

# DIRECTIONS



Research and Policy on Eliminating Racism • Recherche et politiques sur l'élimination du racisme

Directions Vol 5 No 2/ vol 5, n° 2

**Guest Editor/Éditorialiste invité**

Ayman Al-Yassini, Ph.D.

**CRRF staff / Personnel de la FCRR**

Daniel Chong

*Finance and Administration*

**Alexia Dyer**

*Education and Training*

**Dominique Etienne**

*Communications, Social Development*

**Alida Karaoghlanian**

*Project Assistant*

**Alissa Lu**

*Finance Assistant*

**Anne Marrian**

*Support and Knowledge Base*

**Meg Mochizuki**

*Executive Secretary*

**Aren Sarikyan**

*Project Associate*

**Production Management/Direction de la production**

*Dominique Etienne*

**Translator/Traductrice**

*Dominique Nanoff*

*Jerry Van Olst*

**Design & Layout/Conception et mise en page**

*Dominique Etienne*

The CRRF is making an effort to be environmentally friendly by going paperless.

La FCRR cherche à limiter son impact environnemental en minimisant son utilisation de papier.

Contact us / Veuillez communiquer avec la :

**Canadian Race Relations Foundation**

4576 Yonge Street, Suite 701

Toronto, ON. M2N 6N4

Tel: 416-952-3501 Fax: 416-952-3326

Toll-free tel: 1-888-240-4936 Toll-free fax: 1-888-399-0333

email: [info@crr.ca](mailto:info@crr.ca)

[www.crrf-fcrr.ca](http://www.crrf-fcrr.ca)

**CRRF Board of Directors**

**Conseil d'administration de la FCRR**

**Albert Lo, Chairperson**

(Richmond, British Columbia)

**Nazanin Afshin-Jam**

(British Columbia)

**Toni Silberman**

(Ottawa, Ontario)

**Claudia Patricia Caceres**

(Québec, Québec)

**Mr. Ashraf Ghanem**

(Fredericton, New Brunswick)

**Marge Nainaar**

(Saskatchewan)

**Lyn Q. Chow**

(Calgary, Alberta)

**Ayman Al-Yassini**

Executive Director

**Roman Melnyk**

(Toronto, Ontario)

### Mission...

The Foundation is committed to building a national framework for the fight against racism in Canadian society. We will shed light on the causes and manifestations of racism; provide independent, outspoken national leadership; and act as a resource and facilitator in the pursuit of equity, fairness and social justice.

### Founding...

The CRRF was established as one part of the 1988 Japanese Canadian Redress Agreement to work at the forefront of efforts to combat racism in Canada. Under the terms of the agreement, the CRRF received a one-time endowment of \$24 million. The CRRF has registered charitable status and operates on income derived from investments and donations.

The Canadian Race Relations Foundation Act of 1990 was proclaimed by the federal government in October, 1996, and the CRRF opened its doors in November 1997. The CRRF is a crown corporation, working at arm's length from the federal government. The direction of the CRRF is vested in its Board of Directors, consisting of a chair and other directors across Canada. An executive director manages the CRRF's day-to-day operations. All are appointed by the federal Cabinet.

### Focus...

The CRRF focuses on eliminating racism against racial minorities and Aboriginal peoples, with a particular emphasis on systemic discrimination in education and employment.

### Notre mission...

La Fondation s'est engagée à instaurer un réseau national consacré à la lutte contre le racisme dans la société canadienne et à se faire le porte-parole du Canada sur la scène internationale. Elle met en lumière les causes et manifestations du racisme, s'exprime ouvertement et agit à titre de chef de file national indépendant. Grâce à la compétence de ses ressources, elle facilite la concrétisation des droits de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes en matière d'équité, d'égalité et de justice sociale.

### Historique...

Créée à la suite de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais, intervenue en 1988, la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR) s'est engagée à être au premier plan des initiatives visant à combattre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale au Canada. Conformément aux termes de cette entente, elle a reçu un fonds de dotation de 24 millions de dollars. Enregistrée à titre d'organisme de charité, elle exerce ses activités à l'aide des revenus provenant du fonds de dotation et de la collecte de fonds.

La Fondation a été constituée par décret du gouverneur en conseil en octobre 1996 et a débuté officiellement ses activités en novembre 1997. Corporation de la Couronne n'ayant aucun lien de dépendance avec le gouvernement fédéral, elle est dirigée par un conseil d'administration composé d'un président et d'administrateurs représentant les provinces et territoires. Le fonctionnement quotidien de la Fondation est assuré par sa directrice générale. Tous sont nommés par le gouverneur en conseil.

### Nos objectifs...

Les travaux de la Fondation sont principalement axés sur les minorités raciales et les peuples autochtones et, en particulier, l'élimination du racisme systémique dans les domaines de l'emploi et de l'éducation.

Library and Archives Canada has catalogued this publication as follows:

Directions (Canadian Race Relations Foundation)  
Directions : research reviews from the Canadian Race Relations Foundation = Directions : comptes rendus préparés par la Fondation canadienne des relations raciales.

Semiannual.  
Vol. 1, no. 1 (Mar. 2001)-  
Title from cover.  
Issues for 2010-have subtitles: research and policy on eliminating racism = recherche et politique sur l'élimination du racisme.  
Includes some text in French.  
Includes bibliographical references.  
ISSN 1700-2109

I. Canadian Race Relations Foundation II. Title: Research reviews from the Canadian Race Relations Foundation. III. Title: Comptes rendus préparés par la Fondation canadienne des relations raciales. IV. Title: Research and policy on eliminating racism. V. Title: Recherche et politiques sur l'élimination du racisme.

FC104.D47 2001- 305.8'00971'05 C2001-301214-2

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Directions (Fondation canadienne des relations raciales)  
Directions : research reviews from the Canadian Race Relations Foundation = Directions : comptes rendus préparés par la Fondation canadienne des relations raciales

Publication semestrielle  
Vol. 1, no. 1 (Mar.2001)-  
Titre de la page couverture  
Numéros de l'année 2010 – sous-titre : research and policy on eliminating racism = recherche et politiques sur l'élimination du racisme  
Comprend des textes en français  
ainsi que des références bibliographiques  
ISSN 170-2109

I. Canadian Race Relations Foundation. II. Title: Research reviews from the Canadian Race Relations Foundation. III. Titre: Comptes rendus préparés par la Fondation canadienne des relations raciales. IV. Title: Research and policy on eliminating racism. V. Titre: Recherche et politiques sur l'élimination du racisme.

FC104.D47 2001- 305.8'00971'05 C2001-301214-2

The analysis, views and opinions expressed in this publication are those of the researchers and may not necessarily reflect the views of the Canadian Race Relations Foundation.

Copyright © 2010 by the Canadian Race Relations Foundation  
Price: \$22.50 CDN

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form or by any means, electronic or mechanical including photocopying or by any information storage or retrieval systems without the permission of the publisher.

Les analyses, conclusions et opinions exprimées dans cette publication sont celles des chercheurs et ne sont pas nécessairement partagées par la Fondation canadienne des relations raciales.

Droits d'auteurs © 2010 détenus par la Fondation canadienne des relations raciales.  
Prix : 22,50 \$CAN

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre cette publication, en totalité ou en partie, sous aucune forme, mécanique, électronique ou autre, notamment par procédé de photocopie ou par systèmes de mise en mémoire de récupération de l'information, sans le consentement exprès de la Fondation.

CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION

FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

# DIRECTIONS

Research and Policy on Eliminating Racism • Recherche et politiques sur l'élimination du racisme

Directions Vol 5 No 2, vol 5 no. n° 2

## EDITORIAL

- 4 **Editorial Commentary / Éditorial**  
*Dr. Ayman Al-Yassini*

## FEATURE ARTICLES

- 8 **The Illusion of Equality**  
12 **Le mirage de l'égalité**  
*Marie Thérèse Chicha, Ph.D.*
- 110 **Immigrantes négocient les cultures de travail au Canada**  
113 **Immigrant Women Negotiating Canadian Work Cultures**  
*S. Nombuso Dkamini, Ph.D.*

## INTERVIEWS - ENTREVUES

- 136 **Avec les commissaires à l'équité de l'Ontario et du Manitoba**  
142 **With the Fairness Commissioners of Manitoba and Ontario**  
*Jean Augustine - Ontario*  
*Ximena Munoz - Manitoba*

## RESEARCH

- 147 **Racisme systémique en matière d'emploi au Canada : le diagnostic du racisme systémique dans la culture organisationnelle**  
**Systemic Racism in Employment in Canada: Diagnosing systemic Racism in Organizational Culture**  
*Carol Agocs*  
*Harish Jain*

# Editorial Commentary

## The Deskilling of Immigrant Women

Ayman Al-Yassini, Ph.D.

*Ayman Al-Yassini Ph.D. is the Executive Director of the Canadian Race Relations Foundation (CRRF). Prior to joining the CRRF in 2006, he was a coordinating member and Special Advisor to the Deputy Chair at the Immigration and Refugee Board of Canada (IRB). He has worked in executive positions at the Canadian Chamber of Commerce, the Social Science Federation of Canada and the Canadian Bureau for International Education (CBIE). A graduate of Loyola College in Montreal, he has a Ph.D. in Political Science from McGill University and was visiting professor at the University of Riyadh (King Saud University) in Saudi Arabia. His published works focus on the relationship between religion and state in Islam, religion and development and religion and foreign policy.*

Being an immigrant woman seeking work in Canada is a challenging task. Whether it is discrimination based on gender, race or overseas qualification, immigrant women are deskilled on regular basis. To understand the deskilling of immigrant women, the Canadian Race Relations Foundation provided financial support to two studies.

In the first study, Drs Dlamini and Anucha looked at a sample of immigrant women in the Windsor, Ontario area, and examined how these women negotiated Canadian work cultures. More specifically, the investigators assessed how immigrant women converted their overseas expertise for use in the Canadian economy; and how gender and race mediated the process of adapting foreign-acquired social and human capital and influenced access to employment opportunities for immigrant women. The researchers started by finding out the resources immigrant women used to secure jobs, the cultural knowledge from their countries of origin they used in order to adjust to the new work situations, as well as their experiences of working in the Canadian job market. Through these thematic areas of inquiry, the investigators hoped to identify practices that enhanced immigrant women's participation in the Canadian job market, tease out ways of crafting culturally sensitive work rules and to contribute to a body of literature that better represents immigrant women's lives.

As a result of the complexity of the investigative themes Dlamini and Anucha employed a multi-stage methodology that allowed for gathering data from multiple sources and

# Éditorial

## La Déqualification des immigrantes

Ayman Al YAssini, D.Ph.

*Le professeur Ayman Al-Yassini est le directeur général de la Fondation canadienne des relations raciales. Avant de rejoindre la Fondation, en 2006, il était membre (commissaire), coordonnateur et conseiller spécial auprès du vice-président de la Commission canadienne de l'immigration et du statut de réfugié. Il a occupé différents postes de direction, notamment auprès de la Chambre de commerce du Canada, de la Fédération canadienne des sciences sociales et du Bureau canadien de l'éducation internationale. Ayant obtenu un diplôme du Collège Loyola à Montréal, il détient également un doctorat en sciences politique émis par l'Université McGill, et a T charg de cours invité à l'Université Riyad (King Saud University) en Arabie Saoudite. Il a publié de nombreux ouvrages sur les rapports entre la religion et l'État dans les pays islamiques, la religion et le développement du monde arabe ainsi que sur la politique étrangère.*

Être une immigrante qui cherche du travail au Canada est une tâche difficile. Que ce soit la discrimination fondée sur le genre, la race ou les qualifications de l'étranger, les immigrantes sont déqualifiées régulièrement. Pour comprendre la déqualification des immigrantes, la Fondation canadienne des relations raciales a supporté financièrement deux études.

Dans la première étude, Dlamini (Ph.D.) et Anucha (Ph.D.) ont examiné un échantillon d'immigrantes de la région de Windsor, en Ontario, et étudié comment ces femmes avaient négocié les cultures au travail au Canada. Plus spécifiquement, l'enquête a permis d'évaluer comment les immigrantes avaient converti leur expertise acquise à l'étranger, afin de l'utiliser dans l'économie canadienne; comment le genre et la race avaient servi d'arbitres dans le processus d'adaptation du capital social et humain acquis à l'étranger, puis influencé l'accès aux possibilités d'emploi pour les immigrantes. Les chercheurs ont commencé par trouver les ressources que les immigrantes avaient utilisées pour obtenir un emploi; les connaissances culturelles de leur pays d'o travail sur le marché canadien. Par ces domaines thématiques de recherche, les chercheurs espéraient relever les pratiques qui avaient amélioré la participation des immigrantes au marché du travail canadien; démêler patiemment les façons d'élaborer des règles de travail sensibles à l'aspect culturel; apporter une contribution à la documentation représentant mieux la vie des immigrantes.

En raison de la complexité des thèmes de recherche, Dlamini et Anucha ont employé une méthode comportant

then analytically integrated and used it in order to provide a nuanced understanding of the work experiences of immigrant women. Data were integrated from in-depth interviews with 40 immigrant women, members of six community organizations providing services specifically to women (and largely immigrant women), focus groups combining participants from both parties, and organizational profiles of the aforementioned six organizations.

Findings suggest that while newcomer organizations do have the capacity to provide employment support to immigrant women, this support is mainly limited to resume preparation and, where necessary, some English language learning. Unstable or restricted funding is a major challenge that affects the ability to provide comprehensive employment supports and to shift resources to meet changing or emerging women's needs. As a result, contrary to the popular belief that these organisations help newcomers secure jobs, findings show that the vast majority of women interviewed found employment through personal connections and word of the mouth, not as a result of their participation in these organisations.

Work experiences vary according to the positions women hold in society. Gender related work experiences are not uniform and are mediated by and through racial configurations. The status of being a racialised immigrant who has searched for and with difficulty secured a job that is different from and lower than what women are qualified to do puts them in vulnerable positions. Knowledge about existing policies aimed at redressing acts of racism and sexual harassments is meaningless to those who are vulnerable and occupy marginal positions in the Canadian economic hierarchy. Fear of retribution and women's distrust of the justice system or fear of losing jobs; contribute to the way that women negotiate the unfair treatments they are subjected to in the work place.

The second study was conducted by Professor Marie-Thérèse Chicha. The study sought to first, understand why certain immigrant women succeed in finding skilled employment while the majority fail, and second, highlight the deskilling process. Deskilling is the discrepancy between qualifications and the job occupied and can be measured to varying degrees.

The study brought to light the difficult employment situation that women from Latin America, Haiti, Africa, West Asia and Eastern Europe live in. Before coming to Montreal, all these women were professionals with university degrees. They were psychologists, nurses, teachers, accountants, economists, engineers, physicians, lawyers,

plusieurs stades et permettant de recueillir des données provenant de plusieurs sources; ensuite il y avait intégration analytique et utilisation du résultat afin de parvenir à une compréhension nuancée des expériences de travail des immigrantes. Les données intégrées provenaient d'entrevues approfondies avec 40 immigrantes, de membres de six organismes communautaires offrant des services spécifiquement aux femmes (dans une large mesure des immigrantes), de groupes de concertation comprenant des participants des deux parties, puis de profils organisationnels de ces six organismes.

Les constatations suggèrent que, bien que les organismes axés sur les nouveaux venus aient la capacité d'offrir aux immigrantes une aide à l'emploi, ce soutien est surtout limité à préparer un CV et, au besoin, à un peu d'apprentissage de l'anglais. Le financement instable ou restreint est une difficulté majeure qui a des répercussions sur la capacité d'apporter un soutien complet à l'emploi et de réorienter les ressources afin de répondre aux besoins changeants ou nouveaux des femmes. Par conséquent, contrairement à l'opinion répandue qui veut que ces organismes aident les nouveaux venus à se trouver un emploi, les constatations démontrent que la vaste majorité des femmes interviewées ont trouvé un emploi grâce à des relations personnelles et au bouche-à-oreille, non pas à la suite de leur participation aux activités de ces organismes.

Les expériences de travail varient en fonction des positions sociales des femmes. Les expériences de travail reliées au genre ne sont pas uniformes et découlent d'un arbitrage par l'entremise de configurations raciales. Le statut d'immigrante racialisée qui a cherché et obtenu avec difficulté un emploi faisant appel à d'autres qualifications, lesquelles sont inférieures à ce que possèdent ces femmes, place celles-ci dans des situations vulnérables. Les connaissances relatives aux politiques existantes et qui visent à rétablir les choses en ce qui concerne les actes de racisme et le harcèlement sexuel n'ont pas de sens pour celles qui sont vulnérables et occupent des postes marginaux dans la hiérarchie économique canadienne. La crainte de représailles et la méfiance des femmes face au système juridique ou la crainte de perdre un emploi influencent chez les femmes la façon de négocier les traitements inéquitables auxquelles elles sont assujetties au travail.

La deuxième étude a été réalisée par le professeur Marie-Thérèse Chicha. Cette étude avait d'abord pour objet de comprendre pourquoi certaines immigrantes réussissent à trouver un emploi qualifié alors que la majorité échoue et, ensuite, de mettre l'accent sur le processus de déqualification. La déqualification est l'écart qui existe entre les qualifications et l'emploi occupé, et elle se mesure à des degrés divers.

L'étude a fait ressortir la situation difficile de l'emploi pour

agronomists, etc. All of the women interviewed spoke French, had been in Canada for several years and had held at least one job.

The interviews highlighted that despite their high level of education these women were mostly in a disadvantageous position on the job market. In addition, women interviewed who were part of a visible minority group were often much more deskilled than others.

Forty-three percent of women interviewed were highly deskilled and their level of living is either hovering over or below the poverty line. That is the case of a mechanical engineer who is now delivering newspapers and of an ex-chief accountant who now supervises recess at a local school. Twenty-five percent were moderately deskilled and 32 percent can expect to find the same job they held in their home country, but only after overcoming several obstacles.

The situation of these women seems paradoxical as regards Quebec immigration policy, which favours highly qualified immigrants. The women surveyed were highly qualified but continue to face specific problems: deskilling, large salary gaps, high job insecurity and unemployment rate.

The accumulation of difficulties and a strong feeling of helplessness in understanding the obstacles and surmounting them leads to psychological distress for many of these immigrants in Quebec," noted Professor Chicha. "While many of these women expected to develop professionally in Quebec on an equal footing, it ends up being a mirage in most cases. Although many immigrant women do succeed in Quebec, many admit they would not do it again. That said, if we examine the global statistical data available, we realize that the problem isn't specific to Quebec, but present elsewhere in Canada and other countries. However, Quebec distinguishes itself by the proactive policies adopted to favour the equality of female workers and it is a shame to see that immigrants still don't have their fair share."

les femmes en provenance de divers coins du monde : Amérique latine, Haïti, Afrique, Asie occidentale et Europe orientale. Avant d'arriver à Montréal, toutes ces femmes étaient des professionnelles possédant un grade universitaire. Elles étaient psychologues, infirmières, enseignantes, comptables, économistes, ingénieurs, médecins, avocates, agronomes, etc. Toutes les femmes interviewées parlaient le français, étaient au Canada depuis plusieurs années et avaient occupé au moins un poste.

Les entrevues ont révélé que, en dépit de leur niveau de scolarité, ces femmes étaient dans la plupart des cas désavantagées sur le marché du travail. En outre, les femmes interviewées qui faisaient partie d'une minorité visible étaient souvent beaucoup plus déqualifiées que les autres.

Quarante-trois pour cent des femmes interviewées étaient grandement déqualifiées et leur niveau de vie était près du seuil de pauvreté ou en dessous. Tel est le cas d'un ingénieur en mécanique qui livre maintenant des journaux et d'un ancien chef comptable, aujourd'hui surveillante de récréations d'une école locale. Vingt-cinq pour cent des femmes étaient modérément déqualifiées, et 32 pour cent s'attendaient à trouver un emploi identique à celui qu'elles occupaient dans leur pays d'origine, mais seulement après avoir surmonté plusieurs obstacles.

La situation de ces femmes semble paradoxale par rapport à la politique d'immigration du Québec, car celle-ci favorise des immigrantes très qualifiées. Les femmes de l'enquête étaient très qualifiées, mais continuaient de se heurter à des difficultés spécifiques : déqualification, grands écarts de salaire, insécurité élevée au travail et taux élevé de chômage.

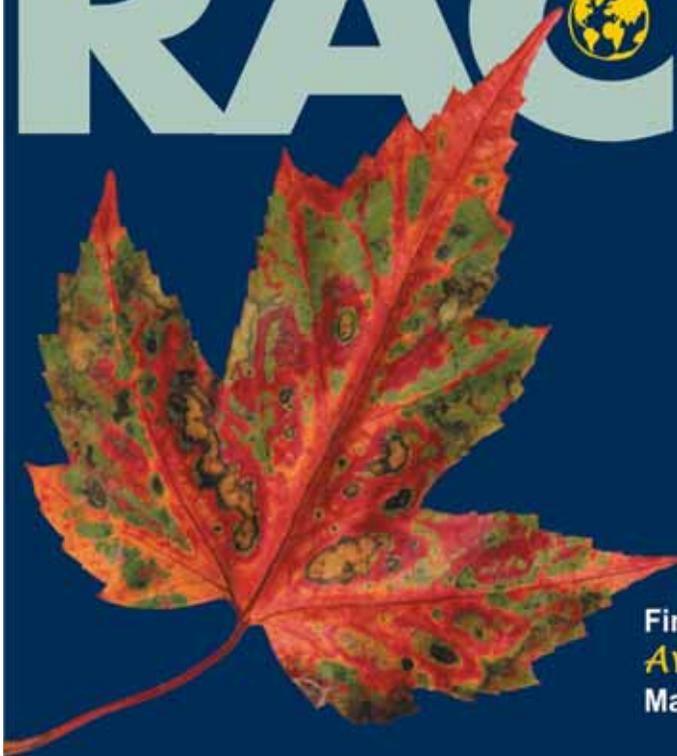
" L'accumulation de difficultés et un fort sentiment d'impuissance lorsqu'il s'agit de comprendre les obstacles et de les surmonter débouchent sur la détresse psychologique chez beaucoup de ces immigrantes au Québec, fait remarquer le professeur Chicha. Même si beaucoup de ces femmes s'attendaient à s'épanouir sur le plan professionnel au Québec, à y être traitées sur un pied d'égalité, cela finit par n'être plus qu'un mirage dans la plupart des cas. Bien que de nombreuses immigrantes réussissent au Québec, beaucoup avouent qu'elles ne recommenceraient pas leur parcours. Cela dit, si nous examinons les statistiques mondiales qui sont offertes, nous constatons que le problème n'est pas spécifique au Québec, mais qu'il est présent ailleurs au Canada et dans d'autres pays. Toutefois, le Québec se distingue par les politiques préventives qui ont été adoptées afin de favoriser l'égalité des travailleuses, et c'est une honte de voir que les immigrantes n'ont pas encore leur juste part. "



Inspire  
Excellence  
Achieve  
Change

The CRRF is accepting nominations for its prestigious *Award of Excellence* recognizing Best Practices in combating racism in Canada.

# ELIMINATE *Award of Excellence* RACISM



Six award categories:  
Aboriginal  
Education  
Community  
Corporate  
Government/Public  
Youth

Finalists will be invited to our *Awards Ceremony & Symposium* May 17 - 19, 2010 in Montreal, Quebec

**CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION**

4576 Yonge St., Suite 701, Toronto, Ontario M2N 6N4 Tel: 1-888-240-4936 (toll free) 416-952-3500 (local)  
info@crrf-fcrr.ca web site: www.crrf-fcrr.ca

# The Illusion of Equality: Highly qualified immigrant women in Montreal

Marie-Thérèse Chicha, Ph.D.  
Professor  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles

## ABSTRACT

Deskilling, which is being experienced by a growing number of immigrant women today, represents a huge challenge at the public policy level. It results in wasted skills and substantial socio-economic inequity. Although more and more studies are being conducted on this issue, the specific circumstances of women are often ignored in the research and, more specifically, with respect to policies. The aim of this study is to more fully understand the explanatory factors that lead to the deskilling of highly qualified immigrant women who have settled in Montreal.

## INCREASED RISK OF DESKILLING AMONG IMMIGRANT WOMEN

Statistical indicators show that, despite their high level of education, immigrant women in Canada and other OECD countries are at a disadvantage in the job market compared to immigrant men and native-born men and women. They also become deskilled at a distinctly higher rate than other groups. Immigrant women who are visible minorities have a particularly high deskilling rate, which reached 44% in 2006. Furthermore, speaking neither French nor English as their native language had a particularly negative impact on immigrant women and increased the risk of deskilling. Finally, the field of study was significant: immigrants with diplomas in human and social sciences and in administrative sciences were the most likely to become deskilled.

## A SITUATION OF SYSTEMIC DISCRIMINATION

The deskilling problem within the female immigrant population is cause for debate on two issues: is deskilling real or simply apparent and, if it is real, is it lasting or temporary? The small number of studies on this subject has not enabled us to establish a convergence of results due to the many different methodologies employed; however, recent research from Canada and other OECD countries shows that deskilling is a real and lasting issue, and that the risk is clearly higher for immigrant women. Despite such interesting results, these studies do not explain how deskilling occurs. They do not help us understand how and why some immigrant women become deskilled while others do not. To shed some light on these questions, we consulted qualitative studies that specifically addressed the career integration of immigrant women, especially studies with a particular focus on deskilling. An early result that became very clear in these studies was the multidimensional features of immigrant women's deskilling: no matter where they came from, or which region they settled in, immigrant women faced many of the same obstacles.

A second point to come out of the research was the dynamic nature of deskilling. Qualitative approaches emphasize the process that leads to inequality and to deskilling, a process that features interactions between the various actors, their practices and behaviours. At every stage of entry into the labour market, immigrant women encountered obstacles that overlapped and increased inequality.

A multidimensional and dynamic perspective is essential in understanding deskilling, but it is not enough. How to explain the higher rate of deskilling among immigrant women as compared to male immigrants or natives-borns with the same level of education? Based on the case studies examined, this greater vulnerability can be explained by cross-discrimination due to

gender, being of foreign origin, belonging to an ethnic racial group and other criteria. This cross or intersectional discrimination permeates the practices, behaviours and rules of influential policy makers such as the State, businesses, professional associations, universities and the immigrated family.

To thoroughly examine the deskilling of immigrant women, we focused on four aspects:

- Strategies used by the immigrated family unit
- Recognition of foreign credentials
- Access to education for career transition
- Business practices

## Methodology

In order to study the impact of deskilling on highly qualified immigrant women in Montreal, we used a qualitative methodology based on a survey of 44 women and many resource persons. The women had to have obtained a university degree from their country of origin, had been in Canada for several years, had to have held at least one job in Montreal and, at the time of the survey, spoke French well. The thematic grid used represents the four aspects above. Two-thirds of the women were visible minorities from Africa, West Asia, Latin America and Haiti, and one-third was from Eastern Europe. Close to two-thirds of the participants also had degrees in the pure and applied sciences or in the health sciences, and close to one-third of the women had degrees in the social sciences, literature, and administration, etc.

### DEGREES OF DESKILLING AND DIFFERENT CAREER PATHS

Analysis of our results led to the establishment of three differentiated groups based on the degree of deskilling:

- Group 1 (43% of participants): immigrant women with a job that did not require a post-secondary diploma and, in some cases, not even a high school diploma.
- Group 2 (25% of participants): immigrant women with qualified jobs requiring a lower level of post-secondary education than the education received prior to immigration.
- Group 3 (32% of participants): immigrant women with (or who are about to hold) a job that corresponded to the education they received prior to immigrating or who were very close to attaining their prior level of qualification.

A study of post-immigration career paths shows that they differ depending on the group. Immigrant women in Group 1 experienced stable or declining career paths, consisting of

a succession of precarious jobs; their standard of living was close to, if not under, the poverty level. Group 2 experienced a stable or ascending path, during which time most of the women had redirected their careers. They were thus able to obtain moderately qualified jobs that they seemed relatively satisfied with; their socio-economic status was, however, inferior to the one they would have attained with their pre-immigration diploma. Immigrant women in Group 3 quickly left precarious jobs accepted when they first arrived for employment or work placements in their original careers. Their socio-economic status was inferior to native-born co-workers, but, in the medium term, they will most likely reach a comparable level. In order to explain the differences between career paths, we studied the situation of immigrant women in each of the groups, using the four above-mentioned aspects.

### THE INFLUENCE OF TRADITION IN IMMIGRANT WOMEN'S FAMILIES

Four major elements of this strategy were studied: career priorities for the two spouses, the presence of and age of any children, sharing of domestic duties, and access to child care services. Major contrasts showed up in the three groups, enabling us to explain, at least partly, the differences in the degrees of deskilling:

- In Group 1, the husband's career is, proportionally, given priority, whereas in Group 3, both spouses were equal.
- The immigrant women in Group 1 had more children aged five years old or younger when they immigrated and at the time of the survey; Group 3 mostly included women who, when they immigrated and at the time of the survey, had no children.
- Sharing of domestic duties between spouses is still very unequal in all three groups.
- Problems obtaining child care in many ways hampers the career path of immigrants in Group 1.

The intersection of identities (immigrant, wife, mother) is strongly associated with deskilling, in the sense that gender roles are still very unchanged and support services to mothers of young children are difficult to obtain.

### Problems with foreign diploma recognition

Immigrant women and the resource persons that we met with were disappointed by the fact that during the entire diploma recognition process, the information provided is sometimes incomplete, contradictory or not very transparent. This is especially evident when employment authorization is granted by professional bodies, while the information

provided by the various stakeholders is not always fully coordinated. Candidate support was another weakness that needed to be addressed, especially in terms of the limited amount of upgrading offered, the lack of logistical and financial support when preparing for equivalence exams, and problems obtaining practical work placements to learn about the profession. These problems were especially apparent in immigrant women with medical degrees, who have a real battle ahead of them, as detailed in the study.

In Groups 1 and 2, many immigrant women gave up from the start on applying for employment authorization because of the problems that they anticipated in obtaining it. Some had neither the time nor money to go through the process. However, in Group 2, there were also immigrated physicians who, despite having passed their exams, were not able to land a medical residency, a major deterrent to integrating physicians with foreign diplomas. Immigrants in Group 3 were able to obtain employment authorization despite the many obstacles they encountered. They were able to benefit from favourable conditions such as admission to continuing education or support from a small network of Quebec professionals.

### **A QUEBEC DIPLOMA: A GUARANTEE OF SUCCESS?**

One solution that would seem logical and useful in dealing with the non-recognition of foreign diplomas would be to obtain a Quebec diploma. Has this factor truly helped limit deskilling and, if so, under what circumstances? Our results demonstrate what some recent studies have revealed: that obtaining a degree from the host country has a rather limited effect on career integration and the risk of deskilling. In fact, some of the immigrant women who wanted to redirect their careers ended up in Group 1 or 2. In the highly deskilled group were women who, because of a lack of adequate directional services, chose career transitions that did not necessarily lead to employment possibilities. This group also included immigrant women who had been redirected to short-term training leading to ghettoized jobs such as industrial sewing machine operators. Women in the moderately deskilled immigrant group made more strategic transitional choices that led to careers that did not require university degrees, but in which there were job openings. Our analysis has led us to observe that the continuing education system, with the funding available, course content and types of access, in many ways does not reflect the characteristics and needs of highly qualified immigrant women.

### **DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE: STILL A DISTINCT REALITY**

Discrimination in the workplace can be very overt or very subtle, hidden as it is behind professional requirements that look objective (modern racism and sexism). It can also take on the form of human resources management practices said to be "neutral," but which are disproportionately negative in terms of gender, national origin and other criteria.

A number of obstacles prevent immigrants from landing jobs commensurate with their qualifications:

- Several of the participants felt that the lack of a Quebec professional network was a serious disadvantage; being part of a professional network helped prevent deskilling for some of the immigrant women in Group 3.
- Foreign diplomas are either ignored by employers who post qualified jobs or are seen as counterproductive in less qualified jobs.
- Not having Quebec career experience is very often seen as an insurmountable obstacle, with employers being unable to specify exactly what it means to them.

Immigrant women in Group 1 received very little training or were rarely promoted within organizations employing them; it appeared that they had hit the concrete ceiling. Their incomes were very low, due to the poor combination of hourly wages and number of work hours. These immigrants had also at times been subjected to exploitive situations by their employers.

Group 3 immigrant women in qualified jobs encountered to discriminatory behaviours in the workplace that tended to instill doubts regarding their true abilities. In our study, this primarily affected women who were visible minorities.

### **CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS**

Our results show a high rate of deskilling among our participants: 43% are highly deskilled and 25% are moderately deskilled, even after several years in Quebec. Most of the women who did not become not deskilled (32%) spent one or more years in

jobs that involved upgrading their qualifications.

The multidimensional nature of deskilling is clearly demonstrated in our study: four series of variables - family strategies, recognition of foreign diplomas, qualification possibilities, and workplace discrimination - played a significant role in the presence and rate of deskilling.

Our results show that deskilling must also be approached proactively: studying career development shows the importance of interdependence between actors, their practices and decisions. Obstacles may accumulate and overlap during this time, causing irreversible deskilling for a large number of immigrant women. Some of the participants remained trapped within a vicious circle of deskilling due to demanding family obligations and problems getting their foreign diplomas recognized, unsuccessful career transitions and precarious employment. At the other extreme, immigrant women who arrived in Quebec as single women without children and who were able to overcome the problems of foreign diploma recognition were only slightly and temporarily deskilled. Therefore, it is critical to study deskilling if we wish to fully understand its causes and develop effective policies to counter it.

Finally, we were able to observe the central role played by the intersection of several specific grounds of discrimination: gender, belonging to a visible minority group and being of foreign origin. Immigrant women who intersect at these three grounds are subject to more frequent and serious discrimination, especially with respect to access to or entry into qualified employment. Our results lead us to conclude that immigrant deskilling corresponds to a typical situation of systemic discrimination.

This analysis has led us to make several recommendations regarding government policy, with an emphasis on consistency in planning and cooperation among partners. Implementation of these recommendations requires a major change of course. In order for this reorientation to have any real impact, government authorities must understand the scope of the problem and take appropriate action, especially with respect to funding, still a major obstacle in immigration and integration policies in Quebec. We have also made suggestions for future studies that include applying the systemic approach to deskilling to other groups and validation using larger samples. The specific circumstances of visible minorities should be more accurately documented and analyzed, as well as the role of continuing education and career transition. Until now, the area of deskilling has been greatly unexplored, even though its impact is significant. It would therefore seem vital to develop a multidisciplinary stream of research on the subject.

## JOIN THE CRRF IN ELIMINATING RACISM IN CANADA

***DIRECTIONS***: Research and Policy on Eliminating Racism/Recherche et politique sur l'élimination du racisme is unique in its focus on anti-racism.

By providing a national forum for original anti-racism and human rights research and constructive dialogue, ***DIRECTIONS*** promotes awareness, knowledge and discussion of critical issues – with the ultimate goal being the elimination of racism in Canada.

As a not-for-profit organization, the CRRF relies on contributions and sponsorship to fund the publication and distribution of this important journal.

Please join the CRRF and other leading Canadian organizations and institutions in helping ***DIRECTIONS*** to fulfill its vital mandate. For information about the levels of support, please contact the:

Canadian Race Relations Foundation  
4576 Yonge St., Ste. 701  
Toronto ON M2N 6N4  
1-888-240-4936  
info@crr.ca



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

Marie-Thérèse Chicha, Ph.D.  
Professeure titulaire  
École de relations industrielles  
Université de Montréal

Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles

## INTRODUCTION

Les politiques d'immigration des pays économiquement avancés sont aujourd'hui de plus en plus sélectives et privilégient les personnes immigrées<sup>2</sup> hautement qualifiées. Parallèlement, les données statistiques relatives à ces personnes indiquent que nombres d'entre elles, une fois arrivées en terre d'accueil, se retrouvent captives d'emplois mal rémunérés et peu qualifiés. Cette situation de déqualification qui semble prendre de l'ampleur au Canada entraîne un gaspillage important de capital humain et, du même coup, accentue les inégalités socio-économiques en créant une nouvelle classe de travailleurs pauvres. Cette problématique fait l'objet d'un nombre croissant d'études qui toutefois ne considèrent pas le genre comme une variable centrale pouvant entraîner des situations spécifiques. Comme le soulignent de nombreux auteurs, la déqualification a été généralement examinée sans analyse spécifique selon le genre (Boucher 2007; Iredale 2005; Kofman 1998; Oso Casa et Garson 2005; Tastsoglou et Preston. 2006). De façon générale, la situation des immigrées qualifiées fait encore l'objet de peu de recherches comparativement, par exemple, à celle des immigrées victimes de trafic à des fins de prostitution ou des travailleuses domestiques tenues dans un état de servilité (Morokvasic 2008). Or des études récentes (Basran et Zong 1998; Galarneau et Morissette 2008; Goldmann et al. 2009; OCDE 2007; Reitz 2007; Riano et Baghdadi 2007; Salaff et Greve 2004) indiquent que les immigrées sont particulièrement affectées par la déqualification, notamment lorsqu'elles viennent de pays du Sud. Un certain nombre de chercheurs ont tenté de cerner les causes de ce désavantage additionnel vécu par les immigrées et ont mis en évidence le rôle des discriminations multiples, souvent simultanées, qu'elles subissent en raison du sexe, de l'origine étrangère et de l'appartenance à un groupe de minorités visibles ou ethniques<sup>3</sup>.

La situation des immigrées qualifiées ayant été jusqu'ici peu étudiée, les politiques d'immigration et d'intégration n'ont pas pris en considération les problèmes spécifiques qu'elles rencontrent. Ceci explique la persistance des désavantages de cette catégorie de population : écarts salariaux importants, grande précarité d'emploi et taux de chômage plus élevés que les autres groupes de travailleurs.

Une telle situation a des implications non seulement sur le plan de l'équité mais aussi en termes d'efficacité économique (Dumont et Isoppo 2005). Elle contrevient au droit fondamental à la non discrimination et à l'égalité consacré par la Charte des droits et libertés du Québec et elle entraîne également des coûts importants. Au plan individuel, elle se traduit par des revenus plus faibles que ceux qui étaient attendus, une démotivation et une perte de confiance en soi. Au plan collectif, le Conference Board du Canada (2004) estime que les pertes attribuables à la non reconnaissance des diplômes pour l'ensemble des travailleurs au Canada sont de l'ordre de 4, 1 à 5,9 milliards de dollars, dont 74% liés aux travailleurs immigrés. Étant donné ces impacts, notre étude a pour objectif de cerner les facteurs explicatifs de la déqualification subie par les immigrées qui arrivent à Montréal dotées d'un diplôme de niveau universitaire obtenu dans leur pays d'origine. En comparant les situations des immigrées déqualifiées à divers degrés à celles qui ont pu éviter la déqualification, nous souhaitons

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'imbrication très étroite des motifs de discrimination a donné lieu à une nouvelle approche désignée par discrimination intersectionnelle sur laquelle nous revenons plus loin.

mieux saisir les variables explicatives de ce phénomène et offrir certaines recommandations en matière de politiques et de recherches.

Le plan de ce rapport est le suivant :

le chapitre 1 présente un portrait statistique de la situation en emploi des immigrées; le chapitre 2 présente la problématique de notre étude à partir d'une revue des écrits sur le sujet; le chapitre 3 expose la méthodologie suivie et le chapitre 4 trace le portrait de la déqualification subie par les immigrées de notre échantillon. Les chapitres suivants sont successivement consacrés à l'analyse de diverses dimensions explicatives de cette déqualification : la stratégie de l'unité familiale immigrée (chapitre 5), la reconnaissance des diplômes étrangers (chapitre 6), la formation continue et la réorientation professionnelle (chapitre 7) et, enfin, la discrimination en milieu de travail (chapitre 8). En conclusion, le chapitre 9 présente une synthèse des résultats ainsi que nos recommandations.

## JOIGNEZ VOS EFFORTS À CEUX DE LA FCRR POUR ÉLIMINER LE RACISME AU CANADA

**DIRECTIONS** : Recherche et politiques sur l'élimination du racisme - se démarque des autres publications par son étude approfondie de la lutte contre le racisme.

Par la création d'un forum national favorisant le dialogue constructif et la recherche sur les droits de la personne et la lutte contre le racisme, **DIRECTIONS** met l'accent sur la sensibilisation du public, le développement des connaissances et la discussion des questions délicates se rapportant à la lutte contre le racisme au Canada.

En tant qu'organisme à but non lucratif, la Fondation compte sur les contributions financières et les partenariats pour être en mesure de financer la publication et la distribution de cet important ouvrage.

Joignez vos efforts à ceux de la Fondation et des autres organismes et institutions d'avant-garde en contribuant au mandat essentiel de cette publication.

Pour obtenir des renseignements sur les niveaux de financement, veuillez communiquer avec :

### Fondation canadienne des relations raciales

4576, rue Yonge, bureau 701  
Toronto (Ont.) M2N 6N4  
1 888 240-4936  
info@crr.ca



## CHAPITRE 1. LES IMMIGRÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : PORTRAIT STATISTIQUE

De nombreuses enquêtes indiquent que les immigrées sont, en général, nettement plus désavantagées sur le marché du travail, que les trois autres groupes auxquels on les compare, soit les immigrés ainsi que les femmes et les hommes natifs. Dans ce chapitre, nous approfondirons cette question en examinant en premier lieu quelques indicateurs de leur situation sur le marché du travail montréalais. En deuxième lieu, nous exposerons les données statistiques sur les diverses facettes de la déqualification qu'elles subissent ainsi que leurs liens avec des variables, telles que l'origine ethnique ou le domaine d'études. Cela permettra de mieux définir ce problème, son ampleur et sa persistance.

### 1.1 L'INÉGALITÉ DES IMMIGRÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À MONTRÉAL.

#### Niveaux de scolarité

Une caractéristique importante de la population immigrée, qui a d'ailleurs tendance à être de plus en plus marquée, est son niveau de scolarité nettement plus élevé que celui de la population native, conséquence d'une sélection qui attribue un poids élevé aux diplômés. Le tableau ci-dessous montre que le pourcentage d'immigrées détenant un diplôme de niveau universitaire est plus du double que celui des natives. Un ratio encore plus élevé est observé chez les hommes<sup>4</sup>.

**Tableau 1** : Répartition selon le plus haut niveau de scolarité et le statut d'immigré (personnes immigrées arrivées au Canada entre 2001 et 2006 uniquement) et le sexe, région métropolitaine de recensement Montréal, personnes âgées de 15 ans et plus, 2006, en %

Niveau de scolarité	Immigrées	Natives	Immigrés	Natifs
Inférieur au DES	14,7	21,5	11,8	21,7
DES ou équivalent	16,1	24,5	13,7	22,5
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	6,9	10,6	5,8	16,7
Certificat ou diplôme collégial	11,9	18,4	10,4	15,9
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au bac.	9,3	5,9	8,8	4,5
Bacc.ou diplôme universitaire supérieur	41,0	19,1	49,4	18,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Statistique Canada, recensement 2006 (données échantillon 20%), no 97-562-XCB2006017

<sup>4</sup>Les données statistiques sur le nombre d'années d'expérience professionnelle avant l'immigration ne sont pas disponibles

## Connaissances linguistiques

En ce qui concerne les connaissances linguistiques, la majorité des immigrées est allophone (68,2%) alors qu'une faible proportion est de langue maternelle française (18,1%) ou anglaise (9,9%). Le tableau 2 montre qu'au Québec, plus de la moitié des immigrées connaissent le français lors de leur admission.

### Taux d'activité et taux de chômage

**Tableau 2** : Connaissance du français et de l'anglais par les immigrées admises au Québec entre 2004 et 2008 (inclusivement)

Connaissance du français et de l'anglais	%
Français seulement	24,5
Français et anglais	31,4
Connaissant le français	55,9
Anglais seulement	18,9
Ni français, ni anglais	25,2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (2009). Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004-2008. Gouvernement du Québec.

En dépit de ces caractéristiques favorables à l'insertion professionnelle, les données statistiques indiquent que globalement leur situation en emploi est plus désavantageuse que celle des autres groupes de population, soit les immigrés ainsi que les hommes et femmes natifs. Ce constat est commun à tous les pays de l'OCDE, comme le soulignent Dumont et Liebig (2005; 10) :

*All considered, the overall picture of the labour market integration of immigrant women in OECD countries presents itself as a segmented labour market where one essentially observes that immigrant women tend to share the same characteristics of employment as women in general, but generally in a more pronounced fashion (...) The situation of women who were not born in the OECD area appears to be even more unfavourable.*

Le taux d'activité des immigrées dénote un écart important avec chacun de ces trois groupes tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessous.

Il en est de même pour le taux de chômage, bien que dans ce cas, il soit assez proche de celui des immigrés; contrairement au tableau précédent, l'écart le plus élevé est par rapport aux natives<sup>5</sup>.

**Tableau 3** : Taux d'activité selon le sexe et l'origine nationale, région métropolitaine de recensement Montréal, 15 ans et plus, 2006

	Immigrées	Natives	Immigrés	Natifs
Taux d'activité	54,4	63,5	69,4	73,3

Source : Statistique Canada, recensement 2006 (données échantillon 20%), no 97-562-XCB2006017

**Tableau 4** : Taux de chômage selon le statut d'immigré et le sexe, région métropolitaine de recensement Montréal, personnes âgées de 15 ans et plus, 2006

	Immigrées	Natives	Immigrés	Natifs
Taux d'activité	54,4	63,5	69,4	73,3

Source : Statistique Canada, recensement 2006 (données échantillon 20%), no 97-562-XCB2006017

L'analyse des données du recensement de 2001 indique qu'un facteur qui influence positivement le taux d'activité des immigrées est le bilinguisme qui, en même temps, diminue leur taux de chômage.

Godin (2004), qui analyse l'insertion en emploi de la population immigrée arrivée entre 1997 et 2000, note que ceux qui viennent avec le statut de conjoints (très majoritairement des femmes) ont un taux d'activité plus faible et un taux de chômage plus élevé que ceux qui arrivent comme requérants principaux<sup>6</sup>.

Quant on examine le nombre d'heures travaillées, on observe que le pourcentage d'immigrées travaillant à plein temps est légèrement plus élevé que celui des natives (78,8% contre 75,6%) ; par contre il est plus faible que celui des immigrés qui se situe à 89,6%. (Mongeau et Pinsonneault 2007). Enfin, leur répartition entre les divers secteurs d'activité, montre que les immigrées se distinguent des natives notamment sur deux plans :

- elles sont près de deux fois plus nombreuses à travailler dans le secteur secondaire notamment dans certaines industries telles que le vêtement
- elles sont beaucoup moins nombreuses à travailler dans les services publics. (Mongeau et Pinsonneault 2007).

### Écart salarial

En ce qui concerne les revenus, les données relatives au Québec indiquent que l'écart de revenus est très important et davantage influencé par le sexe que par l'origine nationale, comme en témoignent les chiffres du tableau ci-dessous.

La situation est particulièrement difficile pour les immigrées récentes, puisque des projections montrent qu'elles

<sup>5</sup>Il serait intéressant d'explorer les raisons de ce contraste entre taux d'activité et taux de chômage.

<sup>6</sup>Lorsqu'un couple fait une demande d'immigration, il doit désigner un requérant principal, dont les caractéristiques (diplôme, expérience de travail, connaissances linguistiques) comptent davantage dans la grille de sélection et un conjoint, dont les caractéristiques comptent nettement moins.

**Tableau 5** : Ratio du revenu moyen selon le statut d'immigration et le sexe, personnes âgées de 15 ans et plus ayant travaillé à plein temps toute l'année, Québec, 2000 et 2005

	Immigrées récentes	Immigrées	Natives	Immigrés récents	Immigrés	Natifs
2000	57%	69.9%	74.0%	78.0%	96.4%	100.0 %
2005	54.0%	68.0%	73.7%	73.1%	91.4%	100.0%

Source : Recensement de 2006 Statistique Canada 97-562-XCB2006008

devraient connaître un accroissement drastique de leurs revenus pour pouvoir espérer une convergence avec le revenu des natives. Comme l'expliquent Frénette et Morissette (2005) cela s'explique en partie par la détérioration des revenus relatifs qu'elles reçoivent lors de leur entrée sur le marché du travail canadien<sup>7</sup>. Cette analyse amène à conclure que l'inégalité de revenus est loin d'être un phénomène secondaire et passager pour les immigrées.

## 1.2 Caractéristiques de la déqualification des immigrées

Les indicateurs examinés ci-dessus donnent une idée globale des désavantages que la population immigrée rencontre sur le marché du travail au Canada ou au Québec. Cependant, comme le souligne l'OCDE (2007; 142) :

*L'insertion sur le marché du travail ne se mesure pas seulement à l'aune du taux d'emploi, mais peut aussi être appréciée au regard de l'adéquation entre qualifications et emplois. De ce point de vue, on constate que les immigrés qualifiés rencontrent des difficultés spécifiques dans tous les pays de l'OCDE.*

Avant d'estimer l'ampleur de la déqualification ainsi que les facteurs qui l'influencent, il est nécessaire de la définir. L'encadré ci-dessous présente diverses définitions et mesures de la déqualification (Chicha et Deraedt 2009).

### Encadré 1 : Définitions et mesure de la déqualification

Les données de l'Institut de la Statistique du Québec indiquent que le taux de surqualification<sup>7</sup> de l'ensemble des Le terme déqualification n'est pas utilisé par tous les auteurs: certains lui préfèrent suréducation, surqualification ou déclassement, d'autres les emploient indifféremment. Une recension des écrits sur le sujet indique qu'ils désignent en général un même phénomène, soit la non correspondance entre

- le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant;
- Le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce.

