

**LE MIRAGE DE L'ÉGALITÉ :
LES IMMIGRÉES HAUTEMENT QUALIFIÉES À MONTRÉAL**

RÉSUMÉ

Marie-Thérèse Chicha, Ph.D.
Professeure titulaire
École de relations industrielles
Université de Montréal
et
Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles

Rapport de recherche
présenté à
LA FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

Septembre 2009

Marie-therese.chicha@umontreal.ca

RÉSUMÉ

La déqualification subie par une partie croissante de la population immigrée représente aujourd'hui un défi important au plan des politiques publiques. Elle se traduit par un gaspillage de compétences ainsi que par des inégalités socio-économiques substantielles. Bien que ce phénomène soit de plus en plus étudié, la situation spécifique des femmes demeure souvent ignorée dans les recherches et surtout dans les politiques. Cette étude ayant trait à la déqualification subie par les immigrées¹ hautement qualifiées établies à Montréal vise à mieux en cerner les facteurs explicatifs.

Un risque accru de déqualification pour les immigrées

Les indicateurs statistiques montrent, qu'au Canada ainsi que dans d'autres pays de l'OCDE, les immigrées, en dépit d'un niveau de scolarité élevé, occupent une position désavantageuse sur le marché du travail comparativement aux immigrés ainsi qu'aux hommes et femmes natifs. Leur taux de déqualification est aussi nettement plus élevé que celui de ces autres groupes. Parmi les immigrées, celles qui font partie de minorités visibles affichent un taux de déqualification particulièrement élevé, atteignant 44% en 2006. En outre, le fait de ne pas avoir le français ou l'anglais comme langue maternelle a un impact particulièrement défavorable sur les immigrées et augmente leur risque de déqualification. Enfin, le champ d'études a aussi une incidence non négligeable, les immigrées diplômées en sciences humaines et sociales ainsi qu'en sciences administratives encourant un plus grand risque de déqualification.

Une situation de discrimination systémique

Le problème de la déqualification de la population immigrée provoque des débats autour de deux questions : la déqualification est-elle réelle ou simplement apparente et, si elle est réelle, est-elle durable ou passagère? Le petit nombre d'études réalisées sur le sujet n'a pas permis de dégager une convergence de résultats en raison de la diversité des méthodologies utilisées; cependant quelques recherches récentes effectuées au Canada ainsi que dans les pays de l'OCDE montrent que la déqualification est réelle et durable et que le risque est nettement plus élevé chez les immigrées.

Malgré ces résultats très intéressants, ces études n'expliquent pas comment la déqualification se produit. Elles ne permettent pas de comprendre pourquoi et comment certaines immigrées se déqualifient et d'autres, par contre, y échappent. Pour éclairer ces questions, nous avons eu recours à des études de type qualitatif portant spécifiquement sur l'intégration professionnelle des immigrées, notamment leur déqualification. Un premier résultat qui ressort très clairement de ces études est le caractère multidimensionnel de la déqualification des immigrées : quelles que soient leur région d'origine et leur région d'accueil, elles font face à une multitude d'obstacles assez semblables.

Un deuxième point qui ressort de ces travaux est le caractère dynamique de la déqualification. Les approches qualitatives mettent l'accent sur le processus qui mène à l'inégalité et à la

¹ Dans ce rapport, de façon générale, *population immigrée* ou *personnes immigrées* désigne les femmes et les hommes, *immigrées* désigne les femmes et *immigrés*, les hommes. Les personnes nées au Canada sont désignées par les termes *natives* et *natifs*.

déqualification, processus marqué par des interactions entre les divers acteurs, leurs pratiques et leurs comportements. À chaque stade de leur insertion sur le marché du travail les immigrées rencontrent des obstacles qui s'enchevêtrent et accroissent l'inégalité.

La perspective multidimensionnelle et dynamique est essentielle pour comprendre la déqualification, mais elle n'est pas suffisante. Comment, en effet, expliquer l'incidence plus élevée de la déqualification chez les immigrées, comparativement aux immigrés ou aux natives ayant le même niveau de scolarité. Selon les études de cas examinées, cette plus grande vulnérabilité s'expliquerait par les discriminations croisées en fonction du genre, de l'origine étrangère, de l'appartenance ethnique ou raciale ainsi que d'autres critères. Ces discriminations croisées ou intersectionnelles imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par des acteurs influents, notamment l'État, les entreprises, les associations professionnelles, les universités ou encore la famille immigrée.

