

**L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS
ISSUS DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC**

RAPPORT DE RECHERCHE PRÉSENTÉ

À

L'ÉCOLE D'ÉTÉ SUR L'IMMIGRATION, L'INTÉGRATION ET LA DIVERSITÉ SUR LE
MARCHÉ DU TRAVAIL

DE LA

CHAIRE EN RELATIONS ETHNIQUES
TITULAIRE : MARIE-THÉRÈSE CHICHA

PAR

CHLOÉ HAMMOND GAUVIN
DÉPARTEMENT DE SCIENCE POLITIQUE
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

AOÛT 2016

L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS ISSUS DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

Depuis plusieurs années, le Québec mise sur l'apport de l'immigration pour répondre aux besoins du marché du travail et assurer la vitalité du français (Marois 2008, 6-7; Québec 2015, 6). Cette contribution n'est toutefois pas à la hauteur des aspirations de la province (Québec 2015, 32). Bien qu'elles soient de plus en plus qualifiées, les personnes immigrantes se heurtent à des obstacles qui limitent leur capacité d'action (Boudarbat 2011, 3; Québec 2014, 16; Forcier et Handal 2012, 9). Leur exclusion représente « à la fois une perte individuelle et une perte pour l'ensemble de la société » (Québec 2014, 6).

La nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion retient actuellement l'attention, car elle vise à favoriser leur pleine participation au sein de la société (Québec 2016b, 2). Tandis que le projet de loi no 77 prévoit une refonte majeure de la *Loi sur l'immigration* pour atteindre cet objectif, il s'avère pertinent d'étudier la portée réelle des politiques québécoises sur l'intégration socioprofessionnelle des travailleuses et des travailleurs qualifiés issus de l'immigration.

Dans le but d'identifier les enjeux relatifs à ces dernières, le texte qui suit débutera par un aperçu de la situation des personnes immigrantes sur le marché du travail au Québec. Afin de mettre en évidence les inégalités qu'elles subissent de façon disproportionnée, s'ensuivra un exposé des principaux facteurs qui entravent leur intégration socioprofessionnelle. Pour finir seront présentées les dispositions de la nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, ainsi que quelques critiques en vue de son optimisation.

Les immigrants qualifiés au Québec

Confronté au vieillissement de sa population, le Québec se tourne, depuis plusieurs années, vers l'immigration pour assurer son dynamisme et sa prospérité (Marois 2008 6-7; Québec 2014, 39). En vue d'atteindre les objectifs de développement qu'elle s'est fixés, la province privilégie la sélection de travailleuses et de travailleurs qualifiés qui présentent les profils socioprofessionnels les plus susceptibles de s'intégrer rapidement dans leur nouvel environnement (Québec 2014, 32; 44). Pour certaines personnes immigrantes, cette intégration se fait toutefois plus difficilement que prévu.

Un aperçu de l'immigration au Québec

Pendant longtemps, le Québec a privilégié une approche passive en matière d'immigration, laissant au gouvernement fédéral le soin de contrôler l'arrivée des nouveaux arrivants sur son territoire (Boudarbat et Grenier 2014, 10). Ce n'est que sous la Révolution tranquille que les choses ont commencé à changer (Boudarbat et Grenier 2014, 10). Consciente de la baisse de son poids démographique au sein de la fédération canadienne, la province a choisi d'amorcer « la prise en charge de sa destinée collective en matière d'immigration par la mise en place, en 1968, d'un ministère responsable de ce dossier » (Boudarbat et Grenier 2014, 10; Québec 2014, 99).

Au fil des ententes conclues avec le gouvernement fédéral, le Québec est parvenu à accroître ses compétences en matière d'immigration (Boudarbat et Grenier 2014, 11; Québec 2014, 25). Il dispose aujourd'hui du pouvoir exclusif de sélectionner des ressortissants étrangers sur le territoire de la province, à l'exception des membres appartenant aux catégories du regroupement familial et des réfugiés (Boudarbat et Grenier 2014, 11-12; Québec 2014, 25).