La déqualification pourrait être définie comme:

- le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées
- le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés

<sup>7</sup>Ce constat vaut aussi pour les hommes immigrés

Trois types de mesure de la déqualification sont alternativement utilisés par différents auteurs (OCDE, 2007)

- Une mesure normative qui fixe a priori une correspondance entre niveau d'étude et niveau de qualification d'un emploi. elle repose sur un appariement entre la nomenclature internationale pour l'éducation (ISCED) et la Classification internationale type des professions (CITP)<sup>8</sup> selon laquelle les travailleurs hautement qualifiés correspondent aux catégories 1 à 3 de la CITP et recouvrent notamment les cadres supérieurs de l'administration publique et privée, les professions intellectuelles et scientifiques, les techniciens. Les travailleurs moyennement qualifiés correspondent aux Catégories 4 à 8 de la CITP, qui recouvrent, entre autres, employés de bureau, gardes d'enfants, cuisiniers, vendeurs, secrétaires ainsi que des emplois manufacturiers et du secteur primaire. Enfin la Catégorie 9 de la CITP regroupe les ouvriers et les employés non qualifiés, par exemple les femmes de ménage.
- *Une mesure statistique* qui consiste à comparer le niveau d'études des individus à la moyenne nationale observée pour l'emploi considéré. Les auteurs considèrent généralement qu'il y a déqualification lorsque le nombre d'années d'études des individus est supérieur de plus d'un écart-type à la moyenne d'un emploi donné. Selon l'OCDE (2006), les mesures normatives et statistiques sont assez similaires.
- *Une mesure par auto-déclaration* qui repose sur l'opinion des travailleurs eux-mêmes quant à la concordance entre leur niveau d'études et celui qui est requis par leur emploi. Cette mesure est empreinte d'une certaine subjectivité, qui peut être plus ou moins grande selon la formulation des questions qui sont posées. Dans certains cas, notamment, lors d'enquêtes qualitatives, il s'agit de la seule mesure possible.

travailleurs québécois aurait augmenté entre 1997 et 2007, passant de 22.2% à 27,2% en 2007 (Gagnon 2008), Le taux de surqualification se différencie aussi selon le sexe, les femmes ayant un taux de 29,5% et les hommes de 25.0%<sup>10</sup>. Selon Godin (2004) le taux de déqualification de la population immigrée<sup>11</sup> atteignait en 2002 : 38% chez les bacheliers, 35% chez les détenteurs de maîtrise et 20% chez ceux qui avaient un doctorat<sup>12 13</sup>.

Au plan international, des données de l'OCDE permettent de comparer la situation du Canada à celle d'autres pays, comme l'indique le tableau ci-dessous qui classe les pays selon un ordre décroissant du taux de déqualification des immigrés. On note que le Canada se place très haut dans la liste et qu'il y a un écart de 4.4% entre les femmes et les hommes.

**Tableau 6 : Taux de déqualification selon le sexe**

Source. Adapté de l'OCDE, 2007 : "Perspectives des migrations internationales.", Tableau II.3, p. 150 : La déqualification est mesurée selon l'approche normative et les données sont relatives aux années 2001 ou 2005 selon les pays.

	Née à l'étranger	
	Femmes	Hommes
Espagne	47.6	38.8
Canada	27.6	23.2
Italie	27.4	19.9
Belgique	24.6	19.4
Allemagne	23.6	17.9
Australie	21.6	17.4
Danemark	19.7	17.5
France	18.8	12.9
Royaume-Uni	17.0	18.4
Pays-Bas	16.6	16.9
Suède	17.0	18.4
Suisse	16.6	16.9

Le tableau ci-dessous indique le taux de déqualification pour l'ensemble du Canada, tel qu'estimé par Galarneau

<sup>8</sup> Source : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

<sup>9</sup> Le terme surqualification de l'ISQ correspond à ce que nous désignons dans ce rapport par déqualification. L'ISQ le calcule en comparant le niveau d'études des travailleurs avec le niveau de compétence exigé par l'emploi qu'ils occupent (ISQ 2007)

<sup>10</sup> L'ISQ ne présente cependant pas de données spécifiques sur la population immigrée.

<sup>11</sup> Population arrivée au Québec entre janvier 1997 et juin 2000.

<sup>12</sup> Gagnon (2008) distingue selon le sexe et non selon le statut d'immigration; Godin (2004), par contre, se concentre sur la population immigrée uniquement mais ne détaille pas les données en fonction du sexe.

<sup>13</sup> Les taux différents selon les études reflètent la diversité des échantillons étudiés et des définitions retenues.

et Morissette. Il s'agit de la proportion de diplômés universitaires occupant un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires. La population immigrée récente est arrivée dans les 5 ans précédant la date indiquée dans le tableau, alors que la population immigrée de longue date est arrivée entre 11 et 15 ans avant la date indiquée.

### Durée de séjour emploi et déqualification

Trois constats se dégagent du tableau ci-dessus :

**Tableau 7** : Taux de déqualification selon le sexe et la durée de séjour. Canada<sup>14</sup>

Immigrées				Immigrés			
Récentes		De longue date		Récents		De longue date	
1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
36	40	24	29	22	28	12	21

Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.

- Le taux de déqualification est nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes et ce quelle que soit la durée de séjour.
- Il augmente entre 1991 et 2006 pour toutes les cohortes et toutes les durées de séjour
- Il demeure important même après plus de 10 ans de séjour.

Ainsi les auteurs concluent que:

*(...) les difficultés constatées chez les immigrés récents, s'étendent aujourd'hui aux immigrés de plus longue date. Cela porte à croire également que les difficultés des immigrés récents ne sont pas nécessairement temporaires. (Galarneau et Morissette 2008; 16)*

Goldmann et al. (2009), notent également que les immigrées ont beaucoup plus de difficultés que les immigrés à trouver un emploi correspondant à celui qu'elles avaient dans leur pays d'origine et que cela est durable. Leur analyse des données de l'enquête longitudinale sur les immigrants au Canada (ELIC) fait ressortir que six mois après leur arrivée, seulement 10% des femmes étaient employées dans une profession correspondant à leur emploi pré-migration; ce pourcentage atteignait 18% lors du 3ème cycle de l'enquête. Les chiffres comparables pour les immigrés étaient, respectivement, de 18% et 27%

Tous ces observations rejoignent le constat suivant de l'OCDE (2007; 151) :

*En tout état de cause, dans tous les pays, à l'exception de l'Irlande et du Portugal, les immigrés après plus de dix ans de séjour conservent un taux de déclassement plus important que les autochtones.*

<sup>14</sup> Les données des tableaux 7 à 10 ne sont pas disponibles pour Montréal

En ce qui concerne l'appartenance ou non à une minorité visible, on peut constater sur le tableau 8 que cette variable va de pair avec un taux élevé de déqualification. L'incidence de la déqualification chez les immigrées récentes des minorités visibles est extrêmement élevée atteignant 44% en 2006. Après plus de 5 ans de séjour elle demeure quand même à 34%.

**Tableau 8** : Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible, Canada

	Immigrées				Immigrés			
	Récentes		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
<b>Minorités visibles</b>	45	44	29	34	26	31	16	24
<b>Non-Minorités visibles</b>	21	29	15	20	13	19	7	13

Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.

Une autre variable qui recoupe, en large partie la précédente, est la région d'origine. Les immigrées originaires d'Asie du Sud et du Sud-est sont les plus désavantagées, suivies par celles de l'Amérique centrale et du Sud ainsi que des Caraïbes. Les immigrées originaires d'Amérique du Nord ou d'Europe du Nord et de l'Ouest sont nettement moins touchées.

Le degré de déqualification est aussi lié à la langue maternelle, qui elle aussi recoupe en partie les deux variables précédentes, est associée au degré de déqualification (tableau 9). On peut constater que le fait de ne pas avoir le français ou l'anglais comme langue maternelle accentue considérablement le risque de se trouver dans une profession à faible niveau de scolarité et que ce désavantage est plus marqué pour les femmes.

Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2. : Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et la langue maternelle, Canada

	Immigrées				Immigrés			
	Récentes		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
<b>Français</b>	18	26	16	18	13	20	7	16
<b>Anglais</b>	25	31	18	23	14	20	9	15
<b>Autre</b>	42	42	28	31	25	29	15	22

Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.

Dans le même ordre d'idées, Wald et Fang, (2008) à partir de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, constatent que les personnes immigrées vivant dans des ménages où la langue la plus fréquemment utilisée n'est ni le français, ni l'anglais, voient leur risque de déqualification augmenter de 10%.

Bien que comme le soulignent Galarneau et Morissette : la langue maternelle soit un indicateur imparfait des compétences linguistiques, nous ne disposons malheureusement pas de données permettant de déterminer la différence dans les taux de déqualification entre les immigrées de langue maternelle autres que le français et l'anglais mais qui connaissent l'une ou l'autre de ces langues et les immigrées qui ne connaissent ni l'une ni l'autre.

Le tableau 10 confirme que le champ d'études a aussi une incidence sur le taux de déqualification. Les constats suivants peuvent en être dégagés :

- le taux de déqualification est systématiquement plus élevé chez les immigrées, quel que soit le champ d'études, la période d'immigration ou la durée de séjour.
- c'est dans les champs d'études non appliquées qu'il est le plus élevé, notamment les sciences humaines et sociales (pour les deux sexes) et les sciences administratives (pour les femmes).
- bien que le taux de déqualification des diplômées en informatique soit systématiquement plus faible que celui des autres champs d'études, de façon surprenante il atteint un très haut niveau (31%) en 2006 pour les immigrées récentes.

**Tableau 10** : Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et le champ d'études (en %)

Champ d'études	Immigrées				Immigrés			
	Récentes		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
<b>Non appliquées</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>27</b>
Enseignement et beaux-arts	38	37	25	26	29	32	17	23
Sciences humaines et sociales	42	46	29	35	26	37	19	30
Sciences administratives	44	46	30	35	29	33	16	23
Autres	39	40	27	31	30	38	16	29
<b>Appliquées</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>17</b>
Génie	24	34	8	19	16	25	7	18
Maths, sciences. appliquées et technologies	29	35	26	31	20	27	12	20
Informatique	13	31	11	15	11	16	8	11
Santé	25	30	9	20	13	24	4	13

Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.

En résumé, la situation des immigrées diplômées universitaires sur le marché du travail tant au Canada qu'au Québec ou dans l'ensemble des pays de l'OCDE est un phénomène qui frappe par son ampleur, sa durée ainsi que ses liens avec l'appartenance ou non à une minorité visible, la région d'origine, les connaissances linguistiques et le champ d'études.

## Déqualification et revenus

Les conséquences négatives de la déqualification pour les immigrées se manifestent notamment au plan des revenus. C'est ainsi qu'une analyse relative aux immigrées résidant au Québec montre que les écarts de revenus entre elles et l'ensemble des femmes sont plus importants quand la scolarité est plus élevée (Mongeau et Pinsonneault 2007). Ceci résulte justement de ce que les immigrées diplômées universitaires sont davantage concentrées dans des emplois peu qualifiés que les non-immigrées ayant le même niveau de scolarité, avec tous les désavantages que cela implique en termes de salaires et de plus grand risque de pauvreté. (Picot 2004). En d'autres termes:

*Une scolarité élevée ne constitue pas une caractéristique porteuse des mêmes avantages pour les femmes immigrées que pour les femmes en général (...). Ce résultat témoigne de façon éloquente de l'importance des mesures visant à valoriser le capital humain apporté par ces femmes : meilleure adaptation du programme de francisation aux besoins spécifiques des femmes, reconnaissance des titres de compétences qui tiennent compte de la situation des femmes. (Mongeau et Pinsonneault 2007; 51).*

Wald et Fang (2008; 476). ont évalué la pénalité due au fait d'occuper un emploi en-dessous des qualifications que l'on détient. Ils notent que la déqualification entraîne une pénalité en termes de revenus plus élevée pour les personnes immigrées universitaires que pour que pour les natives. Ils concluent que (...), with respect to earnings, a proper job match is relatively more important for recent immigrants than for the Canadian-born

## CHAPITRE 2. LA DÉQUALIFICATION DES IMMIGRÉES : UNE SITUATION DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

### 2.1. Cadre général d'analyse de la déqualification

Tel qu'indiqué au chapitre précédent, depuis une quinzaine d'années environ le niveau d'éducation des personnes immigrées, à leur arrivée au Canada, ne cesse d'augmenter. Paradoxalement, dans une économie axée de plus en plus sur le savoir et les compétences, elles semblent éprouver des difficultés croissantes à bien s'intégrer sur le marché du travail. Cette situation qui va à l'encontre des prédictions de la théorie du capital humain a suscité beaucoup d'intérêt chez les chercheurs qui ont adopté diverses voies pour essayer de la comprendre. Dans ce chapitre nous commencerons par faire un bref portrait des recherches de nature économétrique qui ont examiné le lien entre revenus et niveau d'éducation de la population immigrée, et celles, beaucoup moins nombreuses, qui ont tenté de cerner les variables en lien avec la déqualification subie par une partie de cette population. Ces deux séries de recherches ne considèrent pas le genre comme une variable centrale et, de plus, elles ne permettent pas de saisir le processus par lequel la déqualification se produit. Afin de contourner ces limites, nous examinerons les études qui se sont intéressées de façon spécifique à l'intégration professionnelle des immigrées en s'appuyant principalement sur des approches qualitatives.

#### 2.1.1 Scolarité, revenus et déqualification

De nombreux auteurs ont essayé de comprendre pourquoi, à niveau de scolarité comparable, les personnes immigrées avaient des revenus inférieurs aux natives. De tels résultats s'accordaient mal avec la théorie du capital humain selon laquelle les qualifications représentées par les diplômes et l'expérience déterminent la productivité d'un individu et, par conséquent, son revenu d'emploi. Théoriquement, des facteurs tels que la nationalité, le sexe ou l'appartenance ethnique, ne devraient pas avoir d'influence significative et durable sur cette relation.

Les auteurs qui se sont penchés sur cette question (Adamuti-Trache et Sweet. 2005; Buzdugan et Halli 2009; Ferrer et Riddell 2008; Frénette et Morissette. 2005; Li 2001; Pendakur et Pendakur, 2002; Wilkinson et al. 2006), expliquent une partie des écarts par l'influence de variables telles que le diplôme étranger, l'expérience professionnelle, la profession ou le secteur d'activité. Par contre, une partie non expliquée persiste et pourrait, selon certains, être attribuable à l'influence de variables qui ne peuvent être observées, ce qui permet de maintenir le pouvoir explicatif de la théorie du capital humain; d'autres au contraire, suggèrent que l'écart non expliqué pourrait être attribuable à la discrimination liée au genre, à la race ou à l'origine étrangère, ce qui invaliderait du moins en partie cette théorie. Cependant, ils soulignent que cette discrimination ne peut être prouvée à partir des données agrégées utilisées. Il faut admettre que, quelle que soit l'interprétation donnée, de telles analyses mettent en évidence une situation problématique: le niveau d'éducation plus élevé des personnes immigrées ne leur garantit pas des résultats comparables à ceux des natives. Les auteurs suggèrent parfois que ce résultat pourrait être dû au type d'emploi peu qualifié occupé par les personnes immigrées hautement scolarisées mais n'explorent pas davantage cette piste.

Deux études récentes, traitant toujours du rendement monétaire de l'éducation étrangère, vont plus loin et examinent le rôle médiateur de la profession occupée au Canada dans la relation éducation-revenu. Wald et Fang (2008) à partir de l'enquête sur le milieu de travail et les employés, constatent l'incidence élevée de la déqualification parmi les personnes immigrées et le faible rendement monétaire des années de scolarité excédentaires. L'étude de Goldmann et al. (2009) établit clairement que ce sont les personnes dont la profession au Canada correspond à celle qu'ils avaient avant la migration, qui obtiennent les revenus les plus élevés. Le lien entre le revenu plus faible de la population immigrée et la déqualification est alors clairement mis en évidence.

Depuis une dizaine d'années, la déqualification de la population immigrée suscite un intérêt grandissant chez les chercheurs qui se préoccupent notamment de deux questions : la déqualification est-elle apparente ou réelle? Si elle est réelle, quelles en sont les causes? Selon McGuinness (2006), il n'existe pas encore de théorie de la déqualification, la plupart des auteurs ayant tenté de l'expliquer en l'intégrant dans des modèles économiques connus, notamment la théorie du capital humain. Selon cette dernière, la déqualification ne serait qu'un phénomène apparent ou temporaire. En effet, normalement, les travailleurs plus instruits ou détenant un bagage de qualifications élevé seront embauchés dans des emplois professionnels de haut niveau alors que l'inverse se produira pour les travailleurs peu qualifiés. Tout déséquilibre ne serait que temporaire car il émanerait d'une

mauvaise circulation de l'information. Le nouvel arrivant ne serait pas au courant des offres d'emplois correspondant à ses qualifications et, parallèlement, les employeurs n'auraient pas suffisamment d'informations sur le contenu des diplômes étrangers, ce qui les conduirait à sous estimer leur valeur. Dans un monde idéal, ce déséquilibre sera résolu une fois que les deux parties disposeront d'une information complète et fiable. Par un processus d'ajustements successifs, travailleurs et employeurs atteindront ainsi un optimum leur permettant de maximiser salaires et profits. L'influence des caractéristiques de genre ou d'origine nationale s'exercerait par le biais d'une moindre productivité, due à une plus faible accumulation de capital humain dans un contexte de calcul économique rationnel.

La déqualification pourrait aussi être attribuable à un surplus d'offre de certaines compétences sur le marché du travail, consécutive à la concurrence accrue d'une population native de plus en plus éduquée (Picot 2004 ; Reitz 2000 ; Wald et Fang 2008). La source du problème serait une sélection des candidats à l'immigration qui ne tiendrait pas compte des besoins du marché du travail. C'est l'opinion exprimée par Renaud et Cayn (2007) qui notent qu'au Québec, au bout de 5 ans de séjour, 68,7% des travailleurs sélectionnés, trouvent un emploi correspondant au moins à leur niveau de scolarité. Selon ces auteurs la déqualification s'estomperait au bout de quelques années, grâce au libre jeu du marché et à certaines politiques visant à corriger les lacunes des personnes immigrées au plan professionnel :

*However, from a market perspective or according to the law of supply and demand, we recognize that not all immigrants possess skill sets in high demand in the province of Québec. Couple this with the results showing that most of the variation in the rate of transition to a skilled job is related to level of education, prior employment level, prior visits to Québec, field of study, selection category and to actions like pre-landing job search and completing a French course in Québec and one might conclude that [this is] reflecting market capacities (Renaud et Cayn 2007; 388):*

La déqualification pourrait aussi n'être qu'apparente, ce qui s'expliquerait par une mesure incomplète des composantes du capital humain. En fait, les qualifications devraient inclure non seulement les diplômes mais aussi le type d'expérience professionnelle antérieure, la formation sur le tas ainsi que les compétences interpersonnelles, telles que la capacité de travailler en équipe, le leadership, les talents de communication. Ces éléments, difficiles à mesurer, pourraient être déficients même chez les individus détenant des diplômes supérieurs. Dans le même ordre d'idées, certains auteurs avancent une explication basée sur l'hypothèse de substitution, selon laquelle, pour les employeurs, les années excédentaires de scolarité compenseraient la faiblesse de l'expérience, des connaissances linguistiques ou des compétences interpersonnelles des travailleurs immigrés. (Sloane 2007).

L'interprétation de la déqualification inspirée de la théorie du capital humain met l'emphase sur les caractéristiques déficientes de l'offre de travail ou sur un dysfonctionnement temporaire du marché du travail. Elle amène à conclure que la déqualification n'est pas réelle ou qu'elle n'est qu'un phénomène passager s'estompant grâce à une amélioration du fonctionnement du marché du travail. Les politiques préconisées par une telle approche visent essentiellement l'offre de travail, par exemple:

- adapter les critères de sélection des candidats à l'immigration aux besoins du marché du travail,
- aider les personnes immigrées à combler leurs lacunes au plan professionnel,
- faciliter la circulation de l'information auprès des principaux acteurs

La présence de discrimination dans les comportements ou décisions des divers acteurs ou de rigidités dans leurs pratiques professionnelles n'est pas intégrée comme facteur explicatif de la déqualification.

Les conclusions inspirées de la théorie du capital humain sont difficiles à concilier avec nombreuses données qui montrent que la déqualification des personnes immigrées est ample et persistante et qu'une large portion demeure inexpliquée. Une étude récente de l'OCDE (2007) conclut qu'une partie importante de la déqualification observée ne disparaît pas même en utilisant une acception large du capital humain. Cette analyse a regroupé sous le terme de littératie certaines dimensions non mesurées du capital humain, telles que les compétences cognitives ou la maîtrise de la langue du pays d'accueil qui pourraient expliquer en partie la déqualification. À partir d'un modèle

logic, avec comme variable dépendante la probabilité d'être déclassé et, comme variables indépendantes, les caractéristiques individuelles ainsi que des indicateurs de littératie, notamment compétence en arithmétique, compétence de lecture et compréhension de textes schématiques, l'OCDE constate qu'un faible niveau de littératie augmente la probabilité de déqualification, mais qu'une proportion substantielle de cette dernière est attribuable à d'autres facteurs, dont possiblement la discrimination.

Au Canada, malgré l'importance accordée au niveau de scolarité et à l'expérience professionnelle dans la sélection des candidats à l'immigration, très peu d'études empiriques ont porté spécifiquement sur l'importance et les déterminants de la déqualification ou sur sa persistance. À partir de données de recensement, Boyd et Thomas (2002) se penchent sur la déqualification subie par les ingénieurs immigrés au Canada, et constatent que celle-ci est beaucoup plus élevée pour ceux qui proviennent de certaines régions d'origine. Leur analyse les conduit à conclure que cette déqualification ne peut s'expliquer par les différences de capital humain entre les divers groupes comparés et que ses causes sont complexes. Galarneau et Morissette (2008) montrent que certaines variables accentuent le risque de déqualification et que ce risque demeure substantiel même après un certain nombre d'années passées au Canada. Ils mettent en évidence le rôle déterminant de la région d'origine (surtout Asie du Sud et du Sud-est), d'une langue maternelle étrangère, de l'appartenance à une minorité visible et du sexe. Ils observent aussi que pour plusieurs personnes immigrées, la déqualification est un phénomène durable, ce qui pourrait s'expliquer par l'érosion des compétences.

En fait, il est logique de penser que si, au moment de son arrivée, un immigré n'a pas obtenu rapidement un emploi correspondant à ses qualifications, celles-ci risquent de perdre de plus en plus de valeur au fil du temps. Le fait pour un employé fortement déqualifié de quitter volontairement son emploi ne lui permet pas d'améliorer sa situation. Les auteurs ont constaté que seulement 1/5 de ceux qui quittaient volontairement un emploi peu qualifié étaient parvenus, quatre ans plus tard, à trouver un emploi qualifié. Il se crée en quelque sorte un cercle vicieux et une situation de déqualification de longue durée à laquelle les personnes immigrées sont particulièrement exposées.

En résumé, on peut retenir des études précédentes que les personnes immigrées connaissent une incidence non négligeable et durable de la déqualification. Cette situation se reflète dans une moindre rentabilité de leurs diplômes étrangers comparativement à la population native. Certaines variables sont associées à un risque de déqualification plus élevé, notamment la région d'origine, la langue maternelle ou le champ de spécialisation. Un facteur qui ressort cependant comme majeur est le genre, puisque la presque totalité des données et des analyses indique que les femmes sont particulièrement vulnérables à la déqualification.

Cependant malgré ces résultats très intéressants, ces études n'expliquent pas comment la déqualification se produit; à la limite, on pourrait même parler du processus de déqualification comme d'un "trou noir". Dans la plupart des recherches relatives à la rentabilité des diplômes étrangers ou à la non correspondance entre les diplômes étrangers et les emplois occupés par les personnes immigrées, la durée est abordée sous l'angle d'une comparaison entre deux ou trois points dans le temps; la valeur de certaines variables est alors comparée d'un point à l'autre avec l'incidence de la déqualification. Il s'agit d'une approche de statique comparative qui ne nous permet pas de saisir la dynamique de la déqualification, notamment le rôle des divers acteurs concernés ainsi que l'influence de variables institutionnelles. Constater que la situation des immigrés et des natifs converge ou non au bout de cinq ou dix ans est une information certes utile mais insuffisante.

### **2.1.2 La déqualification des immigrées: une question complexe**

#### **Le caractère multidimensionnel des causes de la déqualification**

Les analyses de la déqualification au plan agrégé, malgré la mise en évidence du genre comme l'un des facteurs déterminants, ne permettent pas de comprendre pourquoi les femmes immigrées en sont davantage affectées. En fait, l'important est de comprendre pourquoi et comment certaines immigrées se déqualifient et d'autres par contre y échappent. Bien que certains auteurs évoquent le rôle des obligations familiales ou la discrimination en fonction du genre sur le marché du travail, les processus par lesquels ces variables exercent leur influence, les interactions entre elles, le rôle joué par le contexte institutionnel demeurent peu explorés. Pour éclairer ces questions, nous avons eu recours à une autre série de travaux portant spécifiquement sur l'intégration professionnelle des immigrées, notamment leur déqualification, et basées le plus souvent sur des études de cas.

Un premier résultat qui ressort très clairement de ces études est le caractère multidimensionnel de la déqualification des immigrées. Dans un article portant sur la situation professionnelle de cinquante immigrées d'origine africaine établies au Canada anglais, Elador-Idemudia (1999) a mis en évidence le très large éventail d'obstacles qu'elles rencontrent incluant la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la difficulté d'obtenir des cours d'anglais, le manque de disponibilité de services de garde ainsi que les critères d'embauche des employeurs. Les recherches de Salaff et Greve (2003) portant sur des couples scientifiques chinois établis au Canada concluent qu'une approche institutionnelle prenant en compte le système d'accréditation professionnelle, le système d'emploi, les structures familiales, ainsi que les politiques et pratiques gouvernementales en matière d'immigration et d'intégration, est indispensable pour comprendre l'inégalité professionnelle subie par les immigrées. Man (2004) a étudié les causes de la déqualification d'immigrées hautement qualifiées ayant quitté la Chine continentale ou Hong-Kong pour s'établir à Toronto. Ses résultats indiquent que leur déqualification découle d'un ensemble de facteurs, notamment le système d'accréditation professionnelle, les pratiques des employeurs, leur rôle au sein de la famille et les exigences que cela leur impose. Nedelcu (2004) dans une analyse des stratégies mises en œuvre par les immigrées roumaines établies à Toronto souligne la complexité des facteurs en jeu : pratiques des employeurs, coûts des formations, procédures d'équivalence des diplômes, accès à l'information sur le marché du travail. Rojas-Viger (2006) analyse l'insertion professionnelle des immigrées latino-américaines hautement qualifiées, à Montréal et note qu'une multitude d'acteurs, État, corporations professionnelles, universités, employeurs, peut bloquer ou au contraire soutenir les stratégies d'insertion professionnelle des immigrées notamment dans les professions de type universitaire.

Ailleurs, Purkayastha (2005) a étudié les trajectoires professionnelles des immigrées hautement qualifiées originaires d'Asie du Sud établies aux États-Unis. Selon elle, les approches qui se concentrent sur l'influence d'un ou deux facteurs, tels que les obligations familiales ou le processus d'accréditation appauvrissent l'analyse et ne permettent pas de bien comprendre toute la complexité de l'insertion professionnelle des immigrées. Deux études relatives aux immigrées hautement qualifiées en Suisse (Chicha et Deraedt 2009; Riano et Baghdadi 2007) vont également dans le même sens. À partir d'entrevues avec 57 immigrées universitaires établies en Suisse alémanique, Riano et Baghdadi analysent les divers obstacles qui entravent leur intégration dans des emplois correspondant à leurs qualifications. Ces auteures constatent que, dans plusieurs cas, les stratégies professionnelles de ces immigrées sont contrariées par les politiques d'immigration, les obligations familiales, l'obtention de la reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que l'accès à la formation. Dans leur étude portant sur les immigrées hautement qualifiées à Genève, Chicha et Deraedt constatent que le degré de déqualification subie dépend du type de permis de séjour, de la reconnaissance des diplômes étrangers, des possibilités de requalification et de la stratégie familiale.

On peut retenir de ce bref panorama que quelles que soient la région d'origine des immigrées ou leur région d'accueil, elles font face à une multitude d'obstacles assez semblables. Quatre types d'obstacles reviennent dans toutes les études :

- les stratégies et les obligations familiales.
- la non reconnaissance des qualifications étrangères
- les difficultés d'accès à la formation aux fins de requalification
- les pratiques discriminatoires des entreprises

### **L'intérêt d'une approche dynamique**

Contrairement aux études économétriques mentionnées dans les sections précédentes qui mettent l'accent sur les indicateurs de résultats pour illustrer la déqualification ou l'inégalité des immigrées, les approches qualitatives adoptent une perspective dynamique et mettent l'accent sur le processus qui mène à ces résultats. (Tastsoglou et Miedema 2005; Tastsoglou et Preston 2006) Ce processus est marqué par des interactions entre les divers acteurs, leurs pratiques et leurs comportements. Salaff et Greve (2003) montrent comment pour certaines des immigrées rencontrées, les responsabilités familiales les amènent à accepter des emplois précaires et comment cette situation est amplifiée par les difficultés qu'elles rencontrent pour obtenir la reconnaissance de leurs diplômes étrangers. Man (2004) explique également comment le cumul des barrières érigées par divers acteurs finit par marginaliser les immigrées chinoises hautement qualifiées qui font l'objet de son étude. Selon Purkayastha (2005), à chaque stade de leur insertion les immigrées rencontrent des obstacles qui se combinent et accroissent l'inégalité. Ainsi, dans le cas des immigrées d'Asie du Sud qu'elle a rencontrées, les multiples

exigences familiales, notamment le travail de "care", combinées aux difficultés rencontrées dans les milieux de travail, les enferment dans une situation d'inégalité persistante. Chicha et Deraedt (2009), dans leur analyse des trajectoires professionnelles des immigrées depuis leur arrivée en Suisse, ont noté que celles qui ont subi une très forte déqualification sont également devenues, au fil des années, prisonnières d'un ensemble d'obstacles de diverse nature.

### Cumul ou intersectionnalité des discriminations?

La perspective multidimensionnelle et dynamique semble donc essentielle pour analyser la déqualification des immigrées, mais elle n'est pas suffisante pour expliquer l'incidence plus élevée de la déqualification chez les femmes immigrées, comparativement aux hommes immigrés ou aux femmes non immigrées 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 imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par les divers acteurs, notamment, l'État, les employeurs, les associations professionnelles, les universités ou encore la famille immigrée. Les divers systèmes - orientation professionnelle, emploi, formation continue - généralement conçus en fonction des caractéristiques de la population majoritaire, auraient un effet d'exclusion sur les immigrées. De plus, celles-ci seraient fréquemment confrontées à des préjugés et des stéréotypes combinant genre, état civil, origine étrangère, appartenance raciale, langue, etc.

Cette combinaison de plusieurs motifs de discrimination est désignée sous l'expression de discrimination intersectionnelle (Makonnen 2002). Ce concept a été initialement forgé par Crenshaw (1993) afin de mieux expliquer la situation des femmes d'origine afro-américaines qui:

*(...) ne pouvaient se reconnaître dans les obstacles et préjugés auxquels étaient confrontées les femmes blanches, ni dans les obstacles et préjugés que subissaient les hommes noirs. Les discriminations qu'elles rencontraient n'étaient pas la somme des discriminations de sexe et de "race", mais une discrimination d'un troisième type, qualitativement différente, plutôt que quantitativement différente. (Lanquetin 2009; 102)*

L'inégalité des immigrées sur le marché du travail ne résulterait pas simplement de l'addition des désavantages dus au genre féminin et de ceux dus à l'origine étrangère, mais seraient d'une autre nature. Comme le soulignent Browne et Misra (2003; 487):

*(...) the emphasis on the intersection of race, class, and gender (...) moves beyond simply including race in research on gender or including gender in studies of race. Intersectional approaches maintain that gender and race are not independent analytic categories that can simply be added together.*

Un des intérêts de l'approche intersectionnelle, comme l'observe Makonnen (2002), est d'attirer l'attention sur la situation de petits groupes qui en raison de leur taille ont peu de pouvoir politique et de permettre ainsi d'élaborer des outils et des politiques tenant compte de leurs besoins. Elle amène à réaliser que pour répondre aux besoins<sup>16</sup> des immigrées il n'est pas approprié de juxtaposer les mesures destinées aux hommes immigrés à celles conçues pour les femmes natives, car la situation qu'elles vivent soulève des problèmes d'un autre ordre.

Aujourd'hui le concept de discrimination intersectionnelle, devenu très populaire, est souvent utilisé à tort par des chercheurs simplement pour désigner la présence de deux ou plusieurs critères de discrimination. Or comme le reconnaissent deux chercheuses ayant approfondi la question, il reste encore beaucoup de travail à faire pour mieux le préciser :

---

<sup>16</sup>On pourrait déplorer à titre d'exemple le fait que les femmes des minorités visibles ne soient pas considérées comme un groupe distinct dans les programmes d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi, ce qui les empêche d'en bénéficier au même titre que les femmes non membres de minorités visibles et les hommes des minorités visibles. Selon Hum et Simpson (2003) il faut cependant éviter de tomber dans l'excès inverse en adaptant les politiques à la multiplicité de petits groupes qui pourraient être identifiés par une approche intersectionnelle .

*There are many theoretical, conceptual, and methodological challenges to using an intersectional approach. Intersections involve multiple comparisons and multidimensional conceptualizations that can be difficult to comprehend. (...) We must construct new theories that more sufficiently address the complex processes through which social categories influence economic fortunes. To this end, there is much work to be done, both in terms of theorizing and research. (Browne et Misra 2003; 506)*

Il est donc nécessaire de faire preuve de prudence dans l'utilisation de cette expression et de ne pas l'appliquer automatiquement dès que l'on observe plus d'un motif de discrimination. Les critères qui permettent de tracer une frontière entre cumul et intersectionnalité ne sont pas encore bien établis (Makonnen 2002).

En résumé, l'analyse de cette section suggère que la moindre rentabilité des diplômes des personnes immigrées ne peut être expliquée dans le cadre de la théorie du capital humain, quoique certains éléments puissent être utiles pour éclairer la situation, tel que le manque d'informations destinées tant aux personnes immigrées qu'aux autres acteurs qui influencent leur intégration. Il est aussi important d'élargir la définition des qualifications en y ajoutant des éléments négligés jusqu'ici. Cependant, cette théorie ne permet pas de comprendre pourquoi la déqualification est aussi importante et durable, notamment pour les immigrées.

L'analyse de plusieurs études de cas portant sur la situation spécifique des immigrées suggère plutôt d'analyser la déqualification comme un phénomène de nature systémique résultant des interactions entre les pratiques, les décisions et les comportements de divers acteurs, notamment l'État, les entreprises, les corporations professionnelles, les institutions d'enseignement ainsi que l'unité familiale. Ces pratiques, décisions et comportements peuvent avoir des effets préjudiciables sur les immigrées en raison de la présence de critères de discrimination tels que le sexe, l'origine étrangère, l'appartenance à une minorité visible, l'état civil, la langue ou la religion (Chicha-Pontbriand 1989).

Dans les sections qui suivent, nous examinerons les recherches ayant trait à l'impact sur les immigrées de quatre séries de facteurs interdépendants, soit :

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

## **2.2 Les stratégies de l'unité familiale immigrée**

Les stratégies de l'unité familiale immigrée ont trait à la décision du couple relative à l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil. Lequel des deux conjoints aura priorité pour entreprendre le long processus de reconnaissance des diplômes, suivre des cours de langue ou une formation d'appoint? La réponse à cette question a également, en principe du moins, des répercussions sur la division des tâches domestiques qui devra s'adapter à la stratégie choisie. Trois types de stratégies sont observés par les auteurs : la plus fréquente est celle qui donne prééminence à l'homme dans l'actualisation de son capital humain. Une stratégie qui vient en deuxième est dite neutre, car elle donne un poids égal aux deux conjoints, alors que celle qui semble la moins fréquente et se rencontre dans des cas exceptionnels donne la priorité à la femme. Comme le notent Salaff et Greve (2004; 157)

*Most commonly, the wife's career is placed second. Without a way to care for a child, longer to go to upgrade her degree, wives are more likely to work at low-paying jobs. They shape their job search around their responsibilities to the home and hence their child's age figures in couples' plans.*

Dans un tel cas, l'intégration professionnelle de la femme peut être retardée ce qui risque de rendre désuètes les qualifications acquises dans le pays d'origine.

### **Priorité de carrière au pays d'accueil**

Cette stratégie répond-elle à des impératifs économiques ou reflète-t-elle plutôt le rôle traditionnel de la femme?

Si l'on se réfère à la théorie du capital humain, la décision de privilégier un des partenaires est basée sur la recherche de la maximisation du revenu global de la famille. Les hommes, ayant en général des gains de travail plus élevés, auront donc priorité. Dans le cas où c'est la femme qui a une plus grande capacité de gagner, ce sera elle qui aura priorité. La stratégie choisie ne serait pas fonction du sexe mais plutôt des gains escomptés par chaque conjoint (Cobb-Clark et al. 2005).

À l'opposé des prédictions de la théorie du capital humain, les explications de nature sociologique proposent une explication différente quant à la stratégie de l'unité familiale immigrée et soulignent le rôle de l'idéologie relative aux rôles de genre au sein du couple. Les hommes et les femmes remplissent différents rôles au sein de la famille : principal gagne pain pour l'un, principale responsable des tâches familiales pour l'autre. Comme le notent Shauman et Noonan (2007; 1737):

*According to gender-role theory, men and women's roles within the family are not interchangeable; therefore the costs and benefits of migration will not be calculated in the same way for women and men, as is assumed in the neoclassical microeconomic model*

Les résultats des recherches de ces auteures les conduisent à invalider l'hypothèse d'une stratégie familiale fondée sur la théorie du capital humain. Une étude réalisée par Cooke (2008) va dans le même sens et montre justement, que dans la plupart des cas, les stratégies sont dominées uniquement par les caractéristiques professionnelles du mari quelles que soient celles de sa conjointe. Celles de l'épouse sont prises en compte uniquement lorsque les deux conjoints partagent des valeurs égalitaires.

Au Québec, comme au Canada, un facteur qui vient renforcer le rôle du mari comme principal gagne-pain se trouve dans les règlements relatifs à l'obtention du permis d'immigrer en tant que travailleur qualifié (Chouakri 2004). En effet, lorsqu'il s'agit d'un couple, il faut identifier un demandeur principal, généralement le mari, et un demandeur secondaire, généralement l'épouse, dont les caractéristiques en termes de capital humain comptent de façon accessoire. Dès avant l'arrivée au Canada ce type de catégorisation renforce la préséance du mari en matière d'insertion professionnelle. Cela est à rapprocher probablement avec les résultats de Godin (2004) qui souligne la contre-performance des personnes ayant immigré sous le statut de conjoint.

Selon Ghazal et Read (2007) un autre facteur à prendre en considération a trait aux valeurs culturelles. La théorie du capital humain ignore cet aspect et ne permet pas d'expliquer les variations observées dans la participation au marché du travail selon l'origine. Leur étude, réalisée aux États-Unis, leur a permis de constater que les immigrées mariées hautement qualifiées, originaires notamment de l'Inde ou des pays arabes, avaient un taux d'activité nettement plus faible que celles originaires de Cuba ou de Porto-Rico, et ce pour un revenu familial net comparable.

Ce type de stratégie aboutit inévitablement à défavoriser les femmes sur le plan de l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil en raison de leur double identité d'immigrée et ce celle d'épouse :

*There is overwhelming empirical evidence that family migration generally harms the employment and earnings of married women, even among women who should be benefiting from migration, that bearing children multiplies the effect, and that underlying this seemingly economically irrational decision-making are the gender role beliefs of husbands and wives. (Cooke 2008; 172)*

Cette observation recoupe les résultats de Cardu et Sanschagrin (2002) qui constatent que le fait pour les immigrées de donner priorité à leur conjoint retarde leur insertion sociale et professionnelle. Chicha et Deraedt (2009) ont également observé que seules les immigrées vivant au sein d'un couple ayant des valeurs égalitaires ou celles arrivées seules en Suisse avaient pu éviter la déqualification.

Dans un petit nombre de cas, des auteurs ont noté une inversion des rôles de genre. Par exemple, Espiritu dans une étude portant sur les infirmières philippines ayant émigré aux États-Unis, a noté que certaines d'entre elles étaient devenues le principal gagne-pain de la famille et que le mari n'avait alors qu'un rôle économique marginal. La résistance du mari à l'inversion des rôles et la dévalorisation qu'il en a ressenti ont créé énormément de stress dans les familles; certains d'entre eux ont même songé retourner au pays d'origine sans leur famille. Selon Espiritu, les cas étudiés démontrent qu'il est faux de croire qu'à mesure que le salaire d'une femme augmente

son autorité et son statut au sein de la famille augmentent sine qua non.

### Présence de jeunes enfants

Une autre dimension majeure de la stratégie familiale a trait à la décision de retarder ou non la décision d'avoir des enfants. Dans la mesure où les familles émigrent avec des enfants en bas âge ou en ont peu après leur arrivée au pays d'accueil, le croisement des caractéristiques de mère, épouse et immigrée peuvent constituer un obstacle à une bonne intégration professionnelle des femmes. À contrario, comme le notent Riano et Baghdadi, (2007;<sup>17</sup>) dans leur étude sur des immigrées hautement qualifiées en Suisse :

*Some of the women participating in this study realize the importance of taking action in the realm of family planning and gender arrangements if they are to advance professionally. Postponing having children, limiting their number, sharing childcare responsibilities with their partners, or deciding to have no children at all have been decisive factors in their success stories. Such strategies have been mostly used by the younger, more recently arrived women, but also at times by older women whose husbands value the professional advancement of their wives(...).*

L'étude de Chicha et Deraedt (2009) montre que 65% des immigrées les plus déqualifiées étaient arrivées en Suisse avec des enfants en bas âge alors que ce chiffre atteignait seulement 14% pour celles qui n'ont subi aucune déqualification. Selon Dumont et Isoppo (2005) il semblerait que la présence d'enfants en bas âge affecte la participation des immigrées, en raison notamment d'un accès difficile aux services de garde. Dans un certain nombre de pays d'accueil, ceux-ci sont soit très coûteux, soit rationnés ou encore peu adaptés aux besoins des mères immigrées en terme d'horaires ou de localisation géographique. (Chicha et Deraedt 2009; Raghuram et Kofman 2004).

### Les tâches domestiques

Le changement d'environnement social et culturel entraîne également des modifications dans l'ampleur et la nature des responsabilités familiales des mères de famille (Cardu et Sanschagrin 2002; Raghuram et Kofman 2004). Dans leur pays d'origine plusieurs immigrées déléguaient les diverses tâches ménagères à des travailleuses domestiques et partageaient la garde des enfants avec la famille élargie. Le changement radical qu'elles doivent accomplir au pays d'accueil dessert nettement leur insertion sur le marché du travail alors qu'il n'a que peu d'effets sur la carrière du mari.

D'autres études ont montré également que de nouvelles responsabilités familiales incombent aux mères en raison même de l'immigration (Cooke 2007; Purkayastha 2005) L'intégration sociale des enfants dans un nouveau pays, aussi bien à l'école que dans le voisinage, exige temps et attention. Selon Purkayastha (2005; 183):

*The need for care work that ensure smooth transitions of families involve rebuilding family and community networks along with a variety of other less visible enabling tasks typically become part of women's responsibility .*

Dans l'ensemble on peut donc conclure que la stratégie de l'unité familiale immigrée risque de nuire à l'insertion professionnelle de la femme, en faisant passer sa carrière en second et en lui laissant la grande partie des responsabilités familiales qui, en même temps, prennent plus d'ampleur. De plus, l'immigrée ne peut facilement externaliser les tâches de prise en charge des enfants en raison d'un accès difficile à des services de garde de qualité, à un tarif abordable. On voit donc ici le rôle important que peut avoir un système public de garderies accessibles et à coût modique (Raghuram et Kofman 2004; Chicha et Deraedt 2009).

### 2.3 La reconnaissance des diplômes étrangers

La difficile reconnaissance des diplômes étrangers est considérée comme l'une des principales causes de la déqualification qui touche la population immigrée (Boyd et Thomas 2002; Reitz 2007; Wald et Fang 2008). Le

---

<sup>17</sup>C'est nous qui soulignons.

débat relatif à la reconnaissance des diplômes étrangers tourne essentiellement autour de la question de savoir si les difficultés rencontrées par la population immigrée sont justifiées ou si elles sont plutôt dues à des pratiques discriminatoires de la part des divers acteurs. Selon une approche basée sur le capital humain, les difficultés rencontrées par la population immigrée seraient dues aux différences de qualité. Par exemple selon Sweetman (2004), les diplômes obtenus dans certains pays seraient de qualité moindre que ceux obtenus dans les mêmes disciplines au Canada. L'auteur s'appuie sur les résultats de tests de compétences des étudiants de divers pays, et établit un lien direct entre le score obtenu à ces tests et la qualité des diplômes du pays. Selon, Reitz (2007) ces conclusions doivent être nuancées, car cette relation ne peut être automatiquement généralisée à toutes les personnes immigrées provenant d'un pays donné. En effet ces dernières ne sont pas représentatives de la moyenne des diplômés de leur pays puisqu'elles ont fait l'objet d'une sélection. De plus, obtenir un diplôme universitaire dans un pays où le niveau d'éducation est faible pourrait être un signe de meilleures capacités intellectuelles que dans un pays, comme le Canada, où la formation universitaire est largement répandue

La non reconnaissance des diplômes pourrait aussi s'expliquer par le fait que le contenu des formations étrangères est influencé par des facteurs socioculturels et technologiques, ce qui se traduit par des façons différentes d'organiser le travail ou d'analyser les problèmes Ceci expliquerait la non transférabilité des diplômes étrangers dans le pays d'accueil et la nécessité de reprendre au moins une partie de la formation (Boyd et Thomas 2002).

Ces explications permettent de comprendre les difficultés de faire reconnaître les qualifications étrangères, mais elles sont jugées incomplètes. Des études font ressortir l'influence déterminante de deux types d'obstacles généralement ignorés dans les analyses basées sur la théorie du capital humain :

- les pratiques et règles des divers acteurs du domaine, État, corporations professionnelles et autres.
- les comportements et pratiques empreints de préjugés et de stéréotypes sexistes ou racistes.

Bauder (2003; 702) explique la présence de barrières discriminatoires par le protectionnisme inhérent aux systèmes d'accréditation professionnelle, notamment dans les professions relativement prestigieuses du domaine médical. Afin de pouvoir conserver ce statut, les ordres professionnels adopteraient des règles ayant un effet d'exclusion sur tous ceux qui ne partagent pas la même appartenance sociale ou démographique qu'eux, notamment la population immigrée :

*(...) Canadian professional organizations-supported by federal and provincial legislation - enforce the reproduction of their own members through the differential treatment of foreign and Canadian-educated workers. Rigorous certification systems favour individuals with Canadian education, training and experience, and disadvantage immigrants*

Les impacts discriminatoires peuvent aussi résulter de règles et pratiques conçues pour les natifs et appliquées telles quelles aux personnes immigrées. On peut prendre comme exemple ici les règles d'un certain nombre d'ordres professionnels qui exigent que les candidats diplômés à l'étranger, ayant plusieurs années d'expérience, se plient aux mêmes exigences que les jeunes étudiants du pays n'ayant aucune expérience professionnelle. Comme le souligne Hachimi Alaoui (2006; 115) qui a analysé la situation d'immigrés algériens établis à Montréal :

*(...) s'immerger dans le monde étudiantin, après des années de pratique, ne va pas de soi. Devenus praticiens, ces Algériens ont transformé la théorie et les connaissances scientifiques acquises lors de leur formation initiale en une technique et un savoir-faire. L'expérience consolidée par des années de pratique a pris le dessus sur la connaissance livresque et théorique. De fait, la compétition avec des étudiants, de surcroît plus jeunes, leur semble inégale.*

Le processus d'accréditation, dans bien des cas, exige aussi que les diplômés de l'étranger qui souhaitent pratiquer au pays aient accumulé un certain nombre d'années d'expérience pertinente avant d'émigrer. Une telle exigence pourrait avoir un effet discriminatoire sur les immigrées dans la mesure où dans leur pays d'origine, une discrimination dans l'accès des femmes à certains types d'emploi les empêchait d'obtenir une expérience suffisante. On peut penser ici à des emplois d'ingénieurs, de médecins, de géologues où, dans certains pays, les femmes sont encore très minoritaires ou difficilement acceptées. Elles ont donc de la difficulté à répondre aux exigences d'expérience

professionnelle adéquate exigée par certains ordres. (Iredale 2005). On trouve ici une illustration des effets croisés du fait d'être femme et immigrée.

Les obstacles sont aggravés par le manque de cohérence entre les pratiques et les décisions des divers acteurs. Rojas-Viger (2006) rapporte les propos d'immigrées latino-américaines hautement qualifiées qui sont désorientées devant les évaluations contradictoires de leurs diplômes étrangers.

Le processus d'évaluation des qualifications étrangères peut également avoir un impact discriminatoire direct en raison des préjugés et des stéréotypes liés au pays d'origine des immigrés. (Boyd et Thomas 2002; Buzdugan et Halli 2003; Li 2001; Slade 2003). Selon Esses et al. (2006), deux facteurs peuvent expliquer l'emprise des préjugés, le premier est le manque d'informations au sujet des diplômes étrangers : l'ambiguïté qui entoure leur contenu et leur qualité forcent les responsables à faire des évaluations plus ou moins subjectives; le second, est le fait que les idées préconçues au sujet des ressortissants de certaines régions, peut faire craindre aux évaluateurs un manque de compétences et une inaptitude à réussir les différentes étapes de requalification ou à s'intégrer plus tard dans la profession. Les préjugés que les divers responsables ont à l'égard des personnes originaires de certains pays risquent ainsi de donner lieu à des décisions discriminatoires. Selon ces auteurs, afin de comprendre les causes de la dévaluation des qualifications acquises à l'étranger, il est indispensable d'élargir la perspective d'analyse et d'y inclure des variables de nature psychosociale.

Le risque discriminatoire est accentué pour les immigrées lorsque les examens comportent un aspect pratique ou clinique. Dans des domaines non traditionnels pour les femmes au Québec, les évaluateurs peuvent être influencés par des stéréotypes au sujet de leur aptitude à bien performer dans un métier où celles-ci sont encore très minoritaires. (Iredale 2005).

