

Les inégalités sociales et économiques vécues par les immigrants à l'emploi au Canada et au Québec

Par Lou Bernadet

Le Canada est connu pour être une terre d'accueil et a d'ailleurs un taux d'immigration assez élevé comparé aux autres pays industrialisés. Jusqu'en 1960, les politiques d'immigration canadiennes étaient basées sur la discrimination raciale. Puis, en 1967, un système de points s'ajustant en fonction des besoins de l'économie nationale a été instauré afin de réguler l'arrivée des immigrants. Aujourd'hui, les politiques d'immigration mettent beaucoup l'accent sur le taux de qualification des immigrants qui désirent s'installer au pays. Le Canada figure parmi les pays les plus développés et est reconnu comme une société tolérante. Les immigrants sont d'une très grande importance et sont perçus comme des outils essentiels au maintien et au développement de l'économie du pays. Cependant, et malgré toutes les politiques mises en place ainsi que la mentalité inclusive de la population locale, le Canada demeure très décevant en matière de résultats économiques et sociaux dans le processus d'intégration des immigrants (Drolet & Kaushik 2018).

Énormément d'immigrants, environ 60 000 en 2016, sont des travailleurs qualifiés soumettant leur demande d'immigration sous le *Federal Skilled Workers Program* (Drolet & Kaushik 2018, 1). L'intérêt pour le Canada en privilégiant l'accueil d'immigrants qualifiés est de s'assurer qu'ils ont de bonnes chances de s'intégrer à la société d'accueil, que ce soit sur le marché de l'emploi, dans le domaine de l'éducation ou dans la collectivité, et qu'ils s'installent au pays de façon permanente. Pourtant, même si la demande du Canada pour des qualifications élevées est très forte aujourd'hui, afin de répondre aux besoins criants de main-d'œuvre, l'établissement réussi des immigrants n'est pas du tout garanti. D'après les observations faites par plusieurs chercheurs, dont Julia Posca de l'IRIS, bien qu'ils répondent parfaitement aux critères d'admissibilité du gouvernement, les immigrants subissent des inégalités sociales et économiques qui empêchent leur intégration complète dans la société d'accueil.

Selon l'étude de l'IRIS qui dresse un portrait général des personnes immigrantes au Canada, les immigrants reçus récemment ont plus de diplômes que ceux des 10 dernières années, et ces niveaux de scolarisation n'ont eu de cesse de progresser depuis (Posca 2016, 3). La composition de la population immigrante change également. Les non-Européens prédominent et le nombre d'immigrants provenant de minorités visibles augmente de façon conséquente. Ces deux éléments sont directement en lien avec les inégalités subies par les immigrants, en ce qui concerne notamment le revenu et la qualité des emplois qu'ils occupent. En 2013, le revenu médian d'un immigrant était de 22 690 \$, alors qu'il était de 16 820 \$ en 1996 (Posca 2016, 6). Une augmentation significative de 34,9 % est notable, mais les non-immigrants, pour leur part, ont connu une augmentation de 41 % sur la même période (Posca 2016, 6). Ainsi, on peut facilement conclure, à la lecture des recherches que nous avons citées plus haut, que les

immigrants touchent un salaire plus faible que la population native. De plus, les immigrants sont souvent surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent et ces cas de surqualification sont beaucoup plus élevés que chez les natifs. Par exemple, en 2012, au Québec, 53,9 % des immigrants étaient surqualifiés pour l'emploi occupé (Posca 2016, 5). Les emplois de faible qualité sont souvent des emplois à temps partiels involontaires et sont rémunérés à moins de 18,12 \$ de l'heure (en dollars de 2012). Les qualifications pour ce genre d'emploi sont très faibles ou même inexistantes, l'occupant peut travailler plus de 40 heures par semaine et ces jobs sont souvent temporaires. Une des conséquences directes liées à cette précarité est que l'immigrant, dont le premier emploi est à bas salaire, a tendance à continuer à toucher de bas salaires plus tard dans sa carrière. Ainsi, commencer en bas de l'échelle déterminerait la suite du parcours professionnel de ces personnes. Une autre conséquence facilement observable est que les immigrants sont les premiers touchés lorsqu'une crise économique survient. Le taux de chômage est beaucoup plus élevé chez eux que chez la population native.