L'accueil de ces derniers, ainsi que leur intégration économique, sociale et culturelle sont néanmoins sous la responsabilité du Québec. En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, signé en 1991, le Québec peut recevoir un niveau d'immigration correspondant à son poids démographique au sein du Canada, avec la possibilité de dépasser cette proportion de 5 % (Boudarbat et Grenier 2014, 11; Québec 2014, 107). Cet objectif n'a toutefois pas encore été atteint (Boudarbat et Grenier 2014, 11).

Au Québec, les personnes immigrantes sont proportionnellement moins nombreuses que celles de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (Boudarbat et Grenier 2014, 17). Elles représentent aujourd'hui un plus de 10 % de la population de la province québécoise : une part notamment comparable à celle des États-Unis (Boudarbat et Grenier 2014, 17; 36). La majorité des immigrants québécois résident dans la grande région de Montréal et proviennent d'Afrique ou des Amériques (Boudarbat et Grenier 2014, 19; 36; Boudarbat 2016). Cette situation s'explique notamment par la proximité linguistique et par la préférence du Québec pour les immigrants francophones (Boudarbat et Grenier 2014, 19; 22; 36). La province réussit, par ailleurs, à attirer des immigrants hautement scolarisés qui connaissent aussi l'anglais : une langue importante tant sur plan continental qu'international (Boudarbat et Grenier 2014, 28-30; 36; Grenier 2016).

Les caractéristiques des personnes immigrantes

Le Québec compte, depuis plusieurs années maintenant, sur la pleine participation des travailleuses et des travailleurs qualifiés pour assurer la vitalité du français, le dynamisme des régions et la prospérité de son économie (Québec 2014, 15). Les exigences de sa grille de sélection visent à répondre à ces trois objectifs en favorisant une intégration socioprofessionnelle rapide et réussie des personnes immigrantes (Québec 2014, 50). Elle valorise la connaissance du

français, les démarches d'insertion sur le marché du travail depuis l'étranger, ainsi que les diplômes obtenus au Québec ou reconnus équivalents par les ordres professionnels et les autres organismes de réglementation (Québec 2014, 17; 50). Les données de l'*Enquête nationale auprès des ménages de 2011* ainsi que des recensements de 2001 et 2006 permettent de dresser un portrait statistique fidèle de la situation socioprofessionnelle des personnes que sélectionne le Québec (Bouarbat et Grenier 2014, 38).

Les indicateurs économiques – taux d'activité, de chômage et d'emploi – révèlent un écart entre les personnes immigrantes et les natifs sur le plan de l'insertion en emploi (Québec 2014, 15; Chicha et Charest 2013, 21). En effet, malgré leur niveau de scolarité élevé, les nouveaux arrivants connaissent des difficultés grandissantes sur le marché du travail (Forcier et Handal 2012, 9). Leur situation est notamment caractérisée par un taux d'activité inférieur à celui des natifs (Bouarbat et Grenier 2014, 109; Forcier et Handal 2012, 9). Ce différentiel est particulièrement significatif chez les femmes issues d'une minorité visible qui sont titulaires d'un diplôme universitaire (Bouarbat et Grenier 2014, 114; 136; Chicha 2009, 9; Atif 2016). Leur participation au marché du travail est toujours bien en deçà de celle des non-immigrantes, « ce qui a pour effet de priver l'économie québécoise de ressources hautement qualifiées » (Bouarbat et Grenier 2014, 112; 116).

Une analyse de l'évolution récente du taux de chômage au Québec révèle une nette amélioration des perspectives d'emploi pour l'ensemble de sa population (Bouarbat et Grenier 2014, 42; 121). Les individus appartenant à une minorité visible demeurent néanmoins les plus désavantagés sur le marché du travail (Bouarbat et Grenier 2014 129; Eid 2012 419; 445). Ils présentent les taux de chômage les plus élevés, tant chez les personnes immigrantes que chez les

natifs du Québec (Boudarbat et Grenier 2014, 42; Eid 2012, 419). Comme le souligne le sociologue Paul Eid, la situation tend à être encore plus préoccupante pour les détenteurs d'un diplôme universitaire appartenant à une minorité visible, tels que les Noirs, les Arabes et les Latino-Américains (Eid 2012, 420-421). Ils ont, à qualifications et à compétences égales, plus de difficulté à s'insérer en emploi que leurs homologues n'appartenant pas à une minorité visible (Eid 2012, 420-422; Chicha 2009, 24).