Afin d'examiner de façon approfondie la déqualification des immigrées, nous avons retenu quatre dimensions:

- les stratégies de l'unité familiale immigrée
- la reconnaissance des qualifications étrangères
- l'accès à la formation aux fins de réorientation professionnelle
- les pratiques des entreprises

Méthodologie

Afin d'étudier l'incidence de la déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal, nous avons eu recours à une méthodologie de type qualitatif basée sur des entretiens avec 44 immigrées, ainsi que de nombreuses personnes ressources. Les immigrées choisies devaient obligatoirement avoir obtenu un diplôme universitaire dans leur pays d'origine et avoir séjourné un certain nombre d'années au Canada; de plus, il était nécessaire qu'elles aient occupé au moins un emploi à Montréal et, qu'au moment de l'entrevue, elles puissent bien s'exprimer en français. La grille thématique utilisée reprenait les quatre dimensions présentées plus haut. Les deux-tiers des immigrées provenaient d'Afrique, d'Asie occidentale, d'Amérique latine et de Haïti et appartenaient à des minorités visibles et un-tiers provenait d'Europe de l'Est. Également près des deux-tiers des participantes étaient diplômées en sciences pures et appliquées ou en sciences de la santé et près d'un tiers en sciences sociales, littérature, administration, etc.

Des degrés de déqualification et des trajectoires professionnelles différenciés.

L'analyse de nos résultats a conduit à constituer trois groupes différenciés selon le degré de déqualification :

- **Groupe 1** (43% des participantes) : les immigrées occupent un emploi n'exigeant aucun diplôme post secondaire et dans certains cas, aucun diplôme secondaire.
- **Groupe 2** (25% des participantes): les immigrées occupent un emploi qualifié correspondant à une formation postsecondaire d'un niveau moindre que la formation obtenue avant immigration.
- **Groupe 3** (32% des participantes): les immigrées occupent (ou sont en voie d'occuper) un emploi correspondant à la formation obtenue avant immigration ou sont très près de retrouver leur niveau de qualification antérieur.

L'examen des trajectoires professionnelles post-migratoires montre qu'elles diffèrent selon le groupe. Les immigrées du groupe 1 connaissent une trajectoire stable ou descendante, composée

d'une succession d'emplois précaires; leur niveau de vie est proche, sinon en dessous, du seuil de pauvreté. Le groupe 2 connaît une trajectoire stable ou ascendante au cours de laquelle la plupart des immigrées se sont réorientées professionnellement. Elles sont ainsi parvenues à occuper des emplois moyennement qualifiés dont elles semblent relativement satisfaites; leur statut socioéconomique est cependant inférieur à celui qu'elles pouvaient espérer atteindre compte tenu de leur diplôme pré-migratoire. Quant aux immigrées du Groupe 3, elles quittent très rapidement les emplois précaires occupés à l'arrivée pour s'engager dans des emplois ou des stages qui les amènent à retrouver leur profession initiale. Leur statut socioéconomique est inférieur à celui de leurs collègues natives mais, à moyen terme, elles atteindront très probablement un niveau comparable. Afin d'expliquer ces différences entre les trajectoires, nous avons examiné la situation des immigrées de chacun des groupes en fonction des quatre dimensions indiquées plus haut.

L'influence des traditions dans la stratégie de la famille immigrée

Quatre éléments majeurs de cette stratégie ont été examinés : la priorité de carrière entre conjoints, la présence et l'âge des enfants, le partage des tâches domestiques et l'accès aux services de garde. Des contrastes importants apparaissent alors entre les trois groupes et permettent d'expliquer en partie les différences dans les degrés de déqualification :

- alors que dans le groupe 1, la priorité de carrière est attribuée dans une très forte proportion au mari, dans le groupe 3, les deux conjoints sont sur un pied d'égalité.
- Les immigrées du groupe 1, sont les plus nombreuses à avoir des enfants de cinq ans ou moins au moment de leur arrivée ainsi qu'à l'entrevue; quant au groupe 3, c'est celui qui compte le plus d'immigrées sans enfants à l'arrivée et à l'entrevue.
- Le partage des tâches domestiques entre conjoints reste encore très inégalitaire, quel que soit le groupe
- Le difficile accès aux garderies handicapé, sous plusieurs aspects, la vie professionnelle des immigrées du groupe 1.