Finalement, les coûts directs et indirects du processus d'accréditation peuvent avoir un effet dissuasif. Ils sont de divers ordres :

- temps exigé par la recherche d'information et la préparation des dossiers (CV, lettres, diplômes)
- frais de traduction des diplômes
- achats de livres et de matériel
- frais d'étude du dossier par l'ordre professionnel concerné
- frais d'inscription aux examens
- manque à gagner durant la période consacrée à la préparation des examens et durant les stages ou internats

Pour les personnes qui viennent d'arriver dans un pays étranger ces coûts sont difficiles à supporter. Selon Godin (2004), 43% des répondants qui devaient obtenir un permis d'exercice avant de pouvoir pratiquer leur profession, ont souligné que les coûts trop élevés constituaient un obstacle. Ceci risque d'être encore plus désavantageux pour les immigrées, surtout si la stratégie familiale donne priorité à l'insertion professionnelle du conjoint. Dans un tel cas elles risquent de ne disposer ni des ressources financières, ni du temps nécessaires pour effectuer le parcours incertain et semé d'embûches imposé par certains ordres professionnels. Comme le souligne Iredale (2005; 162):

*The most common difference between men and women in the accreditation process is that women frequently delay applying for recognition of their qualifications until their spouse/partner has completed the process. This may mean delaying the learning of the language of the destination in the first instance and remaining at home to attend to the needs of the family as a whole. Second, if the accreditation process is costly women often postpone their application.*

Même lorsque les candidats immigrés assument les coûts ci-dessus et répondent avec succès aux exigences qui leur sont imposées, ils n'ont aucune certitude de décrocher le permis d'exercer leur profession (Rojas-Viger 2006). Cette incertitude a pour effet de décourager plusieurs d'entre eux à s'engager dans un processus d'équivalence comme le note Hachimi-Alaoui (2006;115) : Même pour les plus motivés, l'exercice est périlleux en raison de la difficulté et de l'incohérence des procédures

En résumé, les problèmes découlant du processus de reconnaissance des diplômes ont pour effet d'empêcher une partie de la population immigrée de pratiquer sa profession et de la reléguer du fait même dans des emplois d'un moindre niveau de qualification (Bauder 2003). Les immigrées sont particulièrement vulnérables, car comme un certain nombre de recherches l'indiquent :

- d'une part, la reconnaissance de leur diplôme étranger se heurte aux mêmes barrières que celles qui affectent les immigrés
- d'autre part, en raison de leur sexe, des barrières spécifiques viennent s'ajouter aux précédentes
- enfin, les interactions entre la stratégie familiale et les exigences du processus de reconnaissance, limitent encore davantage les possibilités qu'elles ont d'exercer leur profession d'origine.

## 2.4 Formation continue et réorientation de carrière.

Compte tenu de la difficulté de faire reconnaître les diplômes étrangers, une option que beaucoup de personnes immigrées choisissent est d'acquérir un diplôme du pays d'accueil dans le but de bien s'intégrer sur le marché du travail. Deux questions se posent à ce sujet : l'une ayant trait à l'accès à la formation et l'autre, à sa rentabilité. Malgré l'importance de la question, une revue des écrits montre que seulement un petit nombre d'études a examiné la participation de la population immigrée à la formation continue, notamment sous l'angle de la réorientation de carrière. Selon Godin (2004), les requérants principaux et les conjoints participent à la formation dans la même proportion, soit environ 33%<sup>18</sup>. Par contre, il constate que, comparativement aux requérants principaux, les conjoints (en majorité des femmes) suivent plus souvent des cours techniques et moins souvent des cours universitaires.

Un constat assez unanime ressort des autres études examinées, soit le fait que la population immigrée participe beaucoup moins à la formation continue<sup>19</sup> que la population native (Borkowsky et Zuchuat 2006; Dahinden et al. 2004; Gelot et Minni 2006; Hum et Simpson 2003; Miller 2007), et ce malgré des besoins plus criants. Ces résultats sont surprenants car, selon la théorie du capital humain, l'investissement en formation le long du cycle de vie sera fait tant qu'un profit net pourra en résulter. Le profit escompté d'études effectuées au pays d'accueil devrait donc inciter les personnes immigrées à s'y engager. (Bauder 2003; Chicha et Deraedt 2009; Hum et Simpson 2003; Riano et Baghdadi 2008). Une prédiction de cette théorie est que le profit net de l'investissement en capital humain sera plus élevé pour ceux dont les qualifications sont déjà substantielles, ce qui est le cas pour la population immigrée sélectionnée justement pour cette raison.

### L'accès à la formation continue

Une telle approche coûts - bénéfiques ne tient pas compte d'un ensemble de contraintes subies par la population immigrée, notamment les femmes, dans l'accès à la formation continue. Une des contraintes les plus importantes est représentée par le coût de la participation à la formation. (Chicha et Deraedt 2009). Une enquête effectuée par Grant et Nadin (2007) relève que près de la moitié des répondants affirment que la principale contrainte à la poursuite d'études au Canada est la contrainte financière. À partir d'une analyse des données de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes au Canada de 1998, Hum et Simpson notent que cette contrainte est particulièrement élevée pour les immigrées : 7.3% d'entre elles considèrent que la formation est trop coûteuse comparativement à 3.5% des natives; pour les hommes, les chiffres sont respectivement de 5% et 2.5%. Cette contrainte financière ne recouvre pas seulement les frais d'inscription, le matériel et les livres requis mais aussi le manque à gagner. Certes des programmes d'études subventionnés par l'État existent, mais les conditions d'admissibilité sont très restrictives et les programmes proposés sont souvent courts et de niveau secondaire ou collégial.

---

<sup>18</sup>Ce pourcentage exclut les cours de langue.

<sup>19</sup>Les auteurs ne précisent pas toujours s'il s'agit d'une formation parrainée ou non par l'employeur.

À cette contrainte financière à l'accès à la formation, il faut ajouter celle du temps. (Man 2004; Mojab 1999). Les immigrées obligées de travailler pour subvenir aux besoins de la famille alors que leur conjoint étudie, doivent reporter leurs études à plus tard. De plus, en raison de la ségrégation professionnelle selon le sexe et l'origine étrangère, plusieurs immigrées occupent des emplois dont les horaires sont atypiques et variables, ce qui ne leur permet pas de suivre une formation continue dont les horaires sont réguliers. On voit ici le résultat du croisement de l'origine étrangère (besoin de requalification dû à la non reconnaissance des diplômes) du genre (ségrégation dans des emplois atypiques) et de l'état civil (responsabilités familiales) comme le notent Tastsoglou et Preston (2007; 6) :

*The time and effort involved in traveling to jobs and training that must be scheduled around the hours of child care and school discourage women from participating in training programs, leaving them qualified only for low-wage jobs.*

Celles qui réussissent à participer à une formation n'ont pas toujours le temps nécessaire pour développer un réseau professionnel leur permettant plus tard d'avoir des informations sur les emplois disponibles (Rojas-Viger 2006)

Une autre barrière soulignée par Hum et Simpson (2003), est le fait que les immigrées sont proportionnellement plus nombreuses à ne pouvoir s'inscrire à une formation parce qu'elles ne possèdent pas le niveau d'études préalable requis. L'enquête sur l'éducation et la formation des adultes ne fournit malheureusement pas d'explication au sujet de ce constat qu'il serait important de mieux comprendre. Mojab (1999) souligne que certaines des immigrées hautement qualifiées qu'elle a rencontrées ne pouvaient bien réussir à l'université par manque de maîtrise de l'anglais. Elles ont précisé que les cours de langue anglaise offerts à leur arrivée par le gouvernement étaient d'un niveau inférieur à celui requis dans l'enseignement universitaire. Rojas-Viger (2006) mentionne le cas d'immigrées latino-américaines qui ont constaté que leur accent, et non la maîtrise du français, constituait un obstacle à de bonnes évaluations académiques.

### **La rentabilité du diplôme local**

En ce qui concerne la rentabilité de la formation obtenue au pays d'accueil, un certain nombre d'auteurs concluent un peu rapidement que les diplômes étrangers n'étant pas reconnus précisément en raison de leur origine, un diplôme canadien ou québécois permettra de compenser ce désavantage. Une telle opinion néglige le fait que certains facteurs discriminatoires responsables de la dévaluation des diplômes étrangers pourraient jouer également dans la dévaluation des diplômes locaux. Des recherches récentes ont mis en lumière la rentabilité très variable de la formation obtenue au pays d'accueil : selon Anisef et al. (2003), bien que l'obtention d'un diplôme canadien assure des gains plus élevés pour la population immigrée des minorités visibles, des écarts importants demeurent avec le groupe de référence<sup>20</sup>. De plus, ces auteurs notent que ces écarts sont plus importants dans les domaines d'études plus rémunérateurs comme le génie ou l'administration des affaires. Ils constatent également que, pour un même domaine d'études, ce sont les immigrées membres de minorités visibles qui subissent les écarts les plus importants par rapport au groupe de référence.

Selon Duvander (2009) qui a étudié la déqualification des personnes immigrées en Suède, la formation réduit le risque de déqualification mais ne suffit pas à assurer l'intégration au marché du travail. Chicha et Deraedt (2009) constatent également que pour certaines immigrées, la formation en vue d'une réorientation de carrière permet de réduire le degré de déqualification mais ne réussit pas à l'éliminer. Parasnis et al. (2008; S138) dans une étude portant sur l'Australie indiquent que les diplômes australiens n'entraînent pas d'effets significatifs bénéfiques en termes d'intégration en emploi de la population immigrée :

*Despite the intentions of Australian migration policy, empirical research fails to support the conjecture that qualifications obtained in Australia as distinct from elsewhere lead to superior labour market outcomes*

Comment expliquer de tels résultats? Ce type de recherches étant encore peu développé, nous ne disposons pas de beaucoup de clés d'interprétation. Selon Anisef et al (2003; 501), au moment du choix de la filière d'études, les personnes immigrées ne disposeraient pas du capital culturel indispensable à une décision éclairée:

---

<sup>20</sup>Les hommes nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible

Field of study selection requires an understanding of the particular work that a society values and is prepared to reward and can lead to jobs that differ in remuneration. It can be argued that field of study choice is an expression of cultural capital and that choices resulting in higher earnings among university graduates reflect a clearer grasp of the investment implications of making specific field of study decisions.

Les contraintes de coûts mentionnées plus haut ainsi que le manque de capital culturel peuvent donc amener les personnes immigrées à choisir des domaines d'études sans vraiment posséder les éléments nécessaires à une bonne évaluation de leur impact professionnel. Elles sont également susceptibles d'être influencées par leur entourage ou les agences publiques ou privées auxquelles elles s'adressent. Or, selon une étude récente, les conseils prodigués ne permettraient une requalification correspondant aux capacités des candidates :

*(...) un problème qui revient avec insistance dans les témoignages de femmes interrogées a trait aux traitements que leur réservent les intervenant-e-s ou agent-e-s d'emploi, ces derniers faisant généralement peu de différence entre la clientèle scolarisée et non scolarisée dans la prestation des services. Alors que ces femmes sont pour la plupart très scolarisées, les informations transmises ainsi que les formations qui leur sont offertes semblent plutôt destinées à une clientèle moins scolarisée. (Action Travail des Femmes 2008; 9)*

Un système d'orientation professionnelle fragmenté entre plusieurs instances et peu adapté aux besoins des immigrées finit par conduire certaines d'entre elles vers des ghettos d'emplois féminins peu qualifiés.

L'analyse de la réorientation professionnelle des immigrées au moyen de la formation montre qu'il s'agit d'une question beaucoup plus complexe qu'il ne le semble à première vue. Dans leur accès à la formation puis dans sa valorisation sur le marché du travail, les immigrées, en raison de leur triple ou quadruple identité selon le cas, d'étrangères, membres de minorités visibles, conjointes ou mères, rencontrent de nombreux obstacles qui contribuent à limiter sérieusement leurs chances de succès.

## 2.5 DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

La difficulté de faire reconnaître les diplômes étrangers par les ordres professionnels et les institutions d'enseignement, les obstacles à la formation continue et à la réorientation professionnelle, la stratégie familiale qui donne priorité à la carrière du conjoint, forment un entonnoir qui conduit des immigrées hautement qualifiées vers une marginalisation professionnelle. Le rôle des employeurs dans ce processus de déqualification est central, car ils peuvent aussi bien la réduire que l'accroître au point de la rendre permanente.

Comme nous l'avons déjà indiqué, plusieurs recherches comparant la population native et la population immigrée ont noté qu'une partie de l'inégalité vécue par cette dernière était liée à la région d'origine, à l'appartenance à une minorité visible, au genre ou à la langue, l'écart résiduel constaté pouvant être dû à des facteurs non mesurables, incluant les discriminations (Adamuti-Trache et Sweet 2005 ; Beach and Worswick 1993; Li 2001; Piché et al. 2002 ; Pendakur et Pendakur 2002; 2007 ; Reitz 2005; 2007).

Selon la théorie du capital humain la discrimination par les employeurs ne peut pas durer (Becker 1971). Dans un marché compétitif où les travailleurs sont rétribués selon leur productivité marginale, les employeurs qui font de la discrimination se conduisent de façon non rationnelle. En effet, en se privant d'une main-d'œuvre productive (femmes, minorités visibles, immigrés) qu'ils peuvent rémunérer au prix du marché, ils sont forcés de hausser les salaires pour attirer la main-d'œuvre du groupe préféré (en général, les hommes blancs natifs). En raison de coûts de production plus élevés que leurs concurrents qui ne font pas de discrimination, ces employeurs finiront par faire faillite et disparaîtront. En somme, dans le marché concurrentiel "idéal" de la théorie du capital humain, la discrimination ne peut profiter, à long terme, aux employeurs

Les prédictions de cette approche théorique sont difficiles à concilier avec la persistance de la discrimination bien documentée dans la jurisprudence et dans les recherches scientifiques observée. Cette discrimination qui s'observe dans l'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle, les salaires ou les conditions de travail est souvent complexe. Traditionnellement, les concepts de discrimination directe et indirecte ont été utilisés pour différencier deux types de situation : celle où la volonté d'exclure ou de désavantager s'exprime ouvertement et celle qui résulte de pratiques ou de règles courantes conçues pour une main-d'œuvre homogène (généralement, des hommes

blancs non immigrés) et dont l'application peut nuire à une main-d'œuvre diversifiée. En pratique, discriminations directe et indirecte sont souvent imbriquées et la distinction entre elles revêt un caractère artificiel, comme l'a observé la Cour suprême du Canada dans le jugement Meiorin.

L'imbrication entre ces deux formes de discrimination se manifeste aujourd'hui par ce que l'on appelle le racisme moderne ou le sexisme moderne (Brief et al. 2000; Plous 2003). Schématiquement, ces concepts sont basés sur l'argumentation suivante :

- aujourd'hui nos sociétés sont exemptes de racisme ou de sexisme, les membres des minorités visibles et les femmes étant libres de toute entrave sur le marché du travail
- le racisme et le sexisme sont d'ailleurs tout à fait répréhensibles
- les membres des minorités visibles et les femmes revendiquent de façon excessive des avantages qu'ils ne méritent pas et utilisent à cette fin des tactiques déloyales
- les gains qu'ils obtiennent ne sont pas justifiés et dénotent la complaisance des institutions à leur égard

Les partisans de cette argumentation affirment qu'ils ne sont eux-mêmes ni racistes, ni sexistes et que leurs conclusions reflètent simplement des faits tout à fait objectifs. En pratique, lorsqu'ils sont mis dans des situations où des explications apparemment objectives sont à leur portée pour exclure un candidat des minorités visibles ou une femme, ils ne vont pas hésiter à s'y raccrocher.

Dans cette section nous examinerons les résultats d'études relatives aux diverses étapes de l'accès à l'emploi des immigrées, notamment à un emploi correspondant à leurs qualifications. Le but de la section est d'essayer de mieux cerner les obstacles discriminatoires qu'elles rencontrent dans les entreprises. Nous verrons que ceux-ci, souvent sous une apparence d'exigences purement techniques et objectives, reflètent l'influence et la persistance de préjugés et de stéréotypes en fonction de divers critères de discrimination.

### 2.5.1 RECRUTEMENT ET SÉLECTION

#### Préjugés et stéréotypes

Une donnée importante du marché du travail, qui ne se modifie que lentement, est la ségrégation professionnelle en fonction du genre, de l'origine nationale ou de l'appartenance à une minorité visible. Les immigrées partagent dans une certaine mesure la même répartition professionnelle que les femmes mais se retrouvent proportionnellement plus nombreuses dans le secteur manufacturier, les services de santé et les services personnels. Par contre, comme l'ensemble des femmes, on les retrouve très peu, au Canada et au Québec, dans les emplois d'ingénieurs ou d'informaticiens ainsi que dans les métiers de la construction.

Cette ségrégation professionnelle tend à consolider les préjugés et les stéréotypes au sujet des aptitudes et des compétences professionnelles des femmes, en général, et des immigrées, en particulier. Au plan du recrutement, comme le mentionnent Schrover et al. (2008; 534), les perceptions des compétences des immigrées sont influencées par des stéréotypes :

*(...) there is the issue of physical or innate differences between women or immigrants on the one hand, and indigenous men on the other. Employers see women and immigrants as workers who are 'willing', 'fit', 'able' or 'suited' to do badly paid and little valued work.*

Les stéréotypes relatifs aux immigrées, notamment originaires de pays du Sud, s'accordent mal avec le profil traditionnel du candidat "idéal" que les recruteurs ont à l'esprit. Ce profil est en effet forgé le plus souvent à partir des caractéristiques des personnes qui ont occupé avec succès ce poste dans le passé. Selon Salaff et Greve (2003; 444):

*Professions are embedded in social structures, which consist of repeated patterns of behaviour, norms and expectations (...).When the qualifications of ideal workers become socially defined in this manner, employers often ignore those whose past career paths and achievements do not conform to recognisable patterns. For instance, recent Asian immigrants are often viewed as unsuitable for management positions that require leadership of local employees, and as best fit for the lower ranks of the high technology sector.*

Selon Browne et Misra (2003) les recherches montrent que lorsque le genre est croisé à d'autres caractéristiques telles que la race ou l'origine nationale, les recruteurs combinent spontanément ces deux ou trois statuts pour prévoir la performance des candidats à un poste. Les systèmes d'emploi étant fortement sexués, les stéréotypes relatifs à l'origine étrangère se mêlent alors de façon étroite à ceux qui touchent plus spécifiquement les femmes, Salaff et Greve (2003) constatent ainsi que les immigrées d'origine chinoise diplômées en génie, tout comme leurs compatriotes masculins, ne sont pas facilement acceptées dans les emplois d'ingénieur à Toronto. Elles sont exclues aussi des emplois techniques en génie qui sont à forte prédominance masculine, ce qui n'est pas le cas de leurs compatriotes masculins. En bout de ligne, en raison de l'intersection du genre, de l'origine étrangère et, possiblement, de l'appartenance à une minorité visible, elles n'ont aucune chance d'entrer dans la filière génie. Leur niveau de déqualification risque alors d'être encore plus élevé. En fait, comme le soulignent Raghuram (2008) et Weiner (2009), dans certains pays, les professions techniques ou scientifiques sont plus mixtes qu'au Canada. Les immigrées exerçant ces professions sont surprises en arrivant ici de constater les difficultés qu'ont les femmes à y être intégrées et, en tant que femmes et étrangères, elles risquent de voir leur candidature rapidement éliminée.

### **Les moyens de recrutement : le rôle des réseaux de connaissances**

Stéréotypes et préjugés imprègnent les moyens de recrutement et renforcent l'effet d'exclusion des pratiques traditionnelles. La recherche d'emploi par les candidats, de façon générale, peut se faire soit de façon formelle - internet, offres publiées dans les journaux ou agences d'emploi-, soit par candidature spontanée auprès d'employeurs, soit enfin par des moyens informels, notamment par les réseaux sociaux ou professionnels. Selon Behtaoui (2008) qui a examiné en profondeur le rôle des réseaux dans l'embauche de personnes immigrées en Suède, le recrutement par réseau a un double avantage pour les candidats :

- Il leur permet l'accès à un meilleur éventail de postes que ceux qui sont accessibles par la voie formelle
- Une fois embauchés, il leur permet une meilleure intégration, puisque les employés qui leur ont signalé la possibilité d'emploi, peuvent leur fournir des informations très utiles sur leur nouveau milieu de travail.

L'usage des réseaux dans l'accès à l'emploi a été étudié sous deux angles: celui de la population immigrée et celui des employeurs. Les résultats indiquent des divergences importantes tant dans les comportements adoptés que dans les objectifs recherchés. On a pu noter que la population immigrée avait tendance à se référer aux personnes issues du même pays ou de la même région pour obtenir toutes sortes d'informations, notamment sur l'accès à l'emploi (Hachimi-Alaoui 2006; Nedelcu 2005; Salaff et Greve 2004;) :

*Les nouvelles arrivées ont compris l'enjeu et cherchent à s'insérer rapidement au sein des réseaux de co-ethniques, capables de fournir des informations et des connexions intéressantes. Ces ressources permettent de s'arrimer à la dynamique d'un marché qui ne leur est pas tout de suite compréhensible. Le handicap du manque d'expérience canadienne souvent exigée lors d'un premier emploi peut, par exemple, être contourné par la recommandation d'un co-ethnique qui travaille déjà dans l'entreprise. (Nedelcu 2005; 38)*

Les effets des réseaux ethniques peuvent ainsi être favorables lorsque les compatriotes occupent de bons emplois. Par contre, cela n'est pas toujours le cas, comme le note Lakrouz (2006) dans une étude sur les immigrées hautement qualifiées œuvrant dans les manufactures de vêtement à Montréal. Elles obtiennent ces emplois manuels grâce aux recommandations d'immigrées du même groupe qui y travaillent; au bout d'un certain temps, ne pouvant prendre le risque de les quitter, elles deviennent déqualifiées de façon durable.

Du côté des employeurs, le recrutement par réseaux d'employés déjà en place, appelé aussi recrutement de bouche-à-oreille, semble être une des méthodes les plus fréquentes utilisées par les entreprises au Québec (Chicha 1998; Chicha et Charest 2009). Selon Salaff et al. (2002) les entreprises voient plusieurs avantages à utiliser les réseaux de connaissances. En premier lieu, il s'agit d'un moyen peu coûteux; de plus, l'appartenance à un réseau professionnel connu signifie que les candidats sont dignes de confiance et valide indirectement leur compétence. Enfin, une fois en place, les candidats pourront compter sur leurs connaissances pour éviter les erreurs et recevoir des informations utiles à leur bonne intégration.

Le recours au bouche-à-oreille par les employeurs a cependant un effet défavorable sur l'embauche de personnes immigrées :

*(...) the dark side of recruitment through social networks is particularism. Members of a network recruit new workers like themselves: this in turn reinforces existing patterns of selectivity and discrimination and penalises those without the 'right' contacts, regardless of their competence and merits. (Behtaoui 2008; 414-5)*

Behtaoui note un effet asymétrique selon l'origine des employés, puisque ses résultats indiquent que les employeurs utilisent beaucoup moins les références fournies par leurs employés immigrés que celles fournies par leurs employés natifs.

La composition professionnelle des réseaux est une condition essentielle à leur impact favorable ou non, Sur ce plan, les femmes seraient désavantagées, car leurs réseaux professionnels sont moins diversifiés et moins susceptibles d'inclure des personnes ayant des postes de responsabilité. (Kmec 2005) Les immigrées éprouveraient des difficultés particulières à élargir leur réseau professionnel en raison des obligations familiales qui leur laissent peu de temps disponible (George et Chaze 2009). Selon une étude citée par ces auteures, l'immigration permet aux hommes d'améliorer leur capital social (et humain) alors qu'elle dévaloriserait largement le capital social (et humain) des femmes coincées dans leur temps "libre" entre les obligations familiales et la participation à des activités communautaires qui en découlent.

En d'autres termes les réseaux des immigrées, notamment celles qui sont membres des minorités visibles, pourraient renforcer de façon significative la ségrégation professionnelle selon le genre et l'origine nationale (Acker 2006 ; Schrover et al. 2008). Selon Behtaoui (2008; 426) un constat s'impose: women's networks pay less than men.

## **Les critères d'embauche : entre exigences techniques et discrimination**

### **o Expérience et diplôme étrangers**

L'embauche de personnes immigrées reflète dans une large mesure le degré d'ouverture des employeurs potentiels (Bolzman 2007). Cette ouverture dépend bien sûr des méthodes de recrutement mais aussi des critères utilisés pour sélectionner les candidats et de leur interprétation. Or, selon des enquêtes effectuées auprès de personnes immigrées, les employeurs seraient encore réticents à les embaucher. Elles mentionnent à cet effet la présence de plusieurs obstacles, notamment le peu d'importance accordée par les employeurs à leurs diplômes ou à leur expérience pré-migratoires. En effet, selon une étude du Conference Board du Canada, 44% des employeurs affirment qu'il existe des barrières à l'embauche de personnes immigrées possédant un diplôme ou une expérience acquis à l'étranger (Cowan et al. 2006). Les employeurs des petites entreprises étaient proportionnellement plus nombreux à admettre la présence de telles barrières. On peut expliquer en partie ce résultat par le manque d'outils dont disposent les employeurs pour établir une correspondance entre leurs besoins et les qualifications étrangères des candidats.

Cependant, au-delà de cet aspect que l'on peut qualifier de technique, on peut se demander si cette réticence n'est pas dictée par des préjugés. Une recherche récente réalisée à Toronto est très révélatrice sur ce plan (Oreopoulos 2009). Des CV fictifs, au nombre de six mille, ont été envoyés en réponse à une large variété d'offres d'emploi affichées sur l'internet. Une partie des CV était supposée appartenir à des personnes immigrées provenant de Chine, d'Inde, du Pakistan et du Royaume-Uni. Une autre partie provenait de natifs, ayant ou non des noms à consonance étrangère. Les CV des personnes immigrées comprenaient diverses combinaisons : expérience étrangère et/ou canadienne, diplômes étrangers et/ou canadiens, etc. L'analyse des résultats a

permis de constater que :

- Les candidats ayant un nom à consonance britannique et ayant acquis leur diplôme et leur expérience au Canada avaient une probabilité plus de 3 fois plus élevée d'être retenus pour une entrevue, comparativement à ceux ayant un nom chinois, indien ou pakistanais et une expérience de travail et un diplôme étrangers.
- Les candidats immigrés ayant une expérience canadienne avaient 11% plus de chances d'être convoqués en entrevue que ceux qui disposaient d'un CV en tous points comparables, à l'exception de l'expérience canadienne.
- Parmi les candidats ayant 4 à 6 ans d'expérience canadienne, il n'y avait pas de différence dans le taux de convocation à une entrevue entre les candidats ayant un diplôme canadien et ceux qui avaient un diplôme étranger.
- Enfin, parmi les candidats natifs, le fait d'avoir un nom à consonance britannique augmentait de 40% le taux de convocation à une entrevue, comparativement à ceux qui avaient un nom à consonance chinoise, indienne ou pakistanaise.

Selon l'auteur, ces résultats reflètent un niveau élevé de discrimination à Toronto à l'égard des candidats ayant un nom étranger ou une expérience étrangère. Compte tenu de la similitude des marchés du travail et des pratiques des entreprises, il est fort probable que des résultats semblables seraient obtenus également à Montréal.

En ce qui concerne les diplômes étrangers, certains employeurs semblent les ignorer pour les emplois qualifiés et les considérer contre-productifs pour les postes peu qualifiés. La surqualification des personnes immigrées, parfois perçue comme menaçante par leurs éventuels supérieurs, les amène à dissimuler leurs diplômes (Salaff et al. 2002). Prendre prétexte de la surqualification pour rejeter la candidature de personnes immigrées est une pratique jugée discriminatoire par le Tribunal canadien des droits de la personne. Dans sa décision, il souligne que le refus d'embaucher un immigré (membre d'une minorité visible) dans un emploi pour lequel il est surqualifié, l'empêche d'obtenir ultérieurement un poste correspondant à ses compétences (cité par Weiner 2009).

Quant à l'expérience de travail, des analyses économétriques (Goldmann et al. 2009; Green et Worswick 2004, Picot et Sweetman 2005) ont indiqué que l'expérience acquise à l'étranger a peu de valeur, notamment :

*(...) pour les immigrés de pays d'origine non traditionnels, le rendement économique de l'expérience potentielle sur le marché du travail acquise avant leur arrivée au Canada est pratiquement nul. (Picot et Sweetman 2005; 20)*

Étant donné qu'elles ne possèdent pas d'expérience canadienne, les personnes immigrées sont ainsi traitées comme de nouvelles venues sur le marché du travail, avec le désavantage supplémentaire d'être plus âgées. Selon une analyse des données de Statistique Canada, 50% des personnes immigrées indiquent que le manque d'expérience canadienne constitue un obstacle à leur embauche et 37% indiquent que c'est la non reconnaissance de l'expérience étrangère.

Selon Bauder (2003), la demande d'expérience locale touche surtout les emplois qualifiés et dotés de conditions de travail intéressantes, alors que dans les emplois précaires, peu recherchés par la population native, les employeurs ne la considèrent pas comme une condition d'embauche. L'emploi de personnes immigrées très qualifiées dans des emplois ayant une faible rémunération permet d'augmenter la compétitivité des entreprises dans une économie mondialisée :

*The effect of employers' insistence on Canadian experience is similar to the non recognition of education and credentials—namely, the devaluation of labour. Through the requirement of Canadian experience, employers gain access to highly qualified workers for substandard wages (...). In some cases; the requirement of Canadian experience even provides employers with eager volunteers who work for free. From a corporate perspective, de-skilled immigrants represent the "flexible" labour force Canada's immigration legislation seeks to attract (...). (Bauder 2003; 712).*

La non reconnaissance de l'expérience étrangère toucherait davantage les immigrées appartenant aux minorités visibles (Mojab 1999), d'où une plus grande flexibilisation qui leur est imposée :

The nature and extent of this 'brain waste' is not gender-neutral, and women may be particularly affected due to gender stereotyping. (Raghuram et Kofman 2004; 97)

Cette incidence accrue de la flexibilisation se traduit par de faibles salaires qui reflètent, selon Schrover et al (2008), la perception de compétences plus faibles et de moindres besoins financiers des immigrées.

### **o Les compétences interpersonnelles, une barrière hautement subjective**

Les compétences interpersonnelles qui comprennent entre autres, la facilité de communication, la motivation, le dynamisme, représentent une barrière culturelle qui peut bloquer l'accès à des emplois exigeant la direction d'employés, le travail en équipe, ou des contacts fréquents avec des clients. Ces compétences sont généralement évaluées lors des entrevues de sélection, parfois par des mises en situation ou des simulations. Or les façons d'interagir avec des collègues ou avec le public varient beaucoup selon les cultures, ce qui est valorisé dans certains pays étant considéré comme un défaut dans d'autres. Des comportements différents peuvent être interprétés comme un signe d'incompétence et entraîner l'élimination de candidats immigrés (Chicha et Charest 2008; Chicha et Deraedt 2009 ; Moss and Tilly 1996).

De nombreux organismes offrent aux personnes immigrées des formations sur les méthodes de recherche d'emploi, la rédaction de CV, les façons de se présenter et d'interagir lors d'entrevues de sélection. Malgré cela, plusieurs d'entre elles n'arrivent pas à traverser avec succès cette étape en raison notamment du peu d'ouverture de certains employeurs.

Les compétences interpersonnelles auraient une influence surtout lorsqu'il s'agit de recrutement à des postes de direction, car à ce niveau les qualités personnelles telles que le leadership et le sens des responsabilités deviennent très importantes

*The requirement for managers to exercise authority over other workers may lead to the use of social criteria not necessarily related to managerial know-how itself, and perceptions of the potential effectiveness of candidates for managerial positions may be shaped by social characteristics seen as affecting their credibility as authority figures. Immigrants, particularly racial minority immigrants, may be perceived as unlikely to command managerial authority in the workplace. As a result, they may encounter a "glass ceiling" similar to that experienced by women. (Reitz 2007; 22)*

En raison de leur double appartenance, les immigrées risquent d'être encore plus désavantagées par la subjectivité du critère des compétences interpersonnelles et de se heurter à un plafond de béton plutôt que de verre dans leur accès à des postes de direction. D'après Salaff et Greve (2003; 451):

*Native-born Canadian women with university degrees are likely to get people-oriented managerial positions But immigrant women with university degrees are seen as unqualified for jobs with prominent language and cultural qualifications. As a result, researchers find that immigrant women are likely to be segmented into that part of the labour market where they do not administer others. They end up as lower status, white or blue collar workers.*

Lakrouz (2006) observe que même les postes de contremaîtres dans les manufactures de vêtements sont peu accessibles aux immigrées et sont occupés par des natifs.

### **Des conditions de travail souvent précaires**

Les conditions de travail de plusieurs immigrées, même celles qui sont très qualifiées, sont le reflet de leur situation professionnelle marginalisée. (Boyd et Pikkov 2005). Plusieurs d'entre elles qui se retrouvent dans des emplois de services personnels ou de petites entreprises ne sont pas syndiquées et sont ainsi vulnérables à l'ex-

exploitation de la part de leurs employeurs. C'est d'ailleurs ce que révèle la recherche d'Elabor-Idemudia (1999) sur la situation des immigrées d'origine africaine non syndiquées.

En ce qui concerne la rémunération, bien que des données complètes ne soient pas disponibles, de nombreuses sources permettent de croire que les personnes immigrées, en particulier les femmes, sont surreprésentées parmi les travailleurs rémunérés au salaire minimum. L'étude de Lenoir-Achdjian et al. (2009) indique que tous les participants à l'enquête, malgré leur haut niveau de qualification, étaient rémunérés au salaire minimum. En ce qui concerne les femmes, les études de cas ne nous fournissent pas d'informations précises sur l'incidence du salaire minimum, mais une analyse du Conseil du statut de la femme (2005) conclut que 50% des femmes se trouvent dans l'hébergement et la restauration, le commerce de détail, l'industrie manufacturière et les autres services, activités où l'incidence du salaire minimum est élevée (Sussman et Tabi 2004) et qui sont du fait même parmi les moins rémunératrices. De plus, on peut noter, au sein de la population immigrée, un écart salarial important selon le sexe, non seulement globalement mais aussi à l'intérieur des secteurs d'activité. (Conseil du statut de la femme 2005). Compte tenu de la concentration des immigrées dans certains ghettos d'emplois où la pression à la baisse sur les salaires est forte, il est fort probable qu'elles subissent les effets combinés d'une discrimination salariale basée sur le sexe, l'origine étrangère et l'appartenance à une minorité visible (Chicha 2003).

Pour répondre aux besoins financiers de leur famille, des immigrées font du temps supplémentaire ou occupent deux emplois simultanément (Lakrouz 2006; Premji et al. 2008). Les horaires de travail sont souvent très contraignants et les empêchent de participer à des activités de formation ou de recherche d'emplois qualifiés (Lakrouz 2006). Certaines d'entre elles ont aussi de la difficulté à concilier le travail et les obligations familiales, les employeurs québécois, de façon générale, offrant peu de mesures de soutien dans ce domaine (Chicha 1998; Lee-Gosselin 2005). Cette difficulté est accentuée par les longs trajets entre le domicile et le lieu de travail qui leur sont imposés lorsque leur employeur est situé dans une zone industrielle éloignée.

Certaines immigrées, habituées à un travail intellectuel, se voient enfermées dans des travaux manuels répétitifs exécutés à une cadence élevée (Lakrouz 2006). N'ayant pas l'habitude de ce type de travail, elles risquent aussi d'être davantage victimes d'accidents de travail. (Premji et al. 2008). Selon une étude relative aux infirmières immigrées, rapportée par Gravel et al. (2003), les risques de lésions professionnelles seraient également plus élevés en raison de difficultés de communication dues à la langue, notamment quant à la compréhension des consignes de sécurité. L'organisation du travail, les pressions exercées par les autres travailleurs, lorsqu'il s'agit de travail à la chaîne ou par les supérieurs pour augmenter leur productivité, entraînent des situations de stress aigu chez les immigrées travaillant dans des ghettos d'emploi ethniques féminisés.

Pour les immigrées qui travaillent dans des emplois professionnels, d'autres types de problèmes surgissent en raison justement de leur faible présence. Comme le notent Browne et Misra (2003), en tant que "symboles" de leur groupe, elles sont très vulnérables aux stéréotypes et aux préjugés qui remettent en question leurs compétences (Chicha et Charest 2009).

La situation précaire et marginalisée vécue par les immigrées hautement qualifiées entraîne pour un certain nombre d'entre elles une perte significative de bien-être économique. Le fait d'occuper des emplois bien en-dessous de leurs compétences entraîne isolement, découragement et éventuellement, dépression (Chicha et Deraedt 2009; Elabor-Idemudia 1999 ; Man 2004; Salaff et Greve 2003; Tastsoglou et Miedema 2005).

En résumé, la discrimination en emploi basée sur le genre, l'origine étrangère et l'appartenance ethnique semble encore répandue sur le marché du travail et prend aujourd'hui des formes plus subtiles. Elle se manifeste à diverses étapes du cheminement professionnel et entraîne certaines immigrées hautement qualifiées vers des emplois à faibles salaires et aux conditions de travail difficiles.

## Conclusion

Ce chapitre a montré que la déqualification des immigrées résulte de l'influence de plusieurs types de variables et de leurs interactions. Ces variables relèvent de quatre domaines différents:

- l'unité familiale immigrée
- le système de reconnaissance des qualifications étrangères
- les institutions d'enseignement
- les milieux de travail.

À titre d'exemple de telles interactions, nous avons pu constater que la stratégie de la famille immigrée qui donne priorité au mari, risque d'empêcher certaines immigrées d'entreprendre le long et coûteux processus de reconnaissance des diplômes. Les mêmes raisons peuvent aussi limiter leur participation à la formation continue aux fins de requalification. Compte tenu de la ségrégation professionnelle et des pratiques discriminatoires des entreprises, les immigrées pourraient alors se retrouver enfermées dans un cercle vicieux d'emplois précaires, aux conditions de travail exigeantes. L'intensité et la persistance de la déqualification dépendront de la présence de discrimination dans les pratiques et comportements des divers acteurs régissant les différentes sphères d'activité: État, employeurs, institutions d'enseignement, ordres professionnels, etc. En particulier, lorsque deux ou trois motifs de discrimination, tels que le genre, l'origine étrangère et l'appartenance ethnique ou raciale, s'entrecroisent dans les pratiques et les comportements des acteurs, la déqualification qui en résulte peut être particulièrement marquée.

### CHAPITRE 3. MÉTHODOLOGIE

Notre enquête relative à la situation des immigrées hautement qualifiées à Montréal s'inscrit dans ce cadre systémique qui met l'accent sur le caractère dynamique et cumulatif de la déqualification. Cette recherche revêt un caractère exploratoire car la prise en compte d'une aussi large gamme de dimensions et d'acteurs ainsi que de leurs interactions n'a pas été réalisée jusqu'ici, du moins à Montréal.

La méthodologie retenue est de type qualitatif (Robson 2002; Yin 2003), axée sur des entretiens semi dirigés à partir d'une grille thématique. Ces entretiens ont été effectués entre 2006 et 2008 à Montréal, avec des immigrées qui répondaient aux caractéristiques suivantes :

- Avoir le statut de résidente permanente au Canada ou avoir obtenu la nationalité canadienne
- Avoir résidé au Canada entre 5 à 12 ans au moment de l'entrevue. Un tel intervalle permet de suivre différentes étapes de l'intégration en emploi, sans que les périodes comparées ne soient trop différentes ou que les premiers souvenirs ne s'estompent. Face aux difficultés de recrutement, nous avons, dans certains cas, étendu la période considérée.
- Avoir obtenu un diplôme universitaire avant l'entrée au Canada. Ceci n'exclut pas le fait que les immigrées aient pu, après leur arrivée, suivre une formation.
- Avoir occupé un emploi à Montréal, quelle que soit sa durée.
- Connaître suffisamment le français pour pouvoir réaliser, sans interprète, une entrevue comprenant des questions exigeant souvent des réponses détaillées. Cette condition nous permettait d'éliminer la non connaissance du français comme facteur explicatif de la déqualification, ce qui aurait conduit à dissimuler le rôle des autres facteurs dont nous voulions bien cerner le rôle.

Bien qu'il s'agisse de critères assez larges, il n'a pas été facile de trouver des participantes à notre étude et ce, malgré la collaboration de plusieurs organismes. Ceci s'explique par le fait que les immigrés s'adressent à eux les premiers mois de leur arrivée et par la suite, déménagent et sont difficiles à retracer. C'est pourquoi nous avons dû recourir à une très large variété de sources : contacts personnels, connaissances des candidates rencontrées (méthode "boule de neige"), contacts avec d'autres associations, annonces à divers événements destinés aux immigrés etc.

La taille de l'échantillon a été déterminée selon le principe de saturation, c'est-à-dire qu'à un moment donné, nous avons constaté que sur le plan de l'explication de la déqualification, les entrevues additionnelles ne semblaient pas apporter d'éléments essentiels supplémentaires concernant les principales variables étudiées. Certes si nous avions voulu étudier une profession en particulier, par exemple les médecins ou les ingénieurs ou une région d'origine en particulier, nous aurions eu besoin d'un plus grand échantillon, mais tel n'était pas l'objectif initial de notre recherche.

Les entretiens individuels avec chacune de ces 44 immigrées (sur un total d'une cinquantaine interviewées) retenues ont duré entre 1½ et 3 heures et ont tous été enregistrées (avec une garantie de confidentialité) puis retranscrits intégralement. Les immigrées ont toutes manifesté un grand intérêt pour cette recherche et un grand nombre d'entre elles ont exprimé le vif souhait que leur expérience puisse aider à améliorer la situation des personnes immigrées au Québec. Même si au départ, plusieurs d'entre elles avaient un emploi de temps très chargé tant professionnel que personnel, elles n'ont pas hésité, de leur propre initiative, à prolonger l'entretien au-delà du temps initialement prévu.

Les thèmes majeurs de la grille d'entretien étaient les suivants :

- les caractéristiques personnelles et familiales des immigrées
- leur scolarité universitaire et leur expérience professionnelle pré-migratoire
- leurs connaissances linguistiques
- Les stratégies familiales;
- La reconnaissance des diplômes étrangers aux fins d'exercice d'une profession
- La formation suivie à Montréal et la réorientation de carrière;
- L'accès à l'emploi depuis leur arrivée
- Les caractéristiques de leur insertion en emploi, à travers les emplois successifs qu'elles ont occupés depuis leur arrivée
- Une évaluation de leur parcours et les leçons qu'elles en tirent.

Afin de préciser et de valider la grille d'entretien et également avoir le point de vue d'intervenants en contact quotidien avec des personnes immigrées, nous avons, au préalable, conduit un groupe de discussion avec une quinzaine de représentants de divers organismes regroupés au sein de la Table de concertation des organismes en employabilité Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce. Nous avons également réalisé des entrevues en profondeur avec huit personnes-ressources œuvrant auprès de personnes immigrées, notamment dans certaines disciplines-génie, médecine, agroéconomie et environnement. Nous avons également rencontré des représentants de ministères impliqués dans l'accueil et l'intégration des immigrées, notamment le MICC et Emploi-Québec.

Enfin, nous avons complété nos informations en parcourant diverses publications provenant des organismes gouvernementaux et des Ordres professionnels afin d'avoir des informations précises et à jour sur leurs programmes.

Les immigrées rencontrées provenaient de régions différentes que l'on pouvait répartir en deux grands groupes : les pays du Sud dont les ressortissants font partie des minorités visibles et les pays d'Europe de l'Est. Compte tenu de la difficulté de recrutement, nous n'avons pu faire une sélection des régions d'origine et nous avons accepté toutes les immigrées qui répondaient aux critères de base. Les pays d'origine ont été répartis ainsi :

- **Afrique/Asie occidentale**: Algérie, Maroc, République démocratique du Congo, Syrie
- **Amérique latine/Antilles**: Argentine, Colombie, Mexique, Pérou, Uruguay, Haïti
- **Europe de l'Est**: Bulgarie, Roumanie, Ukraine

**Tableau 11** : Les immigrées interviewées selon la région d'origine

Région d'origine des immigrées	Nb	%
Afrique/Asie occidentale	14	32%
Amérique latine/Haïti	15	34%
<b>Sous total Minorités visibles</b>	<b>29</b>	<b>66%</b>
Europe de l'Est	15	34%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

Le tableau ci-dessus, nous montre que la majorité des immigrées sont membres de minorités visibles.

Les domaines de formation n'ont pas fait l'objet d'une sélection préalable et là aussi deux grands groupes peuvent être dégagés : les sciences pures et appliquées et les sciences de la santé d'une part et, d'autre part, les sciences administratives, sociales, le droit, etc. Le tableau suivant donne la répartition de notre échantillon selon le

**Tableau 12** : Domaines de formation des immigrées interviewées

Domaines de formation pré-migration	Répartition
Génie	25%
Maths, chimie, informatique	16%
Médecine	16%
Sciences infirmières	7%
<b>Sous total : sciences pures et appliquées et sciences de la santé</b>	<b>64%</b>
Finances et gestion	16%
Lettres et sciences sociales	14%
Droit	4%
Autres	2%
<b>Sous total : sciences sociales, administration, littérature, etc.</b>	<b>36%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

domaine de formation.

On peut voir que la majorité des immigrées rencontrées sont diplômées dans les domaines relevant des sciences pures ou appliquées ou des sciences de la santé

L'analyse des résultats présentée dans les chapitres qui suivent couvrira les thèmes suivants :

- la déqualification et les trajectoires professionnelles des immigrées
- les stratégies de l'unité familiale immigrée
- la reconnaissance des diplômes étrangers
- la formation continue et la réorientation de carrière
- les pratiques et comportements en milieu de travail

## CHAPITRE 4. CARACTÉRISTIQUES DE LA DÉQUALIFICATION DES IMMIGRÉES

Ce chapitre se divise en trois sections : la première présente une catégorisation des immigrées rencontrées en trois groupes selon le degré de déqualification. Cette catégorisation constituera la base de l'analyse comparative entre les trois groupes dans tout le reste du rapport. La deuxième section compare les différentes composantes du capital humain des immigrées selon les 3 groupes. Enfin, la troisième section analyse leurs trajectoires professionnelles.

### 4.1. DES DEGRÉS DIFFÉRENCIÉS DE DÉQUALIFICATION

Aux fins de cette recherche, nous définissons la déqualification comme le fait pour une personne détenant un diplôme universitaire d'un certain niveau, d'occuper un emploi dont le niveau d'études requis est inférieur. Afin de déterminer la présence et le degré de déqualification, nous avons demandé aux répondantes :

- de nous indiquer leur scolarité et leur expérience professionnelle avant l'arrivée au Canada,
- de préciser le titre de l'emploi occupé au moment de l'entrevue et de décrire les principales fonctions exercées.

Nous avons alors déterminé le niveau de diplôme requis par l'emploi en établissant une correspondance entre l'emploi occupé et la Classification nationale des professions de Statistique-Canada. (CNP 2001).

Nous avons également complété nos informations de deux façons :

- en demandant aux immigrées si l'emploi occupé correspondait ou non à leur formation
- en leur demandant également de nous indiquer le niveau de scolarité de leurs collègues.

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

- **Groupe 1** : les immigrées occupent un emploi n'exigeant aucun diplôme post secondaire et dans certains cas, aucun diplôme secondaire.
- **Groupe 2** : les immigrées occupent un emploi qualifié correspondant à une formation d'un niveau moindre que la formation obtenue avant immigration.
- **Groupe 3** : les immigrées occupent un emploi correspondant à la formation obtenue avant immigration ou sont très près de le faire.

Comme le souligne Sloane (2007), il faut reconnaître que le degré de déqualification compte autant, sinon plus, que le fait de savoir qu'une personne est ou non déqualifiée. L'intérêt de répartir les immigrées selon la présence ou le degré de déqualification est de permettre de mieux comprendre les facteurs qui peuvent expliquer le succès de certaines immigrées et l'échec des autres. De plus, les conséquences économiques et sociales, tant individuelles que collectives, sont bien différentes selon qu'une diplômée universitaire est femme de ménage ou technicienne dans un laboratoire. Les tableaux suivants indiquent la composition de chaque groupe<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Les noms sont fictifs et nous avons supprimé tous les détails qui auraient permis d'identifier les répondantes. De même, dans le but de préserver l'anonymat des immigrées nous n'indiquons pas leur domaine précis de spécialisation (ex. ingénieure mécanique, cardiologue, etc.).

**Tableau 13 : Groupe 1 - Degré élevé de déqualification**

Nom d'emprunt	Diplômes obtenus dans le pays d'origine	Dernier emploi au pays d'origine	Emploi au moment de l'entrevue (ou dernier emploi)
Feirouz	Biologie (1er cycle); marketing (1er cycle)	Responsable de services bancaires.	Opératrice de machine à coudre industrielle <i>En chômage.</i>
Aziza	Economie (1er cycle)	Chef comptable	Surveillante du dîner et soutien scolaire
Wedad	Langue anglaise (1er cycle)	Chargée de cours d'anglais au niveau universitaire	Commis de bureau. <i>En chômage</i>
Raja	Biologie (1er cycle)	Vente de produits chimiques	Femme de ménage
Eglal	Gestion (2ème cycle)	Employée de banque	Gardiennne en milieu familial
Aida	Design graphique (1er cycle)	Design graphique	Vendeuse. <i>En chômage</i>
Malika	Finances (1er cycle)	Stagiaire service à la clientèle dans une banque	Assistante dans un CPE
Noha	Littérature anglaise (1er cycle)	Travail administratif avec fonctions de traduction	Commis de bureau
Adeline	Droit (1er cycle)	Tâches juridiques dans la fonction publique	Adjointe administrative
Cherlie	Psychologie (1er cycle)	Evaluation de programmes éducatifs	Prépare des paniers alimentaires - entreprise d'économie sociale
Alba	Droit (1er cycle)	Avocate junior (stagiaire)	Aide pâtissière
Manuela	Economie (1er cycle)	Economiste dans une banque	Service à la clientèle dans une succursale bancaire. <i>En chômage</i>
Margarita	Gestion (1er cycle)	Cadre administratif	Caissière dans un supermarché. <i>En chômage</i>
Ariana	Sciences infirmières	Infirmière	Gardiennne d'enfants dans une ONG
Total MV = 14			
Kira	Informatique (1er cycle)	Administrateur base de données	Commis de bureau
Mirela	Maths appliquées (1er cycle) Ressources humaines (1er cycle)	Vente d'ordinateurs	Stagiaire en statistique
Yulenska	Génie (1er cycle)	Ingénieure	Commis aux traitements bancaires
Dorina	Littératures roumaine et anglaise (1er cycle)	Enseignante au primaire	Femme de ménage
Irina	Génie (2ème cycle) Adm (1er cycle)	Ingénieure	Livreuse de journaux
Total Europe de l'Est = 5			
Total général = 19 = 43%			

Le tableau 13 regroupe les immigrées complètement déqualifiées puisque malgré leur diplôme universitaire et leur expérience professionnelle, elles occupent des emplois sans exigence de diplôme : Dorina diplômée en littérature est femme de ménage, Kira informaticienne est commis de bureau affectée à des tâches plutôt élémentaires, Ariana, infirmière, est assistante gardiennne d'enfants dans une ONG<sup>24</sup>. Dans ce groupe, qui représente 43% de l'échantillon et qui est donc le plus important, les diplômées dans les domaines des sciences de la santé et des sciences appliquées sont minoritaires, alors qu'elles sont majoritaires dans le domaine des lettres ou des sciences sociales. On peut constater aussi qu'environ ¼ des immigrées du groupe 1 étaient au chômage au moment de l'entrevue, ce qui illustre la précarité des emplois occupés.