Un des grands défis que doit relever le Québec aujourd'hui est de favoriser l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes et des minorités visibles. À la lumière des résultats discutés ci-haut, il appert que certaines d'entre elles se heurtent à des difficultés particulières pour accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations (Eid 2012, 420-422; Chicha 2009, 24). Cette situation d'exclusion « [...] a pour effet de priver l'économie québécoise de ressources hautement qualifiées » (Québec 2014, 32; 36; Boudarbat et Grenier 2014, 116).

Les facteurs qui entravent l'intégration socioéconomique des immigrés qualifiés

La situation économique des personnes immigrantes que sélectionne le Québec s'est grandement détériorée au cours des dernières années (Boudarbat 2011, 3). Bien qu'elles soient de plus en plus qualifiées et admises pour participer au marché du travail, une partie d'entre elles rencontrent des difficultés qui freinent leur intégration (Boudarbat 2011, 3; Québec 2014, 16). La section qui suit présente ces principales barrières à l'emploi et leurs facteurs explicatifs.

Le lieu de scolarité et l'âge à l'immigration

Le niveau de scolarité compte parmi les principaux critères de sélection des personnes

immigrantes. Il a un impact positif sur la participation au marché du travail, mais n'est certes pas le seul (Boudarbat et Grenier 2014, 113). En effet, selon une étude de Brahim Boudarbat et Marie Connolly (2013), le lieu d'obtention d'un diplôme joue un rôle tout aussi déterminant dans l'accès à l'emploi des personnes immigrantes (Boudarbat et Grenier 2014, 142 ; 169). Celles dont le diplôme d'études postsecondaires est acquis à l'extérieur de l'Europe, du Canada et des États-Unis ont effectivement beaucoup de mal à trouver un emploi au Québec (Boudarbat et Grenier 2014, 169). Elles affichent un taux d'emploi plus faible et un taux de chômage plus élevé que les natifs (Boudarbat et Grenier 2014, 169-170).

Si l'obtention d'un diplôme canadien n'est pas suffisante pour renverser la tendance, elle permet néanmoins d'améliorer les performances sur le marché du travail (Boudarbat et Grenier 2014, 169-170). L'âge au moment de l'immigration semble avoir le même effet, puisque les personnes arrivées avant l'âge de 25 ans affichent des taux de chômage moins élevés et ont plus de facilité à s'intégrer que celles arrivées plus tard au cours de leur vie (Boudarbat et Grenier 2014, 179 ; Boudarbat 2016). L'avancement en âge serait donc une source d'exclusion du marché du travail (Chicha 2009, 122).

Les connaissances linguistiques

La politique d'immigration du Québec accorde une préférence aux candidates et aux candidats qui connaissent le français (Chicha 2009, 63 ; Boudarbat et Grenier 2014, 36). Certains chercheurs s'entendent pour dire qu'une maîtrise insuffisante de cette langue réduit les chances d'avoir un réseau social avec des natifs et complique, par le fait même, le processus de préparation à la recherche d'emploi (Chicha 2009, 63 ; Grenier 2016). Les allophones et les anglophones subiraient, pour cette raison, une plus forte discrimination sur le marché du travail

au Québec (Bourhis, Montreuil et Helly 2005 ; Chicha 2009, 63 ; Grenier et Nadeau 2015, 24). Si la connaissance du français n'élimine pas la discrimination, elle améliore toutefois « le statut professionnel (pour les francophones) et salarial (pour les anglophones) » (Godin et Renaud 2005 ; Chicha 2009, 63).