Plusieurs causes peuvent être mises en avant pour expliquer ces inégalités socio-économiques vécues par les immigrants et leur difficulté à s'intégrer à leur société d'accueil. Le manque d'informations, la non-reconnaissance des diplômes et la discrimination sont des facteurs étroitement reliés qui affectent énormément la vie des immigrants. La dévaluation des qualifications peut notamment mener à la marginalisation et à l'exclusion, ce qui a évidemment de graves conséquences sur leur intégration sur le marché du travail canadien. Toutefois, cet article, à l'aide de certaines études qui ont été faites sur le sujet, se concentrera sur le rôle de la discrimination systémique, ses causes et ses conséquences dans cette problématique. Il sera également question des difficultés vécues par les femmes immigrantes, qui font face à deux fois plus d'obstacles que les hommes immigrants. Enfin, des solutions, tirées des études analysées, seront proposées afin de contrer et de rectifier ces inégalités dans l'intégration des immigrants à l'emploi.

Le rôle de la discrimination systémique

La discrimination est la cause majeure des inégalités sociales et économiques subies par les personnes immigrantes au Canada. La discrimination se manifeste par une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur des motifs interdits par la Charte des Droits et Libertés. Ces motifs peuvent être la couleur de peau, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique, la condition sociale, le handicap, etc. Dans le cas des inégalités vécues par les immigrants, il serait plus question de discrimination systémique. La discrimination systémique est causée par un ensemble de phénomènes, tels que des politiques institutionnelles, des processus décisionnels, des comportements ou des attitudes inconscients ou anodins en apparence, qui produisent un effet d'exclusion. Lorsqu'il s'agit de racisme systémique, les décisions et les traitements, dont le groupe ethnoculturel ciblé est l'objet, produisent une inégalité fondée sur la « race ». Le racisme et la discrimination sont qualifiés de systémiques parce qu'ils sont insidieux, difficiles à percevoir et parce qu'ils vont au-delà de l'aspect individuel (Pierre 2017). Cependant, de nombreuses observations

et statistiques montrent que la discrimination systémique a bel et bien un rôle à jouer dans l'intégration des immigrants sur le marché du travail.

C'est au Québec que les immigrants connaissent le plus de difficultés liées à l'emploi et c'est également dans cette province que les disparités entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs sont les plus élevées (Namululi 2017). De plus, les immigrants appartenant à des minorités visibles sont d'ailleurs beaucoup plus sujets à subir de la discrimination. Selon Paul Eid (2012, 420), le taux de chômage des immigrants issus de minorités visibles serait de 12,6 %, alors qu'il est de 8,5 % pour les immigrants n'appartenant pas à une minorité visible. Les natifs, quant à eux, auraient un taux de chômage de seulement 3,1 %.

Ces statistiques datant de 2006 s'appliquent aux personnes de 15 ans et plus détentrices d'un diplôme universitaire au Québec. Heureusement, les études tendent à démontrer que le taux de chômage d'un immigrant ayant un diplôme universitaire tend à baisser avec les années et à se rapprocher de celui des natifs. Par contre, les immigrants de seconde génération, qui sont donc eux aussi des natifs, souffrent souvent, eux aussi, de discrimination, puisque, faisant partie d'une minorité visible, ils subissent les mêmes traitements qu'un immigrant de première génération. En conséquence, le taux de chômage, pour les diplômés universitaires issus de l'immigration, est de 6 % (Eid 2012, 420). En 2005, il a aussi été calculé qu'une personne non-immigrante détentrice d'un baccalauréat au Québec toucherait un salaire annuel moyen de 62 863 \$ pour un travail à temps plein. Un immigrant toucherait un salaire de 59 877 \$ pour les mêmes caractéristiques et un immigrant issu d'une minorité visible, un salaire de 42 665 \$. Les immigrants de seconde génération, quant à eux, auraient un salaire moyen de 43 429 \$ (Eid 2012, 422).

Afin de tenter de mesurer la présence de discrimination systémique, l'étude de Paul Eid consistait à effectuer un *testing* et les résultats ont montré que pour un emploi qualifié ou peu qualifié, un candidat issu d'une minorité visible a moins de chances d'être rappelé par l'employeur qu'un candidat n'appartenant pas à une minorité visible (Eid 2012, 438). Un *testing* consiste à envoyer des CV fictifs à différentes offres d'emploi. Parmi les CV, qui sont tous équivalents au niveau des compétences, certains portent le nom de personnes provenant de minorités visibles et d'autres des noms locaux. Les conclusions du chercheur rappellent donc que la discrimination n'est pas aussi explicite de la part des employeurs et qu'elle peut s'expliquer simplement par le fait que ceux-ci ont le réflexe de choisir des gens qui leur ressemblent ou qui ne sont pas sujets à des préjugés négatifs de la part de la société.