<sup>24</sup> Il est important de distinguer les éducatrices dans les CPE qui sont diplômées de l'enseignement professionnel (G2) et les gardiennes ou assistantes dans les garderies pour lesquelles aucun diplôme n'est exigé et dont les conditions de travail sont très précaires (G1).

**Tableau 14** : Groupe 2 - Degré moyen de déqualification

Nom d'emprunt	Dernier diplôme obtenu dans le pays d'origine	Dernier emploi au pays d'origine	Emploi au moment de l'entrevue (ou si en chômage, dernier emploi)
Farida	Economie (1er cycle)	Cadre supérieur banque	Responsable des programmes pour adultes dans une ONG
Hoda	Médecine	Médecin	Consultante en produits naturels de santé
Aïcha	Sciences infirmières	Enseignante dans le domaine paramédical	Educatrice en CPE
Asma	Génie (3ème cycle)	Professeure-chercheuse universitaire	Chargée de cours dans un Cegep
Betty	Médecine	Médecin /formatrice	Chargée de cours dans un cegep
Roxane	Médecine	Médecin	Assistante de recherche en santé communautaire. <i>En chômage.</i>
Sophia	Communication (1er cycle)	Journaliste	Hygiéniste dentaire. <sup>25</sup>
Total MV=7			
Dana	Chimie (2ème cycle)	Directrice d'école	Agente immobilière
Adriana	Génie (1er cycle)	Cadre dans une compagnie d'assurances	Dessinatrice industrielle
Livia	Génie (1er cycle)	Gestion de la production (travail de type administratif)	Commis comptable
Galina	Génie (1er cycle)	Programmeur	Responsable administrative dans une très petite entreprise
Total EE=4			
Total général = 11 = 25%			

Le tableau 14 indique que les immigrées membres de ce groupe qui représente 25% de l'échantillon, n'ont pas réussi à retrouver un emploi correspondant à leur diplôme d'origine. Cependant, elles occupent quand même un emploi qui exige un diplôme post secondaire ou universitaire.

<sup>25</sup> Sophia termine ses études en hygiène dentaire et compte tenu du taux de placement de 100% dans la profession s'attend à trouver très rapidement un emploi. C'est pourquoi nous l'avons classée dans le Groupe 2 plutôt que dans le Groupe 1.

**Tableau 15 : Groupe 3 - Sans déqualification (ou déqualification temporaire)**

Nom d'emprunt	Dernier diplôme obtenu dans le pays d'origine	Dernier emploi au pays d'origine	Emploi au moment de l'entrevue (ou si en chômage, dernier emploi)
Rachida	Génie (1er cycle)	Ingénieure	Ingénieure junior
Laurette	Médecine	A quitté dès l'obtention de son diplôme	Médecin
Evelyne	Médecine	Médecin	Internat en médecine
Guillerma	Médecine	Médecin	Internat en médecine
Catalina	Génie (1er cycle)	Gestionnaire de projets : entreprise de génie-conseil	Ingénieure
Paola	Génie (2ème cycle)	Ingénieure	Ingénieure
Caridad	Enseignement des mathématiques au secondaire (1er cycle)	Enseignante de maths au secondaire	Enseignante de maths au secondaire
Luana	Infirmière	Infirmière	Infirmière
Total MV = 8			
Irma	Génie (1er cycle)	Ingénieure	Ingénieure junior
Ioana	Chimie (3ème cycle)	Chercheuse universitaire en chimie	Chercheuse universitaire en chimie
Olga	Mathématiques (2ème cycle)	Programmeur	Programmeur
Yasmine	Médecine	Médecin	Internat en médecine
Tatiana	Génie (1er cycle)	Ingénieure	Ingénieure junior
Rodica	Psychologie (1er cycle) Génie (1er cycle)	Gestionnaire	Gestion des ressources humaines
Total Europe de l'Est = 6			
Total général = 14 = 32%			

Nous constatons que ce groupe est assez restreint et comprend 14 immigrées sur 44, soit 32% de l'échantillon, ce qui recoupe d'autres résultats obtenus à partir d'une différenciation des degrés de déqualification (Bolzman 2007; Chicha et Deraedt 2009; Riano et Baghdadi 2007) Parmi ces 14 personnes, 6 sont en voie de retrouver leur profession initiale, soit parce qu'elles travaillent comme ingénieur junior, étape exigée par l'Ordre des ingénieurs du Québec avant l'obtention du permis d'exercer, soit parce qu'elles font leur internat en médecine afin de pouvoir par la suite obtenir du Collège des médecins le permis d'exercer au Québec. On note que les immigrées de ce groupe sont toutes diplômées dans des domaines scientifiques.

On peut noter que même les immigrées du groupe 3, sont pour la plupart passées par une phase de déqualification, plus ou moins longue, certaines ayant repris un internat en médecine de 5 ans. Cependant aucune n'a dû reprendre au complet ses études et de plus, elles ont retrouvé (ou sont en voie de retrouver) leur profession d'origine. C'est pourquoi, pour simplifier l'exposé, nous les désignons comme non déqualifiées.

### Origine ethnique

La répartition entre les 3 groupes selon la région d'origine indique que les immigrées appartenant aux minorités visibles se retrouvent majoritairement dans le Groupe 1, Par contre, les immigrées d'Europe de l'Est sont davantage

présentes dans le groupe 3. Ce contraste correspond aux données statistiques du tableau 9 et laisse croire qu'un facteur de discrimination raciale pourrait être en jeu. À partir de deux sources de données différentes, Godin (2004; 2008) constate que les personnes originaires de certaines régions éprouvent, au Québec, plus de difficultés tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi que la mobilité professionnelle et salariale. Il s'agit principalement de celles qui proviennent d'Afrique, incluant le Maghreb, et du Moyen-Orient, donc appartenant à des minorités visibles.

**Tableau 16** : Degré de déqualification selon l'origine

Origine ethnique	G1	G2	G3	Total
Minorités visibles	74%	63%	57%	66%
Européennes de l'Est	26%	36%	43%	34%
Total par groupe	100%	100%	100%	100%

#### 4.2 CAPITAL HUMAIN ET DEGRÉS DE DÉQUALIFICATION

Nous avons retenu 3 caractéristiques afin de mieux décrire le bagage plus large de qualifications des immigrées: le domaine d'études, l'expérience de travail pré-migratoire ainsi que les connaissances linguistiques.

##### Domaine d'études

Le tableau qui suit indique que les immigrées fortement déqualifiées ont des formations non scientifiques en très grande majorité (68%) alors que les immigrées non déqualifiées ainsi que celles qui le sont moyennement sont en majorité diplômées dans des professions scientifiques, régies ou non par un ordre professionnel. Ici aussi, nous avons une illustration très claire du constat réalisé à partir des données du recensement de 2006 (Galarneau et Morissette 2008) qui indiquent que le degré de déqualification est nettement plus faible dans les professions des sciences pures et appliquées et des sciences de la santé.

**Tableau 17** : Degré de déqualification selon le domaine de formation avant l'arrivée au Canada

Domaine de formation pré-migration	G1	G2	G3
Sciences pures et appliquées et santé	32%	82%	93%
Professions régies par un ordre professionnel :	16%	73%	72%
Professions non-régies par un ordre professionnel	16%	9%	21%
Sciences sociales, administration, littérature, etc.	68%	18%	7%
TOTAL	100%	100%	100%

Un autre facteur qui pourrait également jouer de façon significative est la demande de certaines professions sur le marché. Cependant il est difficile d'établir un lien direct puisque certaines immigrées moyennement ou très déqualifiées sont diplômées en médecine ou sciences infirmières, professions fortement en pénurie mais sujettes à des barrières réglementaires à l'entrée. Des immigrées diplômées dans des domaines recherchés, tels que la gestion ou la finance, se retrouvent également fortement déqualifiées. L'examen des taux de chômage des diplômés universitaires selon les champs d'études et le sexe (MELS 2006) ne nous a pas permis de déceler un lien net avec la déqualification observée dans notre échantillon.

## Expérience professionnelle pré-migratoire

Le type d'expérience professionnelle acquise avant l'arrivée au Canada constitue également une donnée importante que nous avons incluse dans nos entrevues. Dans la mesure où cette expérience est directement liée au domaine d'études, elle enrichit le capital humain. L'expérience de travail a d'ailleurs un poids non négligeable dans la grille de sélection du Québec.

La comparaison du type d'expérience professionnelle pré-migratoire des membres des 3 groupes (tableaux 13 à 15 ci-dessus, colonne 3) nous permet d'observer un contraste important entre les immigrées des groupes 1 et 2 et celles du groupe 3. Alors que les premières (surtout le groupe 1) ont une expérience professionnelle pré-migratoire un peu floue et non toujours directement reliée à leur diplôme, celles du groupe 3 ont acquis une expérience directement liée à leur formation. En d'autres termes, il y a lieu de croire que le capital humain des immigrées du groupe 3 était plus substantiel de ce point de vue que celui de la plupart des membres des groupes 1 et 2.

## Connaissances linguistiques

La connaissance du français est considérée comme un atout important sur le marché du travail au Québec, ce qui rejoint l'opinion de l'OCDE selon laquelle la connaissance de la langue nationale représente un facteur de littératie et constitue un facteur significatif d'intégration dans la société d'accueil (OCDE, 2007) La maîtrise du français permet d'obtenir un plus haut pointage selon la grille de sélection du Québec.

Le gouvernement du Québec offre aux non francophones un éventail assez diversifié de cours de comme en témoigne l'encadré 2.<sup>26</sup>

### Encadré 2 : Programmes de francisation financés par le gouvernement du Québec

Type de programme		Responsables/Partenaires
Formation de base en français, à temps partiel	Formation avant migration	MICC ; Alliances françaises
	Formation au Québec : programme d'intégration linguistique pour les immigrés	MICC; Institutions d'enseignement ; organismes communautaires
	Formation en français en milieu de travail	MICC; Syndicats ; employeurs
	Service d'apprentissage du français en ligne	MICC
Formation intensive en français, à temps complet		MICC; Divers organismes partenaires du MICC
Formation en français spécialisé		MICC ; Office de la langue française

Source : Chicha et Charest. (2008), p. 22

Les résultats des recherches liant les connaissances linguistiques et l'intégration en emploi au Québec sont cependant mitigés. L'impact négatif du fait de ne pas suffisamment maîtriser le français au Québec est mis en évidence par certaines études : par exemple, Billette (2005) observe que la non connaissance du français rend plus difficile le recours aux intermédiaires du marché du travail en raison de difficultés de communication. Le processus de préparation à la recherche d'emploi, risque alors d'être plus ardu. Sur un autre plan, l'enquête de Statistique Canada sur la diversité ethnique révèle que les allophones et les anglophones subissent une plus forte discrimination en milieu de travail au Québec (Bourhis, Montreuil et Helly, 2005). Cependant ces mêmes auteurs soulignent que si la connaissance du français diminue le risque de discrimination, elle ne l'élimine pas. Selon Godin et Renaud (2005) la connaissance du français et de l'anglais à l'arrivée n'a pas d'effet sur l'accès à l'emploi mais, par contre, améliore le statut professionnel (pour les francophones) et salarial (pour les anglophones) . Les auteurs constatent ,par contre, que cet avantage s'estompe au bout de 3 ans.

<sup>26</sup> D'autres mesures ont été annoncées récemment pour encourager l'apprentissage du français avant l'arrivée au Québec.

Ces effets mitigés se reflètent aussi dans les résultats de notre enquête. Nous avons interrogé les immigrées au sujet de leur niveau de connaissance du français et de l'anglais à l'arrivée, et nous avons pu vérifier directement leurs progrès puisque l'entrevue a été réalisée en français. Par contre, en ce qui concerne la maîtrise de l'anglais, nous n'avons pu l'évaluer directement lors des entretiens.

**Tableau 18** : Degré de connaissance du français à l'arrivée et au moment de l'entrevue

Degré de déqualification	Niveau 1 Excellent		Niveau 2 Moyen		Niveau 3 Faible		Niveau 4 Inexistant	
	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue
<b>Groupe 1</b>	47%	53%	5%	42%	16%	5%	32%	0%
<b>Groupe 2</b>	55%	64%	0%	9%	0%	27%	45%	0%
<b>Groupe 3</b>	29%	36%	0%	64%	21%	0%	50%	0%

Deux constats se dégagent de ce tableau :

- Le premier indique que la connaissance du français à l'arrivée ne semble pas suffisamment "rentable" sur le marché du travail puisque 52% des immigrées du Groupe 1 et 55% des immigrées du Groupe 2, avaient une connaissance moyenne ou excellente du français à l'arrivée, ce qui s'explique par la forte proportion d'immigrées francophones dans ces deux groupes. À l'opposé, seulement 29% des immigrées du Groupe 3 étaient dans la même situation à leur arrivée. . En fait la relation entre connaissance du français et degré de déqualification est l'inverse de ce que la grille de sélection du Québec nous laisse présager.
- Le second est que l'impact de l'apprentissage du français après l'arrivée au Québec semble également limité, comme l'indique le même tableau dans lequel on note qu'une proportion très élevée du groupe 1 est de niveau moyen ou excellent au moment de l'entrevue.

Parmi les obstacles rencontrés pour suivre des cours de français figurent le délai d'attente avant d'obtenir une place ainsi que l'impossibilité de faire garder ses enfants en bas âge. Le programme de francisation rembourse les frais de garderie mais ne garantit pas de place en garderie. Certaines immigrées ont aussi mentionné que les cours de français étaient de qualité inégale et davantage orientés vers les activités de la vie quotidienne que sur le travail. Ces commentaires illustrent les constats plus globaux relatifs à l'apprentissage du français par la population immigrée (Conseil supérieur de la langue française 2005)

La méconnaissance de l'anglais à l'arrivée expliquerait en partie le degré de déqualification, comme le montre le tableau ci-dessous qui présente le degré de connaissance de l'anglais à l'arrivée et au moment de l'entrevue . On note que c'est dans le groupe 1 que l'on retrouve la plus forte proportion d'immigrées qui avait une connaissance faible ou nulle à l'arrivée (65%). Par contre, ce n'est plus le cas à l'entrevue<sup>27</sup> avec 30% seulement d'immigrées dans cette situation.

<sup>27</sup> Rappelons que ces données sont basées uniquement sur les estimations des répondantes.

**Tableau 19** : Déqualification et degré de connaissance de l'anglais à l'arrivée et au moment de l'entrevue

Degré de déqualification	Niveau 1 Excellent		Niveau 2 Moyen		Niveau 3 Faible		Niveau 4 Inexistant	
	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue
<b>Groupe 1</b>	18%	24%	18%	46%	24%	24%	40%	6%
<b>Groupe 2</b>	0%	9%	55%	55%	9%	18%	36%	18%
<b>Groupe 3</b>	21%	21%	29%	50%	21%	21%	29%	8%

Un certain nombre d'entre elles ne s'attendaient pas à ce que l'anglais soit exigé en milieu de travail à Montréal. Elles sont arrivées dans une province francophone qui attribue une forte pondération à la connaissance du français dans sa grille de sélection des immigrés; elles sont donc étonnées de voir que leur intégration professionnelle passe par la connaissance de l'anglais.

C'est pourquoi, Malika (groupe 1), diplômée en finances, donnerait le conseil suivant à une amie qui désire émigrer au Québec:

*Se renseigner, avoir plus d'information sur le pays, sur le milieu de travail, sur l'intégration aussi, surtout faire des cours d'anglais. Pour moi c'est vraiment très important, parce que je vois maintenant qu'à chaque fois qu'on postule pour un emploi... Peut-être au début de mon arrivée, peut-être que l'anglais n'était pas vraiment demandé, mais maintenant je vois qu'ils demandent vraiment l'anglais.*

Elle souligne que l'élément qui a le plus nuit à son parcours professionnel à Montréal est le fait qu'elle ne parlait pas suffisamment bien l'anglais. Kira (groupe 1), informaticienne dans son pays d'origine, en réponse à la même question, répond : Je dis toujours: tu dois bien parler l'anglais. En fait, même si des immigrées du groupe 1 ont fini par apprendre l'anglais, il se peut que cela soit arrivé un peu tard alors qu'elles avaient accumulé des expériences professionnelles peu qualifiées qui ne peuvent qu'appauvrir leur CV.

On peut noter, à partir de notre échantillon, qu'une excellente connaissance du français ne semble pas suffisante pour éviter la déqualification. Un autre constat est qu'un champ d'études dans les sciences pures et appliquées ou dans les sciences de la santé est associé à un moindre degré de déqualification. Cela est encore plus vrai lorsque les immigrées ont accumulé une expérience professionnelle pré-migratoire correspondant directement à leurs études.

#### 4.3 LA DYNAMIQUE DE LA DÉQUALIFICATION À TRAVERS LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

L'examen des trajectoires professionnelles suivies par les immigrées offre une perspective dynamique de leur intégration au marché du travail. Une telle approche permet notamment de comprendre le processus de déqualification qui se construit au fil du temps et de mieux identifier les conditions d'une transition professionnelle réussie.

Selon certains auteurs, mentionnés plus haut, intégration professionnelle réussie et durée de séjour vont de pair. Ils soutiennent que la déqualification est passagère et se dissipe au bout d'un certain nombre d'années. On peut alors se demander si les immigrées ayant une trajectoire professionnelle réussie, celle du Groupe 3, n'auraient pas bénéficié de plus de temps que les autres? Il est donc important de comparer les 3 groupes sur ce plan, pour voir si la durée moyenne de séjour augmente en passant du groupe 1 au groupe 2, puis 3.

**Tableau 20** : Durée de séjour au Canada selon le degré de déqualification

Degré de déqualification	Nombre moyen d'années depuis l'arrivée au Canada
Groupe 1	5,2
Groupe 2	6,6
Groupe 3	5,7

Le tableau 21 indique que le degré de déqualification varie très peu avec la durée de séjour au Canada. Pour notre échantillon, cela invalide partiellement l'hypothèse selon laquelle la durée est un facteur déterminant dans l'intégration. Comment expliquer ces résultats? On peut supposer que lorsqu'une personne ne peut utiliser ses compétences le simple passage du temps entraînera leur obsolescence graduelle (Galarneau et Morissette 2008; Wald et Fang 2008). Les employeurs qui hésitent à embaucher une spécialiste en marketing originaire du Chili ou du Maroc, au moment de son arrivée, seront probablement encore plus réticents à le faire si, pendant ses cinq premières années au pays, elle a travaillé comme gardienne d'enfants ou opératrice dans un atelier de couture.

Il est donc important de cerner la trajectoire professionnelle des immigrées à travers les emplois successivement occupés. Les tableaux 22 à 24 indiquent tous les emplois occupés entre l'arrivée à Montréal et l'entrevue. Nous avons inclus les stages hospitaliers dans les trajectoires, car, même s'ils ne sont pas rémunérés, ils représentent une expérience professionnelle. Nous avons également inclus l'internat qui constitue en même temps une formation et un emploi rémunéré. L'interne travaille sous l'autorité d'un médecin (patron dans le vocabulaire hospitalier). Il en va de même pour l'ingénieur junior qui, tout en étant rémunéré, est supervisé par un ingénieur senior durant toute la durée de son stage.

**Tableau 21** : Groupe 1, trajectoires professionnelles stagnantes ou descendantes (N=19)

Nom d'emprunt	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi
Feirouz	Vendeuse grand magasin à rayons	Opératrice de machine à coudre	Chômage	
Aziza	Gardiennne d'enfants.	Surveillante de diner; soutien scolaire	Sur appel	
Wedad	Commis de bureau	Vendeuse grand magasin à rayons	Commis de bureau	<i>Chômage</i>
Raja	Ouvrière dans une manufacture	Vendeuse	Femme de ménage	
Zeinab	Gardiennne d'enfants	A sa propre garderie en milieu familial		
Aida	Vendeuse	<i>Chômage</i>		
Malika	Vendeuse grand magasin d'électronique	Télémarketing	Assistante dans une garderie	Assistante dans une garderie
Noha	Commis de bureau			
Adeline	Traduction à la pige	Secrétaire (sur appel via une agence de placement)	Secrétaire à plein temps	
Cherlie	Ouvrière dans une manufacture	Intervenante psychosociale dans maison d'hébergement	Agente de stationnement	Prépare des paniers alimentaires :entreprise d'économie sociale
Manuela	Gardiennne d'enfants dans une famille	Caissière dans une succursale bancaire (emploi sur appel)	Service à la clientèle dans une succursale bancaire.	<i>Chômage</i>
Eva	Caissière	Aide- pâtissière		
Margarita	Travaux divers dans une synagogue	Femme de ménage et gardiennne d'enfants	Caissière dans un supermarché	Stage rémunéré
Ariana	Ouvrière agricole	Ouvrière	Employée de buanderie	Femme de ménage
	Préposée maison de personnes âgées	Femme de ménage	Gardiennne halte garderie	Gardiennne d'enfants dans une ONG
<b>Total MV = 14</b>				
Kira	Commis de bureau	Commis de bureau		
Mirela	Stagiaire en statistiques			
Yulenska	Commis dans un magasin	Stagiaire dans une entreprise	Commis aux traitements bancaires	
Dorina	Gardiennne d'enfants	Femme de ménage		
Irina	Ouvrière agricole	Femme de ménage	Masseuse	Camelot
<b>Total EE= 5</b>				
<b>Total général = 19</b>				

Note. Les cases blanches indiquent qu'il n'y a pas eu d'autres emplois occupés.

Le groupe 1 est constitué d'immigrées qui se déplacent d'un emploi peu ou pas qualifié à un autre. La plupart de ces emplois, femme de ménage, camelot, ouvrière dans une manufacture, gardienne d'enfants, constituent des emplois instables, faiblement rémunérés et sans débouchés. Comme certaines immigrées des deux groupes précédents elles ont commencé leur parcours dans des ghettos d'emplois d'immigrées, mais elles n'arrivent pas à en sortir.

Les immigrées du groupe 1 sont très insatisfaites de leur situation et se sentent enfermées dans un cercle vicieux. Leur situation précaire ne leur permet pas de développer des stratégies professionnelles efficaces.

En ce qui concerne le Groupe 2, on constate dans le tableau ci-dessous que la plupart ont également commencé dans des ghettos d'emplois féminins dans lesquels on retrouve beaucoup d'immigrées : entretien ménager, personnel d'appoint dans les garderies, ouvrières sur une chaîne de production. Par la suite, les trajectoires suivies bien que légèrement ascendantes semblent plafonner au plan de la qualification. Elles ne permettent pas aux immigrées du groupe 2 de retrouver la situation professionnelle pré-migratoire.

**Tableau 22 : Groupe 2, trajectoire stable ou ascendante (N= 11)**

Nom d'emprunt	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi
Farida	Caissière dans une banque	Gestion de projet ONG		
Hoda	Représentante produits pharmaceutiques.	Consultante médicale	Consultante en Produits naturels de santé	A quitté le Canada pour pratiquer la médecine à l'étranger
Aïcha	Educatrice dans CPE	Educatrice dans CPE		
Asma	Stage dans le cadre d'une formation d'appoint	Consultante auprès d'un OSBL (organisme sans but lucratif)	Consultante auprès d'un autre OSBL	Chargée de cours Cegep
	Chargée de cours autre Cegep			
Elisabeth	Adjointe Adm dans centre petite enfance	Formatrice en soins de santé dans un institut privé	Chargée de cours CEGEP. (1 session)	
Roxane	Préposée aux bénéficiaires	Vendeuse	Vendeuse	Ass. de recherche en santé communautaire Chômage
Sophia	Entretien ménager - secteur commercial	Serveuse	Adjointe administrative	Hygiéniste dentaire
<b>Total MV=7</b>				
Dana	Agente immobilière			
Adriana	Technicienne de laboratoire	Dessinatrice industrielle (de logiciel)		
Livia	Responsable des inventaires	Commis comptable		
Galina	Responsable de l'administration : très petite entreprise			
<b>Total EE=4</b>				
<b>Total général = 11</b>				

Note. Les cases blanches indiquent qu'il n'y a pas eu d'autres emplois occupés.

En bout de ligne, la gamme d'emplois occupés est assez hétéroclite : Élisabeth, est chargée de cours au niveau collégial dans une matière relevant de la médecine. Livia ingénieure en métallurgie, est commis comptable dans une entreprise de produits métallurgiques où ses connaissances sont utilisées (sans être nécessairement reconnues ni rémunérées) ; Dana, ingénieure, a stratégiquement choisi un tout autre domaine, soit agente immobilière, qui lui permet d'avoir un revenu bien supérieur aux autres immigrées du groupe 2. Il en est de même de Sophia, qui après quelques expériences décevantes sur le marché du travail a choisi un métier en grande demande celui d'hygiéniste dentaire où le taux de placement des diplômés est aujourd'hui de 100%.

Plusieurs des immigrées du Groupe 2 ne souhaitent pas changer d'emploi, soit par choix, après avoir découvert une nouvelle vocation, soit par résignation. On peut dire que de ce point de vue leur trajectoire s'est stabilisée, Par contre Hoda s'est réorientée temporairement vers une médecine alternative, mais espère réintégrer sa profession initiale. À cette fin, elle a décidé d'aller pratiquer la médecine quelques années à l'étranger afin d'augmenter ses chances d'être admise en internat au Québec. Quant à Élisabeth, son emploi est temporaire mais entraîne une charge de travail élevée pour un faible salaire. Elle souhaite donc trouver mieux, bien qu'elle ait renoncé à pratiquer la médecine. Un certain nombre d'immigrées du groupe 2 occupe des emplois exigeant une certaine formation mais utilisant assez peu leurs compétences initiales

**Tableau 23 : Groupe 3, trajectoires professionnelles ascendantes (N=14)**

Nom d'emprunt	1er emploi	2ème emploi	3ème emploi	4ème emploi	5ème emploi
Rachida	Surveillance des dîners dans des écoles	Aide aux devoirs (Centre communautaire)	Assistante éducatrice en garderie	Assistante éducatrice en garderie	Ingénieure junior
Laurette	Aide éducatrice	Préposée aux bénéficiaires	Stages d'observation. en milieu hospitalier	Internat en médecine	Médecin
Evelyne	Agente administrative. Secteur de la santé	Agente de prévention. Secteur de la santé	Stage d'observation. en milieu hospitalier	Internat en médecine	
Guillerma	Emballeuse manufacture de confiserie	Service à la clientèle dans une agence de voyage	Préposée aux bénéficiaires	Stage d'observation en milieu hospitalier	Internat en médecine
Catalina	Préposée à l'entretien ménager	Ingénieure			
Paola	Professeuse invitée (université)	Ingénieure	Ingénieure		
Caridad	Enseignante suppléante	Serveuse de restaurant	Enseignante suppléante	Enseignante de maths au secondaire (poste régulier)	
Luana	Infirmière	Infirmière			
Total MV= 8					
Irma	Technicienne en génie	Conceptrice génie	Ingénieure junior		
Ioana	Chimiste	Post-doctorat	Post-doctorat centre de recherche universitaire		
Olga	Serveuse de restaurant	Stagiaire	Programmeur	Programmeur	
Yasmine	Vente d'équipements médicaux	Stages d'observation. en milieu hospitalier	Internat en médecine		
Tatiana	Opératrice chaîne de production	Emballeuse - chaîne de production	Contrôleuse de train de banlieue	Caissière	Ingénieure junior (en Ontario)
Rodica	Conseillère en informatique	Conseillère en recrutement	Conseillère en recrutement	Chef d'équipe en recrutement	
Total EE= 6					
Total général = 14					

Note. Les cases blanches indiquent qu'il n'y a pas eu d'autres emplois occupés.

Il est intéressant de noter sur ce tableau que les immigrées du groupe 3, commencent généralement leur carrière au Québec dans des emplois très peu qualifiés : serveuse de restaurant, opératrice sur une chaîne de production ou préposée à l'entretien ménager. Il s'agit de ghettos d'emplois réunissant travailleuses natives peu scolarisées et travailleuses immigrées scolarisées. Bien qu'elles arrivent à les quitter assez rapidement, ces premiers emplois constituent une épreuve pour certaines d'entre elles :

*Je devais emballer des petits bonbons et les ranger dans des boîtes. J'étais très rapide. Et je pourrais vous dire que je pleurais à chaque pause dans les toilettes. (...) parce que je suis médecin, j'ai une carrière et qu'est ce que je fais ici? (...) Jusqu'à ce que moi-même je me dise c'est transitoire, ça va passer, t'as besoin de cet argent-là, mais il faut apprendre le français.- Guillerma G3*

Pour plusieurs de ces immigrées, certains de ces emplois déqualifiés ont donc été instrumentaux dans leur carrière de trois façons :

- En leur permettant de mieux connaître leur domaine de pratique au Québec
- En leur donnant l'occasion de développer un réseau de connaissances professionnelles dans leur domaine
- En leur permettant de financer le coût des formations qu'elles devaient suivre ainsi que des examens qu'elles devaient passer.

Ainsi, Laurette et Guillerma ont choisi de travailler comme préposées aux bénéficiaires afin de se familiariser avec le milieu hospitalier. Évelyne également, en travaillant en administration de la santé, a été en contact direct avec le milieu médical et a ainsi établi un réseau de contacts professionnels utiles.

En résumé, une perspective dynamique permet de voir que la séquence d'expériences professionnelles varie beaucoup entre les groupes. L'appartenance à l'un ou l'autre des trois groupes va de pair avec des trajectoires différenciées. On est amené à se demander quels sont les facteurs qui permettent aux immigrées du groupe 3 de retrouver leur profession initiale alors que celles du groupe 1 semblent durablement enfermées dans une situation précaire, et que celles du groupe 2 sont dans une situation intermédiaire, sans être totalement déqualifiées, elles ne réussissent pas à retrouver leur niveau pré-migratoire. À cette fin nous examinerons tour à tour dans les chapitres suivants chacun des quatre thèmes identifiés plus haut.

## CHAPITRE 5. LA STRATÉGIE DE L'UNITÉ FAMILIALE IMMIGRÉE : L'INFLUENCE DES TRADITIONS

Ce chapitre examine successivement quatre éléments majeurs du lien entre stratégie de l'unité familiale immigrée et déqualification, soit : l'attribution de la priorité de carrière (section 1), la présence et l'âge des enfants (section 2), le partage des tâches domestiques (section 3), l'accès aux services de garde (section 4). L'objectif est de voir si les 3 groupes se différencient entre eux selon les intersections vécues par les immigrées et le type de stratégie familiale suivie.

### 5.1 PRIORITÉ DE CARRIÈRE : UNE INÉGALITÉ PERSISTANTE SA SEIN DU COUPLE

La revue de littérature a montré que la stratégie de l'unité familiale immigrée donne généralement priorité à la carrière du mari, ce qui peut avoir un impact négatif sur la carrière de la conjointe. Le tableau ci-dessous fait très clairement ressortir un lien entre la déqualification et la priorité de carrière donnée au mari, très élevée dans le groupe 1 mais inexistante dans le groupe 3. Notons aussi que le groupe 3 est aussi celui qui compte le plus grand nombre d'immigrées arrivées sans conjoint et sans enfants (à l'exception de deux d'entre elles qui étaient monoparentales). À l'opposé, dans les groupes 1 et 2, on compte peu de femmes arrivées au Canada sans conjoint.

Tableau 24 : Priorité de carrière et degré de déqualification

Degré de déqualification	Priorité au mari	Priorité à l'épouse	Egalité	Sans conjoint à l'arrivée	Total
Groupe 1	47%	11%	31%	11%	100%
Groupe 2	36%	0%	46%	18%	100%
Groupe 3	0%	7%	43%	50%	100%

Pour plusieurs immigrées rencontrées le fait de donner priorité au mari apparaît comme allant de soi et inévitable:

*Une femme quand elle vit avec un homme, c'est à elle de céder... c'est pas à lui de sacrifier pour elle, c'est elle qui sacrifie pour lui, et ça a toujours été comme ça. Même si les filles elles disent que c'est pas vrai, la femme est libre, c'est pas vrai, c'est pas vrai cette histoire, même ici c'est pas vrai. La femme elle est condamnée par son conjoint, elle est condamnée par la société aussi parce que l'employeur veut que tu sois disponible et ton mari veut que tu sois disponible et tes enfants veulent que tu sois disponible. Écoute comment tu vas gérer tout ça?  
Raja G1*

Un immigré, responsable d'une ONG, interviewé à titre de personne-ressource, admet sans détour cette réalité :

*En tout cas, nous les hommes de l'immigration en général quoi, en général, nous ne sommes pas encore disposés pour cette approche là où la femme et l'homme peuvent ramener de l'argent à la maison et puis gérer la famille sans qu'il y ait de frustration de la part des hommes. Donc c'est un peu ça. -Jean-René*

Il ajoute qu'il y a des exceptions :

*Et puis les femmes qui réussissent parce que la plupart des cas, on le dit dans nos rencontres, ce sont les hommes qui amènent leur femme pour travailler dans des groupes, et les hommes qui disent " Madame doit travailler, se préparer, autant d'heures que c'est possible parce que le reste à la maison, c'est moi qui m'en occupe ". Donc elle, pendant cette période, nous... Donc le monsieur subvenait aux besoins de la maison, madame se met seulement à la lecture et à la préparation des examens. (...) Et les gens qui ont présenté ce profil, la majorité a réussi*

Lorsque la priorité est accordée au mari, les effets sur la déqualification de la conjointe se manifestent alors soit par le report des études, soit par l'acceptation d'un emploi peu qualifié permettant à la famille de survivre. On voit donc ici les effets croisés de trois caractéristiques : immigrée, épouse et mère.

Comme le dit une personne-ressource rencontrée qui travaille auprès de la population immigrée :

*C'est un constat, je voulais dire que les femmes vont accepter un travail ou un poste moindre parce qu'elles veulent permettre à leur mari d'obtenir une certaine qualification pour assumer leur poste pour obtenir un titre par exemple. Alors elles prennent ce choix là pensant que d'ici deux ans, bon, mon mari aura fini ses études, je vais penser à intégrer le travail et à avoir les qualifications nécessaires pour pouvoir avancer dans mon domaine -. Farida G2*

Mais elle ajoute qu'à long terme ceci est désavantageux :

*Parce qu'elles restent beaucoup plus de temps dans le domaine qui ne leur convient pas, alors je pense que c'est ça, (...) chaque moment passé dans un travail qui a des moindres qualifications t'éloigne de ça...*

La pression est grande pour les immigrées car les hommes semblent accepter beaucoup plus difficilement de prendre un emploi peu qualifié et souvent veulent à tout prix retrouver leur situation professionnelle initiale

*(...) plus j'y pense, plus c'est lié à l'identité professionnelle; alors que les hommes se voient comme pourvoyeurs, et s'ils ne peuvent pas être pourvoyeur, ils ne sont rien. Alors que les femmes sont conjointes, elles sont mères, elles sont infirmières auxiliaires, elles sont gardiennes d'enfants, donc le travail c'est un rôle parmi et les femmes... en tout cas, moi je pense que les femmes s'identifient moins au travail. C'est très rare d'entendre une femme dire ah moi j'avais 150 personnes qui travaillaient sous mes ordres... c'est pas le genre de commentaires que les femmes vont faire, elles vont pas parler de leur emploi. - Intervenante dans une ONG <sup>28</sup>*

Dans certains cas, l'inversion des rôles traditionnels peut aller jusqu'à la menace de divorce, comme nous l'a relaté une autre personne ressource :

*Il y a un couple homme-femme qui avait fait les examens [du Collège des médecins], qui ont réussi les examens, et pour l'admission en résidence madame a été acceptée, monsieur non. Et la première réaction du monsieur c'était le divorce. C'était terrible, mais jusque là ils sont encore ensemble mais pas mal de frictions. Et le monsieur, parce que j'ai parlé aussi avec le monsieur, il dit il ne peut pas imaginer que ça soit lui qui reste à la maison pour veiller sur les enfants et puis madame rapporte de l'argent.*

*(...) Et la dame était en pleurs. La dame qui dit " Moi avec tout ce que je fais, j'ai été acceptée en résidence, et ça aurait été pour moi une joie mais je ne suis pas joyeuse. Je pleure parce que mon mari me dit dans ce cas là il faudra qu'on se sépare ". Jean-René*

---

<sup>28</sup> Participante au groupe de discussion

## 5.2 PRÉSENCE ET ÂGE DES ENFANTS : UN ATOUT SEULEMENT POUR LA SÉLECTION

Les tableaux 26 et 27 comparent la situation des immigrées de chacun des groupes à l'arrivée et à l'entrevue. Des différences assez nettes ressortent entre les 3 groupes :

- Le groupe 1 comprend une forte proportion de mères d'enfants de 5 ans ou moins tant à l'arrivée qu'à l'entrevue.
- Le groupe 2 comprend en plus grande proportion des mères d'enfants d'âge scolaire à l'arrivée et à l'entrevue
- Le groupe 3 est celui qui comprend proportionnellement le plus d'immigrées sans enfants à l'arrivée et à l'entrevue.

**Tableau 25** : Présence et âge des enfants à l'arrivée et degré de déqualification

Degré de déqualification	Sans enfants	Âge du plus jeune enfant		
		5 ans ou moins	6-12 ans	Plus de 12 ans
Groupe 1	31%	53%	11%	5%
Groupe 2	19%	27%	37%	18%
Groupe 3	43%	43%	7%	7%

**Tableau 26** : Présence et âge des enfants à l'entrevue et degré de déqualification

Degré de déqualification	Sans enfants	Âge du plus jeune enfant		
		5 ans ou moins	6-12 ans	Plus de 12 ans
Groupe 1	11%	47%	26%	16%
Groupe 2	9%	9%	46%	36%
Groupe 3	29%	29%	21%	21%

Le degré de déqualification semble donc étroitement lié à la présence et à l'âge des enfants, comme le souligne une répondante :

*Les premières années... faire un enfant les premières années c'est pas évident le travail. Même si tu fais ta recherche puis tu trouves un travail, c'est pas évident que tu vas le garder après, parce que l'enfant c'est prioritaire par rapport au travail si tu veux. Donc t'auras pas le choix de laisser tomber le travail pour ton enfant. Si t'as pas de garderie, si t'as pas d'aide, tu peux pas continuer -. Raja G1*

## 5.3 PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES : DE TRÈS LÉGERS PROGRÈS

La priorité de carrière donnée au mari implique généralement que la femme continuera à assumer les obligations familiales. Mais le contraire n'est pas nécessairement vrai, puisque nous avons constaté, à travers nos entrevues que, même lorsque la stratégie professionnelle est égalitaire ou qu'elle favorise la femme, les obligations familiales dans la presque totalité des cas continuent d'être assumées par les conjointes. En d'autres termes, comme le prédit la théorie, les rôles de genre sont très prégnants au sein du couple migrant.

Nos résultats indiquent que l'offre d'aide du conjoint est mentionnée par une minorité de femmes seulement. Même dans le groupe 1 où cette aide est la plus marquée, elle n'est mentionnée que dans 32% des cas. Or il s'agit du groupe où la présence d'enfants en bas âge aurait justifié un soutien plus important. Les entrevues réalisées indiquent que dans certains couples, le partage des tâches est devenu un peu plus égalitaire, comme le dit avec humour une répondante : *Oui il en fait plus qu'avant parce qu'avant il n'en faisait pas du tout. Manuela G1*

Une autre précise:

*Donc oui il a fallu que chacun prenne quelque chose à faire puis c'est ça. (...)C'était la famille au complet, et le mari aussi il n'avait pas le choix hein... (rire) ...Il est passé de zéro, c'est pas mal par rapport de zéro à rien -. Farida G2*

Selon Raja (G1) le partage laisse à désirer:

*Je fais tout. Et la plupart des femmes font tout, parce que ils vont demander de faire les choses mais ça sera pas comme il le faut ou bien il le fera dans un mois, le lavage va se faire dans un mois, donc ils prennent pas les choses au sérieux si tu veux. (...) ils ont des tâches comme faire la poubelle la semaine parce qu'on dirait les hommes sont faits pour une chose.*

Il semblerait en effet que même en contexte d'immigration, alors que de nombreux défis se posent à la femme, le mari conserve les habitudes de son pays natal. Une immigrée, d'origine maghrébine, qui est aussi intervenante dans un organisme communautaire, jette un regard sans concession sur ses compatriotes :

*Ils vivent comme, comme ils sont dans leur pays. C'est-à-dire que le mari en fait très peu en ce qui concerne l'enfant (...) c'est pas son rayon, tout ce qui concerne les tâches ménagères c'est pas son rayon. Je veux dire, il ne peut même pas prendre en charge l'enfant pendant que la femme va faire de quoi... Non non, tout ce qui concerne l'enfant c'est en dehors du mari. Alors c'est très lourd ici, c'est très très lourd. En tout cas moi j'en ai vu des dizaines et des dizaines dans les programmes que je gérais-. Farida G2*

Elle analyse la situation comme étant la crainte d'une forte dévalorisation surtout si le mari connaît des échecs sur le marché du travail.

*Et puis pour l'homme, c'est ... le fait de partager les tâches ménagères, quand il combine ça avec des problèmes d'emploi... Mais pour eux c'est une dégradation, je veux dire très importante, parce que non seulement il ne retrouve pas de travail qu'il avait dans son pays et en plus il doit faire un travail de femme...*

Cela est accentué lorsque des enfants en bas âge sont présents, à l'arrivée ou durant les premières années d'établissement. Le fait pour les immigrées d'avoir de jeunes enfants pourrait être un obstacle à une bonne intégration sur le marché du travail. Même si cette contrainte est partagée par toutes les femmes, il ne faut pas oublier qu'en ce qui concerne les immigrées elle s'ajoute aux autres obstacles qu'elles rencontrent en tant qu'immigrées.

#### 5.4 ACCÈS AUX GARDERIES : UN OBSTACLE INATTENDU

Pour donner une vue plus complète du lien entre la présence d'enfants et la déqualification, il est important aussi d'avoir des informations sur la facilité de les faire garder. Le tableau ci-dessous compare les 3 groupes sur le plan de la garde des enfants et des difficultés éprouvées<sup>29</sup>.

Tableau 27 : Mode de garde des enfants et degré de déqualification

Degré de déqualification	Recours à une garderie	Difficultés dans l'accès aux garderies	Aide du conjoint	Aide de la famille élargie ou d'amis
Groupe 1	63%	52%	32%	11%
Groupe 2	36%	18%	9%	36%
Groupe 3	43%	29%	7%	21%

<sup>29</sup> Sont incluses dans ce tableau uniquement les immigrées qui avaient un enfant de 5 ans ou moins à un moment donné durant la période examinée.

- Les immigrées du groupe 1 sont celles qui utilisent le plus les garderies, ce qui reflète le fait que ce sont les plus nombreuses à avoir des enfants de 5 ans ou moins. Elles affirment également dans une grande proportion avoir eu du mal à en trouver. Elles ont mentionné que les délais d'attente, dans certains cas très longs, les avaient empêchées de chercher du travail ou de suivre une formation. Ceci peut contribuer certainement à leur degré plus élevé de déqualification en retardant leur entrée sur le marché du travail ou en les forçant à accepter un emploi peu qualifié mais à horaire réduit ou plus souple.
- Quant aux immigrées du groupe 2, elles ont un moindre recours aux garderies et font parfois appel aux amis.
- Les immigrées du groupe 3 ont eu recours à des garderies dans une forte proportion et n'éprouvent pas beaucoup de difficulté à les trouver; de plus elles reçoivent l'aide de la famille élargie ou d'amis, quoique de façon plus limitée que le groupe 2. dans le groupe 3 on retrouve certains cas où les grands-parents étrangers sont venus temporairement à Montréal pour donner un coup de main. Comme le souligne Nedelcu (2005), une condition préalable pour faire venir des membres de la famille élargie est d'avoir les moyens financiers pour le faire, ce qui n'est possible que pour ce groupe.

Le manque de places en garderies a été durement ressenti par plusieurs d'entre elles :

*Oui, mon enfant ça a été un obstacle. C'est comme parce que je devais la garder, je ne pouvais pas chercher du travail. C'est pour ça aussi j'ai étudié seulement... mon mari aussi. C'est comme pour pouvoir aller assister aux cours, quand moi j'étais à l'université c'était lui qui était à la maison avec la fille. Quand lui il allait à l'université, c'est moi qui gardait l'enfant. On ne pouvait pas trouver de garderie -. Adeline G1*

Une autre souligne la fatigue et le gaspillage d'un temps précieux que cela entraîne :

*Il y a une affaire que c'est pas nouveau, c'est l'affaire des garderies ici. Je crois qu'il y a plusieurs femmes immigrées qui arrivent puis il y a des choses à faire parce qu'elles doivent s'occuper des enfants puis elles ne trouvent pas une garderie. Je me souviens parfaitement la première année, on n'avait pas de voiture, la garderie qu'ils m'avaient trouvé pour notre enfant était pas très loin mais par contre il fallait prendre deux autobus pour y aller. Il était petit, je me souviens très petit, c'était pas évident. Et moi je voyais des autres... il y avait une femme qui prenait l'autobus avec moi à chaque jour, qui allait à la garderie où j'allais pour laisser un de ses enfants, parce qu'elle avait trouvé une place, puis continuait à aller à une autre pour amener l'autre, parce qu'elle avait trouvé une autre dans une autre garderie, pour pouvoir aller faire un cours de formation. - Caridad G3*

À ces difficultés de trouver une place s'ajoutent les horaires de travail : celles qui travaillent dans des zones industrielles en banlieue ou dans des manufactures commencent leur journée de travail avant même que les garderies ne soient ouvertes, Enfin certaines garderies refusent de prendre leur jeune enfant qui ne parle ni le français, ni l'anglais :

*Je cherchais la première fois la garderie parce que je travaillais à Montréal et on avait acheté la maison ici [à Repentigny], et je m'avais présenté et elle m'a dit "Je ne peux pas prendre Sacha à cause qu'il ne parle pas le français, il peut avoir de la difficulté avec ses amis ". Et Sacha il avait 1 an -. Manuela G1*

Les difficultés que les immigrées éprouvent quant à la garde des enfants s'ajoutent donc aux autres défis qu'elles ont à relever comme l'apprentissage d'une nouvelle langue ou la nécessité de se requalifier pour accéder au marché du travail. Selon nos résultats, qui convergent également avec l'étude faite à Genève (Chicha et Deraedt 2009), ce sont les immigrées qui arrivent sans enfants qui réussissent le mieux professionnellement.

En résumé, la grille de sélection du Québec donne un nombre de points important pour la présence d'enfants de moins de 12 ans et encourage donc l'immigration de familles avec de jeunes enfants. Dans un esprit de cohérence, on devrait alors s'attendre à ce que tous les moyens soient pris afin de soutenir les parents d'enfants en bas âge, notamment les mères, ce qui n'est pas le cas. Il s'ensuit que ce qui est un avantage au moment de la sélection, devient un handicap une fois arrivé à Montréal. L'analyse présentée dans ce chapitre met en évidence le fait que 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.

## CHAPITRE 6. LA DIFFICILE RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ÉTRANGERS

Ce chapitre a pour objectif d'analyser dans quelle mesure la déqualification plus ou moins grande des immigrées rencontrées peut s'expliquer par la non reconnaissance des diplômes. Dans les deux premières sections nous examinons le rôle du Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, à travers l'importance déterminante du diplôme dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés et, par la suite, au moyen de l'évaluation comparative des diplômes étrangers faite par le Ministère. La troisième section s'attaque de façon plus précise au rôle des Ordres professionnels et à son lien avec la déqualification : deux Ordres en particulier seront analysés : celui des ingénieurs et celui des médecins, dont relèvent plusieurs immigrées rencontrées. Enfin, dans la 3ème section, nous examinons la reconnaissance des diplômes pour les immigrées dont la profession ne relève pas d'un Ordre professionnel.

Dans une économie axée sur le savoir, les diplômes jouent un rôle important dans l'obtention d'un emploi qualifié, or comme de nombreux écrits le soulignent, la reconnaissance des diplômes étrangers constitue une pierre d'achoppement de l'intégration professionnelle des immigrés qualifiés au Canada. Bien que souvent on associe les difficultés de reconnaissance aux conditions d'accès à certains ordres professionnels, la question est en réalité plus vaste et plus complexe : d'une part, de multiples acteurs, dont les actions ne sont pas toujours bien coordonnées, jouent un rôle dans la reconnaissance des diplômes : Ministère de l'immigration, Universités et autres établissements d'enseignement, Ordres professionnels, employeurs. D'autre part, en ce qui concerne les immigrées, d'autres facteurs institutionnels s'ajoutent au rôle de ces acteurs et augmentent les difficultés de reconnaissance.

### 6.1 DIPLÔME ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : VOIE ROYALE D'ACCÈS AU QUÉBEC

La grille de sélection du Québec met l'accent sur le capital humain, diplôme et expérience, comme facteurs facilitant l'octroi du permis d'immigration. Le principe sous-jacent à une telle politique est inspiré de la théorie du capital humain qui présume que diplôme élevé et productivité vont de pair et qu'après une courte période d'ajustement ils seront facilement embauchés par les employeurs à la recherche d'une main-d'œuvre compétente.

