Afrique, 29,6 % de l'Asie, alors que 20,8 % étaient originaires des Amériques et seulement 16,5 % d'un pays européen (MIDI, 2016, cité par Posca, 2016).

Quant à l'appartenance ethnique, elle désigne l'origine culturelle ou ethnique des ancêtres d'un individu. La considération de cette caractéristique expliquerait pourquoi les disparités salariales peuvent se poursuivre au-delà des deuxième et troisième générations chez les enfants d'immigrants racialisés (Eid, 2012a; Block et collab., 2019), nés au Canada et qui possèdent la citoyenneté. De toute évidence, l'appartenance ethnique ne tient pas compte du lieu de naissance ou de la nationalité, mais plutôt de l'ascendance lointaine et profonde, communément désignée sous le terme de « racines ».

Force est de constater que, pour certains groupes plus que pour d'autres, l'origine ethnique s'institue en une sorte d'empreinte qui freinerait la possibilité d'obtention d'un sauf-conduit de reconnaissance sociale et professionnelle.

Genre

La considération du genre est inhérente à chaque individu, dans la mesure où, avant même la naissance, elle est associée à des caractéristiques physiques et physiologiques. Chaque société s'est fondée sur une distinction entre les sexes et sur leurs rôles respectifs (Boulet, 2012) au nom de la culture, de la morale ou encore de la religion.

Conçu en termes binaires (le masculin et le féminin), le genre définit les attentes, les comportements et les rôles, selon que l'on soit un homme ou une femme. Cette différenciation qui renvoie au genre détermine les rapports de pouvoir entre les individus appartenant à l'un ou l'autre de ces groupes.

La prise en compte du genre permet de réaliser que, sur le plan de l'insertion socioprofessionnelle, la féminité est un désavantage (Cardu et Sanschagrin, 2002). En vertu d'une distribution traditionnelle, il échoit à l'homme de tenir le rôle économique et à la femme, le rôle domestique (Boulet, 2012), encore appelé travail de reproduction. Le travail de reproduction comprend aussi bien la maternité que les tâches ménagères, l'éducation des enfants, les soins à apporter à ceux-ci et aux parents dépendants; globalement, tout ce qui a trait à l'organisation de la vie familiale (Seery, 2014). Figées depuis longtemps dans ce rôle invisible et faiblement – sinon aucunement – valorisé, les femmes aspirent à une plus grande reconnaissance à travers l'intégration socioéconomique. Lorsqu'elles envisagent de migrer de la sphère familiale et domestique à la sphère professionnelle, les femmes sont victimes de cette répartition des rôles *ex ante*.

Au-delà de la famille, le genre détermine l'employabilité. Les femmes doivent composer avec la précarité de leur emploi, leur homogénéité professionnelle et la discrimination systémique dont elles sont victimes sur le marché du travail (Cardu et Sanschagrin, 2002). Non seulement l'accès des femmes à l'emploi est problématique, mais leur avancement l'est tout autant. Les femmes, aussi bien que tous les autres groupes cibles des programmes d'accès à l'égalité, peuvent ainsi se heurter au plafond de verre (Chicha et Charest, 2013), voûte invisible qui les empêche d'accéder à de plus hautes responsabilités ou de faire progresser leur carrière aussi vite que les hommes.

Bref, le genre et la race figurant parmi les principaux déterminants des différences de classe (Crenshaw, 2005, cité par Boulet, 2012), le cumul de ces caractéristiques physiques visibles n'est certainement pas à l'avantage des immigrantes racisées.

Perspective intersectionnelle

La perspective intersectionnelle a pour objectif d'appréhender « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant multiples et déterminées simultanément et de façon interactive par plusieurs axes d'organisation sociale significatifs » (Stasiulis, 1999, cité par Bilge, 2009, p. 71).

L'approche intersectionnelle est une reconnaissance de la diversité et de la complexité des critères de différenciation sociale, et s'oppose à l'homogénéisation des groupes sociaux. Elle offre une approche intégrée des problématiques sociales en considérant que les critères de différenciation sociale (la race, le genre, l'ethnie, le statut d'immigrant) s'imbriquent et interagissent simultanément pour produire diverses formes d'oppression (Bilge, 2009). Elle rejette ainsi l'approche cumulative et quelque peu simpliste de la double discrimination, qui consiste en une simple addition des motifs de discrimination (Jaunait et Chauvin, 2012).

Elle apparaît pertinente pour appréhender la situation singulière des immigrants, dans la mesure où leurs difficultés d'intégration socioéconomique sont reliées à un enchevêtrement de mesures d'exclusion qui s'influencent. Les immigrants se retrouvent membres de plusieurs catégories sociales, parfois à l'écart des privilèges des différents groupes majoritaires.

Aussi, il faut éviter de considérer qu'il s'agit d'un groupe homogène ayant des besoins communs et partageant une expérience unique de la migration. Bien au contraire, en tenant compte des interactions entre la race, le genre et le statut d'immigrant, en plus des déclinaisons qu'ils peuvent comporter, on en arrive à distinguer plusieurs sous-groupes aux réalités distinctes.

À la suite de Bilge (2009), qui prône l'idée d'une intersectionnalité contextuelle et d'une autonomie relative des systèmes d'inégalité sociale, nous constatons que deux critères d'identité sociale ont une incidence prépondérante sur les personnes immigrantes.

D'abord, au cours de leur expérience d'intégration socioprofessionnelle, le statut d'immigrant opère une première démarcation par rapport aux natifs, parce que le marché du travail semble taillé sur mesure pour la majorité que constituent les natifs, qui sont privilégiés, au détriment de la minorité immigrante (Rojas-Viger, 2006). Le statut d'immigrant revêt alors une importance particulière pour la construction des inégalités en entraînant un traitement différencié quant au revenu (Batisse et Zhu, 2014).

Ensuite, le critère racial expose les immigrants racisés, hommes ou femmes, à des formes particulières de discrimination inconnues des immigrants non racisés parce que ces premiers présentent moins de similitudes avec le groupe social majoritaire.

Pratiques discriminatoires

Certaines pratiques, procédures et exigences récurrentes ont un effet discriminatoire à l'endroit des immigrants, que ce soit en matière d'embauche ou d'avancement, de recherche ou de maintien en emploi.