Ainsi, avant même l'intégration au marché de l'emploi, lors de l'embauche, certaines demandes des employeurs ne sont pas juste des conditions, mais aussi une façon de discriminer (Drolet & Kaushik 2018). La demande d'expérience antérieure canadienne revient souvent dans des témoignages d'immigrants (Namululi 2017). Certains emplois requièrent un besoin d'expérience locale, mais les employeurs ne spécifient pas ce que cela signifie exactement. La demande d'expérience canadienne est un cercle vicieux : les personnes immigrantes venant d'arriver au pays et à la recherche d'un emploi se voient refuser l'emploi par manque d'expérience sur le marché du travail canadien, mais comment

peuvent-elles acquérir cette expérience si elles sont constamment refusées pour cette raison? De plus, les préjugés des employeurs à l'encontre des personnes immigrantes sur leurs aptitudes à occuper le poste, leurs habitudes de travail ou encore sur leur capacité d'intégration constituent de gros freins. Le manque de reconnaissance des expériences et des acquis antérieurs étrangers, le manque de références locales et la dévaluation des titres de compétence étrangers leur mettent également des bâtons dans les roues.

Par ailleurs, lors de l'intégration à l'emploi, la discrimination se traduit par de l'isolement et du rejet de la part des collègues de travail. Cette mise à l'écart est causée par des stéréotypes et des préjugés qui s'alimentent de moqueries, de blagues ou de discours désobligeants. La gestion des ressources humaines du milieu de travail peut aussi être influencée par la discrimination et avoir de gros impacts sur l'intégration des immigrants.

Les conséquences de la discrimination systémique ne font pas que toucher les immigrants dans le domaine de l'emploi, elles ont aussi des impacts sur toutes les sphères de leur vie : l'éducation, la santé, la participation active à la vie collective, etc. Cette discrimination affecte également la société d'accueil, puisqu'elle a des effets néfastes sur les relations interraciales et sur la cohésion sociale. C'est ce qui pourrait expliquer la mauvaise réputation des immigrants concernant l'économie locale. Si les immigrants sont au chômage à cause de la discrimination systémique, ils ne peuvent pas participer à la vie collective, ni faire avancer l'économie ou la société canadienne. Il devient alors difficile de faire comprendre aux gens qu'ils ne sont pas un poids pour l'économie du pays (Immigration et citoyenneté Canada 2001).

Les femmes en première ligne

Parmi tous les groupes d'immigrants du Canada, celui qui souffre le plus des inégalités mentionnées plus haut sont les femmes immigrantes. Celles-ci sont victimes d'une double discrimination : celle envers leur statut migratoire et social, leur origine ethnique, leur langue ou encore leur religion, mais aussi celle associée à leur genre. En arrivant au Canada, dans une société souvent très différente de celle d'où elles viennent, les femmes immigrantes, surtout lorsqu'elles appartiennent à une minorité visible, font face à un changement par rapport aux nouvelles normes sociales de leur milieu d'accueil (Ba 2021). Elles se retrouvent entre deux cultures et sont donc victimes de double jugement (Le Gresley 2018). Elles font face à des attentes et des pressions sociales liées au genre et au groupe culturel dominant de la société d'accueil, mais doivent aussi répondre aux normes de leur propre culture au sein de leur famille et de leur communauté. En plus, les femmes immigrantes sont victimes du double patriarcat, celui de leur culture d'origine et celui qu'elles retrouvent sur le marché du travail au Canada.

Pour comprendre la situation des femmes immigrantes au Canada, il faut analyser leur situation à l'aide du concept d'intersectionnalité. L'intersectionnalité est un outil d'analyse réflexive qui permet de

révéler la pluralité des oppressions vécues par une seule personne. Une personne victime de plusieurs formes de discrimination ne subira jamais les mêmes conséquences qu'une personne vivant seulement l'une ou l'autre forme de discrimination. Les femmes immigrantes sont donc un parfait exemple, puisqu'elles sont discriminées pour leur classe sociale, leur origine ethnique et leur genre.