Les personnes immigrantes doivent aussi composer avec le rôle important que joue l'anglais sur le marché du travail au Québec (Boudarbat et Grenier 2014, 37). La maîtrise de cette langue internationale est exigée par plusieurs employeurs. Elle augmente les probabilités d'une personne immigrante de décrocher un emploi pendant les cinq premières suivant son arrivée dans la province et réduit, de ce fait, le risque de déqualification (Renaud et Martin 2006 ; Chicha et Charest 2009, 10-12). L'apprentissage d'une nouvelle langue, tels le français ou l'anglais, peut toutefois constituer un défi important pour certains (Chicha et Charest 2009, 10). Il nécessite du temps, une offre de cours suffisante et un niveau d'enseignement adapté aux besoins des personnes immigrantes hautement scolarisées, ce qui n'est malheureusement pas donné à tous (Chicha et Charest 2009, 10).

L'expérience professionnelle pré-migratoire

Au même titre que la scolarité et les compétences linguistiques, l'expérience acquise au Québec ou au Canada est considérée comme un atout majeur lors de la sélection des personnes immigrantes (Chicha 2009, 80). C'est le critère qui reçoit la plus forte pondération dans la grille de sélection du Québec (Chicha 2009, 80). Les étudiants étrangers et les travailleurs qualifiés qui ont déjà travaillé au Canada sont de bons candidats à l'immigration permanente. Ils sont bien intégrés à la société et ont moins de difficulté à faire valoir leur capital humain auprès des employeurs (Boudarbat et Grenier 2014, 86; 160; Québec 201, 42; Gariépy 2016).

L'expérience acquise à l'étranger a, pour sa part, peu de valeur sur le marché du travail québécois (Bouarbat et Grenier 2014, 161). Cette situation est due notamment à la grande diversité des régions d'origine des personnes immigrantes qui complique l'évaluation de leur capital humain (Bouarbat et Grenier 2014, 161). Les employeurs tendent à dévaluer les qualifications des candidates et des candidats qui détiennent un diplôme d'une université qui leur est inconnue, car ils manquent d'information sur les programmes d'études étrangers (Bouarbat et Grenier 2012, 161; Gariépy 2016; Chicha et Charest 2008, 12).

Les personnes immigrantes qui désirent pratiquer une profession dont l'exercice est règlementé au Québec doivent présenter une demande de reconnaissance d'équivalence auprès de leur ordre professionnel (Chicha et Charest 2008, 11; Gariépy 2016). La complexité de la démarche, les frais exigés et le temps requis pour rendre une décision tendent à en décourager plusieurs (Chicha et Charest 2008, 11). Celles qui poursuivent le processus doivent parfois effectuer un stage ou suivre une formation d'appoint adaptée à leurs besoins, avant de pouvoir exercer leur profession (Chicha et Charest 2008, 11; Gariépy 2016). Les employeurs du secteur privé et les établissements d'enseignement sont toutefois peu enclins à offrir de telles opportunités (Chicha et Charest 2008, 11; Gariépy 2016). Lorsque les demandes d'équivalence se soldent par un refus, les personnes immigrantes se voient « devant une alternative difficile, soit reprendre entièrement [leurs] études, soit abandonner [leur] carrière » (Chicha et Charest 2008, 12). Pour certaines, les coûts de la reprise des études sont trop élevés. Ainsi, elles choisissent de se réorienter sur le marché du travail (Chicha et Charest 2008, 12).

La discrimination systémique sur le marché du travail

Les difficultés d'insertion socioprofessionnelle que rencontrent certaines personnes

immigrantes ne pourraient-elles pas s'expliquer en grande partie par le racisme et la discrimination systémique? Les chercheurs d'une enquête de *La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (CDPDJ) menée récemment dans la région du Grand Montréal ont tenté de répondre à cette question en comparant les performances d'individus de diverses origines sur le marché du travail (Eid 2012, 425-426). Ils sont parvenus, grâce à la méthode du *testing* par envoi de paires de curriculum vitae (CV) fictifs, à mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées (Eid 2012, 424; 435). Leurs résultats révèlent qu'à compétences et à qualifications égales, les candidats au nom à consonance franco-québécoise ont toujours plus de chances d'être retenus pour un entretien d'embauche que les candidats au nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine (Eid 2012, 438; 445). Cette situation tient au fait que certains employeurs ont une préférence discriminatoire pour les candidats « qui leur ressemblent » (Eid 2012, 44; Chicha et Charest 2013, 27). Ils perpétuent ainsi, de manière consciente ou non, l'exclusion des personnes qui ne sont pas du même groupe qu'eux (Chicha et Charest 2013, 27).