L'enquête menée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 2010-2011 (Eid, 2012b) a mis en évidence la discrimination à l'embauche sur le marché du travail au Québec, plus précisément dans la ville de Montréal. Dans le cadre de cette étude, 581 paires de curriculums vitae fictifs ont été envoyées à des entreprises en réponse à des offres d'emploi publiées par des entreprises privées, par des organismes publics et par des organismes sans but lucratif. Concrètement, deux CV avec un candidat au profil semblable étaient conçus, à la seule différence que l'un comprenait un nom franco-québécois et l'autre, un nom africain, arabe ou latino-américain. Les résultats obtenus démontrent

qu'à profil semblable, les candidats au nom franco-qubécois avaient 60 % plus de chances d'être appelés en entretien que les candidats au nom à consonance étrangère (Eid, 2012b).

Selon Oreopoulos et Dechief (2012), les candidats dont le nom est à consonance anglaise ont également de meilleures chances d'entrevue que les candidats dont le nom a une consonance chinoise, indienne ou pakistanaise. Ces auteurs soulignent également que la première impression suscitée par le nom écarte la prise en compte des autres éléments constitutifs du CV. La discrimination à l'embauche basée sur le nom crée ainsi un handicap patronymique insurmontable pour les personnes visées.

Il est possible aussi que les recruteurs tentent inconsciemment de sélectionner des personnes qui leur ressemblent (Bourhis, 2018; Chicha et Gril, 2018) ou d'écarter du processus de recrutement les individus appartenant à des groupes perçus négativement par la société québécoise (Eid, 2012a). Par exemple, les ressortissants des pays du Maghreb (Libye, Tunisie, Algérie, Maroc et Mauritanie) représentent souvent des individus « à risque », incarnant à la fois l'arabe et le musulman et perçus comme une menace (Haince, 2014). Cette réticence est alimentée par le relais assourdissant que font les médias de sujets liés à certaines communautés culturelles, qui suscitent alors davantage de préjugés et de craintes défavorables à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants (Béji et Pellerin, 2011). C'est ainsi qu'il peut se créer une distanciation entre les immigrants et la société d'accueil, distanciation génératrice de contraintes supplémentaires pour les premiers sur le marché du travail.

Les stéréotypes et les préjugés, même à connotation « positive », ont le défaut de réduire pour un groupe le champ des possibilités professionnelles, qui sont limitées à la caractéristique qui leur est reconnue (Chicha et Charest, 2013). S'ils peuvent sembler inoffensifs lorsqu'ils émanent d'un seul individu, leur multiplication à grande échelle peut avoir des effets désastreux sur des groupes entiers, à l'instar des immigrants.

Par exemple, le présupposé de productivité conduit les employeurs à embaucher certains groupes plus que d'autres ou à déterminer leur salaire en fonction de leur groupe social (Baumle et Fossett, 2005, cités par Chicha et Charest, 2013). La discrimination est souvent le reflet de stéréotypes tenaces et de préjugés entretenus autour des personnes immigrantes qui vont trop souvent corréler les compétences à la race, à l'origine ethnique ou au genre, en plus du statut d'immigrant. Les immigrants qui réussissent à passer l'obstacle de la discrimination à l'embauche expérimentent parfois les stigmates de la discrimination, une fois en emploi.

L'opinion publique considère encore trop souvent les immigrants en provenance de pays dits sous-développés (*least developed countries*) ou du tiers-monde comme étant analphabètes et sous-scolarisés, comme si cela était synonyme de « tierce pensée » (Rojas-Viger, 2006, p. 37). Une croyance populaire – truisme pratique pour éviter de parler de stéréotype, voire d'opinion ou de préjugés – voudrait que les personnes racisées ne travailleraient pas assez vite ou qu'elles seraient des voleurs (Namululi et collab., 2018) et que les Asiatiques manqueraient de leadership (Chicha et Charest, 2013). Certains employeurs évaluent la compétence des femmes immigrantes d'après la couleur de leur peau et entretiennent des préjugés sur leurs habitudes de travail (Institut canadien de recherches sur les femmes, 2002, cité par Pierre, 2005). On attribue quasiment aux immigrantes issues des minorités visibles l'étiquette de n'être compétentes que dans un certain type d'emplois : préposée aux bénéficiaires, couturière industrielle, gardienne d'enfants, travailleuse domestique, caissière (Chicha, 2012).

Par ailleurs, les immigrants font régulièrement l'objet d'attaques frontales et d'accusations gratuites, qui nécessitent parfois de faire profil bas afin d'éviter de perdre un travail obtenu difficilement. Leurs compétences peuvent être remises en question par des collègues ou par leur employeur, et leurs possibilités d'avancement sont assez réduites (Cardu et Sanschagrin, 2002; Pierre, 2005). Toutes choses qui, mises ensemble et associées à de mauvaises conditions de travail, peuvent mener à des changements fréquents d'emploi et à des périodes de chômage, donc de perte de revenu plus ou moins longues.

5. Facteurs déterminants de l'écart salarial entre immigrants et natifs

Dans cette section, il s'agit de montrer brièvement comment les divers mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail contribuent à maintenir dans le temps l'écart salarial entre immigrants et natifs.

5.1 Non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger et exigence d'une expérience québécoise

La non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger est l'un des facteurs explicatifs de l'écart salarial entre immigrants et natifs (Batisse et Zhu, 2013). Les diplômes étrangers sont considérés comme non productifs dans des emplois très qualifiés (Chicha, 2009, citée par Namululi et collab., 2018). Les employeurs valorisent moins l'éducation à l'étranger que l'éducation obtenue au Canada, surtout en ce qui concerne les diplômes obtenus dans les pays en voie de développement. Ainsi, les ressortissants des pays dits du Sud ont plus de difficultés à faire reconnaître une équivalence canadienne des diplômes obtenus à l'étranger (Chicha, et Gril, 2018), ce qui rend leur candidature moins attrayante.