Selon la thèse de Nismire Namululi (2017), les femmes immigrantes sont sous-employées par rapport aux hommes immigrants en plus de gagner moins qu'eux. Ainsi, en 2014 au Québec, seulement 51,1 % des femmes immigrantes participaient au marché du travail, alors que le taux était de 61,9 % chez leurs homologues masculins (Posca 2016, 5). De plus, même si les femmes immigrantes ont reçu de plus grandes augmentations de salaire entre 1996 et 2013, leur revenu reste toujours plus faible que celui des hommes immigrants (Posca 2016, 6). Mais la principale difficulté à laquelle les femmes immigrantes font face par rapport aux hommes est la surqualification. Alors qu'elles ont généralement une scolarité équivalente à celle des hommes immigrants et plus élevée que celle des femmes natives, les femmes immigrantes occupent des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications (Posca 2016). En fait, la plupart d'entre elles occupaient souvent une position professionnelle plus favorisée dans leur pays d'origine et avaient plus de responsabilités (Namululi 2017).

Durant leur intégration au marché de l'emploi, les femmes immigrantes se font stigmatiser par leurs collègues de travail. La stigmatisation est un processus de dévalorisation au cours duquel on appose une étiquette sociale stéréotypée à une certaine catégorie de personnes simplement parce qu'elles sortent de la norme (Fortier et Pizarro Noël 2018, 245). La stigmatisation favorise l'entretien des préjugés à l'égard de cette catégorie de personnes parce que les victimes de stigmatisation ont tendance à intérioriser ces préjugés. Les femmes immigrantes font évidemment face à des difficultés comme le harcèlement sexuel au travail, l'intimidation et les abus de pouvoir. Elles ont également beaucoup de mal à demander des promotions ou une permanence. La permanence dépend entre autres de l'ancienneté, de la nature du contrat, des années d'expérience, de la stabilité de l'emploi, mais ces femmes ne peuvent parfois même pas se rendre aux premières étapes de ce processus (Namululi 2017).

Les obstacles qui empêchent les femmes immigrantes de bien s'intégrer dans leur milieu de travail sont principalement dus à la double discrimination dont elles sont victimes. Tout d'abord, elles sont les cibles du paternalisme et du relativisme culturel. Le paternalisme veut que les rapports d'autorité entre patrons et employés soient régis par des règles calquées sur celles de la vie familiale. C'est toutefois une conception très patriarcale et faussement paternelle basée sur l'affection, l'autorité, le respect et la confiance. Quant au relativisme culturel, il permet d'affirmer que : « des théories et des opinions contradictoires peuvent coexister et qu'il n'y a pas de vérité en soi », mais ce concept tend aussi à : « essentialiser chacune des particularités ethniques ou culturelles, autrement dit à en faire des 'essences' immuables. Ce faisant, il contribue [...] à la formulation d'un jugement de valeur à l'endroit de ces groupes, mais aussi à la naturalisation de certains attributs qui sont supposés leur être consubstantiels » (Fortier Pizarro Noël 2018, 215). Ceci se traduit donc par de la non-compréhension de la part de leurs employeurs en ce qui concerne leur culture et leur situation, mais aussi par un manque de

confiance et par l'entretien de préjugés à leur égard (Ba 2021). Il est aussi difficile pour elles de concilier travail et vie familiale à cause d'horaires très exigeants et du manque de ressources. Comme les femmes immigrantes ne savent pas où trouver de l'aide à cause du manque d'information dont la plupart des immigrants souffrent, elles se retrouvent souvent dans une situation de dépendance dans leur milieu de travail. Cette dépendance peut être expliquée par le fait que l'immigrante peut vivre une situation de précarité économique, avoir un statut juridique ou des dettes liées à l'immigration, ou encore par le fait que le lieu de travail est le seul abri de l'employée (Namululi 2017).

Des pistes de solution

Il est important de rappeler que l'immigration est un domaine de compétence fédéral mais qui relève nécessairement du provincial et même du municipal. Afin de répondre aux besoins d'établissement et d'intégration des immigrants, toutes les couches du gouvernement, ainsi que les services publics, privés, bénévoles et les organismes communautaires doivent coopérer. Voici quelques solutions possibles afin de corriger les inégalités sociales et économiques vécues par les populations immigrantes au Canada.

Étant donné que le premier obstacle auquel font face les personnes voulant immigrer au Canada est le manque d'information, une mise à disposition des informations détaillées traduites dans plusieurs langues sur les sites gouvernementaux est essentielle. Ainsi, les immigrants seraient mieux préparés à ce qui les attend en matière d'administration et de douanes avant d'arriver, mais seraient aussi au courant du fonctionnement du marché du travail canadien et des services sociaux qui leur sont offerts pour les aider. Le fédéral devrait aussi améliorer les programmes de transition et de mentorat afin de faciliter l'intégration des immigrants au milieu professionnel. Les programmes de mentorat présentement offerts, qui consistent à jumeler un travailleur immigrant à un travailleur non-immigrant au sein d'une même entreprise, sont insuffisamment nombreux (Drolet & Kaushik 2018).