Pour redresser la situation en emploi des minorités visibles, des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées qui sont victimes d'une discrimination systémique persistante, le gouvernement du Québec s'est doté d'une politique majeure en matière d'accès à l'égalité (Chicha et Charest 2013, 32; 97). Elle offre aujourd'hui un large éventail de programmes destinés « à susciter un changement majeur dans les pratiques et les décisions des employeurs » dans les secteurs public, parapublic et privé (Chicha et Charest 2013, 81). Leurs dispositions sont toutefois réparties entre plusieurs textes législatifs ou administratifs, ce qui entraîne confusion et inefficacité auprès des employeurs (Chicha et Charest 2013, 97). Plusieurs d'entre eux sont toujours réticents à l'égard des programmes d'accès à l'égalité. Ils ne réalisent pas que leurs

pratiques de recrutement, de sélection et de promotion tendent à maintenir la faible présence des membres des groupes minorisés (Chicha et Charest 2008, 37; Chicha et Charest 2013, 97). D'autres employeurs contournent les directives de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ou les ignorent, sans pour autant être sanctionnés (Chicha et Charest 2013, 105-106). Ce manque d'engagement de l'État et des dirigeants d'entreprises envers les objectifs des programmes d'accès à l'égalité est problématique dans la mesure où il freine considérablement l'atteinte d'une juste représentativité de la diversité (Chicha et Charest 2013, 94; 97).

En bref, les inégalités socioéconomiques que vivent les nouveaux arrivants peuvent être expliquées par divers facteurs comme les critères de la grille de sélection, les stratégies familiales, la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, le manque d'expérience sur le marché du travail québécois, la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger ou les préférences discriminatoires des employeurs (Chicha et Charest 2009). Les barrières à leur intégration en emploi sont donc multiples et complexes (Chicha et Charest 2008, 15). Relativement à cette situation, le gouvernement du Québec compte mettre en œuvre une nouvelle stratégie politique. Quelles sont les principales dispositions prévues par cette dernière? Les moyens d'action envisagés sont-ils suffisants pour remédier au problème persistant des inégalités entre les personnes immigrantes et les natifs? La troisième et dernière section de ce texte tente de répondre à ces questions.

La nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion

La nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion entend répondre aux enjeux du marché du travail. Elle mise sur l'apport de l'immigration permanente et temporaire pour subvenir aux besoins de la province, soit la vitalité du français, le

dynamise et la prospérité de son économie (Québec 2015, 2). Afin d'accroître l'efficacité du système de sélection des personnes immigrantes, le gouvernement du Québec prévoit élaborer notamment un nouveau mode de gestion de sélection des personnes immigrantes basé sur la déclaration d'intérêt (Québec 2015, 7). Le projet de loi no 77, adopté à la majorité des voix le 6 avril 2016, dresse les grandes lignes de cette réforme.

Les principales dispositions prévues par le projet de loi no 77

Ce projet de loi maintient certaines dispositions actuelles de la Loi sur l'immigration au Québec, dont la possibilité pour le gouvernement de déterminer les conditions ainsi que les critères de sélection applicables aux ressortissants étrangers (Québec 2016b, 6-8). Il reformule celles qui ont trait « aux programmes d'accueil, de francisation et d'intégration des personnes immigrantes en énonçant qu'ils visent à favoriser la pleine participation de ces personnes à la société québécoise et en habilitant le ministre à les mettre en œuvre » (Québec 2016b, 2).

Le projet de loi no 77 instaure un recours au Tribunal administratif du Québec pour les ressortissants étrangers appartenant à la catégorie de l'immigration économique qui se voient refuser l'entrée à titre permanent ou temporaire (Québec 2016b, 2; 16). Il modernise aussi les pouvoirs de vérification et d'enquête sur l'application de la Loi sur l'immigration (Québec 2016b, 3; 18-19). Comme le souligne la ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion Kathleen Weil, ces dispositions visent protéger le public, mais aussi à assurer l'indépendance et l'intégrité du système d'immigration québécois (Québec 2016b).