Selon Namazi (2014), la discrimination systémique entache le processus de reconnaissance des diplômes. Les employeurs accordent moins de crédit à la formation obtenue à l'étranger, en fonction du pays de provenance. Ainsi, les immigrants provenant de pays ayant un système éducatif semblable à celui du Canada auraient de meilleures chances de voir leur diplôme reconnu, alors que le rendement de l'éducation est faible, voire négatif pour les immigrants provenant des « nouveaux bassins d'immigration », qui se situent en dehors de l'Europe et des États-Unis (Batisse et Zhu, 2013).

La même observation peut être rapportée en ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle, également tributaire du lieu de son acquisition. L'exigence d'une expérience de travail canadienne ou, à tout le moins, d'une expérience québécoise est une pratique récurrente de la part des employeurs (Drudi, 2002; Boudarbat, 2011; Namululi et collab., 2018). Alors qu'au cours du processus de sélection, le Canada et le Québec accordent une importance particulière à l'expérience professionnelle en lui attribuant de meilleurs scores, la réalité est que les employeurs refusent de la reconnaître (Boudarbat et Boulet, 2007). Le capital humain, jugé flexible au moment de la sélection, est, une fois sur le marché du travail, considéré comme non transférable, surtout lorsque le système éducatif, le système légal et la culture du pays d'origine de l'immigrant sont aux antipodes de ceux du pays d'accueil (Chriswick et collab., 2006, cités par Batisse et Zhu, 2013).

En plus de la discrimination basée sur le nom, l'étude menée par Oreopoulos et Dechief (2012) a mis en évidence la discrimination basée sur le pays d'obtention du diplôme et d'acquisition de l'expérience professionnelle. À l'évidence, et pour les employeurs, l'origine des immigrants déterminée à partir du pays d'obtention de leur diplôme et de leur pratique professionnelle agit comme un signal positif ou négatif de leurs compétences professionnelles, linguistiques et communicationnelles, de leur présentation, voire des exigences d'accommodement qu'ils pourraient nécessiter (Oreopoulos et Dechief, 2012). Par rapport à l'Ontario, le Québec est la province où la probabilité que l'expérience étrangère soit reconnue est la plus faible (Boudarbat et Boulet, 2007; Posca, 2016). Tandis que l'acquisition d'une expérience en territoire québécois est moins problématique pour les natifs

(Boudarbat, 2011), il devient difficile pour les immigrants de compétitionner avec ceux-ci en raison du filtre de sélection artificiel que constitue l'expérience de travail québécoise.

5.2 Rôle des ordres professionnels

La condition sociale, les parcours scolaires et professionnels prémigratoires ainsi que les motifs de la migration façonnent les attentes et les désillusions des immigrants face à un nouveau contexte socioprofessionnel (Cardu et Sanschagrín, 2002; Namululi et collab., 2018). En conséquence, les immigrants auront tendance à poursuivre la carrière professionnelle entamée dans leur pays d'origine. Même dans l'hypothèse où ils auraient fait partie d'un ordre professionnel dans leur pays d'origine, cela ne leur garantit pas toujours les conditions d'accès aux professions réglementées au Québec.

Les ordres professionnels ont leur propre système d'évaluation des diplômes et de l'expérience professionnelle pour intégrer les professions réglementées (Bourhis, 2018). Il s'agit d'un processus long, difficile et coûteux qui nécessite plusieurs démarches administratives (Chicha et Gril, 2018). On peut relever à ce titre la relative opacité du mécanisme de reconnaissance, les critères de reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels n'étant pas communiqués aux immigrants, qui sont souvent dans une incertitude absolue quant à l'issue de leur démarche (Rojas-Viger, 2006; Chicha, 2012).

Le retour aux études pour satisfaire aux critères d'accréditation d'un ordre professionnel non seulement retarde l'insertion professionnelle, mais s'accompagne d'une autre réalité, de nature économique. Pendant cette période, les immigrants sont soit en dehors du marché du travail, soit obligés d'occuper un emploi à temps partiel, précaire, au revenu très limité (Rojas-Viger, 2006) et qui peut être éloigné de leur formation initiale.

Chicha (2012) relève que les pratiques des ordres professionnels ont potentiellement des effets discriminatoires. En effet, plusieurs ordres professionnels exigent, comme critère d'admission au processus de reconnaissance, un nombre d'années d'expérience de travail pertinent et récent dans le domaine d'emploi considéré. En outre, certains évaluateurs des ordres professionnels ont tendance à associer la valeur d'un diplôme au niveau de développement de son pays d'origine (Chicha, 2012), sans s'appuyer sur une méthode d'évaluation suffisamment transparente et équitable.

Dans les pays en développement, la croissance de la population active est supérieure à la capacité d'absorption du marché du travail (Bourhis, 2018); le contexte économique est alors plus favorable au chômage qu'au plein emploi. Certains diplômés n'ont pas d'autre choix que d'exercer dans un domaine professionnel souvent différent de celui de leur formation, ce qui est particulièrement vrai pour les femmes ayant une formation pour des métiers traditionnellement masculins (Chicha, 2012). Or, la reconnaissance en tant que professionnel, en plus du prestige qui y est attaché, ouvre la voie à des emplois de qualité supérieure, mieux rémunérés, réservés aux personnes qui se justifient de ce titre. De plus, le réseau composé des membres des ordres professionnels constitue une excellente base de références pour les immigrants et est créatrice d'opportunités d'emploi.

5.3 Déqualification professionnelle

La déqualification professionnelle désigne le fait qu'une personne occupe un emploi qui requiert des qualifications professionnelles inférieures à celles qu'elle possède. Les données tirées du Recensement de la population de 2006 démontrent que 43,3 % de la population née hors Canada est surqualifiée, contre 33 % chez les natifs (Béji et Pellerin, 2011; Legault, 2017). Les immigrants sont plus susceptibles que les Canadiens de naissance d'exercer des professions ne nécessitant aucune formation scolaire, soit les emplois définis par la Classification nationale des professions comme ne nécessitant qu'une brève démonstration du travail (Zietsma, 2010). Il s'agit d'emplois interchangeables, quel que soit le marché du travail considéré

(Renaud, 2005), aisément accessibles car précaires, ne nécessitant aucune expérience ni aptitudes particulières, avec une formation rapide et peu coûteuse simplement par l'observation des tâches. En conséquence, ces emplois offrent peu de possibilité de mobilité professionnelle et présentent une instabilité avérée, en plus d'un bas statut socioéconomique : exercer un emploi ne nécessitant qu'un faible niveau de scolarité a des conséquences sur le salaire qui peut en être tiré.