Ensuite, il y a clairement un besoin de réévaluation du processus de reconnaissances des titres, des diplômes et plus largement des compétences acquis à l'étranger. Beaucoup d'immigrants renoncent à compléter ce processus parce qu'il est long et coûteux et finissent par refaire des études, qui sont elles aussi longues et coûteuses. Instaurer des politiques qui prévoient la création de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises privées, surtout dans les secteurs d'emploi où la discrimination semble plus forte lors de la procédure d'embauche, serait une bonne façon d'utiliser la discrimination positive (Eid 2012).

Pour améliorer la condition des femmes immigrantes, favoriser l'embauche de femmes racisées dans les institutions en lien direct avec les immigrantes ainsi que dans les organismes d'aide améliorerait grandement la qualité des services offerts. Ainsi, en recevant de l'aide de femmes qui ont vécu les mêmes expériences qu'elles, les femmes immigrantes seraient beaucoup moins confrontées au relativisme

culturel, au paternalisme ou encore aux barrières linguistiques qu'elles rencontrent actuellement (Le Gresley 2018).

Finalement, une des mesures essentielles à prendre, afin de rectifier la situation des inégalités vécues par les immigrants, et qui concerne principalement le Québec, c'est la reconnaissance de l'existence de la discrimination systémique comme étant l'obstacle majeur à leur pleine intégration (Eid 2012). Il faut certainement en prendre conscience et ramener le sujet dans le débat public pour pouvoir faire bouger les choses.

Pour résumer, la dévaluation et la non-reconnaissance des compétences, le manque d'information et la discrimination sont toutes des causes fortement interreliées pouvant expliquer la difficulté d'intégration des immigrants et les inégalités socio-économiques dont ils sont victimes sur le marché de l'emploi. Malgré tout, la discrimination systémique est certainement la principale problématique à laquelle il faut s'attaquer pour régler la situation et améliorer notamment les conditions des femmes immigrantes. Les conséquences de cette problématique concernent l'ensemble de la société d'accueil, puisque les répercussions sur la cohésion sociale des sociétés canadienne et québécoise peuvent être importantes. Un travail reste donc à faire, surtout au niveau gouvernemental, afin de corriger la situation.

Notice biographique

Lou Bernadet est étudiante au programme double DEC en sciences de la nature et en sciences humaines au Cégep du Vieux-Montréal.

Références

Ba, Halimatou. 2021. « Étude des facteurs et des procédés favorables à l'intégration professionnelle des femmes immigrantes africaines de Winnipeg », *Reflets* 26 (1) : 8-34.

Drolet, Julie et Vibha Kaushik. 2018. « Settlement and Integration Needs of Skilled Immigrants in Canada. Social Sciences », *Reflets* 7 (5) : 1-9.

Eid, Paul. 2012. « Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques* 53 (2) : 415-450.

Fortier, Jean-François et François Pizarro Noël. 2018. *La sociologie de A à Z*. Montréal : Pearson ERPI.

2001. *Immigration Integration in Canada : Policy Objectives, Program Delivery and Challenges*. Ottawa : Immigration et citoyenneté Canada. En ligne : http://atwork.settlement.org/downloads/atwork/Immigrant_Integration_in_Canada_discussion_paper_Hauck_Mayo1.pdf (Page consultée le 10 mars 2022).

Le Gresley, Sarah-Maude. 2018. *Sur les traces de l'intersectionnalité : l'intervention avec les femmes immigrantes et racisées dans les centres de femmes, mémoire de maîtrise*. Université du Québec à Montréal.

Namululi, Nsimire. 2017. « Il faut se battre » : Les expériences de femmes congolaises sur le marché de l'emploi au Canada, thèse de maîtrise. Université Laurentienne.

Pierre, Alexandra. 2017. « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme », *Ligue des droits et libertés*, 01 mars. En ligne : <https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/> (Page consultée le 6 mars 2022).

Posca, Julia. 2016. « Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes ». IRIS. En ligne : https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Ine_galite_s_immigration_WEB.pdf (Page consultée le 6 mars 2022).