Enfin, le projet de loi no 77 introduit un système de gestion des demandes d'immigration basé sur le principe de la déclaration d'intérêt des ressortissants étrangers (Québec 2016b, 3). Ce

modèle vise à constituer une banque de candidatures aux profils variés et à faciliter la sélection de celles qui sont les plus susceptibles de contribuer aux besoins du Québec (Québec 2015, 7; Québec 2016b, 3). Une fois les déclarations d'intérêt déposées, il revient au ministre de déterminer les critères sur la base desquels les ressortissants étrangers peuvent présenter une demande de sélection (Québec 2016b, 14). Le projet de loi no 77 stipule que la demande d'une personne peut notamment être rejetée si cette dernière n'a pas démontré la véracité des faits contenus dans ses déclarations (Québec 2016b, 14-15).

Les forces et les faiblesses d'une approche basée sur la demande

Le gouvernement du Québec prévoit la mise en place d'un modèle d'immigration compétitif permettant d'assurer « une meilleure adéquation entre les besoins évolutifs du marché du travail et les profils socioprofessionnels des personnes immigrantes » (Québec 2015, 10). C'est là un objectif louable et certes souhaitable, puisque plusieurs d'entre elles ne parviennent toujours pas à trouver un emploi à la hauteur de leurs ambitions et de leurs compétences (Eid 2012, 417). Il est cependant bien avisé d'étudier les dispositions de la nouvelle approche du gouvernement du Québec et leur capacité à atténuer les obstacles auxquels se heurtent les personnes immigrantes dans leur quête d'insertion en emploi.

Les mesures de sélection prévues dans le cadre de la nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion s'inspirent des pratiques en vigueur en Nouvelle-Zélande, en Australie et au Canada (Québec 2015, 7). Elles délaissent le principe « premier arrivé, premier servi » qui prévalait jusqu'alors dans le traitement des demandes d'immigration au Québec, au profit d'un modèle axé sur la demande des employeurs (Desiderio et Hooper 2016, 4; Boudarbat et Grenier 2014, 14). Les autorités auront la possibilité de retenir

uniquement les candidates et les candidats susceptibles de s'intégrer au marché du travail à un moment précis, afin de réduire les délais de traitement des dossiers d'immigration (Desiderio et Hooper 2016, 11; Québec 2015, 10). Cette disposition permettra aux employeurs d'avoir accès plus rapidement à une main-d'œuvre qualifiée qui répond à leurs besoins à moyen terme (Desiderio et Hooper 2016, 14; Québec 2015, 11). Les personnes invitées à joindre le bassin auront, pour leur part, plus de chances de décrocher un emploi à la hauteur de leurs ambitions et de leurs compétences (Desiderio et Hooper 2016, 14).

Par ailleurs, il est prévu que le système de sélection basé sur la déclaration d'intérêt implique les employeurs et les instances territoriales dans la définition des besoins de la province québécoise (Québec 2015, 11). Certains observateurs s'inquiètent de la vision essentiellement économique d'une telle approche qui semble négliger le social (Confédération des syndicats nationaux 2016; Vatz Laaroussi 2015, 16 ; Gariépy 2016). Ils se demandent s'il n'y a pas là un risque de confondre les besoins des entreprises avec ceux de la société. Car dans les faits, la contribution des personnes immigrantes que sélectionne le Québec « 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 » (Forcier et Handal 2012, 9; Confédération des syndicats nationaux 2016, 9-10; Vatz Laaroussi 2015, 16).

Le nouveau système d'immigration économique et permanente accordera notamment la priorité à la sélection des personnes immigrantes formées dans les secteurs professionnels les plus en demande; des étudiantes et des étudiants étrangers diplômés du Québec; ainsi que des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires qui choisissent de s'établir durablement

dans la province (Québec 2015, 8; 12). Pour plusieurs d'entre eux, le projet d'immigration est déjà bien amorcé (Québec 2015, 12). La réussite de leur intégration n'est toutefois pas assurée, si l'on tient compte de l'ampleur de la discrimination systémique à l'embauche et des défauts du système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger (Eid 2012; Gariépy 2016; Desiderio 2013, 2).