Le problème est que la déqualification professionnelle est un cercle vicieux (Chicha et Gril, 2018). Elle a un impact sur la trajectoire professionnelle des immigrants et sur leur « mobilité économique » (Posca, 2016, p. 10). Concrètement, cela signifie que la première expérience de travail au Québec est déterminante pour la suite de la carrière professionnelle de l'immigrant (Bégin et Renaud, 2012). Ainsi, une première expérience québécoise de qualité inférieure à l'emploi prémigratoire réduit les chances de l'immigrant de retrouver le statut social qui était le sien avant la migration. Cela démontre au mieux la non-transférabilité des compétences; au pire, leur caractère douteux (Renaud, 2005).

Une étude menée par Chicha (2012) révèle le caractère intersectionnel et systémique de la déqualification professionnelle. Selon cette auteure, la déqualification est un problème complexe qui ne résulte pas exclusivement de la non-reconnaissance des diplômes étrangers, mais plutôt de l'entrecroisement des obstacles de divers ordres : le genre, l'origine étrangère, l'état civil, l'appartenance ethnique et, souvent, la langue maternelle.

Au rang des éléments systémiques d'exclusion des immigrants, on trouve la constitution de réseaux professionnels, la réorientation professionnelle, les pratiques de gestion des ressources humaines et celles des ordres professionnels (Chicha, 2012).

5.4 Réseaux sociaux et professionnels

L'absence de réseaux peut être à l'origine de la non-intégration socioprofessionnelle (Béji et Pellerin, 2011). Or, c'est par le biais d'un bon réseau de connaissances qu'on augmente ses chances de trouver un emploi de qualité (Chicha et Gril, 2018).

La migration s'accompagne non seulement d'une perte du statut social, mais aussi d'une absence de contacts ou de réseaux sociaux, ce qui nuit à l'intégration socioprofessionnelle. Les personnes qui immigrent à l'âge adulte sont privées du réseau de connaissances que constituent les anciens camarades de classe, les collègues ou toute autre relation de longue date pouvant les informer des opportunités d'emploi ou recommander leur candidature à un employeur (Gauthier, 2013; Posca, 2016). Alors que les immigrants sont désormais éloignés de leur famille et de leurs amis, leur réseau social au Québec peut être moins bien structuré, voire inexistant.

Pour y remédier et pour briser l'isolement, les personnes immigrantes ont tendance à se rapprocher de leur réseau communautaire ou ethnoculturel, comprenant exclusivement des personnes de la même race ou du même pays d'origine. Les réseaux communautaires représentent non seulement un soutien moral dans les périodes difficiles de désillusion et de découragement vécues par les immigrants, mais aussi un soutien financier et la principale source d'information sur le marché du travail (Cardu et Sanschagrin, 2002; Pierre, 2005; Béji et Pellerin, 2011). Cependant, ils peuvent constituer un piège à l'insertion socioprofessionnelle.

Tout d'abord, la qualité de l'information reçue est tributaire du type d'emploi auquel ont accédé les membres de ce réseau. Ensuite, les membres de ce réseau peuvent alimenter le préjugé de la préférence québécoise et ériger leurs mauvaises expériences en règle absolue (Cardu et Sanschagrin, 2002), décourageant ainsi les nouveaux arrivants à postuler pour certains secteurs, firmes ou activités dans lesquels ils n'ont pas été embauchés.

Les pratiques des administrations publiques, des entreprises privées et des ordres professionnels, en apparence neutres, peuvent avoir pour effet d'exclure les immigrants de certaines catégories d'emplois. Il s'agit notamment du recrutement par réseautage, soit en passant par les recommandations du personnel déjà au service de l'organisation, soit par le bouche-à-oreille. C'est ce que Statistique Canada appelle le marché caché de l'emploi (Bourhis, 2018). Étant donné la composition homogène de l'effectif des entreprises (Chicha, 2012), le groupe majoritaire québécois réfère essentiellement les membres de son propre réseau social, ce qui limite la possibilité d'atteindre les immigrants, qui se retrouvent coincés dans une « enclave ethnique » (Li, 2004, cité par Béji et Pellerin, 2011, p. 573).

5.5 Difficultés spécifiques aux femmes immigrantes

Les immigrantes éprouvent plus de difficultés que leurs confrères à faire reconnaître leur expérience professionnelle étrangère au Québec (Boudarbat et Boulet, 2007). Selon Cardu et Sanschagrin (2002) et Pierre (2005), la participation des femmes immigrantes au marché du travail est problématique, car elles sont victimes de discrimination « qui contribue à les maintenir dans une situation sociale et économique plus défavorable » (Posca, 2016, p. 11).

Certaines difficultés sont liées à des raisons culturelles et familiales. Les femmes sont d'abord définies en considération de leur rôle sexué traditionnel en qualité de mères, d'épouses et de ménagères (Seery, 2014), la question de leurs ambitions professionnelles restant hypothétique et subordonnée à la condition que ces rôles soient prioritairement satisfaits. Selon une conception patriarcale prédominante, c'est à l'homme qu'il appartient de nourrir sa famille, et son travail est censé être plus rémunérateur. Il est donc favorisé aux dépens de celui de la femme, d'où la stratégie familiale d'intégration socioéconomique, qui lui donne naturellement la priorité pour la mise à jour de ses compétences (Chicha, 2012).

La priorisation du rôle social des femmes peut déteindre sur la qualité de leur réseau de relations puisque les relations liées à la sphère domestique sont favorisées par rapport aux contacts professionnels, avec pour conséquence de les éloigner des employeurs potentiels (Gauthier, 2013).

L'accessibilité aux garderies a aussi un impact sur l'insertion professionnelle et économique des immigrantes qui sont mères, lesquelles doivent non seulement composer avec la nouveauté que constituent ces services et leur liste d'attente, mais aussi avec leurs frais (Cardu et Sanschagrin, 2002). Faute de soutien familial et de solution de rechange, ces femmes ne peuvent pas s'investir suffisamment dans la recherche d'une activité professionnelle ou peuvent être contraintes de renoncer à un emploi lorsqu'elles ont des enfants en bas âge.