À l'exception d'un petit nombre d'immigrées entrées comme réfugiées, la très grande majorité des participantes sont arrivées au Québec comme immigrées qualifiées (requérante principale ou conjointe). Dans les deux cas leurs diplômes ou ceux de leur conjoint ont significativement déterminé la décision de leur accorder le visa d'immigration. En effet dans la grille de sélection du Québec c'est la formation qui reçoit la plus forte pondération. Une fois arrivées, elles sont donc surprises et déçues de réaliser que ces diplômes n'ont que peu de valeur sur le marché du travail au Québec. Quels que soient leur pays d'origine ou leur profession, les immigrées interrogées déplorent le clivage entre leurs attentes basées sur ce que les intervenants en matière d'immigration leur ont laissé entrevoir et la réalité à laquelle elles sont durement confrontées. Elles soulignent la forte valorisation de leurs diplômes et de leur expérience lors de la sélection à l'immigration :

*(...) avant d'être sélectionné, ils vous demandent d'être universitaire, d'avoir un emploi. Quand j'étais en Haïti, j'ai dû donner une attestation d'emploi, mes relevés de notes pour les 4 années d'études universitaires. Ils vous demandent beaucoup de choses. C'est comme arrivé ici, tu vas pouvoir trouver quelque chose dans le même cheminement. Mais pourtant ce n'est pas ça, ce n'est pas ça vraiment.- Adeline, G1*

*Tandis qu'à l'ambassade, c'était très important le diplôme. J'ai montré mon travail, tout était très bien. Mais après le concret, la vérité, la vie actuelle, c'était différent ici.- Aida G1*

Parfois des agents leur indiquent que leur domaine en particulier est porteur :

*Ils m'ont dit que dans la vente des produits de laboratoire c'est sûr que j'allais me trouver du travail. Ça m'a rassurée. Ils m'ont même mis comme quoi, dans mon visa, comme quoi je suis spécialiste de la vente de produits et matériel technique, et c'est supposé que je vais trouver un travail, pas de chômage. Raja G1*

Les espoirs s'estompent rapidement pour laisser place au découragement:

*Il y a apparemment des sessions d'information que l'ambassade ou plutôt des représentants du ministère de l'immigration font dans différents pays, et là ils disent " On est grand ouvert, on a besoin de médecins, on a besoin de ça ". C'est pour ça qu'il y a tellement de gens qualifiés qui commencent à venir. Il y en a beaucoup de l'Europe de l'Est, (...). Pour émigrer de l'Europe de l'Est il faut avoir des études supérieures sinon on n'entre pas. Puis en fin de compte les gens livrent du poulet et des pizzas et ils sont très déprimés, il y en a beaucoup qui rentrent aussi -. Yasmine G3*

Il est vraiment regrettable que malgré la situation difficile que de nombreuses personnes immigrées connaissent sur le marché du travail et qui est largement documentée depuis de nombreuses années, certains agents tant publics que privés continuent à alimenter de faux espoirs chez les candidats à l'immigration, ou tout au moins à ne pas leur indiquer clairement les difficultés qui les attendent. (George et Chaze 2009)

Des changements dans la grille de sélection du Québec ont été introduits en 2006 dans le but d'assurer, en principe, une meilleure adéquation entre offre et demande de qualifications. Désormais ce sont surtout des professions techniques et les métiers qui sont privilégiées, telles que les techniques de génie mécanique, l'avionique, la boucherie de détail, le matriçage, la plomberie, etc. Ces professions sont, dans la majorité des cas, à très forte prédominance masculine, ce qui signifie que la nouvelle grille de sélection pourrait avoir comme conséquence une baisse du nombre de femmes qualifiées admises au Québec comme célibataires ou comme requérantes principales.

Dans les sections qui suivent nous examinerons 3 processus différents relatifs à la reconnaissance des diplômes étrangers :

- l'évaluation comparative des études faite par le Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles;
- l'évaluation des diplômes par les ordres professionnels pour l'octroi du permis d'exercice;
- l'évaluation informelle des diplômes dans le cadre de professions dont l'exercice est libre.

## **6.2 L'ÉVALUATION COMPARATIVE DES ÉTUDES DU MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES : UNE LUEUR D'ESPOIR**

L'évaluation comparative des études (ECE) permet aux demandeurs de savoir à quel niveau de scolarité correspond leur diplôme acquis à l'étranger. Par exemple un diplômé en génie de Roumanie ayant fait 5 ans d'études universitaires pourrait recevoir une confirmation du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles que son diplôme est équivalent (en termes d'années d'études) au Baccalauréat en génie des universités québécoises. Le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles par contre ne se prononce pas sur l'équivalence des contenus ou sur la valeur relative du diplôme étranger. Ceci relève soit des universités, si l'immigré veut poursuivre des études au Québec, soit des ordres professionnels s'il veut pratiquer une profession réglementée.

Nous avons demandé à toutes les immigrées si elles avaient demandé une évaluation comparative de leurs études au MICC, ainsi que les résultats obtenus.

**Tableau 28** : Évaluation comparative des études du MICC et degré de déqualification

Degré de déqualification	Demande d'ECE	Réponse aux demandes d'ÉCE			
		Niveau de scolarité égal reconnu	Niveau de scolarité Inférieur Reconnu	Rejet	Total
Groupe 1	89%	71%	24%	5%	100%
Groupe 2	64%	71%	29%	0%	100%
Groupe 3	71%	90%	10%	0%	100%

Note : un niveau égal signifie que la scolarité postsecondaire effectuée à l'étranger correspond à la scolarité en nombre d'années du diplôme du même titre au Québec; un niveau partiel signifie que seules quelques années de cette scolarité ont été reconnues; un rejet indique qu'aucune année de scolarité post secondaire n'a été reconnue.

Nous pouvons voir sur ce tableau que le taux de reconnaissance complète de la scolarité est plus élevé pour le Groupe 3 et, bien que plus faible, il demeure quand même substantiel pour les deux autres groupes. Cela signifie qu'une reconnaissance complète ne permet pas d'éviter la déqualification.

Plusieurs observations ressortent des commentaires des immigrées interrogées, quant à l'impact de cette évaluation sur l'intégration en emploi : d'une part, même dans le cas d'une reconnaissance complète, elles constatent que, par la suite, quand elles s'adressent à d'autres institutions, (ordres professionnels par exemple) les réponses peuvent être tout à fait opposées. Elles peuvent ainsi refuser de reconnaître un diplôme qui a pourtant reçu une évaluation positive du MICC. L'ECE peut donc susciter de faux espoirs et être source de déception par la suite, comme en témoigne cette ingénieure:

*(...) La réponse est arrivée par la poste. Elle indiquait que mon diplôme était égale à un baccalauréat à temps complet 4 ans. Quand j'ai reçu ça j'ai sauté jusqu'au plafond. J'étais si contente, finalement j'avais franchi une barrière. Mais la vie nous montre que ça, ça n'aide pas beaucoup- Tatiana G3*

D'autres aussi s'étonnent de cette divergence de résultats entre le MICC et les Ordres professionnels, telle cette infirmière :

*Mais ce qu'ils ne m'ont pas dit c'est que les ordres ici au Québec avaient leurs propres lois et ils avaient leurs propres balises pour ne pas accepter n'importe qui et tout, même si le gouvernement québécois reconnaissait les études et tout, c'est pas automatique chez l'ordre. Et ça on me l'a jamais dit, on ne me l'a jamais dit- Aïcha G2.*

Lorsque les immigrées reçoivent une reconnaissance partielle, elles n'en comprennent pas toujours les raisons.

*Pour moi ce n'est pas justifié [la reconnaissance partielle] mais je n'ai aucun recours parce qu'ils m'ont dit que leurs spécialistes se sont basés sur mes papiers pour me donner ça, alors c'est ça qu'ils ont dit ... -Cherlie G1*

Également le fait de recevoir une reconnaissance partielle ou un refus peut, parfois à tort, décourager certaines immigrées de poursuivre leur carrière:

*Mais il y a beaucoup de gens qui le font [une demande d'ECE] puis ils reçoivent les résultats, ils ont une maîtrise mais ils reçoivent niveau baccalauréat. D'autres ont un baccalauréat et reçoivent un niveau collégial. Donc du coup de maîtrise on descend à baccalauréat puis on descend au niveau collégial. Pourtant je n'ai pas l'impression que le niveau d'études est moins bon ailleurs qu'ici. Donc, puis ils se disent " Oui mais on m'a dit que mon diplôme est comme ça je n'ai aucune chance de faire autre chose puis je ne vais pas essayer ". - Yasmine G3*

De façon générale, selon nos résultats, la plupart des employeurs n'attribuent que peu de poids aux diplômes étrangers et, du fait même, ne s'intéressent pas à cette reconnaissance du Ministère. Seules 3 immigrées interrogées ont trouvé que l'ECE a été utile auprès d'employeurs du secteur privé ou du secteur de l'enseignement, par exemple Irma (G3) :

*L'équivalence que j'ai obtenue du ministère de l'Immigration ça m'a aidée à l'ordre, et ça m'a aidée aussi à mon emploi. Mon patron m'a demandé les diplômes. Si j'avais montré juste les diplômes roumains (...) je pense que ça n'aurait pas été suffisant.*

### 6.3 LA RECONNAISSANCE DES PROFESSIONS DONT L'EXERCICE EST EXCLUSIF<sup>30</sup>

Nous avons pu voir au chapitre 2 que des recherches portant sur l'accès aux ordres professionnels soulignent l'existence de barrières institutionnelles importantes ayant souvent un effet d'exclusion sur la population immigrée diplômée à l'étranger. Ces recherches ont également mis en évidence l'impact défavorable potentiellement plus élevé pour les immigrées. Afin de mieux expliquer la situation des immigrées de notre échantillon dont la profession relève d'un ordre professionnel, il est indispensable au préalable de comprendre le cadre institutionnel dans lequel leur démarche doit s'inscrire.

#### 6.3.1 LES VOIES D'ACCÈS AU PERMIS D'EXERCICE PAR LES ORDRES PROFESSIONNELS : UNE COURSE À OBSTACLES

L'accès au permis d'exercice délivré par les ordres professionnels est considéré comme un obstacle difficile à franchir sinon insurmontable pour un grand nombre de personnes immigrées hautement qualifiées. Cependant le degré de difficulté n'est pas le même pour toutes les professions réglementées. Comme l'indiquent les données du Conseil Interprofessionnel du Québec, le taux d'octroi d'une équivalence partielle ou de refus est très élevé dans les professions relevant du domaine de la santé et beaucoup plus faible dans les autres domaines. Parmi les immigrées rencontrées, 59% avaient une profession relevant d'un ordre professionnel à exercice exclusif : ingénieures, médecins, infirmières, agronome, chimiste ou avocates. Le tableau ci-dessous a trait uniquement aux immigrées dont la profession est à exercice exclusif et nous donne une vue d'ensemble du processus et des résultats.

**Tableau 29** : Résultats du processus conduisant à l'obtention du permis d'exercice et degré de déqualification

Degré de déqualification	Immigrées régies par un ordre professionnel (en % des immigrées du groupe) (1)	Demande d'équivalence auprès de l'Ordre (2)	Équivalence refusée (3)	Équivalence partielle accordée et examens réussis (4)	Internat ou stage refusés (5)	Internat ou stage en cours (6)	Internat ou stage terminés et permis d'exercice obtenu (7)
Calculé uniquement sur la base du nombre d'immigrées régies par un Ordre professionnel à exercice exclusif							
Groupe 1	26%	40%	20%	20%	NA(b)	0%	0%
Groupe 2	82%	63%	13%	38% (a)	25%	0%	13%
Groupe 3	86%	100%	0%	100%	0%	54%	46%

Note. Dans notre échantillon, il s'est avéré que toutes les immigrées qui ont obtenu une équivalence partielle se sont présentées aux examens de leur Ordre professionnel et les ont réussis (colonne 4, 5,6), ce qui ne signifie pas qu'elles ont reçu le permis d'exercice. (Colonne 7)

<sup>30</sup> Selon l'Office des professions du Québec : "Il existe deux types de professions : celles à exercice exclusif et celles à titre réservé. Dans le cas d'une profession à exercice exclusif, seuls les membres des ordres reconnus peuvent porter le titre et exercer les activités qui leur sont réservées par la loi. Dans le cas d'une profession à titre réservé, bien que les membres d'un tel ordre n'aient pas le droit exclusif d'accomplir des activités professionnelles, l'utilisation du titre est limitée à eux seuls".

On peut constater des tendances très différentes selon les groupes : alors que le pourcentage d'immigrées relevant d'un ordre professionnel est très élevé dans les groupes 2 et 3, il est faible dans le groupe 1. On peut constater également que toutes les immigrées du groupe 3 ont fait une demande d'équivalence indiquant ainsi qu'elles souhaitent reprendre leur profession, alors que plusieurs immigrées des Groupes 1 et 2 n'en ont pas présenté. (Colonne 2).

Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'ont entrepris aucune démarche auprès de leur ordre, la plupart des immigrées mentionnent la complexité du parcours à suivre et, surtout, le faible taux de succès anticipé. Elles y renoncent à l'avance sachant qu'au meilleur des cas, elles obtiendront une équivalence partielle et qu'elles devront, par la suite, suivre plusieurs cours, passer des examens et déboursier des montants importants. Pour certaines d'entre elles un facteur déterminant est la nécessité de subvenir dans l'immédiat aux besoins de leur famille et de s'occuper d'enfants en bas âge. Elles estiment n'avoir ni le temps ni l'argent pour entreprendre ces démarches. Il existe donc un effet dissuasif qui entraîne un nombre significatif d'immigrées à ne même pas essayer de faire reconnaître leurs diplômes. On voit ici le résultat du cumul de 3 critères : immigrée, épouse et mère de famille. Encore une fois, il est important de souligner que l'intersection de ces trois critères est défavorable dans un contexte particulier, notamment la lourdeur, la complexité et le manque de transparence du processus de reconnaissance des diplômes d'une part, et la stratégie familiale qui laisse peu de temps et de moyens financiers à la conjointe..

L'effet dissuasif des coûts en termes d'argent et de temps est amplifié par l'expérience malheureuse dont témoignent de nombreux autres immigrés :

*Il y a plein par exemple d'histoires qui flottent, il y a des gens qui stressent beaucoup, il y a d'autres qui stressent moins. Donc ceux qui stressent beaucoup il y en a qui aiment bien faire des scénarios catastrophe comme quoi les gens sont montés contre nous, ils ne nous aiment pas, ils essayent de nous casser, de nous faire couler, etcetera, etcetera.- Yasmine G3*

Une ingénieure ajoute :

*J'ai parlé avec d'autres Roumains qui sont venus et ils ont dit que si je n'ai pas d'expérience comme ingénieur dans mon pays dans les derniers 3 ans, je pense, avant d'arriver ici, je dois donner le maximum, 10 examens je pense, et ça coûte beaucoup d'argent. J'ai entendu aussi, pour certaines compagnies, qu'elles ne veulent pas avoir des ingénieurs qui sont dans l'Ordre. C'est ce que j'ai entendu, je ne sais pas si c'est vrai, parce que si je suis dans l'Ordre, ils doivent me donner un salaire très élevé. - Adriana, G2*

Non seulement ces immigrées ont décidé d'éviter de côtoyer des connaissances qui les découragent mais elles ont aussi reçu des encouragements pour reprendre leur profession malgré les difficultés escomptées. Évelyne a eu l'appui de ses collègues dans un organisme du réseau de la santé où elle travaillait. Guillerma a eu comme modèle une compatriote qui terminait son internat et qui l'encourageait dans ses démarches.

Une fois que l'on a soumis son dossier et que l'Ordre professionnel a donné sa réponse, de façon générale<sup>31</sup> trois voies sont possibles :

- a. si l'équivalence complète est accordée, l'immigrées peut alors recevoir, assez rapidement, le permis d'exercice.
- b. si l'équivalence partielle est accordée, l'immigrées doit reprendre certaines étapes de formation et passer des examens
- c. si l'équivalence est refusée, cela signifie en principe que l'immigrées doit entièrement reprendre sa formation, à partir de zéro.

Dans notre échantillon seule une immigrées est dans la première situation et a reçu une équivalence complète, il s'agit de Ioana (G3) qui s'est adressée à l'Ordre des chimistes du Québec. Le processus suivi n'a pas posé de difficultés:

---

<sup>31</sup> Cette approche générale n'exclut pas des voies spécifiques propres à chaque Ordre. Par exemple, la voie du permis restrictif en vigueur au Québec pour les médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis. (DHCEU)

*Ça s'est très bien passé. Pour l'ordre des chimistes ça a été sans problème. J'ai suivi les consignes, comment il fallait remplir les documents et j'ai déposé ma candidature en novembre [deux mois après son arrivée]. Fin décembre j'ai eu le permis temporaire. Après 'ai eu à faire juste l'examen de français auprès de l'Office de la langue française. Après l'examen de français réussi, j'ai eu le permis permanent.*

Afin de lui donner son permis, l'Ordre s'est basé tant sur ses diplômes que sur son expérience de travail.

*(...) il a fallu que je prouve le fait que j'avais de l'expérience en tant que chimiste, donc il a fallu que je demande en Roumanie, à mon superviseur de laboratoire, d'écrire (...) une description très très détaillée de mes tâches comme chimiste (...) Parce qu'à l'Ordre des chimistes il y a 2 choses qu'il faut évaluer, les diplômes, les crédits et les connaissances, mais aussi l'expérience, le profil expérience. Donc c'est ça, le fait que j'avais travaillé dans un labo de niveau européen, je pense que ça m'a aidée beaucoup pour avoir tout de suite le permis permanent, parce que sinon j'aurais pu avoir droit à un permis temporaire, j'aurais eu besoin de faire des stages ici pour l'Ordre des chimistes.*

Cet exemple montre l'importance d'avoir eu une expérience professionnelle pré-migratoire de qualité et directement liée au domaine d'études or comme nous l'avons vu plus haut (section 4.1) de nombreuses immigrées n'ont pas eu cette occasion en raison de la discrimination qui affecte l'accès des femmes aux emplois non traditionnels, dans leur pays d'origine

La grande majorité des immigrées qui ont fait une demande à leur Ordre ont reçu une équivalence partielle exigeant des examens supplémentaires et, éventuellement, un stage ou un internat. Le tableau 29 (ci-dessus) montre que toutes les immigrées qui se sont présentées aux examens supplémentaires pour faire partie de leur Ordre professionnel ont réussi, quel que soit leur groupe. (Colonne 4). Pourtant malgré cela, certaines se retrouvent déqualifiées puisqu'elles sont dans les groupes 2 et 1. En dépit de leur réussite aux examens, d'autres obstacles les ont empêchées d'obtenir leur permis d'exercice.

Afin de mieux comprendre ces obstacles, il est important de présenter plus en détail le parcours suivi. Compte tenu des différences d'un Ordre à l'autre et des deux domaines principaux dans lesquels se retrouvent nos immigrées, nous examinerons tour à tour la situation des médecins, puis celle des ingénieurs.

### **6.3.2 L'OBTENTION DU PERMIS D'EXERCICE PAR LES MÉDECINS FORMÉS À L'ÉTRANGER : LE PARCOURS DU COMBATTANT**

L'obtention du permis d'exercice de la médecine par les médecins DHCEU (Diplômés hors Canada et États-Unis) est complexe et illustre l'effet potentiel d'exclusion mentionné dans la première partie. Les critères semblent peu précis et relèvent de divers acteurs, notamment:

- Collège des médecins du Québec (CMQ),
- Facultés de médecine,
- Conférence des recteurs et des principaux des Universités du Québec (CREPUQ),
- Canadian Resident Matching service (CaRMS),
- Recrutement Santé Québec (RSQ),
- Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles (MICC).

De plus, la réglementation est souvent sujette à changement, ce qui rend l'obtention d'informations complètes et à jour encore plus difficile.

Lorsque l'on consulte le site du Collège des médecins du Québec, on constate que deux voies sont offertes aux médecins étrangers, celle du permis régulier et celle du permis restrictif. Aucune de nos immigrées médecins n'a choisi la voie du permis restrictif, parfois parce qu'elles n'avaient pas été suffisamment bien renseignées, mais surtout parce que, jusqu'à récemment, ce permis comportait une incertitude quant à sa conversion éventuelle en permis régulier.

### 6.3.2. A. LES ÉTAPES D'ACQUISITION DU PERMIS D'EXERCICE RÉGULIER : UN DÉDALE INEXTRICABLE

Dans l'encadré qui suit nous présentons le processus à suivre pour les personnes immigrées qui demandent d'emblée un permis régulier d'exercice de la médecine.

**Encadré 3 :** L'obtention du permis régulier d'exercice de la médecine pour les DHCEU : les diverses étapes

Afin d'obtenir un permis régulier le médecin DHCEU doit remplir, successivement, les principales conditions suivantes<sup>34</sup> :

#### A. Obtenir la reconnaissance de l'équivalence du diplôme en médecine (M.D.)

1. Détenir un diplôme d'une école de médecine reconnue par l'Organisation mondiale de la santé
2. réussir à l'examen d'évaluation du Conseil médical du Canada (ECCMC)
3. réussir à l'examen d'aptitude du Conseil médical du Canada (EACMC) partie 1
4. réussir à l'examen d'aptitude du Conseil médical du Canada (EACMC) partie 2 ou à l'examen des sciences cliniques du CMQ (ECOS).
5. réussir à l'examen de l'Office de la langue française (à moins d'en avoir été exempté)

#### B. Résidence en médecine- études postdoctorales

6. soumettre son dossier de candidature au CaRMS<sup>35</sup> (depuis 2005) pour un poste de résident
7. si la candidature est retenue, se présenter aux entrevues de sélection La personne qui n'est pas convoquée peut se représenter au concours suivant.
8. Choisir le poste de résidence parmi les réponses positives obtenues suite aux entrevues. Si aucune place n'est offerte, la personne peut se représenter au concours suivant.
9. Effectuer la résidence selon la durée prescrite (2 ans en médecine familiale et 5 ans dans les autres spécialités).
10. Réussir à l'examen final dans le domaine de spécialisation.

Lorsque l'ensemble de ce processus est complété avec succès, le permis d'exercice de la médecine est octroyé par le CMQ.

*Sources : informations obtenues à partir de documents du CMQ, du CaRMS, de la CREPUQ, du Ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi que d'entrevues avec des personnes ressources.*

Le processus décrit ci-dessus consiste en une multiplicité d'étapes de vérification et de validation conçues pour les jeunes diplômés du Québec. Ces exigences sont appliquées telles quelles à des médecins étrangers qui, pour la très grande majorité, ont déjà consacré entre 6 et 10 ans aux études de médecine (selon la spécialité choisie) et qui comptent plusieurs années de pratique. Entre le début et la fin du processus, il peut s'écouler entre 6 et 8 ans, notamment en raison du temps de préparation aux examens et des dates des concours<sup>36</sup>. Il peut être éventuellement écourté si une reconnaissance complète du diplôme en médecine est octroyée ou si la période d'études postdoctorales (internat) est réduite, mais ceci est peu fréquent. Cette approche qui consiste à imposer aux diplômés de l'étranger une voie conçue spécifiquement pour les diplômés des universités québécoises, représente potentiellement une forme de discrimination systémique (Boyd et Pikkov 2005).

---

<sup>34</sup> Nous omettons dans cet encadré les exigences de nature administrative, comme par exemple déposer tel ou tel document, respecter un calendrier précis, etc.)

<sup>35</sup> Le CaRMS (Canadian Resident Matching Service ou Service canadien de jumelage des résidents) est un organisme sans but lucratif qui travaille en étroite collaboration avec les facultés, les étudiants et la communauté liée à l'enseignement de la médecine à l'échelle du Canada, pour leur offrir un service de jumelage complètement informatisé comprenant le montage et l'examen des dossiers de candidature, ainsi que la comparaison informatisée (via un algorithme) des choix des étudiants avec ceux des directeurs de programmes de formation médicale postdoctorale. <http://www.carms.ca/fre/index.shtml>. Avant 2005, les candidats québécois avaient leur propre concours.

<sup>36</sup> Ces dates d'échéance sont fixées en fonction du cursus régulier des étudiants des facultés de médecine du Canada qui n'ont pas à suivre ces étapes dans le même ordre que les médecins étrangers. Généralement ils passent la partie 1 de l'EACMC, puis font leur résidence et, par la suite, passent la partie 2 de l'EACMC, suivie de l'examen final. Il est donc arrivé, pour certaines de nos candidates, que les résultats d'une étape ne soient connus qu'après la date limite d'admission à l'étape suivante, ce qui a induit un retardé leur cursus.

Les immigrées interrogées, qu'elles aient réussi ou non à obtenir le permis d'exercice, sont unanimes à indiquer que les conditions d'accès à la profession sont excessives et que les critères utilisés manquent de transparence. Elles signalent aussi le peu d'appui institutionnel pour les informer et les aider dans leur parcours. Alors qu'elles doivent passer les mêmes examens que les étudiants des facultés de médecine du Québec, elles ne reçoivent que peu de soutien pour bien s'y préparer.

À la question de savoir comment elle s'était préparée pour ses examens, une des immigrées interviewées répond :

*Ça c'est le blackout complet de la part du Collège des Médecins. D'ailleurs quand vous appelez, ils ne répondent pas, vous laissez un message, ils ne retournent jamais les appels. Toutes les informations sont sur internet c'est ce qu'ils vous disent, donc ce n'est pas nécessaire de les appeler pour les déranger. Donc finalement on s'est mises ensemble, on a essayé de trouver des documents, et vraiment on s'est mises à la tâche, on a beaucoup étudié et puis bon on a passé les examens. - Élisabeth G2.*

Une autre raconte :

*Les gens [d'une association de médecins DHCEU] nous ont donné des tuyaux, comment étudier, quels sont les livres de référence qu'on utilisait ici pour étudier et tout ça. En fait chacun donnait un peu ce qu'il connaissait sur les choses parce qu'il n'y avait rien de bâti officiellement. Il fallait vraiment que lui aussi cherche et que les autres médecins cherchent pour savoir. Et donc je suis partie avec ces connaissances là et puis avec un peu j'ai discuté avec ceux qui avaient réussi. - Évelyne G3*

### 6.3.2. B. L'EXAMEN CLINIQUE : DU SAVOIR AU SAVOIR-FAIRE

Parmi les examens à passer avant d'être admise à l'internat, le plus difficile semble avoir été l'examen clinique<sup>37</sup>. Il s'agit d'une épreuve très intensive et stressante, basée sur des connaissances théoriques mais aussi des compétences interpersonnelles, comme le mentionne l'extrait suivant destiné aux candidats à l'examen clinique :

*(...) le candidat adéquat doit s'efforcer de mettre le patient à l'aise durant l'entrevue tant par son langage verbal que non-verbal. Il aborde le patient avec respect, tact et délicatesse. Il s'intéresse aux besoins du patient et s'adapte aux différentes demandes tout en tenant compte des tâches qu'il a à accomplir.*

*(...) le candidat adéquat doit effectuer les tâches demandées de façon organisée, systématique et précise. Il est capable de faire le focus sur les éléments les plus pertinents. Il s'exécute dans une séquence logique. (CESSUL- Centre d'évaluation en sciences de la santé de l'Université Laval<sup>38</sup>)*

Afin de bien réussir cet examen, une familiarisation avec la pratique médicale au Québec est donc indispensable. Or les étudiants diplômés du Québec, ont l'avantage de passer cet examen après avoir effectué une partie ou la totalité de leur internat et donc de s'être familiarisé avec l'approche clinique. À l'opposé, cet examen est exigé des DHCEU comme prérequis à l'admission à l'internat. Les deux groupes ne sont donc pas traités de façon comparable, ce qui représente une pratique potentiellement discriminatoire.

Afin de contourner cet obstacle, deux voies ont été suivies par certaines de nos participantes :

- les ateliers préparatoires aux examens cliniques du CESSUL <sup>39</sup> qui durent une journée. Pour y participer les DHCEU doivent, au préalable, obtenir l'autorisation du Collège des médecins du Québec. ces

---

<sup>37</sup> Il s'agit de l'examen d'aptitude du Conseil médical du Canada (EACMC) partie 2 ou l'examen des sciences cliniques du CMQ (ECOS), les deux étant équivalents

<sup>38</sup> <http://www.cessul.ulaval.ca:8080/> consulté le 20 avril 2009

<sup>39</sup> Centre d'évaluation des sciences de la santé de l'université Laval.

ateliers comprennent deux volets :

- o une réflexion sur les valeurs culturelles au Québec afin de permettre aux participants d'en tenir compte dans leur relation avec leurs futurs patients
  - o un mini-ECOS composé de huit stations cliniques se déroule en après-midi (CESSUL).
- les stages d'observation en milieu hospitalier, indispensables pour bien réussir l'examen clinique, sont également utiles pour obtenir des lettres de recommandations pour l'admission à l'internat. En effet, selon Yasmine (G3), si les médecins étrangers n'ont pas la possibilité de se faire connaître lors d'un stage d'observation, ce sera pratiquement impossible dans plusieurs spécialités d'obtenir une place d'internat.

Or ces stages, théoriquement accessibles, sont en pratique difficiles à obtenir si l'on n'a pas déjà des contacts informels dans le milieu hospitalier

*Vous savez la façon dont ça fonctionne à l'Université de Montréal, c'est qu'ils essaient d'avoir toujours le principe un à un, un professeur, un étudiant, un professeur, un résident. Puis quand on est dans le stage d'observation, on est considéré comme dans le pool des externes. Donc il faut avoir un patron... de l'espace libre pour que vous puissiez entrer. Donc la réponse était qu'il n'y a pas mais je ne dirais pas que j'ai eu de la difficulté. J'ai eu juste " On n'a pas ça mais on veut bien vous rencontrer " - Yasmine G3*

Une autre, par contre, a eu moins de succès :

*J'ai été pour aller faire des stages d'observation, parfois on ne vous laisse pas, parfois on vous dit " Vous devez passer des entrevues ". Il y en a un qui m'a dit " Vous devez passer une entrevue puis ça va être payant " - Hoda G2*

Afin de se familiariser quand même avec le milieu hospitalier au Québec, certaines ont travaillé comme préposées aux bénéficiaires :

*Je devais trouver quelque chose qui me permettait d'atteindre mon but final. Travailler [comme préposée aux bénéficiaires] au CLSC m'a permis de mieux connaître les services de santé et ça m'a servi dans les entrevues pour la résidence. Laurette G3*

D'autres ont simplement formé des groupes de travail entre médecins immigrés :

*Tout le monde venait [chez moi] et on jouait à tour de rôle au médecin et au patient. Donc c'était ça, il y avait des stations de 5 minutes, de 10 minutes, donc on s'exerçait, on passait pratiquement la nuit là à travailler jour et nuit et à simuler les cas, à répondre au questionnaire, donc c'était une partie très très très stressante.*

*Beaucoup d'énergie, beaucoup de sous, on ne s'occupait pas de la maison, pas de la famille, pas des enfants, parce que l'enjeu était de taille pour nous -. Élisabeth G2*

Hoda, résume bien la situation qui prévaut chez la plupart des candidats :

*C'est incroyable... en tout cas il faut vraiment être passé par là pour voir ce que c'est. Parce qu'on n'était pas encadrés, on était livrés à nous-mêmes. Et après ils se permettent de nous comparer à leurs résidents, leurs résidents qui eux étaient la veille à l'hôpital, qui ont passé 4 ans dans un milieu, puis nous on arrive, on ne nous laisse pas pratiquer pendant X années, on passe nos examens sans aucun encadrement, on arrive malgré tout à les avoir.- Hoda G2,*

Ce processus long, coûteux et incertain représente une barrière importante pour une immigrée arrivée avec de jeunes enfants et dont les ressources financières sont limitées. En dernier recours, des montages financiers inhabituels sont parfois imaginés : une de nos répondantes nous raconte qu'une amie à elle s'était inscrite

à un programme universitaire dans les sciences de la santé, simplement pour avoir un prêt étudiant lui permettant défrayer les coûts élevés des examens du Collège des médecins.

La complexité du parcours ainsi que la ponction importante au plan monétaire et temporel place les immigrées mères de jeunes enfants dans une situation difficile et peuvent compromettre leur accès à l'exercice de leur profession. En effet, en principe, au-delà d'un certain nombre d'années passées sans pratiquer la médecine, les candidats diplômés de l'étranger ne sont plus autorisés à poursuivre une démarche d'accréditation. Dans notre échantillon, les immigrées médecins du Groupe 3 n'avaient que peu ou pas d'obligations familiales à leur arrivée et ont pu entamer rapidement le processus de reconnaissance, ce qui n'était pas le cas pour les autres.

### 6.3.2. c. L'accès à la résidence : trancher le nœud gordien?

Une fois tous les examens théoriques et cliniques réussis, les candidates immigrées croyaient avoir fait la preuve de l'équivalence de leur diplôme étranger, puisque cela semblait être le but même de ces examens très exhaustifs. Mais la désillusion guettait plusieurs d'entre elles :

*Tout était ouvert et donc j'ai passé mes examens, j'ai travaillé très fort l'été, j'ai passé mes examens un après l'autre, parce qu'il fallait que je passe l'écrit, il fallait que je réussisse l'écrit pour passer l'oral. Donc j'ai réussi à l'écrit. J'ai passé l'oral. Et puis j'ai reçu le 26 septembre une lettre du Collège des Médecins me disant que j'avais réussi à mes examens et que je répondais maintenant aux critères de sélection, et que donc la prochaine procédure ça serait (...) rentrer en résidence  
-. Hoda G2*

Hoda a présenté deux fois une demande d'admission en résidence et les deux fois, elle a été refusée sans même avoir été convoquée en entrevue par le comité de sélection.

Les propos d'une autre qui a réussi lors de son deuxième essai, montrent à quel point le parcours d'admission est semé d'embûches:

*On arrive, on passe les équivalences, on pense que c'est le plus dur à passer parce que c'est beaucoup d'études et tout ça mais en fait c'est je dirais 40 % de l'affaire. Ensuite j'appelle ça [l'admission à l'internat] les négociations de Yalta parce que ça fait à peu près ça, donc ensuite il faut faire des connaissances, des contacts par vous-même dans le milieu, surtout dans une spécialité comme la mienne où c'est très contingenté - Yasmine G3*

Pourquoi de tels échecs alors que les candidates avaient déjà réussi trois examens destinés à valider leurs compétences? Tel qu'indiqué plus haut dans l'encadré 4, afin d'être admise en internat, il faut soumettre un dossier de candidature et passer avec succès les entrevues de sélection deux facteurs en particulier semblent concourir aux échecs à l'examen d'admission en internat : la complexité du dossier à soumettre au CaRMS<sup>40</sup> et surtout, la procédure peu transparente suivie par les comités de sélection.

La première étape, la constitution du dossier inclut notamment la préparation d'un CV bien rédigé, selon les standards nord-américains, des lettres de référence, une lettre de motivation. Les lettres de référence de médecins étrangers inconnus des membres du jury, ne sont généralement pas probantes aux yeux des membres des comités de sélection. Seul le stage d'observation permet s'il est satisfaisant d'obtenir une lettre d'appui d'un médecin québécois.

---

<sup>40</sup> Voir note 30.

*Il faut aussi obtenir des lettres de recommandation et pour avoir ces lettres de recommandation, c'est la croix et la bannière parce que l'obtenir de qui ces lettres de recommandation? Il faudrait que ces lettres viennent de gens connus d'ici, or on n'a pas suffisamment de pratique. Par exemple moi si je demande une lettre de recommandation d'un professeur qui m'a connue en France<sup>41</sup>, probablement que ce professeur n'est plus en exercice, où ça que je vais le trouver. Et ils ne connaissent pas vraiment les gens d'Haïti, donc si je viens avec une lettre de recommandation d'un professeur qui m'a vue en stage, ma lettre de recommandation et mon dossier ont davantage de poids. - Élisabeth. G2*

Quant au CV et à la lettre de motivation, l'aspect culturel peut être déterminant :

*Il faut vraiment s'y prendre comme il le faut et j'ai fait beaucoup de travail avant d'écrire la lettre pour voir comment on écrit, quel style qu'on fait ici et quoi demander exactement, limiter les trop de parler, le trop de phrases inutiles parce que les gens n'ont pas le temps de lire des romans. Il faut vraiment que ça soit gentil et poli mais court et clair, c'est ça.- Yasmine G3*

Les témoignages qui suivent montrent comment ces immigrées ont dû se battre tout au long du processus et surmonter de nombreuses difficultés pour arriver à pratiquer leur métier. L'une d'elles raconte comment elle a réussi à convaincre le comité de sélection :

*Je me rappelle c'était une grande table, il y avait comme deux résidents, le directeur de programme, la dame qui s'occupait des résidents, le chef de département... il y avait plusieurs gens autour de moi et moi ici. J'étais assise presque au bout de ma chaise comme ça, très très à la défensive. Je me rappelle qu'ils m'ont demandé " Pourquoi vous n'avez pas choisi de faire la médecine familiale? C'est juste deux ans et vous avez fini ". Et moi j'avais dit " Si vous avez bien lu ma lettre de motivation, depuis l'âge de 20 ans c'est seulement ma spécialité que je fais, et la médecine familiale pour moi c'est très difficile, et même si c'est deux ans ça serait deux ans de vie très difficile avec une post-carrière qui ne sera pas endurable. Pour moi c'est vraiment cette spécialité Et ça ne me dérange pas s'il faut que je fasse 5 ans encore, ce n'est pas grave. - Guillerma G1.*

Hoda (G2) relate le cas d'une amie qui illustre une certaine désorganisation dans le processus :

*Elle les a appelés, elle leur a dit " Pourquoi je n'ai pas été acceptée? Ils lui ont dit " On ne sait pas ". Au deuxième tour elle a eu une entrevue, ils l'ont appelée la veille. Au début on lui a dit " Vous n'avez pas d'entrevue ", après ça la veille de l'entrevue ils l'ont contactée, ils lui ont dit " Oui oui on s'excuse, vous êtes appelée à l'entrevue ".*

Ce qui est le plus difficile pour les participantes, c'est de ne pas recevoir d'explications claires sur les raisons du refus :

*Il faut que les choses soient plus claires, (...) maintenant que j'ai terminé, que j'ai fait les équivalences que vous avez exigées, est-ce qu'il y a d'autres critères, d'autres choses que les gens devraient savoir pour que finalement on puisse travailler?- Évelyne G3*

---

<sup>41</sup> Élisabeth diplômée d'Haïti a fait un stage en France.

Une autre abonde dans le même sens :

*Maintenant une fois obtenu la licence médicale du Canada l'Aptitude 2, on est habilité à faire une demande pour rentrer en résidence. Mais honnêtement je dois vous dire que j'ai fait cette démarche avec un gros cœur parce qu'à mon âge, reprendre la résidence hospitalière quand on a des années d'expérience derrière soi, c'est un peu difficile. Mais bon je m'étais résolue à le faire parce qu'il fallait quand même connaître les normes de la pratique médicale canadienne. J'ai demandé des postes en dermatologie et en médecine de famille. La médecine de famille ne m'a jamais répondu, n'a jamais daigné me répondre. La dermato, " Nous sommes désolés mais votre candidature n'a pu être retenue " point barre.*

*Les critères ne sont pas bien décrits, ils sont cachés. Moi j'ai plus de 40 ans, moi je pense probablement que ça doit être un facteur limitant mais on ne l'avoue pas. Celle qui est rentrée elle est bien plus jeune, elle a 35 ans. Puis elle, elle était en médecine interne, est-ce que ça joué aussi, je ne sais pas? - Élisabeth G2*

Un intervenant qui aide les médecins immigrés à passer à travers le processus, confirme le manque de transparence. En effet, il s'est fait dire que chaque comité de sélection a sa grille et ça ne se diffuse pas. Ceci contribue au sentiment d'injustice exprimé par les représentants d'associations de médecins immigrés; ces derniers s'étonnaient récemment de ce qu'en 2008, 73 postes de résidence ont été laissés vacants dans les hôpitaux du Québec alors que 72 candidats diplômés à l'étranger n'ont même pas été convoqués à une entrevue de sélection. (CAMEDE 2008)

L'analyse de la situation des immigrées médecins souligne encore une fois l'importance de prendre en considération les dimensions institutionnelles et leurs interdépendances pour comprendre comment le cumul de certains critères peut avoir un impact discriminatoire sur les immigrées. Le contexte institutionnel de l'admission des DHCEU à la pratique médicale a, au départ, plusieurs caractéristiques qui ont un effet d'exclusion indépendamment du sexe. L'effet d'exclusion peut être encore plus marqué sur les immigrées qui ont des obligations familiales et dont la stratégie familiale relègue leur carrière au second plan.

### 6.3.3 L'ACCÈS À LA PROFESSION D'INGÉNIEUR : UN PARTENARIAT À CONSOLIDER

Afin de faciliter l'accès des personnes immigrées aux professions régies par un Ordre, la mise en place de formations adaptées, plus courtes que celles que suivent les étudiants réguliers sans diplôme ni expérience professionnelle, est indispensable. Ces formations d'appoints qui jouent le rôle de passerelles (OCDE 2007) ne sont encore offertes que pour un nombre infime de professions, notamment les ingénieurs, les agronomes, les infirmières ainsi que les infirmières auxiliaires. Étant donné le nombre élevé d'ingénieurs dans notre échantillon, nous présentons ci-dessous seulement le programme qui leur est destiné.

**Encadré 4 :** La formation d'appoint pour les ingénieurs : certificat de perfectionnement pour ingénieurs formés à l'étranger

Depuis 1999, un programme de formation d'appoint est proposé aux ingénieurs formés à l'étranger. Ce programme, initié par CAMO-PI, a d'abord pris la forme de tutorat conjointement organisé par l'Ordre des ingénieurs du Québec, l'Agence métropolitaine pour l'emploi (devenue AMPE-CITI), le service d'aide aux Néo-Québécois et aux immigrés (SANQUI), l'École Polytechnique de l'Université de Montréal ainsi que Emploi-Québec. En 2004, il a été remplacé par un Certificat de perfectionnement en ingénierie des diplômés en génie de l'étranger. également en partenariat avec la plupart des organismes mentionnés plus haut. (Chicha et Charest 2008).

Les ingénieurs étrangers qui désirent suivre cette formation font évaluer leur diplôme par l'Ordre qui par la suite leur prescrit un certain nombre de cours d'appoint à suivre dans le cadre du Certificat offert à l'école Polytechnique. Deux possibilités s'offrent aux candidats selon la décision de l'Ordre :

- un certificat de 30 crédits pour ceux qui ont au moins deux examens de contrôle technique à passer auprès de l'OIQ

- un certificat de 15 crédits pour ceux qui ont au plus un examen contrôle technique à passer.

Le volet académique de ce diplôme est suivi avec les étudiants réguliers du Baccalauréat en génie. Le volet intégration professionnelle est spécifique aux diplômés étrangers. Selon la prescription de l'ordre la durée totale du certificat peut aller jusqu'à deux ans et demi. Les étudiants qui suivent ce certificat doivent être éligibles à l'assistance emploi ou à l'assurance emploi. Les frais de dossier à l'OIQ, de garderie, de livres et de transport sont alors remboursés par le gouvernement.

Une fois les examens de l'OIQ réussis, les ingénieurs peuvent avoir un permis d'ingénieurs junior. Selon le nombre d'années d'expérience accumulés dans leur pays, l'ordre leur demande d'effectuer un stage d'ingénieur junior qui peut durer entre 12 et 36 mois.<sup>42</sup> Une fois leur stage terminé et les examens de français spécialisé de l'Office de la langue française réussis, ils obtiennent le permis d'ingénieur senior et peuvent alors pratiquer à part entière.

*Sources : informations obtenues à partir de documents de l'École Polytechnique, de l'Ordre des ingénieurs du Québec, de l'AMPE-CITI, du CAMO-PI ainsi que d'entretiens avec des personnes ressources.*

Ce programme résulte d'un partenariat coordonné de plusieurs acteurs : OIQ, École Polytechnique, Emploi-Québec, AMPE-CITI, ce qui constitue sa force. Les immigrées qui, par découragement, n'ont pas contacté l'OIQ ou l'AMPE, ne semblaient pas être au courant de l'existence de cette formation d'appoint. Par contre, toutes les immigrées de notre échantillon qui se sont engagées dans le processus ont réussi à devenir membre de l'OIQ, même si le chemin fut parfois difficile.

Les critères administratifs d'admissibilité à ce programme, établis par Emploi Québec, donnent la priorité aux prestataires de l'aide sociale. Par conséquent certaines immigrées ont eu beaucoup de difficultés à s'y inscrire car elles avaient un petit revenu d'emploi et dépendaient pas financièrement de l'État. Ici aussi, on peut voir que la stratégie donnant priorité au mari pour un retour aux études et conduisant la femme à prendre immédiatement un emploi de subsistance, peut la disqualifier pour un tel programme, en raison des conditions posées par Emploi-Québec.

Le rôle des organismes de soutien, notamment de l'AMPE-CITI, est

- d'effectuer la sélection des candidats : séances d'informations, entrevues de sélection, constitutions des dossiers etc.
- assurer un rôle de conseil et d'accompagnement durant la formation
- préparer les candidats au marché du travail : rédaction de CV, préparation aux entrevues d'embauche, mise en relation avec un réseau d'entreprises (AMPE-CITI 2008)

Une initiative originale développée par l'AMPE-CITI est d'offrir aux candidats au Certificat un cours de gestion du temps et du stress pour les préparer à ce retour inattendu et intensif sur les bancs d'école.

Bien que la formation d'appoint représente une approche prometteuse pour les ingénieurs diplômés à l'étranger, elle n'a pas été sans présenter un certain nombre de problèmes pour les immigrées rencontrées. Un premier point mentionné est la difficulté de se retrouver dans des classes avec des étudiants réguliers beaucoup plus jeunes, déjà habitués à se regrouper en équipe de travail et ne possédant aucune expérience concrète de la profession :

*C'était difficile. C'est sûr que ça faisait des années que je n'étais pas dans une salle de classe, ça fait que je revenais [dans un environnement] complètement différent, dans une autre langue avec des élèves plus jeunes, beaucoup plus jeunes que moi. Alors c'était pas évident. Puis non... c'était pas le bonheur total. Mais mon but était clair, alors j'ai continué à essayer de le suivre mais ça n'a pas été facile. (...) Je peux dire que ça a été dur comme expérience, mais je trouve que c'était très enrichissant.- Irma G3*

---

<sup>42</sup> Les ingénieurs junior travaillent sous la supervision d'un ingénieur senior et n'ont pas le droit de signer les documents.

Comme nous l'a confirmé, Guy, personne-ressource du milieu, les diplômés étrangers côtoient les étudiants qui sortent du Cégep :

*Ils arrivent dans des cours où les gens se connaissent déjà depuis parfois 1 an, 2 ans. Donc vous savez au niveau des groupes de travail, l'alchimie ne se fait pas toujours. Il y a tout un contexte d'adaptation. C'est ce qu'on a qualifié d'ailleurs du choc d'intégration de l'École Polytechnique et qui n'est pas évident finalement pour ces gens là.*

Un petit nombre, ayant abandonné en cours de route, a quand même présenté et réussi les examens de l'OIQ. Cet abandon est expliqué ainsi :

*J'ai commencé, j'étais retournée avec des petites filles et des petits garçons. C'était pas facile de commencer des sujets que j'ai déjà vus, des sujets que j'enseigne. Ah c'était tellement difficile, que j'ai dit non, je vais m'essayer toute seule avec les examens. (...) J'ai abandonné parce que je me suis rendue compte que c'était pas pour moi. J'ai mis beaucoup de temps, et ça ne m'a pas apporté beaucoup de choses. Pas enrichi professionnellement. Et j'ai parlé avec d'autres collègues, et il y a des collègues qui pensent la même chose que moi.- Paola G3*

En fait cette ingénieure originaire d'Argentine trouvait que les cours de premier cycle ne lui apportaient rien de neuf au plan du contenu et aurait aimé avoir des cours de 2ème cycle afin d'enrichir vraiment ses connaissances.

Mais un autre facteur joue, comme nous l'ont indiqué une personne-ressource rencontrée:

*(...) la réussite aux examens de l'OIQ ne dépend pas de la réussite du certificat.  
(...) En réalité les examens de Polytechnique sont plus difficiles que ceux de l'Ordre. Ça c'est un phénomène et puis leur objectif c'est quoi, avoir le permis d'ingénieur de l'Ordre. Alors s'ils ont réussi dans l'examen de l'Ordre, ils vont abandonner, ça c'est certain.- Guy.*

En fait, ce qui ressort des entrevues avec les immigrées qui ont suivi en tout ou en partie cette formation d'appoint, c'est qu'elle leur a été utile surtout sur le plan de l'immersion dans un milieu de formation québécois ainsi que pour le développement de compétences relationnelles ; elles auraient souhaité un contenu plus avancé compte tenu de leur formation et de leur expérience antérieures.

Une fois les examens de l'Ordre réussis, une autre difficulté surgit, celle d'obtenir un stage d'ingénieure junior dans une entreprise. Certaines entreprises sont ouvertes à l'embauche d'ingénieurs étrangers mais une majorité semble réticente à le faire. Elles prétextent ne pas connaître la valeur du certificat de perfectionnement! En effet, comme l'a constaté une personne-ressource : la difficulté de ce programme c'est que quand on parle d'un diplôme local, c'est vraiment théorique. Guy. Ceci est confirmé par Catalina (G3) :

*Même le nom du certificat ça dit pas grand-chose alors les employeurs demandent " C'est quoi ce certificat? ", il faut qu'on explique c'est quoi, alors là le monde comprend " Ah ah OK. Le point fort de ce certificat c'est plus le fait qu'on a plongé dans la société québécoise. Je pense que c'est ce qui a le plus de poids, plus que le nom, plus que tout ce que t'as fait.-*

Pour certaines des immigrées rencontrées, cela a pris de longs mois avant d'obtenir un stage en entreprise. L'une d'elles, malgré ses efforts systématiques de recherche d'emploi, a dû quitter temporairement sa famille au Québec pour effectuer un stage d'un an en Ontario. Sa difficulté à obtenir un stage au Québec s'expliquerait selon elle par une double réticence de la part des employeurs, d'une part parce qu'elle est une femme ingénieure, et d'autre part parce qu'elle ne vient pas d'Europe occidentale. Dans son cas, ce qui la défavorise de façon importante ce sont les identités croisées de :

- femme, en butte à une ségrégation professionnelle selon le sexe sur le marché du travail à Montréal où les ingénieures sont encore en minorité

- immigrée détenant un diplôme l'identifiant comme étrangère : le certificat de perfectionnement pour les ingénieurs diplômés à l'étranger;
- européenne de l'Est, issue d'une région stéréotypée au plan économique comme peu compétitive et en retard au plan technologique.

Cet exposé d'une formation d'appoint et de son impact sur les immigrées interviewées indique que de telles passerelles sont certes valables mais que pour avoir un meilleur impact sur l'intégration au travail des immigrées, des conditions supplémentaires doivent être observées, notamment :

- des critères d'accès qui n'éliminent pas les personnes qui ne dépendent pas financièrement de l'État, par exemple les immigrées qui travaillent à petits salaires pour subvenir aux besoins de leur famille;
- un meilleur ajustement du contenu du programme aux besoins de formation de la population immigrée;
- une action sur la réticence des employeurs face aux diplômés de la formation d'appoint;
- une prise en compte dans les politiques d'égalité, de la discrimination croisée subie par les immigrées dans l'accès à un emploi à prédominance masculine.

#### 6.4. LA RECONNAISSANCE DES PROFESSIONS DONT L'ACCÈS N'EST PAS RÉGLEMENTÉ.

Selon certains auteurs (McCoy et Masuch 2007; 200), les immigrées dont la profession ne fait pas l'objet d'une certification officielle, rencontrent aussi des obstacles dans la reconnaissance de leurs qualifications. Ce constat est attribué au fait que leurs professions ont un contenu beaucoup moins bien défini que celles relevant d'un ordre professionnel.