Enfin, la stratégie d'action du gouvernement du Québec prévoit la mise en place d'initiatives de sensibilisation en matière de lutte contre les préjugés, la discrimination et le racisme (Québec 2015, 35). Cette initiative vise à contrer les préférences discriminatoires des employeurs et à favoriser l'inclusion de tout un chacun sur le marché du travail (Québec 2015, 43). Au-delà des efforts de sensibilisation, il convient de créer des milieux plus inclusifs et d'assurer une représentation équitable pour les personnes immigrantes (Chicha et Charest 2013, 13). Or, les indicateurs économiques révèlent qu'en l'absence de sanction à caractère dissuasif, il demeure difficile de contraindre les employeurs à se conformer à leurs obligations en vertu des programmes d'accès à l'égalité en emploi (Chicha et Charest 2013, 13).

En somme, la nouvelle stratégie québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion propose de remédier aux difficultés d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes avec la mise en œuvre d'un modèle de déclaration d'intérêt axé sur la demande (Desiderio et Hooper 2016, 4; Boudarbat et Grenier 2014, 14). Celui-ci prévoit accorder une place de choix aux acteurs économiques et régionaux dans la définition des besoins évolutifs du marché (Québec 2015, 11). Le Québec ne peut toutefois pas assurer une adéquation optimale entre ces derniers et les profils des personnes immigrantes sans résoudre les difficultés liées à la reconnaissance des compétences étrangères et à discrimination systémique en emploi.

Conclusion

Pour atteindre les objectifs de développement qu'il s'est fixés, le Québec doit aujourd'hui favoriser la pleine participation de toutes et de tous au marché du travail. Les difficultés qui continuent d'affecter les personnes immigrantes touchent particulièrement les femmes et les personnes issues d'une minorité racisée (Chicha et Charest 2008, 10). Celles-ci peinent à accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations (Eid 2012, 420-422; Chicha 2009, 24). La sous-utilisation de ces ressources qualifiées représente une perte colossale pour l'ensemble de la société (Québec 2015, 6; Boudarbat et Grenier 2014, 116).

Les inégalités socioéconomiques entre les personnes immigrantes et les natifs peuvent être attribuées différents facteurs comme la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, le manque d'expérience de travail québécoise, la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et les préférences discriminatoires des employeurs. Pour pallier à ces difficultés, la nouvelle stratégie politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion prévoit notamment mettre en œuvre un nouveau modèle de sélection axé sur la demande des employeurs; encourager les personnes immigrantes à entreprendre leur démarche de reconnaissance des compétences depuis l'étranger; faciliter le passage de la résidence temporaire à l'installation permanente des personnes au Québec et offrir des services personnalisés de francisation (Québec 2015, 14).

Avec ce système, le gouvernement du Québec se donne pour objectif d'atteindre une adéquation optimale entre les besoins du marché du travail et les profils socioprofessionnels des personnes immigrantes. Les dispositions qu'il propose ne semblent toutefois pas suffisantes pour y parvenir. Les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certaines personnes issues d'une

minorité racisée tiennent en partie aux préférences discriminatoires des employeurs (Eid 2012, 445). Ces derniers « témoignent [cependant] d'une force d'inertie surprenante » (Chicha et Charest 2013, 9). Il est donc à prévoir qu'en l'absence d'un cadre juridique contraignant pour favoriser l'accès à l'égalité en emploi, la pleine participation de toutes et de tous demeurera une utopie. Bien vous intégrez les concepts vus en classe