D'un autre point de vue, les programmes d'intégration autant que les programmes d'admission au Canada considèrent la femme comme une « mère de famille », et non comme une professionnelle (Rojas-Viger, 2006, p. 38). Dans la grille de sélection, l'homme est toujours considéré comme le chef de famille et le requérant principal (Chicha, 2012). Ce sous-entendu laisse apparaître les femmes comme économiquement dépendantes, en dépit du capital humain qu'elles peuvent détenir. La démarche d'admission en qualité de parrainées peut occulter leurs qualifications professionnelles (Arnopoulos, 1979, cité par Rojas-Viger, 2006) ou leur attribuer un score moins important (Chicha, 2012). Cette perception du statut de la femme immigrante comme une personne sous tutelle ou une assistée a des conséquences sur son insertion socioprofessionnelle.

6. Discussion

L'objectif de cet article était de dresser le bilan de l'écart de revenu entre les immigrants et les natifs du Canada, puis d'en proposer certains facteurs explicatifs à partir d'une revue narrative de la littérature. Nous n'avons toutefois pas la prétention d'en avoir fait une exploration exhaustive.

La situation des immigrants ne s'est pas vraiment améliorée depuis les années 2000, tant en ce qui concerne leur revenu d'emploi que leur participation au marché du travail. Notre analyse a permis de rendre compte que l'écart salarial entre les immigrants et les natifs provient de la conjonction d'une série de facteurs, dont certains peuvent de prime abord sembler anodins, mais dont l'impact est réel sur leurs possibilités d'insertion socioprofessionnelle.

Hypothèse 1 : confirmée

L'arrivée tardive sur le marché du travail explique l'écart salarial entre les immigrants et les natifs à niveau de qualification équivalent;

L'arrivée tardive sur le marché du travail explique l'écart salarial entre les immigrants et les natifs à niveau de qualification équivalent. Toutefois, la réalité n'est pas aussi simple. Les immigrants travailleurs qualifiés sont particulièrement désavantagés sur le marché du travail québécois en raison d'une mauvaise reconnaissance de leur capital humain, que ce soit par les ordres professionnels ou par les employeurs, qui exigent au passage une expérience québécoise aux nouveaux immigrants, ce qui est hautement contradictoire. Malgré un niveau de scolarité élevé et une expérience professionnelle attestée au moment de la sélection, ces aptitudes ne leur sont pas reconnues dans leur démarche d'intégration au Québec.

À cet égard, Boudarbat et Boulet (2007) font valoir que la reconnaissance du capital humain, à savoir les diplômes et l'expérience professionnelle étrangers, est le plus grand défi à relever pour les autorités québécoises. L'écart salarial résulte d'une inégale reconnaissance du capital humain, car, même en ayant les mêmes caractéristiques que les natifs, les immigrants sont moins bien rémunérés. L'incapacité de faire valoir leurs compétences conduit ces derniers à exercer un métier éloigné de leur domaine initial de formation et de leurs aspirations, non par choix, mais par nécessité. Ils sont maintenus dans une position professionnelle défavorable en raison du manque de ressources à leur arrivée, couplé à la méconnaissance de leurs compétences, qui les conduit à une mauvaise utilisation de leur capital humain dans des emplois précaires, faiblement rémunérés et ne nécessitant aucune qualification. Cela peut entraîner les immigrants dans une « spirale déqualificationnelle », amplifiée par l'effet contre-productif de l'assurance-emploi en cas de périodes de chômage répétées, et par l'absence de réseaux sociaux et professionnels, qui sont des courroies de partage hautement efficaces des emplois qualifiés.

Hypothèse 2 : rejetée

Les écarts salariaux vis-à-vis des natifs sont identiques indépendamment du genre et de l'origine des immigrants;

Le genre et l'origine des immigrants ont un impact sur l'écart salarial observé entre immigrants et natifs. Il est apparu, au cours de notre revue documentaire, que certains travailleurs qualifiés plus que d'autres ont plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail québécois. Il s'agit des immigrants racisés et des femmes immigrantes, pour lesquels le cumul de ces critères de différenciation fait intervenir la notion d'intersectionnalité. La perspective intersectionnelle permet de reconnaître les privilèges et les oppressions créés par les normes sociales, qui favorisent la reproduction des inégalités systémiques.

Hypothèse 3 : confirmée

L'écart salarial ou, du moins, une partie de cet écart demeure inexpliqué par des caractéristiques observables et objectives, ce qui suggère une possible discrimination

Il apparaît que les facteurs explicatifs de l'écart salarial entre les immigrants et les natifs ont en commun d'avoir un effet discriminatoire. La discrimination au Québec demeure un sujet évacué du débat public (Eid, 2012a), sensible et tabou, alors même que la discrimination est palpable envers les personnes immigrantes et, plus particulièrement, envers les immigrants et les immigrantes racisés (Posca, 2016).

Ces pratiques marginales à l'égard des immigrants ne sont pas des incidents isolés, mais des mécanismes d'exclusion qui ont cours et qui persistent à l'échelle de la société, qui les accepte et les tolère. Les emplois bien rémunérés sont difficilement accessibles aux minorités visibles et aux femmes immigrantes en partie parce que les employeurs et les ordres professionnels sont actifs dans la production et la reproduction des inégalités sur le marché du travail, créant un cercle vicieux qui peut être qualifié de discrimination systémique (Chicha et Charest, 2013).

La discrimination systémique écarte les immigrants de certains secteurs économiques et crée des ghettos d'emplois qui leur sont destinés. Les immigrants constituent une « main-d'œuvre de réserve » (Haince, 2014, p. 104), soit un bassin de travailleurs déjà formé se trouvant à la périphérie du marché du travail et prêt à accepter toutes sortes d'emplois, des plus précaires aux mal rémunérés, pour survivre.

7. Pistes d'action

Altérité : permettre de vivre l'expérience de l'autre

Suivant l'interactionnisme symbolique et le pragmatisme, notamment les travaux de Mead (1963) et de Dewey (1967), il nous apparaît nécessaire, pour atténuer l'exclusion et l'écart de revenu, de permettre de vivre « l'expérience » de l'Autre, c'est-à-dire de mettre en relation les différentes parties prenantes (personnes immigrantes et associations représentatives avec les différentes instances gouvernementales et regroupements d'employeurs), afin de favoriser un retour d'expérience plus direct pour mieux comprendre les réalités de chacun.