*The field is so broad, with so many job titles and types of companies, that it requires much research and first-hand experience to figure out how the labour market for this kind of work is organized, how previously held job titles and responsibilities map onto Canadian ones, and where one might look and what sort of jobs one should apply for.*

Le fait qu'elles n'aient pas à subir le long processus de ré-accréditation par leur Ordre professionnel peut paraître comme un avantage, cependant du même coup elles n'ont pas de document officiel confirmant qu'elles répondent aux exigences de leur profession au Canada. (McCoy et Masuch 2007). C'est le cas, par exemple, pour les immigrées diplômées dans des domaines tels que les communications, la littérature, la biologie ou l'économie, pour lesquels il n'existe pas de procédure officielle d'évaluation du contenu<sup>43</sup> que les employeurs pourraient utiliser.<sup>44</sup>

À cette absence d'information qualitative, s'ajoutent deux autres facteurs mentionnés à la section 4.2 : d'une part, la forte concentration dans le groupe 1 de diplômées dans des domaines ne relevant pas des sciences pures ou appliquées ou du secteur de la santé, domaines qui ont la vu sont plus vulnérables à la déqualification des diplômés.

D'autre part, nous avons pu noter que pour plusieurs immigrées du Groupe 1, l'expérience acquise dans le pays d'origine ne correspond pas toujours clairement au diplôme obtenu. En fait même dans le pays d'origine il y avait une certaine déqualification, comme en témoignent les cas suivants :

- Raja (G1) diplômée en biologie au Maroc travaillait dans la vente de produits chimiques;
- Cherie (G1), diplômée en psychologie en Haïti, faisait l'évaluation de programmes éducatifs;
- Alexandra (G1), diplômée en économie au Pérou, était assistante aux opérations bancaires;
- Aziza, (G1) diplômée en économie au Maroc était chef comptable dans une multinationale.
- Noha (G1) diplômée en littérature anglaise en Algérie s'occupait de la documentation dans une grande entreprise;
- Dorina (G1) diplômée en littérature anglaise et roumaine en Roumanie, était enseignante au primaire.

Ce manque de correspondance claire entre diplôme et expérience de travail accentue l'incertitude des recruteurs

<sup>43</sup> Rappelons que l'évaluation comparative des études (ECE) du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles ne valide pas le contenu.

<sup>44</sup> Les seules occasions où de telles évaluations sont réalisées sont lorsqu'une immigrée s'inscrit à un programme d'études. Elles sont cependant peu détaillées et spécifiques à un programme d'études en particulier et à une institution d'enseignement.

quand ils examinent les CV de ces immigrées. Elle pose également problème aux intermédiaires du marché du travail, qui sont chargés de les mettre en contact avec des employeurs potentiels. C'est peut-être ce qui explique que ces immigrées se retrouvent en grande majorité dans le groupe 1 dans des professions typiquement féminines et précaires.

En résumé, ce chapitre montre que tout au long du processus de reconnaissance, les immigrées ainsi que les personnes ressources rencontrées déplorent le fait que l'information fournie est soit incomplète, soit erronée et, en tout cas, peu transparente. Cela peut s'observer :

- au moment de la sélection où on n'informe pas suffisamment les candidats des difficultés d'emploi auxquelles ils pourront faire face;
- lors de la demande d'ECE, où on ne leur explique pas clairement les critères ou la portée de l'évaluation;
- dans l'accès aux ordres professionnels où une multiplicité d'acteurs n'offrent pas toujours une information complète, claire et cohérente et ne motivent pas avec précision leurs décisions.

À ces lacunes au plan de l'information, s'ajoutent d'autres relatives au soutien aux candidats à l'accréditation, 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. L'ensemble de ces obstacles joint aux difficultés propres aux immigrées, rend leur parcours de reconnaissance particulièrement hasardeux.

## CHAPITRE 7. DÉCROCHER UN DIPLÔME QUÉBÉCOIS : GAGE DE RÉUSSITE?

Ce chapitre analyse la situation des immigrées qui ont dû se réorienter professionnellement ainsi que les moyens mis en œuvre. Nous voulons déterminer dans quelle mesure, la réorientation professionnelle a pu leur permettre d'éviter la déqualification. L'examen de quatre types de cheminement en matière de réorientation suivie par les immigrées rencontrées permet de déterminer les conditions qui permettent de limiter la déqualification.

Face à non reconnaissance des diplômes étrangers, une option qui peut paraître logique et rentable est d'acquérir un diplôme du Québec. Ainsi dans notre échantillon, les immigrées qui n'ont pas réussi à retrouver leur statut initial ont essayé de se réorienter professionnellement, le plus souvent en obtenant un diplôme québécois. En examinant les moyens pris par les immigrées des groupes 1 et 2 pour se réorienter professionnellement suite aux obstacles rencontrés, nous constatons que sur un total de 30 immigrées, 87%, ont choisi de suivre une formation<sup>45 46</sup>. Ce pourcentage peut sembler élevé face aux constats de plusieurs auteurs (Borkowsky et Zuchuat 2006; Dahinden et al. 2004; Gelot et Minni 2006; Hum et Simpson 2003; Miller 2007) qui ont noté un plus faible accès à la formation continue de la population immigrée. La différence est attribuable notamment au fait que ces auteurs y incluaient également la formation parrainée par les employeurs, alors que dans cette section, nos données ont trait seulement à celle qui est faite indépendamment de ces derniers.

Cette voie qui semble prometteuse, à première vue, a-t-elle été facile d'accès? Leur a-t-elle permis de trouver un emploi qualifié? Les réponses des immigrées montrent que cela n'a pas toujours été le cas.

La plupart des immigrées rencontrées ont dû retarder leur formation parce que leur conjoint était lui-même retourné aux études et qu'elles devaient travailler; de plus, leurs obligations familiales leur laissaient peu de temps, confirmant ainsi les résultats de recherche (Tastsoglou et Preston 2007). Seul un tout petit nombre d'immigrées, disposant de ressources financières suffisantes, a pu s'engager rapidement dans une nouvelle formation. Plusieurs immigrées nous ont indiqué qu'elles n'avaient aucun repère pour choisir leur nouvelle carrière. Elles deviennent ainsi une proie facile d'entreprises peu scrupuleuses, comme le relate Cherie (G1) :

*Oui j'ai trouvé l'offre dans le journal... L'offre était assez brève, en fait la publicité c'était " Agents ou agentes de sécurité demandés immédiatement ". Là j'ai appelé, je leur dis " J'ai vu un offre comme quoi on demande des agents de sécurité immédiatement, est-ce que vous avez un poste? ", il me dit " Oui est-ce que tu es prête à venir dans une entrevue? ", j'ai dit oui et puis là quand j'ai été c'est en faisant l'entrevue que là ils m'ont dit " Écoutez, on a une compagnie qui va venir s'établir au centre-ville, ils veulent avoir des agents de sécurité, mais étant donné que c'est nous qui leur donne des agents de sécurité, pour que tu sois embauchée il faut que tu paies 300 \$ pour une formation qu'on va donner pendant une journée ". Puis moi je ne sais pas, très naïve j'ai accepté parce qu'ils m'ont dit que tout de suite après, une semaine après, ils vont m'embaucher*

Une fois arrivée à la séance de formation elle constate qu'il y a 200 étudiants en classe, tous sous promesse d'embauche par la supposée compagnie! De toute évidence c'était une fraude dont les 200 personnes, toutes immigrées, avaient été victimes. Selon une personne responsable des ressources humaines dans le milieu hospitalier que nous avons contactée, il semble que des instituts de formation privés, sous de fausses représentations, délivrent des diplômes qui ne répondent pas aux besoins des institutions et donc, les immigrées qui y ont consacré temps et argent ne sont pas plus avancées!

Les résultats de notre analyse font ressortir quatre types de situations différentes :

- après avoir étudié au Québec dans un domaine connexe ou complètement différent de leur formation initiale, un premier groupe s'est réorienté professionnellement avec succès dans des emplois

---

<sup>45</sup> Il faut souligner ici un aspect positif du système d'enseignement postsecondaire, à savoir la diversité de l'offre de cours, tant dans les disciplines . que dans les modalités, notamment en matière de formation continue

<sup>46</sup> Les cours de langue ne sont pas inclus dans ce décompte.

moyennement qualifiés. Leur choix a été basé sur un examen préalable du marché du travail et de ses possibilités. Par exemple, Sophia, (G2) diplômée en communication, après de nombreux essais infructueux pour trouver un emploi satisfaisant a fait des études d'hygiéniste dentaire. Il s'agit d'une profession en très forte pénurie, très féminisée, et dans laquelle s'engagent de nombreuses immigrées. En raison de la forte demande il n'est même pas nécessaire de se constituer un réseau pour obtenir un emploi.

Livia(G2), ingénieure, a obtenu un diplôme professionnel en tenue de livres comptables (financé par Emploi-Québec), est devenue commis comptable dans une petite entreprise. Une fois son choix de formation arrêté, elle s'est heurtée à une sérieuse opposition de son agent d'Emploi Québec qui voulait plutôt l'orienter vers une maîtrise en génie; cette formation qu'elle aurait dû financer elle-même, en s'endettant, ne lui aurait probablement offert aucun débouché. Cette situation montre comment la rigidité des critères imposés aux intermédiaires du marché du travail, les amènent à orienter parfois les immigrés vers des voies sans issue, accentuant ainsi leurs problèmes.

- Un deuxième groupe est constitué d'immigrées qui ont été orientées vers des formations très peu qualifiantes (Action Travail des Femmes 2008) On observe ainsi que l'obligation de placement rapide amène des intermédiaires du marché du travail à réorienter les immigrées vers des professions mal rémunérées et sans grand avenir. Par exemple, Feirouz (G1), diplômée en biologie et en marketing avant d'arriver au Québec, a été orientée par une ONG vers des cours de couture industrielle et est devenue couturière dans une manufacture. Il s'agit d'un emploi, aux conditions de travail médiocres, très féminisé et dans lequel on retrouve essentiellement des immigrées. ), Ariana, infirmière, a été orientée vers une formation qui lui a permis de faire la surveillance d'enfants, dans les écoles, durant les repas ou les devoirs.
- D'autres immigrées, malgré leur réorientation professionnelle, n'ont pas réussi à trouver un emploi qui y correspond. Par exemple, Adeline (G1) a obtenu un diplôme universitaire en traduction mais travaille comme adjointe administrative Cherlie (G1) a obtenu un DESS en administration sociale mais travaille comme responsable de la préparation de paniers de nourriture dans une entreprise d'économie sociale. Ces immigrées ont mis beaucoup d'espoir dans la formation en pensant qu'elle leur permettra d'obtenir un emploi qualifié. Dans certains cas, elles ont dû contracter des dettes qu'elles n'arrivent pas à rembourser puisqu'elles occupent encore des emplois précaires.
- Enfin, un dernier groupe est constitué d'un très petit nombre d'immigrées qui se sont bien réorientées professionnellement sans effectuer d'études au Québec. Par exemple, Farida, (G2) directrice de banque dans son pays avait décidé de prendre une année sabbatique en arrivant. Elle s'est engagée dans des activités bénévoles, qui lui ont permis de découvrir un métier qui la passionne :

*J'ai découvert le communautaire... Moi ça a été la révélation de ma vie... Jamais je ne retournerais dans le travail de bureau ... étroit. Non, non, j' pense que j'ai trouvé ma voie.*

Au moment de l'entrevue elle était gestionnaire de projet dans une ONG. Elle a obtenu son emploi, grâce au réseau professionnel qu'elle s'est constitué dans le bénévolat.

Deux facteurs de réussite semblent ressortir :

- En amont, le choix d'une filière prometteuse, ce qui n'est pas facile à faire comme l'indique une personne-ressource :

*(...) à l'université, lorsqu'on vient pour les orientations, ce n'est pas clair. On oriente des gens dans des départements où la personne est perdue, où après il a un diplôme, il ne sait même pas ça répond à quoi et comment il va s'en sortir.*  
Jean-René

Plusieurs immigrées nous ont indiqué qu'elles n'avaient aucun repère leur permettant de choisir une filière menant à de bons emplois, ce qui reflète l'absence de capital culturel soulignée, plus haut (section 2.4), par Anisef et al. (2003).

- En aval, la constitution d'un réseau professionnel québécois. Le fait d'obtenir un diplôme québécois ne garantit pas un emploi correspondant si on n'a pas réussi à se constituer un réseau durant les études, ce qui ne semble pas aller de soi :

*(...) j'ai passé trois ans à l'université. J'ai rencontré deux filles seulement avec qui j'entretenais des conversations, mais ce sont des personnes de ma communauté.*

*(...) Ce qui m'avait dérangé aussi, c'est que ça peut arriver que vous soyez dans la même classe que moi, dans le même cours, on suit le même cours ensemble, puis qu'on ait à faire un travail d'équipe, on le fait ensemble, on se parle " Voilà ce que j'ai trouvé ", et puis on se rencontre sur la cour c'est comme si je t'avais jamais vue, je te connais pas, tu n'existes pas. Pour moi tout ça c'est difficile. Adeline G1*

Des personnes ressources consultées nous ont confirmé la présence de ségrégation selon l'origine nationale ou ethnique chez les étudiants, par exemple lors de la constitution d'équipes de travail de recherche ou de préparation d'examens<sup>47</sup>.

Notre analyse nous amène à constater que la formation au Québec ne permet pas nécessairement de se requalifier avec succès. Le tableau suivant regroupe formation d'appoint et formation en vue d'une réorientation. On peut y noter que c'est la formation d'appoint dans le domaine initial de formation qui constitue la voie la plus prometteuse (Groupe 3). Les immigrées qui réussissent ont misé sur leur bagage antérieur et ont eu la possibilité de l'adapter au Québec. En d'autres termes, la formation d'appoint comme l'a souligné l'OCDE (2007) constituerait une bonne passerelle entre la formation dans le pays d'origine et la pratique professionnelle dans le pays d'accueil.

**Tableau 30** : Type de formation suivie et degré de déqualification

Degré de déqualification	Même domaine que pré-migration		Domaine différent de pré-migration		
	Formation d'appoint	Internat universitaire ou stage (dans le domaine initial de formation)	Diplôme universitaire	Diplôme non universitaire	Pas d'études
<b>G1</b>	5%	0	16%	42%	16%
<b>G2</b>	4%	0%	27%	64%	9%
<b>G3</b>	43%	71%	7%	14%	14%

Note. Certaines immigrées ayant suivi deux formations, les chiffres ne sont pas additifs.

À l'opposé, plusieurs immigrées ayant suivi une formation dans un domaine connexe ou différent de leur formation initiale se retrouvent dans le premier ou le deuxième groupe. Ceci confirme les résultats des recherches mentionnés au chapitre 2 (Anisef et al. 2003; Chicha et Deraedt 2009; Duvander 2009; Parasnis et al. 2008). Il est donc essentiel d'avoir un regard critique sur l'opinion selon laquelle un diplôme du pays d'accueil constitue en lui-même un gage de succès professionnel. Plusieurs autres conditions doivent être remplies au plan des politiques mises en œuvre par les divers acteurs.

<sup>47</sup> Ce constat est aussi corroboré par ma propre expérience d'enseignement.

Enfin, même si les formations suivies mènent à un emploi pour les immigrées des groupes 1 et 2, le changement d'orientation professionnelle est parfois radical et vient renforcer la ségrégation selon le sexe qui existe sur le marché du travail québécois. Les exemples ci-dessus, ainsi que les autres résultats de nos entrevues avec les groupes 1 et 2, mettent en évidence le fait que des immigrées qui dans leur pays d'origine s'étaient engagées dans des professions à prédominance masculine telles qu'ingénieures ou directrices de banque, se réorientent ici dans des professions typiquement féminines, peu prestigieuses et mal rémunérées. En raison de leurs identités entrecroisées de femmes, d'immigrées et, dans plusieurs cas, de membres des minorités visibles, la migration pour elles est synonyme d'inégalité économique. Ces effets discriminatoires résultent en partie des lacunes institutionnelles du système de formation continue et de son financement qui ne permettent pas aux immigrées qualifiées de recevoir les appuis indispensables à une réorientation correspondant à leur potentiel.

## CHAPITRE 8. LA DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL : UNE RÉALITÉ ENCORE MARQUANTE

La stratégie et les obligations familiales, la non reconnaissance de leurs diplômes étrangers, les difficultés de requalification par le biais de la formation continue, rendent les immigrées rencontrées très vulnérables à la discrimination en emploi. Nos entretiens montrent justement qu'elles ont été confrontées tant à des expressions très directes de préjugés à leur égard qu'à des manifestations plus "modernes" de discrimination où ces préjugés étaient dans cette section nous examinons la présence de discrimination en emploi à travers quatre dimensions: l'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle, les salaires et conditions de travail et, enfin, le climat de travail.

### 8.1 L'ACCÈS À L'EMPLOI : RECRUTEMENT ET SÉLECTION

Afin d'améliorer leurs chances d'être embauchées, des immigrées ont suivi une formation auprès d'organismes offrant des services d'intégration en emploi à la population immigrée. Cette formation est très importante car, comme plusieurs l'ont souligné, les façons de chercher du travail, de préparer un CV, de se comporter lors d'une entrevue de sélection, varient selon les cultures. Cela rejoint le constat fait par McCoy et Masuch. (2007; 191)

*Their initial concerns centred on mastering the mechanics of applying for jobs in Canada: preparing a résumé, finding job advertisements, writing cover letters, attending interviews. Most came from countries whose labour markets function quite differently; they had never had to do many of these things, or if they had, the style they knew was not used in Canada.*

Lors des sessions de formation, les immigrées apprennent à contacter des employeurs potentiels et participent aussi à des simulations d'entretiens d'embauche; elles se font dire, comme le rapporte Asma (G2) : Laissez la mentalité, votre mentalité dans le temps, laissez-là à part, et ici si vous voulez travailler il faut vraiment que vous sachiez vous vendre. Elle avoue pourtant que cela demeure difficile pour plusieurs d'entre elles:

*Effectivement nous on vient d'une culture où il ne faut pas se vanter, il ne faut pas vraiment... Parce qu'on dit que la modestie à meilleur goût. (...) Par exemple dans une entrevue, je ne pourrai jamais vous dire " Moi je sais tout faire. Je sais faire telle ou telle chose ", même si c'est vrai. Je ne pourrai pas. Je me dis " Vous me mettez à l'œuvre et moi je vais vous montrer ce que je fais ". Ça c'est une culture justement qu'on traîne et puis c'est un choc quand on vient ici.*

Suite aux sessions de formation, encouragées par ces nouvelles compétences acquises, elles ont envoyé un grand nombre de CV, le plus souvent en réponse à des offres d'emploi affichées sur internet. La plupart du temps elles n'ont pas reçu de réponses (pas même un accusé de réception), parfois une réponse négative très brève, sans explication, et, très rarement, une invitation à passer une entrevue. Ce résultat s'explique en grande partie par les pratiques de recrutement et de sélection en cours dans les entreprises québécoises.

#### 8.1.1 L'INDISPENSABLE RÉSEAU DE CONNAISSANCES

Tel qu'indiqué dans la section 2.5, un des moyens de recrutement les plus fréquemment utilisés par les entreprises est le recours au réseau de connaissances de leurs employés. Compte tenu de la ségrégation sexuelle et ethnique que l'on observe en milieu de travail, cette méthode aura tendance à reproduire les caractéristiques démographiques de la main-d'œuvre déjà en place. Lorsque les personnes immigrées ne sont pas représentées dans les emplois qualifiés d'une organisation, le recrutement par réseau de connaissances risque de perpétuer cette exclusion que ce soit dans des entreprises privées ou dans des institutions publiques, telles que les universités par exemple (Behtaoui 2008; Ouali 2007)

Plusieurs immigrées confirment, en effet, qu'il s'agit là d'un obstacle difficile à contourner. Galina (G2) constate avec découragement que 80% des emplois sont cachés. Irina (G1) aussi affirme que c'est le manque de contacts qui l'empêche de trouver un emploi qualifié. Selon Ioana (G3) les postes vraiment intéressants ne sont pas affichés sur l'internet mais sont obtenus par recommandations.

*C'est sur la recommandation, ça ne veut pas dire que les compétences ne sont pas là, non, il faut avoir les compétences mais je pense qu'à ce moment-là il faut avoir aussi les relations. C'est ça que je trouve maintenant difficile et je vois autour de moi que les gens ont cette difficulté.*

Nos résultats indiquent que les rares immigrées qui ont réussi à s'insérer dans les réseaux professionnels composés de natifs se retrouvent surtout dans le Groupe 3. Comment ont-elles réussi à le faire? Deux points ressortent : l'un est la participation à des événements professionnels ou à des activités bénévoles au cours desquels elles ont pu établir des liens avec des professionnels québécois. Par exemple, Yasmine (G3), dès son arrivée au Québec a décidé d'assister à des congrès et des séminaires médicaux où elle a pu nouer des relations professionnelles qui se sont avérées très utiles par la suite. L'autre a été le fait d'avoir eu des liens avec des collègues québécois avant l'émigration. C'est le cas d'Évelyne (G3) qui avait collaboré bénévolement avec des médecins québécois avant son émigration. Un fois arrivée ici, elle a réussi à les retracer et ils l'ont invitée à participer aux réunions et colloques médicaux. Fatima (G1) a pu également bénéficier des liens professionnels entre des membres de sa famille en Algérie et des entreprises québécoises pour trouver rapidement un emploi peu qualifié mais dans une très grande entreprise ayant de bonnes conditions de travail.

La constitution d'un réseau professionnel est le résultat d'une conjoncture particulière et d'efforts de la part des immigrées. Ils ont été constitués avant que ces immigrées ne deviennent captives d'emplois précaires et exigent aussi une certaine disponibilité en termes de temps, ce qui n'est pas à la portée de mères de jeunes enfants.

À l'opposé, les réseaux composés de compatriotes ne semblent pas, sauf exception, favoriser une bonne intégration professionnelle. D'une part, ils peuvent avoir un effet décourageant comme le raconte Yasmine (G3):

*On sort dans le parc puis on discute, c'est normal de discuter, il n'y a pas de mal là-dessus mais c'est juste des gens très très très déçus. Puis tu sors pour te détendre puis tu écoutes des heures et des heures à quel point ce n'est pas possible. Tu demandes : " Tu es combien de temps ici? ", " Ben c'est 3 mois ", " Et comment que tu sais que c'est impossible? ", " Mais il y a quelqu'un qui m'a dit que ça ne va pas, il faut travailler au noir parce que tu ne peux pas travailler tout de suite". Mais c'est n'importe quoi là...*

Selon une autre médecin :

*(...) les gens qu'on rencontre le premier jour vous disent " Ah tu es médecin, oublie ton diplôme. Écoute c'est la manufacture ". - Évelyne G3*

Guillerma (G3) qui a réussi à éviter la déqualification ajoute qu'elle a dû cesser de fréquenter des membres de sa communauté qui essayaient de la convaincre qu'elle ne pourrait jamais retrouver sa profession initiale. : Une telle décision n'est pas facile :

*Il faut essayer le maximum, de ne pas côtoyer des personnes négatives ou les personnes qui sont passées par de mauvaises expériences ou qui voient autrement les choses. Donc il faut toujours être accompagné, entouré de personnes positives. Il faut sortir de ton cercle de la même culture. - Asma G2*

D'autre part, à moins que les compatriotes n'occupent des emplois qualifiés et qu'ils manifestent une solidarité intracommunautaire (Nedelcu 2005; Schrover et al. 2008), ces réseaux n'offriront pas de débouchés intéressants. Comme le dit Adeline (G1) :

*Ils [les amis haïtiens] ne peuvent pas m'aider. Ces amis ne peuvent pas s'aider eux-mêmes, donc ils ne peuvent pas m'aider non plus.*

Effectivement, les participantes qui ont eu recours aux compatriotes pour trouver un emploi, se retrouvent déqualifiées principalement dans le groupe 1.

### 8.1.2 LES DIPLÔMES ÉTRANGERS: UN DOUBLE HANDICAP

Les immigrées interrogées ont constaté un désintérêt total des employeurs envers leurs diplômes étrangers. Est-ce le résultat de préjugés comme le notent Esses et al. (2008)? Difficile à deviner pour ces immigrées. Cependant, très déçues par cette indifférence, celles qui avaient tendance à présenter leurs diplômes ainsi que l'évaluation comparative des études du MICC lors d'entretiens d'embauche, ont rapidement cessé de le faire.

Mais les diplômes étrangers peuvent aussi être nuisibles dans certains cas, Ignorés lorsqu'il s'agit d'emplois qualifiés, ils deviennent un handicap dans le cas contraire. Sous prétexte de surqualification, les employeurs gênés par ce haut niveau de qualification refusent de les engager. Ioana (G3) l'a expérimenté à ses dépens:

*J'ai fait une autre entrevue dans un labo où j'ai vraiment aimé et j'aurais aimé travailler pour eux. (...) c'était un emploi qui m'intéressait, un emploi de chimiste dans un laboratoire qui venait de se développer. (...). Et donc j'ai fait l'entrevue et ça s'est très bien passé, mais le monsieur qui était jeune, peut-être de mon âge, à la fin il m'a dit " Vous savez tout est bien, mais vous savez mon directeur, le directeur de toute la structure, il a juste une maîtrise, donc je ne pense pas qu'il va embaucher quelqu'un au-dessus de lui qui a déjà un doctorat "*

Dans des ONG venant en aide à la population immigrée, on leur conseille d'ailleurs de confectionner plusieurs CV différents, question de déjouer le prétexte de surqualification qui les piège:

*On a eu aussi des conseils ici aussi en arrivant, des gens qui nous disent " Écoutez, il y a certains postes pour lesquels tu postules et écoute ne va pas dire que tu as fait l'université. Ça ne va jamais marcher. (...) Si tu veux travailler et puis si tu as besoin d'argent, tu ne vas pas dire que j'ai un DESS pour trouver un poste d'emballuseuse ou d'étiqueteuse.- Cherie G1*

Elle joue donc d'astuce :

*Par exemple moi j'ai un CV où je mets le DESS, j'ai un CV où je mets seulement une formation en sciences humaines, j'ai un CV où je mets que j'ai une formation en sciences humaine [et que], je fais le certificat. Et j'ai un CV complet comme quoi j'ai le DESS, j'ai la formation en sciences humaines, je fais le certificat. Ça veut dire que présentement j'ai 3 CV et ça dépend.*

Mais gare à qui laisse entrevoir sa vraie formation à ses collègues :

*Du moment qu'on arrive à comprendre qu'on est médecin, tu es l'objet de toutes les moqueries. D'abord un, c'est quelqu'un qui viendra d'abord te dire qu'il est surpris de voir un médecin, et puis il commence à avoir un discours comme s'il partageait ta peine et après c'est un discours moqueur, pour dire " Ah oui mais celui-là il est médecin, vous voyez ce qu'il fait ici [agence de télémarketing]. Si c'était un vrai médecin il ne serait pas ici "- Jean-René*

Finalement, les cas étudiés dans notre enquête illustrent de façon concrète ce qui ressort des analyses statistiques, à savoir que les diplômes étrangers ne sont pas rentables sur le marché du travail. Aucune explication rationnelle, reliée aux exigences des emplois offerts ne ressort de nos entretiens. On peut alors se demander si tout cela ne constitue pas simplement une façon d'éliminer de façon discriminatoire les candidatures d'immigrées, plutôt qu'une exigence de nature objective? Une telle hypothèse semble d'autant plus plausible que, comme on l'a vu au chapitre 7, les diplômes québécois obtenus par ces immigrées ne leur ouvrent pas les portes des entreprises.

### 8.1.3 L'EXPÉRIENCE DE TRAVAIL QUÉBÉCOISE OU LA QUADRATURE DU CERCLE

L'exigence d'expérience québécoise désoriente complètement les immigrées qui ne savent vraiment pas com-

ment elles peuvent l'obtenir. Elles se demandent ce que les employeurs recherchent vraiment. Selon Aziza (G1) c'est le facteur majeur qui la désavantage:

*Moi je trouve que c'est pas justifié, parce qu'ils doivent me tester d'abord, tester mes qualifications. On ne sait jamais. Il y a même des gens avec expérience québécoise et ils ne sont pas qualifiés, ils ne sont pas compétents. Parce que moi je suis sûre que s'ils me testent... Je sais ma valeur, je sais qu'est-ce que je faisais, qu'est-ce que je peux faire.*

Désemparée, elle ajoute :

Je ne sais pas où trouver l'expérience québécoise. J'ai toujours pensé à ça et j'ai posé des questions à des gens, où est-ce que je peux trouver cette expérience québécoise?

Les propos de Yulanka (G1) vont dans le même sens:

*J'ai appris à l'École Polytechnique, j'ai travaillé, j'ai pris des cours, j'ai une bonne connaissance de base, toutes les choses que j'ai apprises quand je travaillais dans mon département, je peux me développer très vite. On répond " ah non, il faut avoir de l'expérience "*

Cette justification reflète-t-elle un réel besoin de l'entreprise ou constitue-t-elle un prétexte que l'on modèle au gré des candidatures étrangères. Certaines situations vécues par nos participantes laissent croire que l'exigence d'expérience québécoise est une forme de racisme moderne. Par exemple, Cherie (G1) a envoyé un CV en réponse à une offre d'emploi exigeant deux années d'expérience québécoise (qu'elle avait déjà). On lui a répondu que le poste avait été comblé. Trois semaines plus tard, le même poste est de nouveau affiché mais exigeant cette fois cinq années d'expérience! Elle se demande alors, si ce n'est pas fait pour disqualifier d'office sa candidature.

Parfois même, cette exigence est éliminatoire même quand la candidate travaille déjà dans l'organisation. C'est ce qui a consterné Élisabeth (G2), engagée au départ dans un emploi à durée déterminée :

*C'était très bien et je m'étais vraiment bien signalée, et je faisais des cours aussi. Je participais à la vie du département, je faisais les examens, je corrigeais. J'étais là pour l'aide aux devoirs, etcetera.*

*(...) Et puis pendant que j'étais là il y avait un poste qui était ouvert, on ne me l'a pas dit, je n'ai pas postulé. Le jour de mon départ je l'ai su et j'ai dit " Mais quand même vous auriez pu me dire qu'il y avait un poste qui se libérait ", et le monsieur m'a dit " Mais vraiment Élisabeth je regrette mais simplement tu n'as pas d'expérience québécoise ".*

En aucun temps, l'expérience étrangère n'est prise en considération à titre de substitut, même partiel, de l'expérience québécoise. Peut-être les entreprises doutent-elles de sa qualité ou de son authenticité? Difficile à dire, mais quelle que soit l'explication, ce qui est évident, c'est le refus des employeurs de donner aux immigrées la possibilité de démontrer leur compétence.

#### **8.1.4 AU-DELÀ DES DIPLÔMES ET DE L'EXPÉRIENCE : LES MÉANDRES DE L'EXCLUSION**

Le manque de transparence du processus de recrutement renforce chez les immigrées l'impression d'être victime de discrimination. Feirouz (G1) qui porte le hijab depuis le décès de son mari a dit avoir constaté que les attitudes à son égard avaient changé et qu'il lui était devenu beaucoup plus difficile d'obtenir un emploi. Certaines perçoivent une discrimination liée à leur nom, perception renforcée par des agents de placement qui leur suggèrent de le changer. Ariana (G1) explique ainsi sa difficulté à trouver un emploi : je pense qu'ils voient le nom et ils disent " Ah c'est Latino ".

D'autres indiquent que leur accent constitue un obstacle :

*Peut-être c'est mon accent, peut-être j'ai quelque chose de pas bon dans mon CV (...) Je ne sais pas quel est le problème. Quelqu'un va dire " vous êtes trop qualifié ", quelqu'un va dire " vous n'êtes pas très qualifiée ", on a toujours quelque chose qui dit non.- Yulanka G1*

Candidate à un poste d'enseignante de mathématiques, Caridad, malgré son excellente maîtrise du français, a été refusée:

*Ils m'ont dit carrément... c'était vraiment une école très reconnue ici (...) mais ils m'ont dit que c'est ça qu'ils étaient un collègue qui devait répondre vraiment aux besoins des parents puis qu'ils ne pouvaient pas se permettre d'avoir un enseignant qui prononçait... qui avait un accent très très fort. Caridad G3*

Elle ajoute que découragée par cette réponse qu'elle percevait comme discriminatoire, elle a pris pendant 2 mois un travail de serveuse.

De façon générale, quelle que soit leur origine et quelle que soit leur profession, la très grande majorité des répondantes a indiqué qu'en tant qu'étrangères elles souffraient d'un net désavantage sur le marché du travail québécois.

*Je ne m'attendais pas à ça. (...) Mais je suis certaine que si j'avais été... si j'étais Canadienne j'aurais décroché des meilleurs emplois encore, plus rapidement. - Rodica .G3*

Finalement, comme l'explique Adeline (G1), devant la multitude d'hypothèses possibles, les immigrées n'arrivent pas à comprendre ce qu'on leur reproche :

*(...) c'est subtil ce qu'on te fait. (...), moi pour les examens je réussis toujours, c'est en entrevue après, tu te fais dire " On a choisi un meilleur candidat. On a choisi le meilleur candidat ", mais sur quelle base, on ne le sait pas.*

Elles se demandent si finalement cela ne reflète pas une volonté délibérée de les exclure en tant qu'immigrées, notamment lorsqu'elles appartiennent à une minorité visible. Elles vivent en quelque sorte une oppression qui les oriente inévitablement vers des emplois précaires, peu qualifiés et ne nécessitant, apparemment, aucune expérience (Bauder 2006).

## 8.2 LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE ET LE PLAFOND DE BÉTON

La mobilité professionnelle dans les entreprises est souvent déterminée par le poste d'entrée que l'on offre aux candidats : certains postes d'entrée s'inscrivent dans une filière de promotion qui mène éventuellement à des fonctions élevées, alors que d'autres sont sans avenir. À cette fin nous avons demandé aux immigrées si elles avaient reçu de la formation ou des promotions dans l'une ou l'autre des entreprises où elles avaient travaillé au Québec (tableau 31)

**Tableau 31** : Accès à la formation et aux promotions des immigrées et degré de déqualification

Degré de déqualification	Formation	Promotion
Groupe 1	16%	5%
Groupe 2	36%	27%
Groupe 3	46%	36%

En ce qui concerne la formation offerte par l'employeur, le tableau ci-dessus (colonne 1) indique que son incidence est nettement plus faible pour le groupe 1 que pour le groupe 2 et surtout le groupe 3. Le fait que seulement 16% des immigrées du Groupe 1 reçoivent de la formation limite considérablement leurs chances futures de se retrouver sur une trajectoire professionnelle ascendante.

On peut constater que les membres du groupe 1 ont été pratiquement exclues de toute promotion dans les divers emplois qu'elles ont obtenus. Un facteur explicatif est le type d'emploi occupé : aide-éducatrice en garderie, femmes de ménage, serveuses de restaurant. Ce sont généralement des ghettos d'emplois précaires à prédominance féminine, dans lesquels depuis quelques années les immigrées sont de plus en plus présentes. Comme le décrit Aïcha (G2) : Il y a éducatrice, il y a conseillère pédagogique, il n'y a pas de promotion. Si tu restes, tu restes tout le temps dans la même classe. Un autre facteur a trait à la très petite taille des organisations qui les emploient, ce qui exclut du fait même l'existence de filières de promotion.

Les immigrées qui travaillent dans de grandes organisations, pensent que c'est la discrimination qui les empêche de monter dans la hiérarchie. Les commentaires recueillis montrent qu'il est plus facile pour les immigrées d'identifier la discrimination au stade de la promotion, lorsqu'elles sont déjà dans l'entreprise, qu'au stade du recrutement.

Selon Roxane (G2), l'obstacle est l'origine étrangère :

*Et puis moi il y a des entreprises aussi où je pense qu'elles prennent comme un immigré ou deux immigrés et puis elles les mettent à l'avant-scène pour dire " Oh oui vous voyez nous on ne fait pas de discrimination. On a des immigrés dans notre entreprise (...)"... Mais pourquoi ils sont comme rares ceux qui se trouvent dans la hiérarchie (...). Même dans le réseau de la santé, qui est un très grand réseau, un très grand employeur, il y a de bonnes infirmières de toutes les couleurs, de toutes les nationalités, pourquoi la plupart de ceux et celles qui sont au niveau de la hiérarchie sont seulement des gens d'ici?*

Adriana (G2) ajoute qu'elle a eu une augmentation de responsabilités considérée comme une promotion, cependant aucune augmentation salariale n'a suivi. Une autre raconte que dans l'usine où elle travaillait, il y avait une ségrégation verticale selon l'origine et donc pas de possibilités de promotions pour les immigrés :

*Il y avait rien que des immigrés (...) en production. Haute direction, bien sûr c'est juste des Québécois, il n'y avait pas des immigrés à la haute direction.- Tatiana G3*

Ariana (G1) a également constaté comment dans son organisation les bons emplois ne sont pas offerts aux immigrées :

*Ils préfèrent donner comme mettons l'augmentation de salaire sur les femmes québécoises, ils préfèrent donner des postes à des hommes et aux plus jeunes, même si vous avez plus d'expérience et vous connaissez déjà votre travail ils préfèrent le donner à des personnes... surtout des Canadiens Québécois, soit hommes, et surtout plus jeunes.*

Les employeurs les perçoivent comme prêtes à rester dans des emplois mal rémunérés et déqualifiés et, de plus, doutent de leur capacité à diriger des équipes. (Schrover et al. 2008). En tant que femmes et immigrées, l'accès aux postes supérieurs ne fait même pas partie du champ des possibles, c'est pourquoi on peut parler du plafond de béton.

### 8.3 DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES SALAIRES DÉSAVANTAGEUX

Les salaires reçus diffèrent considérablement entre les trois groupes (tableau 32), le degré de déqualification subie ayant généralement un effet direct sur le salaire. En prenant comme salaire de référence le groupe non déqualifié (groupe 3), on constate que celui du groupe 2 en représente 58% et celui du groupe 1, seulement 38%.

**Tableau 32** : Salaire moyen et degré de déqualification

Degré de déqualification	Salaire moyen	Ratio salarial par rapport au groupe 3
Groupe 1	21000 \$	38%
Groupe 2	32000 \$	58%
Groupe 3	55000 \$	100%

Ce tableau illustre bien le déclassement salarial qui accompagne la déqualification : des immigrées ayant au départ les mêmes qualifications, par exemple des ingénieures d'origine roumaine, obtiendront des salaires très différents selon qu'elles pratiquent leur métier (groupe 3) ou au contraire qu'elles sont acculées à des emplois moyennement qualifiés. (Groupe 2). Les bas salaires des immigrées du Groupe 1 résultent souvent d'une combinaison de facteurs caractérisant les emplois précaires: faiblesse du taux horaire, travail à temps partiel, temporaire ou sur appel, heures supplémentaires non rémunérées.

La précarité se traduit aussi par des fermetures non annoncées de l'entreprise pour éviter de payer des vacances:

*Ils ont fait fermeture d'usine avant Noël pour ne pas payer les congés, les vacances de Noël, donc ils ont préféré fermer l'usine et mettre à pied tous les employés, comme moi. Tatiana G3*

Les immigrées qui occupent (ou ont occupé) ces emplois peu qualifiés et précaires nous ont relaté des cas d'exploitation se traduisant par des exigences de travail plus élevées que celles convenues au moment de l'embauche et des menaces de renvoi à la moindre contestation. Une participante raconte comment petit à petit on lui a imposé des charges de plus en plus lourdes, sans compensation monétaire :

*C'est parce que vous êtes engagée comme gardienne, mais sur certaines affaires je travaillais comme à l'entretien c'est comme si elle oublie maintenant que je travaille pas pour ça et elle demande de faire des choses pour lesquelles vous êtes pas engagée.  
(...) ici il y a deux classes de travailleurs. Ceux qui sont permanents, qui ont tous les avantages sociaux, qui ont l'assurance médicale, qui ont des semaines payées de vacances et tout. Et nous, les esclaves, qu'on peut pas... on nous donne juste le salaire, la surcharge de travail et tout ça, mais on ne donne rien de plus. Ariana G1*

Une autre mentionne les horaires de travail abusifs :

*Le salaire était pas super bon pour tout ce que je faisais et les conditions étaient... Moi je trouve, ça c'est une chose par exemple pour laquelle j'ai quitté, que c'était un abus de sa part, mon horaire c'était de 9 à 5, puis (...) trois mois après c'était comme " Là il faut que tu rentres demain à 5 heures du matin, tu pars à 5 heures du soir. Je vais te donner un cellulaire, tu l'apportes chez toi puis chaque fois qu'une compagnie a une demande, à 5 heures, 4 heures du matin ils vont t'appeler, là tu vas répondre, tu vas appeler les employés " Sophia G2.*

Le rythme de travail trop élevé devient éprouvant selon Feirouz (G1) employée dans la couture industrielle : Oui, c'est de l'exploitation. Tu travailles comme la machine qui est devant moi, il faut pas arrêter, il faut pas tourner la tête, il faut pas faire ceci. Elle ajoute : ce travail m'a détruit moralement, c'est vrai.

En raison de l'enchevêtrement des obstacles qu'elles rencontrent au plan familial et institutionnel et de la discrimination dans l'accès aux emplois qualifiés, l'éventail des choix de plusieurs immigrées se rétrécit considérablement. Elles deviennent alors captives d'emplois qu'elles sont obligées de conserver pour subvenir aux besoins de leur famille. Dans le marché du travail secondaire dans lequel elles gravitent, elles sont alors très vulnérables à l'exploitation d'employeurs désireux de profiter de cette main-d'œuvre très éduquée et très docile.

#### 8.4. LE CLIMAT DE TRAVAIL : UN MALAISE FACE À LA DIFFÉRENCE

Selon Deaux (2006; 82): For the immigrant who is a member of a less favored group, the social context is one of daily affronts and curtailed opportunities. Ce constat effectué aux États-Unis se reflète dans l'expérience de plusieurs des immigrées rencontrées. Nos entrevues indiquent que ce sont surtout les immigrées des minorités visibles œuvrant dans des emplois professionnels qui sont les plus susceptibles d'être exposées à des comportements discriminatoires de la part de supérieurs, de collègues ou de clients.

La discrimination se manifeste souvent par un scepticisme au sujet de leurs compétences, comme si, en raison de leur origine et de leur genre, elles ne pouvaient être de bonnes ingénieures, médecins ou informatiennes. Il s'exprime parfois de façon blessante. Comme le relate Évelyne (G3), médecin: *il y a parfois des patrons qui disent " Non les médecins étrangers ne réussissent jamais "*

Ces préjugés sont partagés par d'autres collègues :

*Parfois tu entends des petites choses un peu désobligeantes " Ah oui des maladies comme ça tu en as vues des centaines. Chez vous il n'y a que ça ". Ou quelqu'un qui me dit, tu as un patient de race noire, bon il dit " Tiens. Un Haitien, on explique, on explique, la personne ne comprend pas. Ils sont toujours comme ça ces gens ci ". Tu es là. Ça veut dire OK nous avons l'oreille dure ou quoi. Évelyne G3*

On retrouve également le même type de comportement vis-à-vis d'infirmières immigrées, comme le rapporte Luana (G3):

*En premier elle me dit, j'étais en train d'installer un soluté " C'est difficile ton affaire ". (...) Puis elle était derrière moi juste pour me faire des commentaires. J'allais faire une prise de sang, elle me voyait avec les choses pour faire une prise de sang puis " Regarde " elle dit ça à son amie " Regarde elle dit qu'elle est capable ".*

Ces préjugés au sujet des compétences touchent essentiellement des immigrées du groupe 3 qui ont donc réussi à occuper un poste correspondant à leurs qualifications professionnelles. Ils sont aussi le fait de patients ou de clients :

*C'était surtout un client qui a carrément dit à un moment donné à une de mes collègues " Je veux discuter avec une Canadienne ". C'est la première fois que j'ai entendu ça. Et finalement la personne m'a dit ça, puis elle a redirigé la personne vers moi, parce que c'était à moi de travailler le dossier. Et finalement dans mon service le client a fini par me faire confiance puis d'être fidèle à moi. Puis par la suite ce client là voulait travailler seulement avec moi. Rodica G3*

Être femme et noire est encore, dans l'esprit de certains, synonyme de faible éducation et d'emplois très subalternes, comme l'illustrent ces deux incidents vécus par des médecins de minorités visibles :

*Oui, les patients qui vous prennent pour des préposées parce que tu es noire. Tu t'es présentée, il n'a pas entendu ton nom. Oui ça c'est dans nos stages de médecine interne, tu dis " Bonjour je suis docteur telle puis ", " J'ai déjà sonné, tu peux enlever ma bassine ", je dis " Ah non non non, ça ce n'est pas mon travail " Évelyne G3*

Dans un autre cas, un patient a refusé qu'elle l'examine :

*Oui j'ai déjà eu un patient qui a refusé. (...) " Non mais elle ne peut pas me toucher, elle ne peut pas ". Mais j'étais avec un patron qui était très catégorique, Le patron l'a chassé. Il l'a noté dans son dossier, il lui a dit de partir.*

Laurette (G3) quant à elle raconte :

*C'était des patients que je voyais même à la clinique et puis j'avais vu qu'il y avait un malaise, c'est moi qui ait demandé qu'est-ce qui n'allait pas. Je voyais qu'elle avait un problème, j'ai demandé qu'est-ce qu'il y a, elle m'a dit " C'est pas parce que vous êtes nègre qu'on ne veut pas de vous comme médecin. Laurette G3*

Parfois il s'agit d'activités sociales, où elles sont marginalisées par leurs collègues :

*On faisait un cours de science et tout le monde a dit " On va aller dîner au restaurant J'ai dit OK je vais y aller parce qu'ils m'ont répété à plusieurs reprises " On y va, on y va ". Quand on arrive au restaurant, personne ne s'assoit à ma table. Je suis restée toute seule. Guillerma G3*

Même de petits incidents qui peuvent paraître anodins contribuent à leur faire sentir qu'elles sont étrangères. Par exemple, Yasmine (G3) raconte ce qui s'est passé avec ses collègues à l'hôpital :

*Quand j'ai dit " J'ai mon anniversaire, je veux vous offrir quelque chose, des croissants ", on m'a répondu " Oui tu peux parce que tu viens de l'extérieur mais d'habitude ça ne se fait pas.*

L'emballage médiatique qui a entouré les forums publics lors de la Commission Bouchard-Taylor n'a pas aidé à dissiper les préjugés, au contraire. Ainsi devant son employée immigrée, un employeur ne peut cacher sa satisfaction lors de l'embauche d'un candidat provenant de la majorité: (...) c'est bon parce que comme ça c'est quelqu'un qui ne va pas demander des accommodements au directeur. - Cherlie G1. En milieu de travail aussi bien qu'à l'extérieur, Hoda (G2) indique que depuis le 11 septembre on lui pose beaucoup plus de questions du type : est-ce que vous êtes musulmane? Est-ce que vous êtes pratiquante? , incursions dans la vie privée que l'on ne se permettrait pas avec d'autres. Cette curiosité déplacée au sujet de leurs croyances a été vécue par d'autres également qui soulignent à quel point cela les met mal à l'aise en leur rappelant fréquemment qu'elles sont étrangères, que malgré leur long séjour au Québec, elles ne font toujours pas partie de la société québécoise.

## CHAPITRE 9. SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Notre recherche a porté sur un groupe de plus en plus présent parmi la population immigrée à Montréal, soit les personnes provenant de pays de Sud et d'Europe de l'Est et détenant des diplômes de niveau universitaire. Nous nous sommes intéressées principalement aux immigrées, groupe jusqu'ici peu étudié, en raison de leur plus grande vulnérabilité à la déqualification tel qu'indiqué dans les données statistiques. Le nombre relativement limité de participantes ne nous permet pas de conclure que nos résultats sont représentatifs de la situation des immigrées hautement qualifiées à Montréal. Par contre l'approche qualitative suivie, à partir d'entretiens en profondeur et de triangulation des sources de données, permet de mieux comprendre et d'approfondir la dynamique de la déqualification.

Nos résultats indiquent 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.

### 9.1. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DU GROUPE 1 : UNE SPIRALE D'EMPLOIS PRÉCAIRES ET DÉQUALIFIÉS

Les immigrées de ce groupe sont à la croisée de plusieurs interactions dont les effets négatifs se cumulent. Maîtrisant bien le français dès l'arrivée, pour un grand nombre d'entre elles, elles sont diplômées surtout dans le domaine des sciences sociales. C'est parmi elles que l'on retrouve la plus forte représentation de minorités visibles.

Elles enfilent l'un après l'autre les emplois peu qualifiés sans aucune correspondance avec leur formation initiale. Les stratégies familiales donnent le plus souvent priorité au développement professionnel du mari et elles se retrouvent alors avec d'importantes responsabilités familiales. Ceci est accentué par le fait que c'est parmi elles que l'on retrouve la plus forte proportion de mères de jeunes enfants, tant à l'arrivée qu'au moment de notre entretien. De plus, c'est le groupe qui déclare avoir le plus de difficultés à trouver une place en garderie. En conséquence, elles disposent de peu de temps et de ressources financières pour s'engager dans un processus de reconnaissance des qualifications ou de réorientation professionnelle.

Les rares immigrées du groupe 1 qui relevaient d'un ordre professionnel ont renoncé à demander une équivalence, par manque de temps et de ressources financières, ou ont entrepris des démarches qui n'ont pas abouti. La plupart ont donc cherché à se réorienter professionnellement : certaines ont été dirigées vers des formations courtes et peu qualifiantes, en vue d'occuper emplois traditionnellement féminins (couture ou surveillance d'enfants), ce qui explique qu'elles ne réussissent pas à quitter le groupe 1. D'autres ont choisi une voie qui ne leur a pas permis de se placer, principalement pour deux raisons: le manque de débouchés et la difficulté de développer un réseau professionnel durant les études, en raison de la ségrégation selon l'origine et le genre que l'on retrouve chez les étudiants.

En raison des pratiques discriminatoires des employeurs qui ignorent d'office les qualifications étrangères et sont réticents à embaucher les immigrées dans des emplois qualifiés, elles se retrouvent fortement marginalisées sur le marché du travail. Plusieurs d'entre elles ont des emplois instables, aux horaires changeants et assortis de faibles salaires. Certaines sont victimes d'exploitation avec pour conséquence des problèmes de stress. Au moment de l'entrevue, elles ne semblaient pas entrevoir une amélioration de leur situation professionnelle.