Les intersections des identités d'immigrée, d'épouse et de mère sont associées à une forte déqualification, dans un contexte où les rôles de genre sont encore très prégnants et où les services de soutien aux mères de jeunes enfants sont difficiles d'accès.

La difficile reconnaissance des diplômes étrangers

Les immigrées ainsi que les personnes ressources rencontrées déplorent le fait que, tout au long du processus de reconnaissance des diplômes étrangers, l'information fournie est parfois incomplète, contradictoire ou peu transparente. Cela peut s'observer notamment dans l'accès au permis d'exercice octroyé par les ordres professionnels alors que les informations offertes par les divers intervenants ne sont pas toujours cohérentes entre elles.. À ces lacunes au plan de l'information, s'ajoutent d'autres relatives au soutien aux candidats, notamment l'éventail limité de formations d'appoint offertes, l'absence de soutien logistique et financier dans la préparation des examens d'équivalence, la difficulté d'obtenir des stages pratiques de familiarisation avec la profession. Ces difficultés ont été particulièrement observées chez les immigrées diplômées en médecine qui ont à effectuer un vrai parcours de combattante, comme nous l'illustrons en détail dans l'étude.

Dans les groupes 1 et 2, on note que plusieurs immigrées ont renoncé dès le départ à demander un permis d'exercice, en raison des difficultés qu'elles entrevoyaient à l'obtenir. Plusieurs ne disposaient ni du temps ni de l'argent nécessaires pour entreprendre ce parcours. Cependant, dans le Groupe 2, on retrouve aussi des immigrées médecins qui, malgré leur réussite aux examens, n'ont pas réussi à obtenir une place en résidence, obstacle majeur à l'intégration des médecins diplômés à l'étranger. Les immigrées du groupe 3 ont pu obtenir leur permis d'exercice, malgré les nombreuses embûches rencontrées sur leur chemin. Elles ont pu bénéficier de facteurs favorables, tels que l'admission à une formation d'appoint ou l'appui d'un petit réseau de professionnels québécois.

Le diplôme québécois: un gage de réussite?

Face à non reconnaissance des diplômes étrangers, une option qui peut paraître logique et rentable est d'acquérir un diplôme au Québec. Ce facteur a-t-il vraiment contribué à limiter la déqualification et, si oui, à quelles conditions? Nos résultats illustrent ce que des recherches récentes ont observé, à savoir que l'acquisition d'un diplôme du pays d'accueil a un effet plutôt limité sur l'intégration professionnelle et le risque de déqualification. En effet, plusieurs immigrées ayant cherché à se réorienter professionnellement se retrouvent dans le groupe 1 ou dans le groupe 2. Dans le groupe très déqualifié, on retrouve celles qui, par manque de services d'orientation adéquats, ont choisi une réorientation professionnelle n'offrant pas nécessairement de possibilités d'emplois. Dans ce groupe on retrouve également des immigrées que l'on a redirigées vers des formations courtes menant à des ghettos d'emplois, tels qu'opératrices de machines à coudre industrielles. Dans le groupe d'immigrées moyennement déqualifiées, on retrouve celles qui ont fait des choix de réorientation plus judicieux menant à des professions ne requérant pas de diplômes universitaires, mais pour lesquelles il y avait des débouchés. Notre analyse nous amène à constater que le système de formation continue, incluant le financement disponible, les contenus des cours ainsi que les modalités d'accès, est très peu adapté aux caractéristiques et aux besoins des immigrées hautement qualifiées.

La discrimination en milieu de travail : une réalité encore marquante

La discrimination en milieu de travail peut se manifester de façon très ouverte ou de façon subtile, dissimulée derrière des exigences professionnelles apparemment objectives (racisme et sexisme modernes). Elle prend également la forme de pratiques de gestion des ressources humaines dites «neutres» mais qui ont un effet négatif disproportionné en fonction du sexe, de l'origine nationale ou d'autres critères.