En effet, « l'idéal de la société humaine [n'est possible que si] l'individu dans l'exercice de ses fonctions [...] [peut] faire siennes des attitudes de ceux qu'il affecte » (Mead, 1963, p. 276). La communication force « l'individu à adopter le point de vue des autres individus, [...] à voir et [...] à enquêter d'un point de vue qui n'est pas strictement personnel, mais [qui] leur est commun à titre d' « associés » ou de « participants » dans une entreprise commune » (Dewey, 1967, p. 106).

Politique d'immigration : interpellation de l'institution et prise de parole

Une politique d'immigration fondée sur des besoins en compétences ne peut faire l'économie d'un examen sociétal. L'interpellation de l'institution et la prise de parole (*voice*) (Hirschman, 1970) rendraient possible la correction de défaillances d'un processus d'intégration qui, en privilégiant trop la dimension économique, dégrade le contexte sociétal, notamment le déploiement du lien entre les personnes (Hallée et Delattre, 2021). Sans dispositifs d'arrimage entre les conditions d'entrée des migrants (exigences des grilles de sélection), les résultats et les impacts sociétaux escomptés (économiques et sociaux), les possibilités d'un équilibre entre les besoins de main-d'œuvre, l'impact économique et l'intégration sociale ne pourront éclore. La finalité serait alors plus de fragmenter le social par un mécanisme différencié que de contribuer à la construction d'une cohésion sociétale.

Les politiques publiques restent liminaires, mal diffusées et ne suivent pas véritablement pour garantir aux nouveaux arrivants une intégration harmonieuse au marché du travail, selon leur capital humain. Elles doivent être repensées pour considérer des mécanismes obligatoires visant à réduire les inégalités salariales entre les immigrants et les natifs comme un exercice de parité salariale élargi.

Services aux immigrants

Il serait aussi nécessaire de s'assurer de communiquer aux immigrants, bien avant leur arrivée, les informations sur les services d'intégration à l'emploi auxquels ils ont accès, à l'instar du Programme d'intégration en emploi pour les personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible. Encore faut-il que les employeurs soient mieux informés quant aux compétences des candidats issus de l'immigration et qu'ils aient de meilleurs incitatifs financiers pour les considérer.

Nous ne saurions que trop suggérer la reprise des programmes de francisation et de soutien aux personnes formées à l'étranger et appartenant à un ordre professionnel pour réduire l'écart salarial entre les immigrants et les natifs.

Flux migratoire : conditions d'entrée conformes à la demande

Entretenir un flux migratoire sur la base de conditions d'entrée inéquitables qui ne répondent pas à la demande pour lesquelles elles ont été définies exacerbe les sentiments d'incompréhension et de défiance. Mieux saisir les réalités et les difficultés de l'autre (l'altérité) et trouver des réponses communes et des terrains d'entente à partir de l'expérience et de la connaissance de l'autre permettraient de dépasser un narratif qui, parfois, attise plus qu'elle ne pacifie le champ sociétal.

Au final, une meilleure sélection des immigrants ciblés en fonction des besoins réels du marché et un appariement avec les employeurs demandeurs en amont de leur installation contribueraient sans doute à réduire le flot d'immigrants éloignés de leur domaine de spécialisation vers des emplois alimentaires sans qualification et faiblement rémunérés. Mais est-ce là la volonté politique? Car il paraît évident que l'écart de revenu qui touche les personnes immigrantes est encore trop exacerbé, au regard de plusieurs décennies de mise en œuvre d'une politique volontariste d'immigration économique.

Conclusion

Le débat politique en continu sur les seuils d'immigration vient confirmer la pertinence de cet article. D'une part, il serait pertinent de définir des seuils réalistes qui tiennent compte de la capacité de la société québécoise à fournir aux nouveaux arrivants les services nécessaires à leur installation. D'autre part, il serait nécessaire de s'assurer d'un retour sur investissement de la main-d'œuvre sélectionnée à l'étranger. Qu'il s'agisse des bureaux de promotion de l'immigration à l'étranger, des services d'immigration ou des services d'aide à l'emploi, des sommes considérables sont engagées pour donner envie aux candidats à l'immigration d'embarquer dans l'aventure québécoise et pour les supporter dans les premiers temps de leur installation dans la province. Or, cela ne suffit pas si, passées les formalités administratives d'accueil, les immigrants sont abandonnés à eux-mêmes pour trouver du travail dans leur domaine de sélection, alors qu'on leur a vanté à grands coups de publicités et de séances d'information la facilité à se trouver un emploi qui leur corresponde au Québec.

À travers l'étude de l'écart de revenu entre les migrants et les natifs, c'est la perspective sociétale qui est interrogée sur le devenir en construction d'une société représentative de tous ces membres. C'est dans cette perspective que nous avons proposé de favoriser les interrelations et les interactions entre ces différentes identités, permettant de mieux saisir les intérêts et la réalité de l'autre afin de construire une « grammaire sociale » plus partagée pour renforcer la construction d'un narratif commun.

Limites

Notre travail a une portée restreinte puisqu'en dépit de quelques références au Canada, il vise principalement le Québec. Bien plus, la limite de notre analyse est de considérer les immigrants comme un groupe homogène, en dépit d'une composition hétéroclite. Étant de diverses origines, les immigrants présentent plutôt des caractéristiques personnelles qui conduisent à autant de spécificités et de réalités d'insertion socioéconomique.