Comme le notent les chercheurs ayant développé l'analyse intersectionnelle, la prise en compte du contexte institutionnel est indispensable pour bien comprendre la discrimination (Browne et Misra 2003; Makonnen 2002). Or ce que l'on note dans le cas du Groupe 1, c'est que les diverses politiques : offre de places en garderie abordables et en nombre suffisant, présence de formation d'appoint pour différentes professions, programmes d'incitations à l'offre de stages dans les entreprises, pour ne nommer que quelques-uns, sont déficientes, ce qui empêche ces immigrées de surmonter les divers obstacles rencontrés.

Les immigrées du groupe 1 se retrouvent dans une situation de cercle vicieux dont elles n'arrivent pas à sortir en raison du cumul de caractéristiques défavorables dans un contexte institutionnel insuffisamment adapté à leurs besoins. Ces femmes hautement qualifiées connaissent alors un net recul en termes d'égalité professionnelle. Le

stress et le découragement se répercutent inévitablement sur les enfants, et ce, encore plus si les parents ne réussissent pas à retrouver leur profession initiale :

*Ce sont des études qui sont très exigeantes et voir quelqu'un qui a pu passer au travers de tout ça, se retrouver chauffeur de taxi à Montréal, c'est inacceptable. C'est inacceptable, ce sont des bombes qu'on est en train de créer pour la société. Ces gens là sont frustrés, leurs enfants sont frustrés, Évelyne G3*

## 9.2. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DU GROUPE 2 : L'ATTEINTE D'UNE SITUATION D'ÉQUILIBRE ... RELATIVEMENT DÉQUALIFIÉE

Les immigrées de ce groupe, diplômées en majorité en sciences appliquées ainsi que dans le domaine de la santé, sont passées pour la plupart par une phase caractérisée par un ou des emplois peu qualifiés; certaines d'entre elles ont pris à leur arrivée de mauvaises décisions qui les ont amenées à passer trop de temps sans exercer leur profession. Or dans certaines professions, telles qu'ingénieur ou médecin, le fait de ne pas avoir une pratique professionnelle récente peut être un facteur éliminatoire. Par la suite elles ont réussi à s'insérer dans un emploi qualifié bien qu'exigeant un diplôme de niveau inférieur à celui qu'elles détenaient à l'arrivée.

En ce qui concerne la connaissance du français, la majorité d'entre elles étaient bien outillées sur ce plan et avaient un excellent niveau de français tant à l'arrivée qu'à l'entrevue, mais une proportion non négligeable avait encore un niveau faible au moment de l'entrevue, ce qui a pu entraver leur insertion en emploi.

Au plan de la stratégie et des obligations familiales, on note qu'un peu plus du tiers cède la priorité de carrière à leur conjoint, alors que 46% adoptent une stratégie égalitaire; ces immigrées tant à l'arrivée qu'au moment de l'entrevue n'avaient pas d'enfants d'âge préscolaire. Elles avaient donc moins d'obligations familiales et recevaient une certaine aide du conjoint.

La reconnaissance des diplômes étrangers pour celles qui relevaient d'un ordre professionnel, a constitué une barrière importante qui explique le maintien de plusieurs d'entre elles dans ce groupe. Seulement les deux-tiers des immigrées relevant d'un Ordre professionnel ont présenté une demande de reconnaissance; celles qui ne l'ont pas fait ont indiqué qu'elles savaient à l'avance qu'elles ne l'obtiendraient pas. Parmi celles qui ont présenté une demande et suivi le processus exigé, une seule, une ingénieure, a réussi grâce à une formation d'appoint et l'appui d'immigrés ayant déjà suivi ce parcours. Cependant elle n'a pas retrouvé un emploi de même niveau que celui qu'elle occupait avant d'émigrer. Les immigrées médecins, bien qu'ayant réussi leurs examens d'équivalence, n'ont jamais pu obtenir une place en internat et, par conséquent, ne peuvent avoir le permis d'exercice. Leur absence de réseaux professionnels québécois et, dans certains cas, le caractère arbitraire du processus de reconnaissance des diplômes étrangers ont constitué des obstacles à leur accréditation professionnelle.

Grâce au temps dont elles disposaient, d'autres, qui ne relevaient pas d'ordres professionnels, ont pu exercer des activités bénévoles ou bien se renseigner sur les carrières possibles. Cela leur a permis de réussir leur réorientation professionnelle, et explique qu'elles ne retrouvent pas dans le groupe précédent. Cette réorientation s'est faite en fonction des possibilités d'emploi sur le marché du travail local. Dans tous les cas, ces immigrées détenant un diplôme universitaire ont décidé de se former à un niveau inférieur, collégial ou technique.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi et les pratiques des entreprises, ces immigrées étant généralement restées reliées à un réseau ethnique composé d'immigrés de la même origine, n'ont pas bénéficié de l'aide de réseaux professionnels québécois. L'obtention d'un emploi correspondant à leur nouvelle formation n'a pas été facile pour la plupart d'entre elles. L'exigence d'expérience de travail canadienne, la non reconnaissance de leurs diplômes par les employeurs et le prétexte de surqualification qu'on leur a opposé lorsqu'elles souhaitaient obtenir un emploi moins qualifié, ont aussi constitué des obstacles.

La plupart des immigrées de ce groupe ont un emploi stable mais les possibilités d'avancement sont limitées, soit en raison du type d'organisation dans laquelle elles œuvrent soit parce qu'en raison de leur origine étrangère, elles subissent de la discrimination dans l'accès aux promotions. Enfin, bien qu'étant partiellement déqualifiées et touchant un salaire relativement modeste, certaines sont satisfaites de leur situation professionnelle.

D'autres par contre font à contrecœur le deuil de leur profession : Élisabeth (G2) qui malgré sa réussite aux trois

examens de médecine n'a même pas été convoquée en entrevue pour un poste de résidente, avoue que les déceptions vécues ici l'ont rendue:

*Très anxieuse. Très méfiante, très anxieuse, très stressée. Il y avait un stress en Haïti mais qui est tout à fait différent de celui que l'on vit ici, tout à fait. (...) C'est un autre stress qui n'est pas bon pour la personnalité.*

Hoda (G2), outrée de ne pas avoir été convoquée en entrevue pour la résidence exprime son inquiétude devant les sentiments exprimés par sa fille :

*Moi par exemple ma fille est tellement frustrée par ce par quoi je suis passée, parce qu'elle a vu tout ce que j'ai fait. (...) Un moment donné elle s'est mise à en parler, puis elle me dit " Moi je partirai du Québec quand mon diplôme [sera obtenu], je ne vivrai pas ici ". J'ai dit " Pourquoi tu parles comme ça? Tu es Québécoise, tu es Canadienne ", puis là elle a éclaté en sanglots, elle m'a dit "Regarde tu ne peux même pas pratiquer après tout ce que tu as fait puis tout ce que tu as enduré ".*

### 9.3 LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DU GROUPE 3 : UN STATUT PROFESSIONNEL RECONQUIS DE HAUTE LUTTE

Les immigrées du groupe 3 ont retrouvé un emploi correspondant à leur diplôme initial ou sont relativement près de le retrouver. Elles sont principalement diplômées en sciences pures ou appliquées ou en sciences de la santé (93%); parmi elles, une forte majorité relève d'un ordre professionnel à exercice exclusif. On peut noter également que les membres de minorités visibles y sont sous représentés par rapport à leur proportion dans l'ensemble de l'échantillon.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, c'est parmi ces immigrées que l'on retrouve la plus forte proportion de personnes ayant déclaré connaître peu ou pas le français à l'arrivée. Par contre, toutes avaient atteint le niveau bon ou excellent au moment de l'entrevue

Au plan de la stratégie familiale on note que c'est là que l'on retrouve la plus forte proportion de stratégies égalitaires et d'immigrées arrivées comme célibataires. De plus, c'est là que l'on retrouve la plus forte proportion sans enfants tant à l'arrivée qu'au moment de l'entrevue. Parmi celles qui avaient des enfants, une minorité seulement a trouvé difficile l'accès aux garderies. Elles disposaient donc de plus de temps pour améliorer leur bagage professionnel; de plus, les ressources financières qu'elles détenaient à l'arrivée ne leur ont permis d'être plus sélectives dans le choix de leurs premiers emplois. Donc dans l'ensemble, les stratégies et obligations familiales n'ont pas entravé leur insertion professionnelle.

La plupart d'entre elles n'ont obtenu à l'arrivée qu'une reconnaissance partielle de leur diplôme par leur ordre professionnel; elles ont donc dû se soumettre à des exigences d'équivalence dont le nombre et la difficulté variaient selon l'ordre professionnel concerné. Alors qu'elles avaient déjà plusieurs années d'expérience professionnelle, elles ont dû, sauf exception, refaire des internats ou des stages, exigences qui normalement sont imposées uniquement aux nouveaux diplômés. Le permis d'exercice a été plus facile à obtenir dans les professions pour lesquelles il existait une formation d'appoint ou lorsque les ordres professionnels avaient assoupli leurs exigences; par contre, le parcours a été particulièrement ardu pour les médecins.

Un autre facteur positif est le fait que plusieurs d'entre elles ont pu constituer un petit réseau professionnel informel qui les a appuyées à certains moments clés de leur démarche. Certaines de ces immigrées disposaient du temps et de l'argent nécessaire pour assister à des congrès ou autres événements professionnels où elles ont pu rencontrer des collègues québécois.

Quant à la discrimination en milieu de travail, on a pu noter que l'accès à un emploi qualifié n'a pas été facile pour la plupart d'entre elles. Elles ont rencontré de nombreux obstacles par exemple dans l'accès à un poste d'interne dans les hôpitaux ou à un stage d'ingénieur junior dans les entreprises québécoises. Pour celles qui ne relevaient pas d'un ordre professionnel, l'exigence d'expérience de travail canadienne a aussi constitué un obstacle. De plus, certaines immigrées faisant partie de minorités visibles ont vécu des situations de discrimination très ouverte - remarques blessantes, doutes au sujet de leur compétence, comportements hostiles de la part de supérieurs, de

collègues ou de patients - qui ont affecté leur bien-être psychologique.

Les difficultés rencontrées dans leur parcours et la discrimination subie ont créé du stress tant chez elles que chez leurs enfants, comme l'exprime Évelyne (G3) :

*Tu sais quand, le lendemain matin, tu vas te poser la question de savoir est-ce que je dois y aller? Est-ce que j'ai fait vraiment le bon choix? Ça commence à être terrible. Et ceux finalement qui subissent tout ça ce sont, moi malheureusement, ce sont mes enfants. (...)*

Elle ajoute :

*C'est terrible mais à la fin (...) tu te dis bon peut-être qu'ils nous forment mais on devient plus durs. Je crois qu'on devient à un certain moment insensible.*

#### **9.4 LA DÉQUALIFICATION DES IMMIGRÉES À MONTRÉAL : UN EXEMPLE TYPE DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE**

Le caractère multidimensionnel de la déqualification mis en évidence par plusieurs auteurs 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.

Notre étude montre que le phénomène de déqualification doit aussi être appréhendé de façon dynamique. L'examen des trajectoires montre l'importance des interdépendances entre les acteurs, leurs pratiques et leurs décisions. Les obstacles peuvent s'accumuler et s'enchevêtrer tout au long des trajectoires rendant irréversible la déqualification de certaines immigrées. Ainsi 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 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 plus fréquemment l'objet de discrimination et celles-ci sont plus intenses, notamment lorsqu'il s'agit de l'accès ou de l'insertion dans des emplois qualifiés.

Les résultats obtenus nous amènent à conclure que la déqualification représente une situation de discrimination systémique qui résulte des interactions entre différents acteurs individuels (employeurs, collègues, conjoints, etc.) ou institutionnels (agences gouvernementales, ordres professionnels, intermédiaires du marché du travail, universités, etc.) dont les règles, les pratiques et les décisions ont un effet désavantageux sur les immigrées en fonction, notamment, de leur genre, leur origine étrangère et leur appartenance à des minorités visibles (Chicha-Pontbriand 1989). La contribution de notre étude est, notamment, d'avoir illustré, au moyen de l'examen des trajectoires de quarante-quatre immigrées hautement qualifiées, l'intérêt d'une analyse systémique pour comprendre le phénomène très actuel de la déqualification.

### **9. 5. RECOMMANDATIONS**

#### **9.5.1 UNE POLITIQUE COHÉRENTE ET CONCERTÉE**

Une contribution importante de cette étude est de remettre en question une opinion largement répandue selon laquelle le simple passage du temps, toutes autres choses étant égales par ailleurs, va régler les problèmes d'intégration en emploi de la population immigrée. Or les autres choses ne sont pas constantes : le passage du temps lorsque l'on se trouve dans des emplois peu qualifiés aux conditions précaires, s'accompagne d'une perte des compétences non utilisées, d'une diminution des ressources disponibles et d'un avancement en âge qui est

une source supplémentaire d'exclusion du marché du travail. Il est important d'avoir des interventions rapides, durables et multidimensionnelles. Le libre-jeu du marché ne va pas résoudre le problème de déqualification.

Les constats qui se dégagent de notre recherche rejoignent ceux de nombreux autres auteurs qui soulignent l'énorme gaspillage de compétences ainsi que les coûts élevés individuels et sociaux de la déqualification d'une main-d'œuvre immigrée très scolarisée. Les immigrées qui ont réussi à éviter une forte déqualification ont suivi un chemin long, pénible et coûteux, traversé de nombreuses embûches. Il est difficile de comprendre pourquoi le Québec réserve un tel traitement aux immigrées alors qu'il se qualifie de terre d'immigration et qu'il fera bientôt face à un déficit démographique accompagné d'une pénurie de compétences. Alors que la Charte des droits et libertés de la personne du Québec consacre le droit à l'égalité sans discrimination, les situations mises en évidence dans cette étude montrent que, sur le marché du travail, ce droit est compromis pour plusieurs immigrées.

L'examen de la déqualification des immigrées à Montréal a permis de constater qu'elle constitue un problème complexe qui s'explique en grande partie par l'inadaptation des actions prises par les diverses institutions tant à leurs caractéristiques qu'à leurs besoins. Il est dû aussi à des comportements discriminatoires traduisant la persistance de préjugés et de stéréotypes combinant dans plusieurs cas genre, origine étrangère et appartenance à une minorité visible. Le caractère systémique du processus de déqualification explique qu'il ne peut être réglé par des politiques isolées, telles que l'amélioration du processus de reconnaissance des diplômes étrangers ou des ententes bilatérales avec certains pays sur ce même sujet, une meilleure circulation de l'information destinée aux candidats à l'immigration ou des subventions à la création de stages. Toutes ces initiatives sont très louables mais elles sont trop fragmentaires pour répondre de façon satisfaisante à l'étendue du problème. Un problème de nature systémique, tel que la déqualification, exige une réponse systémique sous forme d'un plan d'ensemble cohérent impliquant conjointement tous les acteurs-clés et basé sur une prise de conscience de l'ampleur réelle du problème.

#### 9.5.2 DES MESURES ADAPTÉES AUX CARACTÉRISTIQUES ET BESOINS DES IMMIGRÉES

Un principe qui nous semble essentiel est la nécessité de prendre explicitement en compte la situation des immigrées dans toutes les politiques touchant à l'immigration et à l'intégration en emploi. Les immigrées ont une situation, des caractéristiques et des besoins spécifiques qui exigent des modalités adaptées en matière de politiques. Une analyse différenciée selon le sexe et le statut d'immigrée des diverses politiques publiques est indispensable. Dans cette perspective, voici quelques recommandations:

- 1- La grille de sélection actuelle a un impact désavantageux sur les candidates à l'immigration, notamment sur 3 plans :
  - a- elle ne traite pas les deux conjoints sur un pied d'égalité en matière de pondération des critères. Les caractéristiques du demandeur principal, en général l'homme, reçoivent une pondération beaucoup plus élevée que celles du demandeur secondaire, ce qui renforce l'image de l'immigrée comme dépendante de son mari. Cela va à l'encontre des politiques du Québec qui, dans le domaine fiscal ou social, ont été modifiées afin d'éliminer cette image de dépendance de la femme en tant que conjointe. Il faudrait donc étendre cette perspective égalitaire à la grille de sélection des candidats à l'immigration.
  - b- La nouvelle grille de sélection du Québec (2006) qui met l'accent sur des métiers et des techniques à forte prédominance masculine (boucherie de détail, fabrication de moules, plomberie, techniques de génie mécanique, etc) a également un impact potentiellement discriminatoire sur les candidates à l'immigration<sup>48</sup>. Elle risque de réduire considérablement l'immigration de femmes qualifiées célibataires et aussi de renforcer le rôle de l'immigrée comme dépendante.
  - c- Cette grille attribue également un pointage relativement élevé au nombre d'enfants de moins de 12 ans (8 points comparativement à 9 pour l'expérience professionnelle), ce qui

---

<sup>48</sup> Kofman et Raghuram (2006) indiquent comment l'accent mis sur les professionnels et techniciens du domaine de l'informatique a eu le même effet dans les années 1990.

favorise les familles nombreuses. Cependant, comme les résultats de cette recherche l'ont montré, cela a un impact négatif important sur la réussite professionnelle des immigrées. Les immigrées mères de jeunes enfants devraient, notamment, pouvoir compter sur la disponibilité de places en garderie aux différentes étapes de leur intégration : francisation, formation d'appoint, formation continue, recherche d'emploi, etc. Autrement, elles risquent de retarder leur participation à ces différentes activités, ce qui augmente le risque de la déqualification de longue durée.

En conséquence, il est essentiel que les politiques d'immigration et d'intégration soient analysées en fonction de leur impact différencié selon le sexe et qu'elles soient adaptées aux caractéristiques et aux besoins des immigrées.

- 1- Le système de reconnaissance des diplômes étrangers par les ordres professionnels devrait être assoupli et adapté à la situation de la population immigrée. La multiplicité des acteurs, l'insuffisance de la concertation entre eux, le caractère incomplet, contradictoire ou peu transparent des informations offertes, rendent le parcours d'accréditation ardu et hasardeux. Il faudrait favoriser les partenariats afin d'assurer une cohérence entre les interventions des nombreux acteurs. Cela permettrait de fournir aux candidats des informations plus complètes et harmonisées, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui pour un certain nombre de professions.
- 2- Il est nécessaire également de reconnaître les obstacles de nature financière et les contraintes de temps qui affectent les personnes immigrées, surtout les femmes, qui désirent faire reconnaître leurs diplômes par les ordres professionnels. Un programme cohérent visant un appui logistique et financier qui prendrait en compte leur situation spécifique est indispensable. Lier les études à l'aide sociale, comme c'est souvent le cas actuellement, n'est pas l'approche la plus appropriée pour aider des professionnels de haut niveau à se requalifier.
- 3- La formation d'appoint semble la voie la plus prometteuse pour éviter la déqualification. Or jusqu'ici peu de formations d'appoint ont été mises sur pied, et celles qui le sont, obéissent parfois à des critères d'admission qui ont un effet défavorable aux immigrées. Il est important que les divers partenaires de cette formation, notamment, les ordres professionnels, les institutions d'enseignement et les organisations non gouvernementales, reçoivent l'appui financier nécessaire pour les développer, les adapter et les offrir en nombre suffisant.
- 4- L'accès à une formation continue permettant de se réorienter professionnellement et d'éviter une forte déqualification ne semble pas chose assurée. Par manque de temps et d'argent et également en raison d'un manque d'appui à leurs décisions de réorientation, les immigrées ne peuvent en bénéficier de façon judicieuse. Une action coordonnée visant les besoins spécifiques de la population immigrée, en fonction du sexe, est ici aussi indispensable.
- 5- Les employeurs devraient prendre conscience des préjugés et des stéréotypes qui influencent leurs décisions d'embauche. Ils devraient également revoir leurs pratiques d'embauche afin d'éliminer les obstacles à l'intégration de la main-d'œuvre immigrée. Plutôt que d'exiger l'expérience québécoise ou les diplômes québécois en ignorant d'office les qualifications étrangères, ils devraient recourir à des critères basés sur la compétence réelle des candidats détenant des qualifications étrangères. Des outils devraient être développés à cette fin, en partenariat entre divers acteurs privés et publics.
- 6- Les programmes de subventions à l'emploi des immigrés, tels que le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) devraient tenir compte du fait que la déqualification n'est pas un problème passager. Les immigrés qui n'ont pas réussi à retrouver, de façon durable, un emploi correspondant à leurs qualifications devraient pouvoir y recourir tout moment. Les femmes en particulier, qui sont obligées de retarder leur insertion sur le marché du travail, risquent d'être particulièrement pénalisées par les critères d'admissibilité actuels des divers programmes.
- 7- Il faudrait exercer une vigilance particulière sur la façon qu'ont les intermédiaires du marché du travail d'orienter les immigrées. Étant donné les contraintes de placement rapide qui leur sont imposées par l'État et la ségrégation professionnelle selon le sexe qui règne sur le marché du travail, les immi-

grées risquent d'être dirigées vers des ghettos d'emploi précaires, à prédominance féminine, qui renforcent leur déqualification.

De façon générale, l'intégration professionnelle des personnes immigrées est une question de transitions réussies ou non. Notre étude suggère que lorsque les transitions ne sont pas structurées autour d'une ligne directrice, d'un objectif clair, elles risquent de mener à une forte déqualification. Comment assurer la réussite de ces transitions?

Nous avons vu que la déqualification est une question multidimensionnelle qui exige une action coordonnée et continue de plusieurs acteurs. Des interventions organisées autour de trajectoires combinant travail, stages, réorientation professionnelle, responsabilités familiales, selon le cas, est indispensable. La mise en œuvre des recommandations ci-dessus exige donc un sérieux coup de barre qui doit viser à rassembler les divers partenaires impliqués et à prendre spécifiquement en considération la situation des immigrées dans une optique intersectionnelle et systémique. Cependant afin que cette réorientation soit efficace, 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.

### 9.5.3 DES PISTES DE RECHERCHE FUTURE

Une des principales conclusions que l'on peut retirer de cette étude est qu'il est nécessaire d'avoir une approche tenant compte de divers types de variables et de leurs interactions dans le temps. De façon plus spécifique, quelques pistes de recherche découlant de notre analyse sont présentées ci-dessous :

- 1- Notre recherche a indiqué que la dimension intersectionnelle de la déqualification ne semble pas négligeable. Il serait donc important de bien la documenter en comparant plusieurs groupes entre eux. Cela serait très utile tant au plan analytique qu'à celui des politiques.
  - a- Dans cet ordre d'idées, il serait pertinent d'entreprendre une recherche qualitative de nature systémique sur la déqualification que connaissent les hommes immigrés hautement qualifiés. Cela permettrait de comprendre encore mieux les processus de déqualification et de mieux les différencier, en fonction du genre. De plus, une telle recherche, grâce aux comparaisons qu'elle permettrait, contribuerait à clarifier le concept d'intersectionnalité des motifs de discrimination.
  - b- Les immigrées appartenant à des minorités visibles semblent avoir plus de difficultés à éviter la déqualification et il serait très important de mieux comprendre la dynamique de leur déqualification comparativement à celle d'immigrées n'appartenant pas à des minorités visibles.
  - c- Une étude, reprenant des variables du cadre conceptuel et basée sur de grands échantillons permettrait de valider plusieurs résultats à l'aide d'analyses statistiques. Elle pourrait aussi recouvrir plusieurs sous-groupes et mettre en évidence les différences entre la dynamique d'intégration professionnelle des femmes et des hommes de communautés d'immigrés d'origine différente. En particulier, la question de la durée de séjour et de son influence sur la déqualification pourrait faire l'objet d'analyses plus approfondies.
- 2- Dans notre étude, la déqualification de longue durée semble importante et a des conséquences très négatives pour les immigrées touchées. Une telle situation devrait être mieux comprise et approfondie tant pour les femmes que pour les hommes dans le but d'élaborer des programmes efficaces envers les *déqualifiés de longue durée*, portion négligée de la main-d'œuvre immigrée.
- 3- L'influence sur la déqualification de certains éléments du capital humain pré-migratoire, notamment le type d'expérience professionnelle, n'a pas encore suscité beaucoup de recherches. Or notre étude semble indiquer qu'un lien lâche entre diplôme et expérience pré migratoires entraîne une plus forte incidence de déqualification. Il faudrait valider et mieux comprendre cette relation qui a des incidences non négligeables sur l'intégration de la main-d'œuvre immigrée.

- 4- Un autre élément important du capital humain est la maîtrise de la langue du pays d'accueil. Notre étude montre que la connaissance même excellente du français ne permet pas d'éviter une forte déqualification. De même, les immigrées qui ont appris le français après leur arrivée, ne réussissent pas à éviter la déqualification. Il s'agit Ces deux situations semblent remettre en cause la sélection du Québec qui favorise l'immigration francophone. Ce résultat paradoxal devrait être clarifié par des études de plus grande envergure qui prennent en compte les diverses interactions mises en lumière dans notre recherche.
- 5- La stratégie de la famille immigrée est un sujet jusqu'ici négligé mais dont l'influence est déterminante comme on a pu le constater. Une analyse plus fine des interactions entre les parcours d'insertion professionnelle de chacun des conjoints pourrait donner lieu à des résultats intéressants au sujet du processus de déqualification.
- 6- Le rôle de la formation d'appoint dans la reconnaissance des diplômes étrangers est encore mal connu. Une comparaison entre diverses formations d'appoint et de leur impact différencié en fonction du sexe permettrait de mieux préciser leur rôle et de déterminer de bonnes pratiques dans ce domaine.
- 7- La réorientation professionnelle des personnes immigrées est un sujet très peu traité jusqu'ici mais qui est certainement central à une intégration réussie. Or nous avons vu que la possession d'un diplôme québécois ne garantit pas une meilleure intégration. Quelles sont les difficultés rencontrées respectivement par les femmes et les hommes immigrés dans l'accès aux études en vue d'une réorientation professionnelle? Les données statistiques disponibles sur la formation des adultes ne nous renseignent pas suffisamment sur ces questions qu'il est nécessaire d'approfondir à l'aide de recherches tant quantitatives que qualitatives.
- 8- La question de l'absence d'expérience québécoise revient toujours comme un obstacle majeur. Que représente exactement l'exigence d'expérience québécoise pour les employeurs? Une enquête à ce sujet permettrait de préciser ce que recouvre cette expression fourre-tout, de départager ce qui est vraiment nécessaire et ce qui est superflu et de développer éventuellement des outils permettant de surmonter cet obstacle. De plus, il serait important de vérifier dans quelle mesure, il ne s'agirait pas simplement d'un prétexte pour écarter les candidatures immigrées?
- 9- Nos résultats mettent en lumière l'importance d'examiner les trajectoires professionnelles et soulignent donc l'intérêt de tenir compte des transitions et de leurs conditions. Ils ramènent ainsi à l'approche des marchés de travail transitionnels (Gazier 2008) qui intègre de façon cohérente les diverses transitions des individus (travail, formation, recyclage, congé parental, stages, etc.). Cette approche n'a pas été jusqu'ici appliquée à l'intégration en emploi des personnes immigrées. L'examen de la déqualification sous l'angle des marchés transitionnels de travail permettrait d'identifier les bonnes et les mauvaises transitions et d'ajuster en conséquence les interventions des divers acteurs concernés.
- 10- La déqualification de la population immigrée pourrait constituer à long terme une menace à la cohésion sociale. En effet, les coûts de la déqualification semblent se répercuter sur les enfants d'immigrés, tel que certaines de nos entrevues nous ont laissé entrevoir. Il serait donc urgent à l'aide de recherches, tant qualitatives que quantitatives, de mieux évaluer et comprendre les impacts de la déqualification des parents immigrés sur le parcours professionnels de leurs enfants.

Il s'agit là de quelques pistes de recherche qui permettront de mieux comprendre les processus d'intégration professionnelle des personnes immigrées afin d'assurer une meilleure équité à leur égard et de réduire les coûts individuels et collectifs élevés de leur déqualification.

## BIBLIOGRAPHIE

- Acker, J. 2006. Inequality Regimes. Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender and Society*. Vol. 20 No. 4, 441-464
- Adamuti-Trache, M, Sweet, R. 2005. Exploring the Relationship Between Educational Credentials and the Earnings of Immigrants. *Canadian Studies in Population*. Vol. 32.2 , 177-201.
- Anisef, P. Sweet, R., Frempong, G. 2003. Labour Market Outcomes of Immigrant and Racial Minority University Graduates in Canada *Journal of International Migration and Integration*, 4, 499-522
- Basran, G.S., Zong, L. 1998. Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants. *Canadian Ethnic Studies*. XXX, No.3
- Bauder, H. 2003. "Brain Abuses", or the devaluation of immigrant labour in Canada. *Antipode*,35 , 699-717.
- Bauder, H., 2006, Origin, employment status, and attitudes towards work: immigrants in Vancouver, Canada, *Work, employment and society*, 20, 4, 709-72
- Beach, C.M. and Worswick, C. 1993. Is there a double negative effect on the earnings of immigrant women? *Canadian public policy*. 19, 1, 36-53
- Becker, G. S. 1971. *The Economics of Discrimination* (2ième édition). University of Chicago Press, Chicago.
- Behtaoui, A. 2008. Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34:3, 411 - 430
- Billette, A., 2005, *Les immigrants russophones à Montréal, une ou plusieurs communautés? Étude exploratoire*, mémoire présenté pour l'obtention du grade de Maître ès arts (M.Sc.) en Études urbaines, Montréal, Université du Québec INRS - Urbanisation, Culture et Société.
- Bolzman, C. .2007. Travailleurs Étrangers sur le Marché du Travail Suisse: Quels Modes D'incorporation? *Journal of International Migration and Integration*. 8:357-373
- Borkowsky, A, Zuchuat, J-C. 2006. *Apprentissage tout au long de la vie et formation continue*. Office fédéral de la statistique. Neuchâtel.
- Boucher, A. 2007. Skill, Migration and Gender in Australia and Canada: The Case of Gender-based Analysis. *Australian Journal of Political Science*, 42, 3, 383-401
- Bourhis, R.Y., Montreuil, A., Helly, D. 2005, *Portrait de la discrimination au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada*, Montréal, Chaire Concordia-Université du Québec à Montréal en études ethniques.
- Boyd, M., Pikkov, D. 2005. *Gendering Migration, Livelihood and Entitlements. Migrant Women in Canada and the United States*. United Nations Research Institute for Social Development. New York. Occasional Paper 6
- Boyd, M., Thomas, D. .2001.. Match or mismatch? The employment of immigrant engineers in Canada's labor force. *Population Research and Policy Review* 20: 107-133.
- Boyd, M., Schellenberg, G. 2007. Réagrément et professions des médecins et ingénieurs immigrants. *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada
- Browne, I., Misra, J., 2003 The intersection of gender and race in the labor market. *Annual Review of Sociology*. 29, 487-513

Buzdugan, R., Halli, S. 2009. Labor Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience *International Migration Review* 43 2 366-386

Cardu, H., Sanschagrin, 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

Catarino, C., Morokvasic, M. 2005. Femmes, genre, migration et mobilités. *Revue européenne des migrations internationales*. 21, 1, 7-27

Chicha-Pontbriand, M.-T. 1989, *Discrimination systémique - Fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc

Chicha, M.-T., 1998, " Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec ", Rapport au Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration.

Chicha, M.-T. 2003. *Équité salariale et travailleuses immigrantes et des minorités visibles : universalité et intersections de la diversité*. Communication. 6ème conférence nationale Métropolis Edmonton

Chicha, M.-T, Charest, E. 2008. *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal*. Institut de recherches en politiques publiques. Montréal. [www.irpp.org](http://www.irpp.org)

Chicha, M.-T, Charest, E. 2009. Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable *Gestion*. Septembre (sous-presses)

Chicha, M.-T., Deraedt, E. 2009. Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. *Cahiers des migrations internationales*. No. 97. Bureau international du travail. Genève.

Chouakri, Y. 2004. La discrimination et les obstacles à l'intégration des femmes des communautés arabes et musulmanes Forum public : "Les communautés arabes et musulmanes d'ici dans la tourmente de l'après 11 septembre 2001"  
[www.liguedesdroits.ca/pages\\_centre/comite/pages\\_racisme/presentations\\_forum18](http://www.liguedesdroits.ca/pages_centre/comite/pages_racisme/presentations_forum18)

Cobb-Clark, D., Connolly, MD., Worswick, C. 2005. Post-migration investments in education and job search: a family perspective. *Journal of Population Economics* 18:4, 663-690

Conference Board of Canada (2004). Performance and Potential 2004-2005: How Can Canada Prosper in Tomorrow's World? <http://sso.conferenceboard.ca/e-Library/LayoutAbstract.asp?DID=815>

Conseil du statut de la femme. 2005. *Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées du Québec*. [www.csf.gouv.qc.ca](http://www.csf.gouv.qc.ca)

Conseil supérieur de la langue française. 2005. Le français, langue normale et habituelle du travail. Avis à la Ministre responsable de l'application de la Charte de la langue française. Québec.

Cooke, FL. 2007. 'Husband's career first' : renegotiating career and family commitment among migrant Chinese academic couples in Britain. *Work, Employment and Society*. 21(1):47-65.

Cooke, TJ. 2008. Gender Role Beliefs and Family Migration. *Population, Space and Place* 14, 163-175.

Cowan, A, Hugget, N., Parris, S. 2006 . *Report on Diversity, Priorities, Practices and Performance in Canadian Organizations*. Conference Board du Canada. Ottawa.

Crenshaw, K.. 1993. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review* 43, 1241-1298.

Dahinden, J., Fibbi, R. Moret, J. Cattacin, S. 2004, *Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung*. Travail.Suisse. Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.. Neuchâtel.

Deaux, K. 2006. *To be an Immigrant*. Russell Sage Foundation. New York.

Dumont, J-C., Isoppo., M. 2005. *Participation des femmes immigrées sur le marché : un double handicap en dépit des progrès*. OCDE. Seminar of Migrant Women and Labour Market : Diversity and Challenges, Bruxelles.

Dumont, J.-C., Liebig, T. .2005. *Labour Market Integration of Immigrant Women : Overview and Trends*. OECD, Seminar of Migrant Women and Labour Market : Diversity and Challenges, Bruxelles,

Elabor-Idemudia, P. 1999. Racialization of gender in the social construction of immigrant women in Canada: a case study of African women in a prairie province. *Canadian Woman Studies/ Les cahiers de la femme*. 19,3, 39-44

Espiritu, Y.L. 1999. Gender and Labor in Asian Immigrant Families. *American Behavioral Scientist*, Vol. 42, No. 4, January.

Esses, V.M, Dietz,J., Bhardwaj, A. 2006. The role of prejudice in the discounting of Immigrant Skills. Dans Mahalingam, R. ed. *Cultural Psychology of Immigrants*. Laurence Erlbaum Associates, Inc.. New Jersey. 113-130.

Ferrer, A, Riddell, C.W. 2008. Education, credentials, and immigrant earnings. *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*, 41, 1, 186-216.

Fibbi R., 2005, *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*, Swiss Forum for Migration and Population Studies (SFM), Neuchâtel.

Frenette, M., Morissette, R. 2005. Will They Ever Converge? Earnings of Immigrant und Canadian-born Workers over the Last Two Decades. *International Migration Review* 39, 1 , 228-258

Gagnon, S. 2008. La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? Institut de la Statistique du Québec .*Flash-Info*. 9, 3, 1-5.

Galarneau, D., Morissette, R. 2008. Sclolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. L'emploi et le revenu en perspective. Perspective Statistique Canada , catalogue no 75-001, 5-19

Gazier, B. 2008. Flexicurité et marchés transitionnels du travail: esquisse d'une réflexion normative. *Travail et emploi*. 113, 117-128.

Gélot, D, Minni, C 2006. . Les immigrants accèdent moins à la formation professionnelle continue. *Formation emploi*. 94. 93- 108

George, U, Chaze, F.2009. "Tell Me What I Need to Know": South Asian Women Social Capital and Settlement. *Journal of International Migration and Integration*.. Online Téléchargé 2 juillet 2009

Ghazal Read, J, Cohen, P. 2007. One Size Fits All? Explaining U.S.-born and Immigrant Women's Employment across 12 Ethnic Groups. *Social Forces*, 85. 4, 1613-1734

Godin, J-F., 2004, *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*, Direction de la population et de la recherche, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Godin, J-F., Renaud, J. 2005. L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants: effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais. *Cahiers québécois de démographie*. 34, 1, 149-172.

Godin, J-F. 2008, Immigrant Economic Integration : a prospective analysis over ten years of settlement, *International Migration*., 46, 2, 135-165

Goldmann, G, Sweetman, A, Warman, C . 2009. The Economic Return on New Immigrants' Human Capital: the Impact of Occupational Matching\*Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. Working Paper No. 21.

Grant, P., Nadin, S., 2007, The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: a Social Psychological Perspective, *Journal of International Migration and Integration*, 8, 141-162.

Gravel, S. Boucheron, L. Kane, M. 2003. La santé et la sécurité au travail des travailleurs immigrants à Montréal : résultats d'une enquête exploratoire. *Pistes* . 5, en [www.pistes.uquam.ca](http://www.pistes.uquam.ca)

Hachimi Alaoui, M. 2006. " Carrière brisée", " carrière de l'immigrant".. le cas des algériens installés à Montréal. *Diversité urbaine*, 6, 1, printemps.

Hum, D, Simpson, W. 2003.W. Labour Market Training of New Canadians and Limitations to the Intersectionality Framework. *Canadian Ethnic Studies/ Études ethniques au Canada* , XXXV, 3, 56-69.

Iredale, R. 2005. Gender, immigrations policies and accreditation : valuing the skills of professional women migrants. *Geoforum*. Vol.36 155-166

Khan, C., 2006. L'angle mort" - Racisme et discrimination au travail. *Nos diverses cités*, 2 , 67-72.

Kmec, JA, 2005. Setting Occupational Sex Segregation in Motion . Demand-Side Explanations of Sex Traditional Employment. *Work and Occupations*, 32 , 3, 322-354.

Kofman E., 1998, *Skilled Female Migrants : invisible international migrants in European migratory spaces and state policies*. Working Papers [www.ciaonet.org/conf/koe01/](http://www.ciaonet.org/conf/koe01/)

Kofman, E. , Raghuram, P. 2006. Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers. *Antipode*. 38,2, 282-303.

Lakrouz, N. 2006. *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier*. CAMO-PI. Montréal.

Lanquetin, M-T. 2009. Égalité, diversité et... discriminations multiples. *Travail, genre et sociétés* 21. 91-106.

Lenoir-Achdjian, A. et al. 2009. *Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec*. Institut de recherches en politiques publiques. Montréal.

Li, P.S. (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials, *Canadian Public Policy*, 27, No.1.

Makonnen, T. 2002. *Multiple, Compound and intersectional discrimination : bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute For Human Rights Åbo Akademi University.

Man, G., 2004. Gender, Work and Migration : Deskillling Chinese Immigrant Women in Canada. *Women's Studies International Forum* 27 2, 135-148.

Mavromaras, K. McGuinness, S.,2007. Education and Skill Mismatches in the Labour Market:Editors' Introduction.. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review*, 40, 3, 279-85.

Mavromaras, K. McGuinness, S., Wooden, M. 2007. Overskilling in the Australian Labour Market. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review*, 40,3, 307-12.

McCoy, L. Masuch , C.2007. Beyond "Entry-level" Jobs: Immigrant Women and Non-regulated Professional Occupations *Journal of International Migration and Integration* . 8:185-206.

- McGuinness, S. 2006. Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*. 20, 3, 387-418.
- Messinis, G., Olekalns, N. 2007. Skill Mismatch and Training in Australia: Some Implications for Policy. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review*, 40, 3, 300-6.
- Miller, PW. 2007. Overeducation and Undereducation in Australia. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review*, 40, 3, 292-299.
- Ministère de l'éducation, du loisir et du sport. (MELS). 2006. *La situation d'emploi de personnes diplômées. Enquêtes de 2001, de 2003 et de 2005*. Québec.
- Mojab, S. 1999. De-skilling immigrant women.. *Canadian Woman Studies/ Les cahiers de la femme* 19, 3, 123-8.
- Mongeau, J, Pinsonneault, G. 2007. *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Québec.
- Morokvasic, M. 2008. Femmes et genre dans l'étude des migrations : une rétrospective. dans Falquet, J., Rabaud, A, Freedman, J et Scrinzi, F. (dir. de publication). *Femmes, genre, migration et mondialisation :un état des probématiques*. CEDREF. Université Paris-Diderot, Paris 7ème, 33-56.
- Moss, P., Tilly, C. 1996. "Soft" Skills and Race. *Work and Occupations*, Vol. 23, No. 3, 252-276.
- Nedelcu, M. 2004. La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto: visibilité, rôles et stratégies, dans F. Reysoo et C. Verschuur (éd.), *Femmes en mouvement. Genre, migrations et nouvelle division du travail*, IUED, Genève, 204-223.  
[en ligne] [http://www.iued.ch/information/publications/pdf/yp\\_femmes\\_en\\_mvt/17-m.nedelcu.pdf](http://www.iued.ch/information/publications/pdf/yp_femmes_en_mvt/17-m.nedelcu.pdf)
- Nedelcu, M. 2005. Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto ", *Revue européenne des migrations internationales* 21 , 1,77-106
- Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE).2007. *Perspectives des migrations internationales*. Paris.
- Oso Casas, L., Garson, J-P. 2005. The feminisation of international migration. *Seminar of Migrant Women and Labour Market : Diversity and Challenges*, Bruxelles, septembre.
- Ouali, N. 2007. Black, Migrants and Ethnic Minority, Women Scientists Position in Research and Academic Careers in Europe. Rapport de recherché du projet NEWS.(Network, Ethnicity, Women, Scientist). Université Libre de Bruxelles. Groupe d'études et de recherches *Genre et Migration*.
- Parasnis, J., Fausten, D., Cheo, R. 2008. Do Australian Qualifications Help? The Effect of Host Country Qualification on Migrant Participation and Unemployment. *The economic record*. 84. special issue. S131-S140.
- Pendakur, K. et Pendakur, R. 2002. Colour My World :Have Earnings Gaps for Canadian-Born Ethnic Minorities Changed Over Time? *Canadian Public Policy*, 28, 4, 489-511.
- Pendakur, K. et Pendakur, R. 2007. Minority Earnings Disparity Across the Distribution. *Canadian Public Policy*, 33, 1. 41-62.
- Piché, V., Renaud, J., Gingras, L. 2002. L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal: une approche longitudinale. *Population*, 57, 1, 63-89.
- Picot, G. 2004. The deteriorating economic welfare of Canadian immigrants. *Canadian Journal of Urban Research*, 13, 25-45.

- Picot, G., Sweetman, A. 2005. *The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes*. Statistique Canada, Analytical Studies Research Paper No 262.
- Plous, S. 2003. The psychology of prejudice, stereotyping, and discrimination: An overview. dans S. Plous, ed. *Understanding Prejudice and Discrimination*. New York. McGraw-Hill. 3-48.
- Premji, S., Lippel, K., Messing, K. 2008. " On travaille à la seconde! " Rémunération à la pièce et santé et sécurité du travail dans une perspective qui tient compte de l'ethnicité et du genre Pistes . 10, 1. mai. [www.pistes.uquam.ca](http://www.pistes.uquam.ca)
- Preston, V., Tsatsoglou, E. 2005. "Gender, Immigration and Labour Market Integration: Where We Are and What We Still Need to Know," *Atlantis*, 30, 1: 46-59.
- Purkayastha, B. 2005. Skilled migration and cumulative disadvantage : the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. *Geoforum*. 36, 181-196.
- Raguram, P. 2004 'The difference that skills make: gender, family migration strategies and regulated labour markets', *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30:2, 303 - 321.
- Raguram, P. . Kofman, E. 2004. Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants. *Women's Studies International Forum* 27. 95- 100.
- Raguram, P. 2008. Migrant Women in Male-Dominated Sectors of the Labour Market: A Research Agenda. *Population, space and place*, 14, 43-57.
- Reitz, J.G.. 2005. *Tapping Immigrants' Skills. New Directions for Canadian Policy in the Knowledge Economy*. Institut de recherche en politiques publiques. Montréal. [www.irpp.org](http://www.irpp.org)
- Reitz, J.G., 2007. Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes. *Journal of International Migration and Integration* . 8, 11-36.
- Renaud, J., Cayn, T. 2007. Jobs Commensurate With Their Skills? Selected Workers and Skilled Job Access in Québec. *Journal of International Migration and Integration* . 8, 375-389.
- Renaud, J., Martin, L. 2006. *Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi des travailleurs sélectionnés*. Communication présentée au 74ème congrès de l'ACFAS. Montréal. 16 mai.
- Riaño, Y., Baghdadi, N. 2007. Understanding the Labour Market Participation of Skilled Immigrant Women in Switzerland: The Interplay of Class, Ethnicity, and Gender. *Journal of International Migration and Integration* 8:163-183.
- Robson, C. 2002. *Real World Research*. 2nd. Edition. Blackwell Publishing. Malden.
- Rojas-Viger, C. 2006. Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Diversité Urbaine*, 6 , 1, 25-43.
- Salaff, JW., Greve, A., Xu Li Ping, L. 2002. Paths into the economy: structural barriers and the job hunt for skilled PRC migrants in Canada. *International Journal of Human Resource Management* 13:3 .450-464
- Salaff, JW , Greve, A. 2003. Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese migrants in Canada. *International Journal of population geography*. 9. 444-456.
- Salaff JW, Greve, A. 2004. Can Women's Social Networks Migrate? *Women's Studies International Forum* 27 2, 149-162.
- Schrover, M. van der Leun, J., Quispel, C. 2007. Niches, Labour Market Segregation, Ethnicity and Gender. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 33, 4. 529 - 540.

Shauman, KA, Noonan, MC, 2007. Family Migration and Labor Force Outcomes: Sex Differences in Occupational Context. *Social Forces*, 85. 4. 1736-1764.

Slade, B. 2003. Gender, Race and the Social Construction of Skill in Canadian Engineering :The Deskillling of Immigrant Women Engineers, Canadian Association for the Study of Adult Education, [http://www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2003/2003\\_papers/bonniesladeCAS03.pdf](http://www.oise.utoronto.ca/CASAE/cnf2003/2003_papers/bonniesladeCAS03.pdf)

Sloane. P. J. 2007. Overeducation in the United Kingdom. Policy Forum: Education and Skill Mismatches in the Labour Market. *The Australian Economic Review*, 40, 3, 286-91.

Sussman, D. Tabi, M. 2004. Les travailleurs au salaire minimum. L'emploi et le revenu en perspective. Statistique Canada - no cat. No. 75-001-XIF , Mars. pp. 5- 16.

Sweetman, A. 2004. *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*, Statistique Canada, catalogue, no 11F0019MIF .Direction des études analytiques : documents de recherche ", no 234.

Tastsoglou, E., Miedema, B. 2005. Working Much Harder and Always Having to Prove Yourself': Immigrant Women's Labour Force Experiences in the Canadian Maritimes , *in Gender Realities: local and global*. Eds. Texler Segal, M. and Demos, V. special volume of *Advances in Gender Research*. Elsevier / JAI Press, 9, 201-233 <http://husky1.stmarys.ca/~etastsoglou1/Publications/WorkingMuchHarder.pdf>

Tastsoglou, E., Preston.V. 2006. Gender, Immigration and Labour Market Integration: Where We Are and What We Still Need to Know. *Ceris Policy Matters* No. 25. March.

Wald, S., Fang, T., 2008. Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey. *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*. 457-480.

Weiner, N. 2008. Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto. Institut de recherches en politiques publiques. Montréal. [www.irpp.org](http://www.irpp.org)

Wilkinson,L., Peter,T., Chaturvedi, R., 2006. The Short-Term, Medium-Term, and Long-Term Economic Performance of Immigrant Women in Canada and the United States. *Journal of International Migration and Integration* 7,2, 195-217.

Yin, R.K. 2003. *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Inc. Thousand Oaks. 2nd edition.

# Immigrantes négocient les cultures de travail au Canada

Un projet de recherche de l'Université of Windsor

Financé par la Fondation canadienne des relations raciales

Chercheur principal : S. Nombuso Dlamini, Ph.D.

Chercheurs associés : Uzo Anucha, Ph.D., Christopher Clovis, Ph.D., Usha George, Ph.D.,

Coordonnatrice du projet : Rita Haase, Ph.D.

## SOMMAIRE

La recherche portait sur l'examen de la façon dont le capital social et humain accumulé à l'extérieur du Canada par les immigrantes est converti afin de servir dans l'économie canadienne. L'étude a en outre abordé la façon dont le genre et d'autres variables, notamment la race et l'ethnicité servent d'arbitre lors de la conversion du capital social et humain acquis à l'étranger, ce qui joue par conséquent sur l'accès aux possibilités d'emploi des immigrantes. Nous avons mis l'accent sur la recherche des stratégies des femmes qui leur servent à obtenir un emploi et regardé comment ces femmes comprenaient et évaluaient les ressources consacrées à la recherche d'emploi. De plus, nous portions de l'intérêt à leurs expériences canadiennes en matière d'emploi, à savoir, pour l'examen des façons dont ce capital technique et culturel de leur pays d'origine avait façonné ces expériences.

Pour l'étude, nous avons utilisé une méthodologie axée sur trois domaines cruciaux interdépendants. D'abord, nous avons dialogué avec les organismes communautaires s'occupant des immigrantes à divers niveaux de l'implantation. Nous avons tracé le profil de six de ces organismes afin de comprendre les ressources qui sont offertes aux immigrantes recherchant un emploi dans le comté de Windsor-Essex. Un des ces six organismes, Women Enterprise Skills Training, s'occupe spécifiquement des femmes et répond surtout aux besoins des femmes des minorités ethniques; par conséquent, nous avons formé un partenariat avec cet organisme dès le début de la recherche. Au stade suivant de la recherche, nous avons fait 40 entrevues approfondies avec des immigrantes qui étaient au Canada depuis moins de cinq ans et possédaient de l'expérience de travail. Le stade final de la recherche contenait deux forums : dans un se trouvait un sous-ensemble des femmes qui avaient participé aux entrevues approfondies; l'autre comprenait des représentants des six organismes dont nous avons tracé le profil.

Les constatations des profils organisationnels indiquent

que, bien qu'il y ait dans les organismes pour nouveaux venus des capacités pour offrir aux immigrantes un soutien à l'emploi, ce soutien vise surtout les préparatifs de la recherche d'emploi. Les niveaux existants de financement, des critères de financement restreints et l'instabilité du financement (il faut faire une demande à chaque année) font qu'il est difficile pour les organismes de répondre aux besoins existants et nouveaux qui sont uniques à Windsor.