Un certain nombre d'obstacles empêchent les immigrées d'obtenir des emplois correspondant à leurs qualifications :

- l'absence d'un réseau professionnel québécois qui est durement ressenti par plusieurs participantes; la constitution d'un réseau professionnel par certaines immigrées du Groupe 3 a contribué à leur éviter la déqualification.
- les diplômes étrangers sont soit ignorés par les employeurs pour les emplois qualifiés soit considérés comme contreproductifs dans les emplois peu qualifiés

- l'absence d'expérience professionnelle québécoise est très souvent présentée comme un obstacle incontournable, sans que les employeurs ne puissent préciser ce qu'elle représente vraiment pour eux.

En ce qui concerne la formation et les promotions au sein des organisations qui les emploient, les immigrées du Groupe 1 n'en ont presque pas, ce qui fait croire qu'elles se heurtent à un plafond de béton. Leurs revenus sont très bas, en raison de la faiblesse conjuguée du taux de salaire horaire et du nombre d'heures travaillées. Ces immigrées ont aussi connu à quelques reprises des situations d'exploitation par leurs employeurs.

Les immigrées du groupe 3, qui se retrouvent dans des emplois qualifiés ont été confrontées, dans leur milieu de travail, à des comportements discriminatoires tendant à semer le doute sur leurs compétences réelles. Dans notre étude, cela a affecté surtout les immigrées des minorités visibles.

Conclusion et recommandations

Nos résultats font ressortir une forte incidence de la déqualification parmi nos participantes : 43% sont fortement déqualifiées et 25% le sont moyennement, même après plusieurs années au Québec. Celles qui ne sont pas déqualifiées (32%) ont, pour la plupart, passé une ou plusieurs années dans des emplois de mise à niveau de leurs qualifications.

Le caractère multidimensionnel de la déqualification ressort clairement de notre étude : quatre séries de variables – les stratégies familiales, la reconnaissance des diplômes étrangers, les possibilités de requalification et la discrimination en milieu de travail - jouent un rôle significatif dans la présence et le degré de déqualification.

Nos résultats indiquent que le phénomène de déqualification doit aussi être appréhendé de façon dynamique : l'examen des trajectoires professionnelles montre l'importance des interdépendances entre les acteurs, leurs pratiques et leurs décisions. Les obstacles peuvent s'accumuler et s'enchevêtrer tout au long de ces trajectoires rendant irréversible la déqualification d'un bon nombre d'immigrées. Plusieurs participantes se retrouvent enfermées dans un cercle vicieux de déqualification en raison d'obligations familiales élevées qui se combinent avec la difficulté de faire reconnaître les diplômes étrangers, le manque de succès de la réorientation professionnelle et la précarité des emplois occupés. À l'autre extrême, d'autres immigrées qui sont arrivées au Québec comme célibataires, sans enfants et qui ont réussi à aplanir les obstacles liés à la reconnaissance des diplômes étrangers, se retrouvent dans une situation de déqualification faible et temporaire. Le processus par lequel la déqualification se produit est donc un objet d'étude fondamental si l'on veut bien comprendre ses causes et élaborer des politiques efficaces pour la contrer.

Enfin, nous avons pu noter le rôle central des intersections entre plusieurs motifs de discrimination, notamment le genre, l'appartenance à une minorité visible et l'origine étrangère. Les immigrées qui se trouvent à l'intersection de ces trois motifs sont l'objet de discrimination plus fréquentes et plus intenses, notamment lorsqu'il s'agit de l'accès ou de l'insertion dans des emplois qualifiés. Nos résultats nous amènent à conclure que la déqualification des immigrées correspond à une situation-type de discrimination systémique.

Cette analyse conduit à présenter plusieurs recommandations sur le plan des politiques gouvernementales, en insistant notamment sur la cohérence des interventions et la concertation entre partenaires. La mise en œuvre de ces recommandations exige un sérieux coup de barre. Afin

que cette réorientation ait une réelle portée, il est important que les autorités gouvernementales réalisent l'ampleur du problème et prennent des mesures en conséquence, notamment au plan du financement qui demeure une contrainte majeure des politiques d'immigration et d'intégration au Québec. Nous présentons également des suggestions de recherches futures visant, entre autres, à appliquer l'approche systémique de la déqualification à d'autres groupes et à la valider à l'aide de plus grands échantillons. La situation spécifique des minorités visibles devrait être mieux documentée et analysée, de même que le rôle de la formation continue et de la réorientation de carrière. Le champ de la déqualification ayant été jusqu'ici peu exploré et son impact étant très important, il nous semble indispensable de développer un courant de recherche multidisciplinaire autour de cette problématique.