NOTE

- 1 Nous donnons le sens suivant au terme *racisé* : dans une société majoritairement blanche, personne qui n'a pas la peau blanche, sans égard au lieu de naissance ou à la citoyenneté.
- 2 Les écarts salariaux dans ce texte font référence à la différence de salaire obtenu en retour d'une prestation de travail, tandis que l'écart de revenu, inclus le revenu du travail (salaire), le revenu provenant d'une activité autonome, les revenus de transfert (les allocations de chômage, de retraite ainsi que les allocations familiales), les revenus de placement et les revenus de gains en capital.
- 3 Nous retenons la définition de Schnapper (2007 citée par Béji et Pellerin, 2011, p. 564) qui conçoit l'intégration socioprofessionnelle comme un processus qui n'est pas réduit à sa dimension d'intégration économique, mais qui débouche « sur une participation active à la vie culturelle, sociale et politique et aboutissant à un sentiment d'appartenance à la nouvelle communauté. L'intégration socioprofessionnelle est donc un processus bidirectionnel, collectif, l'aboutissement des efforts des immigrants d'accepter les spécificités de la société d'accueil, mais également d'initiatives provenant de la société hôte pour octroyer aux immigrants les mêmes conditions que les natifs ».
- 4 Les termes disparités et inégalités sont considérés comme synonyme dans le texte.
- 5 La parité signifie l'égalité. Nous utilisons ici le terme revenu malgré le fait que le salaire est la mesure la plus communément utilisée pour mesurer la performance économique des immigrants (Boudarbat et Boulet, 2007). Cependant, cet instrument de mesure est insuffisant pour décrire la réalité de la situation financière des immigrants comme nous l'expliquerons plus loin.
- 6 Ces derniers utilisent la notion de gains annuels, qui comprend « les salaires et traitements, le revenu net d'un emploi autonome et les autres revenus d'emploi (pourboires, gratuités, etc.) » (Frenette et Morissette 2003, p. 3).
- 7 Nous utilisons ici le terme insertion pour rendre compte des difficultés de la personne à s'insérer socio-professionnellement.

RÉFÉRENCES

- Agbon, G. et Ouedraogo, S. (2024). Does cultural intelligence increase professional success among immigrant workers? A Quebec-based study. *Relations industrielles*, 79(2). <https://doi.org/10.7202/1115811ar>
- Agence européenne des droits fondamentaux. (2009). *Enquête de l'Union européenne sur les minorités et la discrimination (EU-MIDIS)*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-FRA-2011_EU_MIDIS_FR.pdf
- Arcand, S. et Najari, M. (2010). *Situation des immigrants au marché du travail québécois : bref portrait statistique*. Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes immigrantes. http://rsmo.qc.ca/wp-content/uploads/2012/09/Situation-des-immigrants-au-marche-du-travail-quebecois_bref-portrait-statistique.pdf
- Baker, M. et Benjamin, D. (1994). The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 12(4), 369-405.
- Batisse, C. et Zhu, N. (2013). Inégalités de revenus au Canada entre immigrants et natifs. Dans A. Diemer et H. Guillemin (dir.), *Inégalités et pauvreté dans les pays riches* (p. 228-245). Éditions Oeconomia.
- Batisse, C. et Zhu, N. (2014). Les immigrants sur le marché du travail canadien : double peine pour les non-Occidentaux? *Diversité urbaine*, 14(2), 123-146. <https://doi.org/10.7202/1035428ar>
- Bégin, K. et Renaud, J. (2012). Emploi qualifié et sous-qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminement en emploi et effet de la grille de sélection. *Recherches sociographiques*, 53(2), 287-313. <https://doi.org/10.7202/1012402ar>

- Béji, K. et Pellerin, A. (2011). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562-583. <https://doi.org/10.7202/045586ar>
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, 1(225), 70-88. <https://doi.org/10.3917/dio.225.0070>
- Block, S., Galabuzi, G.-E. et Tranjan, R. (2019, 9 décembre). Canada's colour coded income inequality. *Canadian Centre for Policy Alternatives*. <https://www.policyalternatives.ca/news-research/canada-s-colour-coded-income-inequality>
- Bloom, D. E., Grenier, G. et Gunderson, M. (1995). The changing labour market position of Canadian immigrants. *Revue canadienne d'économie*, 28(4b), 987-1005. <https://doi.org/10.2307/136132>
- Boudarbat, B. (2011). *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]. CIRANO. <https://cirano.qc.ca/pdf/publication/2011RP-07.pdf>
- Boudarbat, B. et Boulet, M. (2007, 7 novembre). *Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique*. Institute for Research on Public Policy. <https://irpp.org/research-studies/deterioration-des-salaires-des-nouveaux-immigrants-au-quebec-par-rapport-a-lontario-et-a-la-colombie-britannique>
- Boulet, M. (2012). Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec. *Revue Femmes et Droit*, 24(1), 53-81. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.053>
- Bourhis, A. (2018). *Recrutement et sélection du personnel*. Chenelière Éducation.
- CANADA. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LC 1995, chap. 44. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/page-1.html>
- Cardu, H. et Sanschagrín, M. (2002). Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes*, 15(2), 87-122. <https://doi.org/10.7202/006512ar>
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Revue Femmes et Droit*, 24(1), 82-113. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>
- Chicha, M.-T. et Charest, É. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM). <http://hdl.handle.net/1866/23564>
- Chicha, M.-T. et Gril, E. (2018). L'interminable course à obstacles. *Gestion*, 43(1), 58-61. <https://doi.org/10.3917/rges.431.0058>
- Chui, T. et Maheux, H. (2011). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe* (6^e éd.). Statistique Canada, Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-503-x/2010001/article/11527-fra.pdf?st=ikPcQfMW>
- Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi. (2013). *Réforme de l'assurance-emploi : des correctifs pressants et des perspectives d'avenir* [Rapport]. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/rapport/RA_CNEAE.pdf
- Cousineau, J. et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles*, 64(2), 230-249. <https://doi.org/10.7202/037919ar>
- Crossman, E., Hou, F. et Picot, G. (2021). *Les écarts relatifs à la situation sur le marché du travail entre les immigrants et leurs homologues nés au Canada commencent-ils à se resserrer?* Statistique Canada, Gouvernement du Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202100400004-fra>
- Daniel, D. (2003). Une autre nation d'immigrants. La politique d'immigration du Canada au 20^e siècle. Presses de Sciences Po. Vingtième Siècle. *Revue d'histoire*, vol. 77, p. 33-46.
- Dewey, J. (1967). *Logique : la théorie de l'enquête*. PUF.
- Drudi, G. (2002). Impact de la non-reconnaissance professionnelle sur l'identité des personnes immigrantes. *Vivre ensemble*, 11(38), 13-16. https://www.cjf.qc.ca/wp-content/uploads/upload/ve_bulletins/890_a_Drudi_pp13_16.pdf