BIBLIOGRAPHIE

- Atif, Katia. 2016. *L'impact de la discrimination systémique dans un contexte intersectionnel sur les femmes immigrées et racisées dans leur processus d'insertion en emploi*. (Conférence tenue à Montréal le 1^{er} juillet 2016). Montréal : Chaire en Relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal.
- Boudarbat, Brahim. 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 ». *Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO)*, Montréal. 54 p.
- Boudarbat, Brahim. 2016. *Jeunes immigrants et intégration économique : une comparaison Québec-Canada*. (Conférence tenue à Montréal le 27 juin 2016). Montréal : Chaire en Relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal.
- Boudarbat, Brahim et Gilles Grenier. 2014. « L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec ». *Rapport de recherche réalisé pour le compte du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion*. Montréal. Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Bourhis, Richard Y, Annie Montreuil et Denise Helly. 2005. « Portrait de la discrimination au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada », *Chaire Concordia-UQAM en études ethniques (CCUÉE)*, Montréal. 17 p.
- Charest, Éric. 2016. *Migration et représentativité des administrations publiques : un état des lieux au Québec*. (Conférence tenue à Montréal le 29 juin 2016). Montréal : Chaire en Relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal.
- Chicha, Marie-Thérèse. 2009. « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal ». *Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*. Montréal : Centre Métropolis du Québec – Immigration et métropoles, 136 p.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *IRPP*, Vol 14(2) : 64 p.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2013. *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? – Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises. 150 p.
- Confédération des syndicats nationaux. 2016. « Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux à la Commission des relations avec les citoyens sur le projet de loi no 77 – Loi sur l'immigration au Québec » Mémoire. Québec : Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale.

- Desiderio, Maria Vincenza. 2013. « Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers—Executive Summary » dans *Improving Access to Labour Market Information for Migrants and Employers*. Bruxelles : International Organization for Migration. [En ligne] www.labourmigration.eu/research/report/23-improving-access-to-labour-market-information-for-migrants-and-employers (Page consultée le 7 août 2016).
- Desiderio, Maria Vincenza and Kate Hooper. 2016. « The Canadian Expression of Interest System: A Model to Manage Skilled Migration to the European Union? ». Bruxelles, Migration Policy Institute Europe. [En ligne] <http://www.migrationpolicy.org/research/canadian-expression-interest-system-model-manage-skilled-migration-european-union> (Page consultée le 7 août 2016).
- Eid, Paul. 2012. « Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination ». *Recherches sociographiques*, vol 53(2) : 415-450.
- Eid, Paul. 2016. *Les « nouveaux habits » du racisme dans les sociétés occidentales qui se considèrent « postraciales »*. (Conférence tenue à Montréal le 1^{er} juillet 2016). Montréal : Chaire en Relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal.
- Forcier, Mathieu et Laura Handal 2012. *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Montréal. Institut de recherche et d'information socio-économiques (IRIS). [En ligne] <http://www.iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2012/11/Note-immigration-web.pdf> (Page consultée le 7 août 2016).
- Gariépy, André. 2016. *Potentiel et risques de l'approche d'expression d'intérêt dans le cas des professions réglementées*. (Conférence tenue à Montréal le 29 juin 2016). Montréal : Chaire en Relations ethniques et Centre d'études et de recherches internationales de l'Université de Montréal.
- Godin, Jean-François et Jean Renaud. 2005. « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais », *Cahier québécois de démographie*, Vol 34(1) : 149-172.
- Grenier, Gilles, et Serge Nadeau. 2015. « Immigrants Access to Work in Montreal and Toronto », *Canadian Journal of Regional Science / Revue canadienne des sciences régionales*, Vol 34(1) - avril 2011 : 19-33.
- Marois, Guillaume. 2008. *La « migration de remplacement » au Québec : à quel point peut-on compter sur l'immigration pour contrer les problèmes démographiques appréhendés ?* Mémoire de maîtrise. Département de démographie. Université de Montréal.
- Québec (a). Assemblée nationale. Débats de l'Assemblée nationale, Vol. 44, 1^{re} sess., 41^e lég., 6 avril 2016.

Québec (b). *Loi sur l'immigration au Québec*, Projet de loi no 77 (adoption du principe le 18 février 2016), 1^{re} session, 41^e législature.

Québec. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. 2014. *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion - Cahier de consultation*. Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Québec. Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. 2015. *Stratégie d'action en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Renaud, Jean et Laetitia Martin. 2006. *Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi des travailleurs sélectionnés* (Communication présentée le 16 mai 2006 au 74^e congrès de l'ACFAS). Montréal : Association Francophone Pour Le Savoir.

Vatz Laaroussi, Michèle. 2015. *Sensibiliser, accompagner et lutter contre le racisme pour mieux vivre ensemble*. Montréal. Mémoire. Québec : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.