- Eid, P. (2012a). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>
- Eid, P. (avec la collab. de M. Azzaria et M. Quérat). (2012b). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. http://www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- Framarin, A. et Déry, V. (2021). *Les revues narratives : fondements scientifiques pour soutenir l'établissement de repères institutionnels*. Institut national de santé publique du Québec, Gouvernement du Québec. https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2780_revues_narratives_fondements_scientifiques_0.pdf
- Frenette, M. et Morissette, R. (2003). *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*. Statistique Canada, Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2003215-fra.pdf?st=HF-MV80T>
- Gauthier, C. (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>
- Haince, M. (2014). La domestication de l'Autre ou la fabrication de l'« immigrant parfait ». *Diversité urbaine*, 14(1), 95-116. <https://doi.org/10.7202/1027816ar>
- Hallée, Y. et Delattre, M. (2021). Plaidoyer pour une économie du lien. *Revue Interventions économiques*, 66. <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/14583>
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2020. *Indicateurs du marché du travail pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, Québec, Ontario et Canada*. https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-chez-les-personnes-immigrantes-et-celles-nees-au-canada-resultats-selon-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=1&tri_sexe=1
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2023). *Bilan du marché du travail au Québec en 2022*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2022.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2025). *Bilan du marché du travail au Québec en 2024*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/bilan-marche-travail-quebec-2024.pdf>
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). (2023). *Immigrés et descendants d'immigrés en France*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5432149?sommaire=5435421>
- Jaunait, A. et Chauvin, S. (2012). Représenter l'intersection : les théories de l'intersectionnalité à l'épreuve des sciences sociales. *Revue française de sciences politiques*, 62(1), 5-20. <https://doi.org/10.3917/rfsp.621.0005>
- Kilolo Malambwe, J.-M. (2017). Les immigrants du Québec : participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Études ethniques au Canada*, 49(2), 33-52. <https://doi.org/10.1353/ces.2017.0011>
- Legault, M.-J. (2017). *Équité en emploi, équité salariale* (2^e éd.). PUQ.
- Mead, G. H. (1963). *L'esprit, le soi et la société*. PUF.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). (2014). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*. Gouvernement du Québec. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/STA_ImmigrDiversite_Politique.pdf
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). (2015). *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2014*. Gouvernement du Québec. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherchesstatistiques/ImmigrantsMarcheTravail2014.pdf>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). (2020). *Les personnes immigrées et le marché du travail québécois 2018*. Gouvernement du Québec. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2018.pdf>
- Namazi, V. (2014). Barrières à la poursuite des études chez les immigrants. *Diversité urbaine*, 14(1), 73-93. <https://doi.org/10.7202/1027815ar>

- Namululi, N., Bagaoui, R. et Hemedzo, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets – Revue d'intervention sociale et communautaire*, 24(1), 98-126. <https://doi.org/10.7202/1051522ar>
- Oreopoulos, P. et Dechief, D. (2012). *Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver* [Working paper No. 95]. Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2018047>
- Organisation internationale pour les migrations (OIM). (2020). *État de la migration dans le monde 2020*. <https://publications.iom.int/fr/books/etat-de-la-migration-dans-le-monde-2020>
- Picot, G. et Hou, F. (2014). *Immigration, faible revenu et inégalité des revenus au Canada : quoi de neuf durant les années 2000?* Statistique Canada, Gouvernement du Canada. https://publications.gc.ca/collections/collec-tion_2014/statcan/11f0019m/11f0019m2014364-fra.pdf
- Picot, G. et Lu, Y. (2017). *Chronic Low Income Among Immigrants in Canada and its Communities*. Statistique Canada, Gouvernement du Canada.
- Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 75-94. <https://doi.org/10.7202/011227ar>
- Posca, J. (2016, 27 septembre). *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). <https://iris-recherche.qc.ca/publications/portrait-du-revenu-et-de-lemploi-des-personnes-immigrantes>
- Potvin, M. (2005). Le rôle des statistiques sur l'origine ethnique et la « race » dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada. *Revue internationale des sciences sociales*, 183(1), 31-48.
- QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, chap. C-12, à jour au 28 mai 2025. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-12>
- Renaud, J. (2005). Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes. *Santé, Société et Solidarité*, 4(1), 109-117. <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1030>
- Rojas-Viger, C. (2006). Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal. *Les Cahiers du Gres*, 6(1), 25-43. <https://doi.org/10.7202/012681ar>
- Rose, R. (2015). Les femmes et l'assurance-emploi : une lutte pour la reconnaissance de l'égalité. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 10(1), 81-107. <https://doi.org/10.7202/1036227ar>
- Schnapper, Dominique. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration ?* Folio actuel.
- Seery, A. (2014). Famille et travail : constats et propositions des jeunes féministes au Québec. *Enfances Familles Générations*, 21, 216-236. <https://doi.org/10.7202/1025967ar>
- Valentini, M. (2015). Réforme de l'assurance-emploi : la notion d'emploi convenable à la lumière du critère de la rémunération offerte. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 10(1), 62-80. <https://doi.org/10.7202/1036226ar>
- Zhu, N. et Aboubacar, S. (2014). *La discrimination dans le revenu et l'intégration des immigrants au Canada*. CIRANO. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2014s-06.pdf>
- Zietsma, D. (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées. *Perspective*, 15-31. Statistique Canada, Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2010102/pdf/11121-fra.pdf?st=y73NPiXL>

Liste de la jurisprudence citée

Action Travail des Femmes c. Canadian National Railway Co., (1987), 76 N.R. 161 (SCC). <https://ca.vlex.com/vid/femmes-v-cnr-680926389>

Andrens c. Law Society of British Columbia, (1989), 1 S.C.R. 143. <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1989/1989canlii2/1989canlii2.html>

Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears, (1985), 2 R.C.S. 536.
<https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/1985/1985canlii18/1985canlii18.html>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc., (2009), R.J.Q. 487.

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Montréal (Ville); Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Boisbriand (Ville), (2000), 1 R.C.S. 665. <https://www.canlii.org/fr/ca/csc/doc/2000/2000csc27/2000csc27.html>