Le stade des entrevues approfondies a permis de tracer un profil détaillé des immigrantes qui y participaient ainsi que d'examiner leurs expériences d'emploi au Canada. Les profils des participantes ont révélé que la majorité des femmes (56,7 %) avaient occupé des postes de professionnelles dans leur pays d'origine et étaient sous-employées à Windsor; par contre, moins d'un quart d'entre elles (24 %) avaient obtenu des postes comparables à ceux qu'elles avaient dans leur pays d'origine.

Les entrevues approfondies ont permis de trouver divers renseignements sur les expériences de migration et d'implantation des participantes. D'abord, si les femmes avaient de la parenté ou des amis au Canada, leurs expériences d'implantation étaient plus positives, car elles pouvaient trouver un endroit où se loger et recevoir rapidement de l'information sur les ressources communautaires et la façon de se mettre en rapport avec leur collectivité culturelle. Toutefois, pour certaines immigrantes et leur famille, les expériences d'implantation avaient été frustrantes parce que leurs attentes et les réalités différaient de l'information qu'elles avaient reçue des représentants gouvernementaux à l'étranger, de la famille et d'amis. Pour ce groupe de participants, les trois tâches centrales de l'implantation - trouver un endroit où loger, suivre des cours d'anglais, trouver un emploi - avaient été plus difficiles qu'elles ne les avaient initialement imaginées.

Les constatations des données des entrevues ont également révélé des faits intéressants sur des expériences des participantes en matière d'emploi au Canada. Pour commencer, il a fallu un an ou davantage avant que beaucoup

d'immigrantes trouvent un emploi. Lorsqu'elles ont trouvé un emploi, il s'agissait alors de travail temporaire et/ou peu rémunéré. Contrairement à ce qu'elles croyaient à propos du rôle qu'allaient jouer les organismes s'occupant d'implantation, trouver un emploi a surtout été le résultat d'une recommandation à l'employeur, provenant d'un ami ou de membres de la famille. Une autre révélation de ces données a été que le niveau d'éducation et de qualifications professionnelles des femmes n'étaient pas la cause de leur embauchage; en fait, les données ont fait ressortir la mesure dans laquelle certaines de ces femmes étaient sous-employées. Les participantes ont révélé que les principaux obstacles à l'emploi étaient la référence que les employeurs faisaient à leur manque d'expérience canadienne de travail, le refus des employeurs de reconnaître les titres de compétences internationaux et le manque de maîtrise de l'anglais. En raison de ces obstacles, les participantes ont décidé de s'inscrire à des établissements d'enseignement supérieurs afin de se requalifier dans leur profession existante ou de changer de profession, avec l'espoir de trouver un emploi.

Des constatations intéressantes sont sorties de la compréhension et de l'utilisation du capital culturel dans le milieu canadien de travail. Toutes les participantes ont dit qu'elles avaient acquis de nouvelles connaissances là où elles avaient travaillé. Elles ont reconnu qu'il y a des différences dans les milieux de travail de leur pays d'origine et du Canada et qu'elles tenteraient d'intégrer ces nouvelles compétences professionnelles afin d'être acceptées au travail au Canada. En dépit de leur désir de s'adapter à la culture du milieu canadien du travail et de l'étudier, toutes les participantes ont révélé qu'elles avaient été victimes de mauvais traitement à leur lieu respectif de travail. Ce traitement inéquitable venait des superviseurs, collègues et, parfois, des clients. Parmi les traitements inéquitables se trouvaient les superviseurs qui criaient contre elles devant les collègues, le manque d'information/formation pour exécuter adéquatement un travail, le congédiement par suite d'une mauvaise réaction de collègues à un superviseur, le harcèlement sexuel, les injures raciales, les mots grossiers ou le fait d'être ignorée. À part une participante, toutes les femmes n'ont pas rapporté l'affaire de traitement inéquitable au travail ou n'ont pas tenté de s'y attaquer surtout par crainte de perdre leur emploi.

Des recommandations découlant des données des entrevues approfondies, des profils organisationnels et des deux forums ont été intégrés afin de produire les propositions de programme suivantes qui pourraient aider à améliorer les résultats de l'emploi pour les immigrantes.

#### **AUX NIVEAUX PROVINCIAL / FÉDÉRAL :**

- Créer des cours de certification à cours terme, subventionnés par le gouvernement, et qui aideraient à accéder plus rapidement à des postes comparables. Créer des cours de cyberapprentissage qui pourraient se donner dans le pays d'origine de la personne.
- Offrir de l'information précise sur le marché du travail et les emplois offerts.
- Mettre sur pied des partenariats avec des associations professionnelles spécifiques (c.-à-d. ingénierie, enseignement, soins infirmiers, etc.).

#### **AU NIVEAU LOCAL :**

- Concevoir des programmes qui insistent sur des relations sociales débouchant sur des expériences d'implantation positives.
- Élaborer des programmes où l'accent est mis sur les réseaux de relations et les occasions d'encadrement pour les immigrantes occupant des postes de professionnelles.
- Mettre sur pied des partenariats avec des associations professionnelles spécifiques (c.-à-d. ingénierie, enseignement, soins infirmiers, etc.).
- Rechercher des partenariats avec nos universités et collèges locaux, afin de concevoir des programmes de formation qui apparieront les compétences des immigrantes et les besoins de main-d'oeuvre.
- Organiser des ateliers pour les immigrantes, où il est question de la façon de gérer avec succès les traitements inéquitables.
- Créer un ombudsman/médiateur tiers devant aider les femmes qui veulent rapporter un traitement inéquitable.

Dans ce qui suit se trouvent des recommandations de planification et de politique qui pourraient aider à améliorer les résultats de l'emploi pour les immigrantes.

#### **AUX NIVEAUX PROVINCIAL/FÉDÉRAL :**

- Fournir du financement pour des programmes consacrés aux immigrantes, qui n'aient pas d'objectif spécifique, afin que les organismes puissent répondre aux besoins nouveaux et uniques du niveau local.
- Améliorer le financement des programmes de subvention salariale, ce qui serait relié à des placements/stages de travail, afin d'encourager les employeurs à embaucher des immigrantes.
- Augmenter le financement des programmes pour les travailleuses autonomes et les microentreprises qui ont réussi dans les pays moins développés.
- Accroître le financement consacré à une formation lin-

guistique et en terminologie professionnelle supérieure.

- Augmenter le financement pour la garde des enfants et envisager les modèles sensibles aux aspects ethniques.
- Encourager les organismes professionnels à améliorer le processus de reconnaissance de l'expérience de travail et des titres professionnels acquis dans les pays d'origine.

**AU NIVEAU LOCAL :**

- Créer un groupe de travail sur l'emploi qui se penche sur les problèmes de l'emploi. La présence d'un groupe de travail pourrait améliorer la communication entre les fournisseurs de services, en ce qui concerne les ressources relatives à l'emploi qui existent ou sont en développement.
- Continuer de rechercher des expériences d'emploi pour les immigrants (mâles et femelles) afin de voir si le ralentissement économique dans le comté de Windsor-Essex et les récents projets annoncés par le gouvernement provincial auront des effets sur les expériences d'emploi des immigrants.

# Immigrant Women Negotiating Canadian Work Cultures

A Research project of the University of Windsor  
Funded by the Canadian Race Relations Foundation  
Principal Investigators: S. Nombuso Dlamini, Ph.D.  
Co-Investigators: Uzo Anucha, Christopher Clovis, Usha George  
Project Coordinator: Rita Haase

## INTRODUCTION

Canada witnessed a massive wave of immigration in the 1990s when more than 200,000 immigrants and refugees arrived annually to Canada. Statistics Canada identifies many of these newcomer Canadians as visible minorities who experience multiple barriers that often limit their access to social, cultural and economic opportunities. The research examined how the social and human capital that these newcomers acquired outside Canada gets converted for use in the Canadian economy. The study further examined how gender and other variables such as race/ethnicity mediate the conversion of foreign-acquired social and human capital, thus influencing access to employment opportunities for immigrant women.

This study is informed by an anti-racism framework that locates experiences of racism at the individual, systemic, and cultural levels, therefore, the investigations considered these multiple sites of struggle. The research team included multidisciplinary academic researchers working collaboratively with key stakeholders who impact and/or implement policies and practices that are informed by multiple research, including the findings of this study. The study was conducted in the Windsor/Essex region, an area that Census Canada Data names as the second fastest-growing community in Ontario after Toronto and as having Canada's fourth largest proportion of foreign-born residents after Toronto, Vancouver and Hamilton. Situated in South Western Ontario, Canada, Windsor is also a border city next door to Detroit.

## RESEARCH OBJECTIVES AND QUESTIONS

This study accomplished the following objectives and addressed the subsequent questions:

- 1- Examined how social and human capital acquired outside Canada is converted for use in the Canadian economy. Specific questions for this objective included: what kind of qualifications do immigrant women bring from their homes of origin? How do these qualifications translate into the Canadian job system? How do women understand the re-qualification process and what challenge does it pose for them?
- 2- Examined how gender and other variables such as race/ethnicity, mediate the conversion of foreign acquired social and human capital, thus influencing access to employment opportunities for immigrant women. Questions for this objective included: what are women's experiences in their efforts to secure jobs in Canada? How do women immigrants of color deal with being victimized by racial minority status in a white dominant environment? What factors facilitate or hinder immigrant women's success at work? What strategies do these women use to negotiate the Canadian work culture and to deal with instances of cultural and/or racial discrimination? How do women deal with unemployment and what is the cost of this to the Canadian economy?
- 3- Identified elements of culturally sensitive policy-making and enactment in work places consequently leading to the development of relevant economic strategies. Specific questions here included: What policies assist immigrant women to deal with cultural and racial issues in their work places? What other resources assist women in dealing with cultural and racial experiences at work? What kinds of rules would these women like to see being implemented so as to help address unfair treatment in the work place? How can these rules be used to formulate culturally sensitive policies?
- 4- Contributed to research that better represent immigrants' women lives. A specific question here is: What research methodologies have been able to capture and represent the range of experiences of immigrant women in the Canadian work force?

## LITERATURE REVIEW

### BARRIERS TO EMPLOYMENT

The recent growth in Canadian population is a result of the increase in immigration. As well, recent statistics demonstrate that between 1996- 2001, the racialized population significantly increased from 2.9% to 24.6% of the Canadian population (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). In 1993, immigration policies shifted and there was an emphasis on economic and skilled immigrants; therefore, over time, immigrants to Canada have been more educated. Also, while the vast number of immigrants that arrived in Canada in the 1960s and 70s were from Europe, over the past two decades, the majority of immigrants are from countries in East, South, and West Asia and some are from the African continent. Whereas European immigrants did not find as many barriers to finding employment, literature suggests this is not the case for more recent immigrants. That is, even though the immigrants who arrived in the 90s and 2000s are more highly educated than those in the past, they face barriers to employment.

Differences in employment patterns between old and recent immigrants occur despite the fact that reasons for migrating to Canada have really not changed over time. Some of the common reasons remain: 1) better way of life; 2) better education for their children; and 3) new opportunities (Skills for Change, 1999). Nonetheless, a study conducted by Skills for Change (1999) indicates that many immigrants' dreams do not come to fruition with 71% of the participants who reported that they were economically worse off or the same since they came to Canada.

The most recent analysis of data by Statistics Canada supports the 1999 Skills for Change report. Additionally, Picot, Hou & Coulombe's (2007) examination of low income rates found that immigrants arriving after 2000 were experiencing higher rates of low income although they were more skilled and highly educated. In 2004, low income rates showed some decrease overall for immigrants but not for immigrants from Africa and East Asia who were still experiencing higher low income. Comparisons of low income rates between recent immigrants and Canadian born residents showed the highest gap was for those with a university education demonstrating that education is not a facilitator in exiting low income. On the positive, the study also examined exits from low income and noted that those immigrants that exited low income tended to remain out of low income in subsequent years (Picot, Hou & Coulombe, 2007).

### CHALLENGES IN EXITING LOW INCOME

Although previously, immigrants tended to minimize the gap in earnings the longer they were in Canada, recent research indicates that the period over which they reach comparable earnings is increasing (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). Finally, the analysis of this 2000 Statistics Canada data also showed that more immigrants, approximately one-third, were still experiencing low income after three years of arriving (2001-2003). Based on the same data from 2000, immigrants from Asia were said to experience the highest share of entering immigrants in to chronic low income (Picot, Hou & Coulombe, 2007).

### RACIALIZED WORKERS AND UNEMPLOYMENT

Due to immigration growth patterns, there are now more racialized persons in the work force including men and women working full-time (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). Ontario had the highest percentage of racialized persons of working age according to the 2001 Census. Although there are more racialized people in the work force they are still experiencing income gaps and higher rates of unemployment. Unemployment rates for racialized groups were 12.6% compared to 6.7% for the total population (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). Two groups at the extremes of the education continuum are experiencing these gaps: university educated persons and those without post secondary education. Frenette and Morissette (2003) identified that low income rates of recent immigrants with less than high school education increased by 24%, 50% for those with a high school education and 66% for recent immigrants who are university educated. Thus education is not facilitating access to the labour market nor mobility into higher positions once they have been in the labour market (Teelucksingh & Galabuzi, 2005).

### GENDER DIFFERENCES IN EMPLOYMENT

Studies have also shown that there also exist employment differences for men and women. While there are more racialized women than men in the labour force, women are found in greater numbers in the lower income brackets. Additionally, jobs such as clerical and sales positions are twice more likely to be filled by a racialized female than a racialized male. The income gap between racialized and non-racialized women has been shrinking. Earnings of female recent immigrants have rose but

still by less than other females working full-time (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). At the same time, in racialized female-led families, more earners are contributing to the household earnings. A study in the U.S. of recent Asian immigrants noted that Asian females tended to be unemployed or underemployed compared to males who were mainly underemployed (De Jong & Madamba, 2001).

When compared to their careers in their home country many, immigrants experienced a drop in status and this was especially true for women (Basran & Zong, 1999). Salaff and Greve (2004) studied 50 professional couples regarding their employment status. Of the 50 couples, 23 had lost job status compared to the careers they held in their home countries and for women the drop was more significant than for their husbands. It was suggested that Canada values women's education and work experience differently than their male counterparts. These differences are attributed to the institutional and professional systems in Canada. As a result, Couton (2002) describes that the percentage of recent immigrant women in professional occupations wanting to work in their profession has been decreasing from 40% in the 80's to 25% in 2000.

## **DISCRIMINATION IN THE LABOUR MARKET**

Since many studies have demonstrated that recent immigrants are more highly skilled and educated but still have difficulties accessing employment, there must be other barriers that impede success in the labour market. Teelucksingh & Galabuzi (2005) suggest that there are attitudinal barriers among employers including a belief that immigrants from certain countries are not as competent and also that the education systems in these countries do not equate with Canadian standards. Couton (2002) points out that discrimination in the work place is both intended and unintended and can be a result of lack of information, apprehension or prejudice. One of the reasons for declining entry earnings of recent immigrants is that their foreign work experience is not being valued as highly (Aydemir & Skuterud, 2005).

Communication issues are also identified as a barrier. Many recent immigrants arrive from countries where they are not necessarily exposed to English, their English language proficiency is lower and they still tend to speak their mother tongue in the home. Beiser (1999) identified that language proficiency was a predictor of employability and occupational mobility. In refugee families, men and women were shown to learn English at the same rate in the first 3 years; however, men continue to improve their skills after that time while women tended to be more isolated in the home and were not able to secure employment, thus their opportunities to practice English were limited (Beiser & Hou, 2000). This same study stressed that participation in English as a Second Language classes was of real benefit to women because they also were able to develop linkages and social contacts.

## **THE DOUBLE DISADVANTAGE**

The most significant barriers to employment for immigrants has been referred to as a "double disadvantage" in that employers and professional regulatory bodies do not readily recognize foreign credentials and work experience coupled with the requirement to have Canadian work experience. Those immigrants who worked in joint venture companies with some exposure to North American standards fared better in having their work experience acknowledged and thus obtaining employment. Some immigrants have identified that the requirement for Canadian experience is often unrelated to the competencies of the position for which they are applying (Teelucksingh & Galabuzi, 2005). It also appears that the more education/credentials an immigrant has the harder it will be for them to find comparable employment (Li, 2001). Finally those immigrants that choose to have their credentials recognized, especially those in regulated professions, experience other barriers such as the exam or certification costs and limited internship positions through which to gain employment experience.

The literature demonstrates that racialized populations are increasing and the number in the workforce is also growing. However the literature also suggests the problem of accessing employment for immigrants remains complex. Immigrants are working in lower paying, temporary positions and do not experience promotions to higher paying positions. Traditional thinking that more education improves the likelihood of obtaining employment is not the case for immigrants. In fact, the literature suggests the opposite is true and immigrants with higher education experience more difficulties entering the work force and often are underemployed. Women experiencing the above dynamics however experience additional barriers due to their gender. Differences in work systems (between their home country and Canada) and lower English proficiency are two major barriers that influence women's success in accessing employment.

## **METHODOLOGY**

### **STAGE 1: ENGAGING THE COMMUNITY**

The research began by holding a community forum that brought together stakeholders from immigrant centers in the Windsor Essex area (see Appendix 1). At the time of applying for funding, Women's Enterprise Skills Training (WEST) had agreed to be the key community partner in the research; therefore, WEST played an important role in inviting other community organizations to the forum. Ethnic and faith-based organizations were also invited to participate. As well, we made several calls to individuals that know the Windsor immigrant and ethnic communities intimately asking for suggestions of names that were appropriate for inclusion. Through word of the mouth, we were also able to get information about informal new comer groups that operated from their homes, which, however, were considered a viable source of support for new immigrants, especially those from African countries. We also reviewed existing documents about the Windsor community. We kept expanding our directory as we came across new groups or names of individuals. From this directory, we selected about 30 individuals to invite to a community forum on Immigrant Women that was held early on in the project. The forum was very well attended and drew about 30 participants from the community and 3 participants from the University of Windsor. All attendees were provided with a resource package that included information about the research project as well as valuable resources on immigrant women.

The forum began with a PowerPoint presentation (see Appendix 2) by the research team that outlined 1) the goals of the study 2) the proposed methodology and 3) different ways for community members to get involved and provide feedback that would shape the research process over the 14-month period of the study. The community forum also provided attendees the opportunity to discuss issues related to the research objectives or methodology. There were many lively and thoughtful discussions. Yet even at this early stage, discussions about women's struggles to secure jobs became the focal point of discussion. Focus group participants were excited about the study and asked questions of involvement, selection criteria for participants, and began to talk about ways in which community organizations could work together to facilitate employment opportunities for immigrant women. Many of the issues raised at the forum were discussed by the project team in constructing interview questions.

### **STAGE 2 (PART ONE): ORGANIZATIONAL PROFILES**

The second stage of the research project involved constructing organizational profiles for six organizations that provide services specifically to women in Windsor-Essex County. These organizational profiles provide an understanding of the main services that are resourceful to immigrant women, especially in their job search. From these organizations a map of strategies used for job search was obtained. As well, from the partner organization, WEST, we were able to get a picture of the percentage of women mostly likely to secure employment because of, or through accessing the organization's programs.

The interviews were conducted using an interview guide, (see Appendix 3) which focused on teasing out the following facts: origins and development of the organization (in terms of historical and community context, longevity and sustainability), membership of service users (why people join, and exclusivity), institutional capacity (in terms of leadership, participation, and organizational culture), and services to women.

The interviews were conducted face to face by a research assistant and audio-taped with the permission of the interviewee. In addition to audio taping the interviews, the research assistant took copious notes during the interview. The selection of the interviewee for the organizational profile interview was usually the person who knew the most of the workings of the organization - history, structure, administration, membership and any partnerships with other organizations. This was usually the Executive Director or President of the organization. The interviewee was sent a copy of the interview guide prior to the interview to acquaint them with the questions. The interviews were approximately one and half hour long.

### **STAGE 2 (PART TWO): RESEARCH CAPACITY BUILDING**

Simultaneous with the construction of organizational profiles were activities conducted with WEST, our partner organization. Here, the project coordinator spent a third of her hours each week performing project related tasks at WEST. These included

examining the records of WEST former clients in order to come up with a list of potential research participants, and from this list, make phone calls to recruit and set up in-depth interview schedules.

In addition to performing project related tasks, the research coordinator used her research skills to assist WEST with ways to create a laudable and useable clientele and access-service data base that would make it possible for the organization to have useable records for its clients. Also this data base could be used for assessing the success of programs, identifying areas that need strengthening or modification, and providing a full picture of the general day to day activities of the organization. At the end of her term with WEST the research coordinator wrote a report, which was submitted to the organization. (see Appendix 4)

### **STAGE 3: IN-DEPTH-INTERVIEWS**

In the third stage we conducted forty in-depth interviews with immigrant women from Windsor. The selection of immigrant women was purposive (Ristock, 1996), because we focused on documenting the experiences of those women who had Canadian work experience that is, in our selection process, we were interested in women who had first-hand Canadian work experiences and could comment on cultural and race related issues in the work place. As well, we were interested in hearing from these women the resources and strategies they utilized in their job search.

The in-depth interviews focused on three areas. (see Appendix 5) The first area captured the women's life histories, offering insight into their work lives in their respective homelands, thus, talking about their homeland based cultural capital. The second area focused on job search and work culture negotiation. The third area focused on Canadian work culture. In this area, focus questions encouraged the women to relate ways of participation in the Canadian work space, and to talk about old and new skills they use in order to cope with Canadian work cultures and to deal with cultural differences and other related challenges that may have resulted in unfair treatment.

The in-depths interviews were conducted by two research assistants were themselves recent women immigrants to Canada (Kabita Karki and Heba Elmoslimanye) who were trained by the research team on interviewing skills. Both women were familiar with and involved in the community organizations, and had been referred to the research team as potential community researchers by our partnering organization, WEST. The research team felt it was important to use women who had similar experiences of migration and job search as those of the interviewees. As literature indicates, this would help bridge the gap between interviewers and research participants and would facilitate trust and comfort necessary for this methodology to be effective (Creswell, 2001).

**Interviewing Procedures:** Interviews were conducted using an interview guide (Appendix 5). The interview guide included several questions and prompts around the following headings: migration history, job search, social capital including cultural congruency, and work experiences. Participants were given the opportunity to choose the location of the interview as well as the time most convenient for them. The flexibility on the location of the interviews contributed to creating a trusting environment for the women. The interviews lasted for an hour on average.

**Analysis, Validity and Credibility of Data:** The interviews were taped with the consent of the women, transcribed verbatim and analyzed using the process outlined by McCracken (1988). All necessary precautions were taken to ensure the trustworthiness and credibility (Lincoln, 1995; Seale, 1999) of the data such as detailed notes, audit trails and thick descriptions to ensure transferability. Quotes and descriptions to guarantee conformability and dependability are used to support all findings (Lincoln, 1995). Member checking was carried out to ensure the credibility of the data. Each woman was mailed a copy of her transcript as well as the emerging themes from the preliminary analyses. They were provided the opportunity to correct any misinterpretations by phone or by requesting a second interview.

### **STAGE 4: FOCUS GROUPS**

In the fourth stage of the research we conducted two focus group meetings. (see Appendix 6 and 7) The first focus group brought together participants who had participated in the in-depth interview stage and had indicated that if contacted, they will be interested in being part of a group that discusses the preliminary findings (see Appendix 8). This forum was also profiled

in the Windsor Star. In addition, members from newcomer serving organization that we had profiled during the second stage of the research were invited to participate. The findings were presented using power point, each finding was listed under the questions asked, after which forum participants took turns discussing the finding.

The second focus group meeting was designed to give newcomer serving organizations, especially those involved in employment programs, the opportunity to reflect on the findings and to use them to make recommendations as well as formulate strategies that would enhance fruitful job search activities and assist employed immigrant women deal with workplace challenges including unfair treatment.

#### **STAGE 5: DEVELOPMENT OF CONCEPTUAL FRAMEWORK**

The findings from the triangular-based approach; that is, from focus group meetings, in-depth interviews, and organizational profiles have been integrated and used to develop a framework that delineates the creation of appropriate strategies used by immigrant women to secure employment as well as negotiate the Canadian work space. This framework has also been used to identify possible leverage points where policy at the individual and organizational levels can intervene to facilitate employment opportunities. Originally, we had also thought that this framework would have been used to design relevant training manuals to use in stage six of the project: teaching women how to advocate for themselves. However, in consultation with the profiled organizations, and with our key community partner, WEST, the sixth stage of the research was condensed and accommodated within the focus groups. We also found that these community organizations are already providing counselling and advocacy tools within their employment programs, therefore, it was determined that additional resources were not necessary.

## A DESCRIPTION OF IMMIGRANT WOMEN IN THE WINDSOR CENSUS METROPOLITAN AREA

The Windsor Census Metropolitan Area (CMA) is a larger geographic region than the municipality of Windsor alone and includes the two largest municipalities in the county, LaSalle and Tecumseh. The total immigrant population of the Windsor CMA is 67,875 of which 34,655 are female. Population growth of 7% for the Windsor CMA has been attributed to immigration not birth. The Windsor CMA is also identified as having the 4th largest foreign born population after Vancouver, Toronto, and Hamilton; where Vancouver and Toronto are the two major landing centers in Canada.

### Number of Female Immigrants

Currently there are a total of 34,655 female immigrants and 29,120 are over the age of 25 years and 21,700 are within the prime employment age range of 25-64 years. This group represents 32% of the total immigrant population (males and females). The majority (21%) of female immigrants arrived in the period 1996-2001; 35% arrived in 1991-2001. Table 1 identifies the female immigrant population by age, 15 + years

**Table 1: Number of female immigrants (15+), Windsor CMA**

Age Range (in years)	# of female immigrants
15 - 24	2830
25 - 44	11,100
45 - 64	10,580
65 - 74	3,855
75 +	3565
<b>Total</b>	<b>31,930</b>

### Female Immigrants by Geographic Region

Immigrant women have come from all geographic regions,, however the majority of women (25 - 64) have come from areas of Europe (46%), followed by Asia (32%), United States (11.2%), Central/South America (3.8%), Africa (3.6%), Caribbean/Bermuda (2.0%), and, Oceania (.4%). Within Europe, the majority of female immigrants are from Southern Europe. The largest population of female immigrants from Asia is from areas of West Asia/Middle East. Overall, these groups of female immigrants from West or Middle Eastern Asia constitute 37% of Asian immigrants.

**Table 2: Breakdown of female immigrants, 25-64 years, by geographic region**

	# female immigrants (25-64 years)	% of total female immigrant population (25-64 years)
Europe	10,080	46.0
Asia	7015	32.0
United States	2440	11.2
Central/South America	845	3.8
Africa	800	3.6
Caribbean/Bermuda	415	2.0
Oceania	85	0.4

### Marital Status

Marital status is based on the female population 15+ years. The majority of female immigrants are legally married (64%). The number of single females (never married) and the number of female immigrants that are widowed are almost equal at 4405 and 4285 respectively. A small percentage of female immigrants are divorced (5.7%) and an even smaller percentage is separated (2.5%).

### Education Status

Education status is based on the female population 15+ years. By far, the largest number of female immigrants has less than a high school education; 11,105 or 35% do not have a high school diploma. Almost as many female immigrants hold a

University degree as those who hold a high school diploma. In comparison to female non-immigrants, there are a greater percentage of female immigrants with less than a high school education. More Canadian born females choose a college education compared to female immigrants. However, where the patterns related to a University education are examined, it is noted that a greater percentage of female immigrants hold a University degree compared to Canadian born females. Female immigrants are pursuing University education in the following fields ranked in order of highest to lowest: Commerce/Management/Business Administration, Health professions and technologies, Educational/Recreational/Counselling services, and, Social sciences and related fields.

**Table 3: Comparison of female immigrants and Canadian born females, 15+ years, by highest level of schooling (2001)**

	Canadian born	%	Immigrant	%
Total	91,870		31,935	
< High school	25,800	28.0	11,105	35.0
High school only	17,065	18.5	5,385	17.0
College	16,845	18.0	3,715	12.0
University	12,690	14.0	5,400	17.0

### Employment status

Employment status for female immigrants is based on labour force activity for those 15 years and over in the year 2000. Labour force activity is both the number of people considered in the labour force as well as the number of people not in the labour force. Of the 31,935 female immigrants (15+ years), 14,965 female immigrants were in the labour force and 16,970 were not employed. The unemployment rate for female immigrants (15 + years) was 10.1 compared to the rate of 5.8 for Canadian born females. Even though there were 14,965 female immigrants working, they were not necessarily working full year/full time; only 7,770 women worked full time while 7,545 worked part year/part time. Less than half the female immigrants were working however some were working in jobs with sufficient pay as the average employment income for female immigrants was slightly higher than the average employment income for Canadian born females.

**Table 4: Summary of labour force statistics for immigrant women**

	Female immigrants (15+)	%
Total female immigrants	31,935	
In labour force	14,965	46.8
Not in labour force	16,970	53.1
Working full-time	7,770	52%
Unemployment rate - 2001 Female immigrants	10.1	
Unemployment rate - 2001 Female non-immigrants	5.1	

### Total Income Status

A variety of income indicators provide a profile of female immigrants in relation to their income including: # female immigrants by income range, average income, median income and low income rates (families and singles). The percentage of female immigrants with income < \$20,000 is 59% compared to 51% for female non-immigrants. Both average income and median income for female immigrants are below the incomes for female non-immigrants. Low income rates also indicate a much higher rate for low income - families (immigrants) compared to the non-immigrant population.

**Table 5: Comparison of female immigrants and Canadian born females (15+ years), selection of income characteristics**

Income characteristics	% female immigrants (15+)	% Canadian born females (15+)
Total with income	28,435	86,230
Under \$5000	15	14
\$5000 - \$9999	14	12
\$10,000 - \$19,999	30	25
\$20,000 - \$29,999	15	16
\$30,000 - \$39,999	10	14
\$40,000 - \$49,999	6	8
\$50,000 - \$59,999	4	5
\$60,000 and over	5	7
Average income	22,292	24,548
Median income	15,732	19,360
Low income - families	17.4	9.4
Low income - singles	44.7	37.3

**FINDINGS: ORGANIZATIONAL PROFILES**

The purpose of completing organizational profiles was to assist in understanding the resources that are available for immigrant women pursuing employment opportunities in Windsor-Essex County. Although not originally detailed in the research methodology, the organizational profiles also further engaged the community in the research process through providing opportunity for organizations to meet and share their experiences as well as identify challenges they have observed about job-seek activities of immigrant women.

A total of six organizational profiles were completed; five were of newcomer organizations and one was an organization that provides pre and post-natal education and support to women. This organization was chosen because they are mainly serving immigrant women. Of the five newcomer organizations, three provide services specifically for women and are oriented toward employment support. The remaining two newcomer organizations provide a variety of services to men and women of which employment is but one component of the services to immigrants.

The interviews sought to obtain information in the following areas: 1) nature of services; 2) services specific to immigrant women; 3) employment services; 4) programming concerns related to immigrant women; 5) organizational structures; and, 6) funding. The next section will present the findings according to the above themes.

**Nature of services**

Five of the six organizations are newcomer organizations of which 2 specifically target services for women. A variety of services are provided including: language instruction (LINC), settlement, employment, child-minding, refugee assistance, and specialized programs. The LINC program is a core function for many of the agencies and this program also affords the opportunity to provide a child-minding service. Agencies also have lead roles in other supports, for example, the Windsor Y Newcomer's program has the lead for settlement services and the Multicultural Council is the provider for the Resettlement Assistance Program (RAP), HOST program and Violence against Women Prevention Services.

All the newcomer organizations provide some employment services although some organizations provide more comprehensive services depending upon whether they have been funded for these supports. At minimum organizations provide job club programs that involve resume preparation, interviewing skills and job searching skills. The Windsor Y Newcomer Program also provides occupational terminology training.

Building Blocks for Better Babies is a pre and post natal service for low income women that provides education regarding

healthy lifestyles, growth and development of infants, and parenting skills. Prenatal vitamins and food gift certificates are provided. Although the service is available to any women, the majority of women are immigrants.

### **Services specific to immigrant women**

Windsor Women Working with Immigrant Women (W5) and Women's Enterprise Skills Training (WEST) are agencies that focus their supports specifically to the employment needs of immigrant women. W5 and WEST provide comprehensive employment programs including employment preparation, extensive computer training, job searching and volunteer/job placement. W5 also provides the "Investing in Women's Futures" and Women's Circle programs.

Organizations were also asked to describe any "programs to celebrate" and these were often innovative services that are specific to women. Examples that were provided include: a culturally sensitive swimming program for women (Windsor Y), ready-to-work clothing exchange, WOHIS certification and First Aid/CPR certification (WEST).

### **Programming concerns and challenges**

Concerns were generally expressed in relation to the experiences of immigrant women and included: lack of Canadian work experience, limited social networks, and, trafficking of women and children.

Other concerns related to the delivery of programs and included: differences in expectations regarding pregnancy, infant development and parenting between home country and Canada, being able to appropriately recognize immigrant women who are professionals, ability to provide counselling services, and, addressing the variations in employment readiness.

Funding challenges were expressed by most organizations including that funding was programmatic and restricted the development of integrated programs and inadequate funding to meet the variety of needs

### **Organizational structures**

Five of the six organizations are not-for-profit charitable organizations governed by a volunteer Board of Directors. The pre and post-natal program is a project of the University of Windsor, School of Nursing and does not have a Board structure.

The staff structures are relatively small given the multitude of services that are provided by the organization. In addition to the volunteers that are members of the Board of Directors, these organizations also incorporate significant volunteers in the provision of the services.

### **Funding**

All of the organizations are multi-funded usually relying on one major funding source; although often the funding from the major source is not annualized and must be applied for each year. Other funding is a mix of grants from a variety of sources including, Federal and Provincial Ministries as well as the City of Windsor. Five of the six organizations also rely on annual fundraising activities to subsidize the organization's services from year to year.

### **Summary**

A range of supports and specifically employment services are available for immigrant women in the municipality of Windsor. However, unstable or restricted funding is a major challenge that affects the ability to provide comprehensive employment supports and to shift resources to meet changing or emerging needs.

## FINDINGS: IN-DEPTH INTERVIEWS

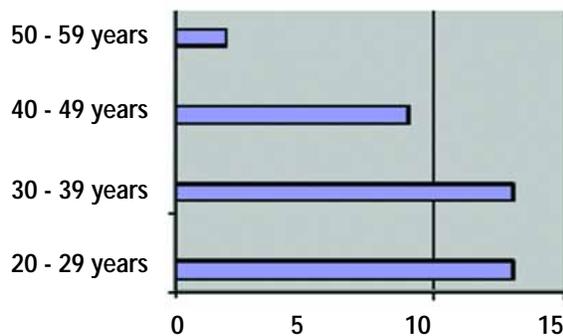
This section of the report presents findings from the 37 in-depth interviews that were conducted with immigrant women. Women from five geographic regions were represented among the interviewees including: Africa (3), Asia (18), East Europe (6), Middle East (8), and South America (2). The region of Asia included women from East (9), South (8) and West Asia (1). The majority of the women were married (32), 4 were single and one woman was divorced/separated.

**Figure 1: Geographic Representation of immigrant women participants in study**



The immigrant women that were interviewed were mainly in the prime employment years ranging in age from 22 years to 54 years. Figure 1 below illustrates the age ranges of the women interviewed.

**Figure 2: Age of immigrant women by range**



According to the eligibility criteria, the women were to be currently employed and have at minimum 2 years Canadian work experience. One woman had been working at the time of arranging an interview; however, by the time the interview took place, she had lost her job, therefore, unemployed. Of the 37 women, 9 were identified as working in positions in Canada that were the same as their positions in their home country. Three (3) women were working in positions in Canada that would be considered related to their employment/professions in their home country including a lawyer now working as a law office assistant, a nurse providing respite care and a teacher working as a day care assistant. Table 6 below illustrates the positions of the 9 women who are currently employed.

**Table 6: Job congruent employment positions of participants**

Employment/profession in home country	Current employment position
ESL teacher	ESL teacher
Business management	Real estate manager
ECE teacher	Day care supervisor
Microbiology lab technician	Microbiology lab technician
Social worker	Residential counsellor domestic violence shelter
Teacher	Teacher
Accounting	Accounting
Computer science	IT consultant
Linguistics	Researcher - Linguistics

Twenty-one (21) immigrant women were working but in positions where they were under-employed. Four women had not been employed in their home country but were now employed in Canada: one woman was a settlement counsellor; two were in factory positions, and, another worked in a restaurant. Table 7 illustrates the extent of under-employment among these women.

**Table 7: Employment status of study participants**

Employment/profession in home country	Current employment position
Accountant	Waitress
Agriculturalist	Picking mushrooms
Bank clerk/accounts payable	Cook
Bank officer	Sushi maker
Business interpreter	Factory
Chemical engineer	Cleaning/customer service
Computer programmer	Sales/factory work
Graphic designer	Store management
Hospitality management	Day care attendant
MBA/accounting	Cleaning
Nurse	Currently unemployed
Pharmacy Diploma/teacher	Factory
Physician	Program coordinator
Radiography	Caregiver
Teacher	Not employed
Teacher (4)	Salesperson- Costco, factory, Research work - temporary, settlement counsellor
Telecommunications engineer	Factory
University professor (2)	Day care supervisor-supply, Program assistant

The findings from the in-depth interviews are presented in this report according to the following themes that were explored during the interviews:

- 1- Migration and settlement: Can you tell me about the people who were most resourceful in helping you settle in Windsor?
- 2- Employment and Social Status: Can you tell me in detail how you found your current job? Have you ever been put in a situation where you had to borrow money to buy food for your family, or has there been situations where you were financially stressed and had to seek outside help?
- 3- Cultural capital: what are some of the things you did in your previous job that have helped you in the current job?
- 4- Work Experience - Culture and unfair treatment: Can you tell me how you think your culture is appreciated in Canadian society; what do you think about women working outside the home; can you tell me in detail about some of the things in your culture that have helped you navigate Canadian work life?

## **MIGRATION AND SETTLEMENT**

### **Relationship of migration/settlement experience to work**

While the study focus was to find out strategies for securing jobs and work place experiences, it was important to begin the interviews by examining reasons for migrating to Canada and settlement experiences. Interview data indicate that settlement experiences were not uniform, rather, they were very individual and both positive and negative experiences were

expressed. Some women expressed positive settlement experiences because of the support they received from friends and families upon arrival. The support often included a temporary place to stay, introducing them to agencies that provide English classes, finding a permanent home and connecting them with their cultural community.

*"It has been an experience so far, different from what we have back home. We learned many things, of course our friends helped us a lot in providing information and especially getting to know some organizations, helped us a lot in having a general view of the Canadian life as it is."*

Other women, however, pointed to the struggles they faced because of lack of information or misinformation they had received before migrating. For this group of women, the experience of migrating had been long and arduous. Also, their expectations had been high because of misinformation they had received from people from the country of migration. They mentioned that sometimes people who have migrated and have problems, for example, with finding employment, do not provide this information to aspiring migrants in their countries of origin. Other women noted that the embassies overseas also contribute to these high expectations by glorifying the opportunities that Canada will avail to them. The result of this misinformation makes others think that the migration and settlement processes will be easy. The following quote demonstrates this dynamic:

*"Yeah, everything is fine but nobody says well in the beginning it's a little bit difficult and, you know, probably because they don't want to discourage the others and portray him or herself in a bad light"*

Yet for some women, migration and settlement experiences could not be expressed in binary opposites of simply good or bad; they were a double bind in which the good and bad came together. As one woman put it,

*"Migration, one way is good because you came and you have a good life but another way you are far from your family, if you heard someone is sick, if you heard somebody has died, it's like oh my gosh, it is really hard, you can't go back, you know"*

In discussing migration experiences women identified several reasons, which included having family and friends who have already migrated to Canada, opportunities for better education and employment, better opportunities for their children, and, opportunity to live in a peaceful country. The following quote is illustrative of the multiple reasons a family can have for migrating:

*"I like this country and it's comforting, for a better life, your education, your career and your kid's education. So the reason I decided to go to Canada, like my husband and I decided to go to Canada because it is a peaceful country and more multi-cultural people live here"*

Another frequently mentioned reason for settling specifically in Windsor was its close proximity to the United States and particularly to Michigan where many women had families.

*"Canada is an issue and Windsor is another issue. It is closer because my family lives in Michigan, so it's closer to them and I got more opportunities, but Windsor is close to Michigan"*

Women identified three tasks central to their settlement and these were: finding a place to live; taking English classes, and, finding employment. Women experienced poor living arrangements immediately upon arrival however they began to look for better living conditions almost immediately. Interview data reveals that by far, the most frustrating task was trying to find employment, especially employment consistent with their education or prior occupation. Some of the women in the study expressed a positive outlook towards the job hunt struggle often articulating that it was necessary to "take any job" and then make a plan to work towards a better position.

*"If you don't find a job in your field then you search, you can find a part-time in a Tim Horton or anywhere at \$7.00 and then meanwhile just plan your timing and then start at that time your career job."*

## EMPLOYMENT AND SOCIAL STATUS

### Job search

The discussion about job search strategies and experiences were loaded with articulations of the challenges and frustrations that participants had faced. In these discussions, participants divulged that they understood that it takes time to find employment upon migrating; however, for some, it had taken them over a year to secure employment. Accordingly, such lengthy periods of job search forced many participants to take any type of job that was offered to them, regardless of educational and/professional qualifications. This quote highlights this dynamic.

*"Actually I send many resumes to agencies and I just got one response, maybe my resume isn't good. I'm very happy when I get there I go to the agency for an interview; the clerk told me it is kind of a labour job. I'm so happy because anyhow I want to work. You know since I came to Canada I haven't worked for more than one year, so I'm happy."*

The inability to find employment led to frustration particularly when the participant had the job qualifications but was continually not successful. The major reason participants felt they were not successful in finding employment was due to their English proficiency. The woman describes the difficulties with learning the English language,

*"Yeah when I came I thought all the doors would be open, we knew English but we didn't know how to speak but when I came here it was very, very different."*

The other frustrating experience was to be told that "you need Canadian experience" to secure a position. The following quote describes a common occurrence for participants,

*"Like when I put my resume, of course I didn't have experience because I am new here in Canada, they asked me before, you have experience. I said no because I am here just four months, oh, you know its difficult we need (Canadian) experience to work, okay...Its not important that you have it in another country, they mean here in Canada."*

Sometimes to address these situations participants volunteered and in some cases the volunteering led to employment. In other cases, participants did not find that volunteering assisted them to find work.

Interview data shows that participants were resourceful in their job search. They used newspapers, internet, attended programs at newcomer agencies, registered with employment agencies, volunteered and spoke with friends and family.

*"I am very resourceful, I just research and ask people and call them and meet with them and ask the questions...I think there was a time when I had prepared my resume and had forwarded it to all the temporary agencies."*

Participants identified that employment programs in newcomer agencies were especially helpful in developing a resume and writing cover letters and sometimes they were able to assist in finding actual work.

*"I used (newcomer organization) actually all of them, if I needed anything they will help me, they helped me do my resume, they helped me find this job, they talked with them to arrange an appointment with the manager so actually they did everything for me."*

Discussions about job search also disclosed that to many participants, employment agencies were new and foreign institutions; therefore, they needed time to acquaint themselves with them. These discussions further revealed that that many women obtained temporary jobs that often did not result in permanent employment. Overall, very few of the participants interviewed had worked in one position on a long-term basis.

### Job Congruency

Interview data expose that the majority of participants were not working in positions equivalent to those that they held in their home countries. Some participants secured positions that were similar or related to prior jobs; however, they were working for low wages. Volunteering in positions that were related to their areas of qualification often helped participants secure jobs. For example, woman who may have worked as a physician may volunteer in a nursing home; ultimately, this

would lead to the woman securing a job in a hospital as a nursing aid.

Of the 37 women, 9 were identified as working in positions in Canada that were the same as those they held in their countries of origin. Three women were working in positions in Canada that would be considered related to their employment/professions in their home countries. These include a lawyer now working as a law office assistant, a nurse providing respite care and a teacher working as a day care assistant. Twenty-one (21) immigrant women were working in positions where they were under-employed. Four women had not been employed in their home countries but were now employed in Canada. One of these women was a settlement counsellor, two were in factory positions and one was working in a restaurant.

### **Job Re-qualification**

Women participants such as physicians and engineers who migrated to Canada with professional mentioned that they found the process to have foreign credentials accepted long and often expensive. They stated that in instances where qualifications were accepted, foreign work experience was not; therefore, in cases where they secured jobs in their professional areas, they had to start at an entry level position. As a result, some participants chose to return to school to change carriers.

*"I am not working in my area of training or education directly because if I was to look at my medical degree, what I'm doing here has nothing to do with it. You have to have a license to work here and that's such a long procedure that really scares you off."*

Enrolling in higher education, through Canadian colleges and Universities was the main strategy used by women to change the course of their employment experience.

*"This is my idea. If my husband was working I wanted to go back immediately to school, even for my profession maybe it will be harder or takes more years, but I will change the career to take a course at the college, one year or two and I think I will find a job."*

### **CULTURAL CAPITAL**

#### **TRANSFER OF CULTURAL AND TECHNICAL KNOWLEDGE**

There were some women that were successful in obtaining employment in Canada and therefore had the opportunity to transfer their skills to the new job experience. Furthermore, other women were able to find employment in related fields and in these situations they identified that they were able to transfer some of their skills to the new work situation.

In terms of cultural capital there were participants that noted the importance of having a network of family and friends who were able to refer you for employment or at minimum to introduce you to newcomer and employment agencies. Many women had secured job positions through the referral of a friend.

*"I got job from my friend. Yeah my friend introduced me because he work at this company before and he told me they need people and introduced me to the boss, so I got the interview then I got the job."*

Other participants expressed that one of their strategies to seek employment was to develop a network by getting out of the house, meeting new people and practicing their English. One of the benefits of language instruction expressed by the women in the study was the opportunity to meet all kinds of people.

*"Sometimes networking is very important, you need to talk to friends, you need to talk to anyone who can maybe provide some useful information. And during those months I just went outside and even while waiting for bus, I met a nice lady, I talked to her and she gave me some advice...I just met my friend, my friend told me you need to try WEST."*

In terms of technical knowledge, participants identified three types of new knowledge gained over the period of migration and settlement. These types of knowledge are: 1) attitudinal, 2) practical skills, and, 3) work knowledge. Women participants experienced new attitudes related to independence, gaining confidence, working hard, being patient, open-minded and to respect others.

*"Character, confident, everything because if you never worked and you don't have experience with people that much, in dealing with people more and more on a daily basis, it gives you first of all experience from what they experience...And it made my personality stronger because the more hard things you encounter at work."*

Participants identified some practical skills they gained from their jobs. For example, although this was not an occupation of choice, the participant who worked in a home care revealed that she had learnt new things in her job and that these things were of interest to her.

*"Just dealing with simple things in the house, like the cooking, which I have to do, which is very interesting to me because I've learned so much of the Canadian menu...I have to spend most of some days doing laundry, sorting it all, distributing it to people in the morning, that's also another experience."*

Finally, knowledge that would enhance productivity and foster positive work environments was mentioned as learnt from the new Canadian work space. This includes learning about the values of teamwork, punctuality as well as learning different interaction/communication skills.

*"Yes, you have to work hard to keep your job because the competition is always there. You never know your boss, is favourable to you or to your colleagues or to other candidates for your position...So I learn new stuff...Yeah and keep communication. You are going to tell your boss or your colleague what you are liking, you have to share your feelings. Sometimes communication is important."*

## **WORK CULTURE AND TREATMENT**

### **Why women work**

From the outset of this research project, the goal was to interview immigrant women with working experience in Canada. The data indicate that while all of the participants were interested in working, their reasons for doing so were varied. For some of the women, working was a necessity to support themselves and their families.

*"The full time job is good for the pocket, you know, it helps a lot through many things, getting a better life and everything."*

For other women, work was not pursued for personal gain, but rather in order to support their husbands' transition into the Canadian labour force; this included working while the husband searched for a permanent job, gained Canadian experience, or attended school.

*"Oh, it depends on my family status...if my husband could get work, I think I stay home. If my husband still go through university to study, I have to work."*

In some instances, the women saw securing a job as a way to gain power within their family structure. It was a way to become 'equal' to their husband, and to feel 'useful.'

*"The fact that you can do - you're useful in a certain aspect, for me is the basic idea. This doesn't mean that you can't be useful as a housewife but to have your own money, to be able to choose something and pay for it, not to ask your husband every time for everything, every little detail, that's good."*

### **Women's attitudes toward work**

In attempting to discern the many reasons why women attempted to secure work in Canada, it became clear that the women's attitudes to work varied according to the work circumstances they experienced in their home countries. For example, some women expressed that they would not have worked in their home countries as the need would not have been there; however, in Canada they were forced to work to assist in supporting their families.

*"It is quite different from my back home and here. Back home only my husband is working we all stay at home, but here everybody is going to work."*

In some instances, the fact that their culture lacked value in women working was seen as a challenge when arriving in Canada, where the expectation was that they would work.

*"So I think the culture where I belong, most of the women stay at home, and because they feel like there are many obstacles and challenges."*

*"Culturally. They don't want to work and it's that culture, that social construct that they have in their minds that prevents them from venturing outside. And here the concept is that lots of men don't allow their wives to come out to work but it's as many women who don't want to work outside. If you actually go into the depth of it, men who come to Canada I think very few of them don't want their wives or partners to work because they understand that in this country, economically, to survive both partners have to work."*

Interview data further reveals that those women who had jobs in their countries of origin valued and missed the domestic help and overall support they had received from friends and relatives back then. Also, the support of friends and relatives with care for children was mentioned as one valuable but lost resource. Accordingly, this group of participants expressed that since beginning work in Canada, compared to what would have happened in their countries of origin, they now received support from their spouses and the housework is more balanced. They noted that in their home countries housework and childcare are different roles that their husbands would not have been required to do to such involvement. This quote highlights the shift in supporting roles for some husbands,

*"Yeah sometimes he helps but many times he say that in our culture men work outside the house and women work inside the house...it (helping) was tough for him".*

Other views about work were based on an understanding of the type of work women participants consider appropriate for women. Some women had the typical traditional view of what women should do and the kinds of jobs that were more suitable for women such as teaching, nursing and clerical jobs. Work that required physical labour was not considered appropriate for women. Some participants even went further to state that women should work part-time because part-time work provided the balance required to also meet the needs of their children and home. Others even expressed that women should not work at all because of the care required for children.

*"I think women and men are different even though they are human beings but physically they are different and there's lot of good job that are better for women...We cannot do heavy work...But women are very thoughtful you know and they pay more attention to detail. So I think teaching, librarian and executive assistant..."*

Some participants mentioned that they had been employed in physically demanding jobs and had not been able to continue because it affected their health. Work also had other affects on women such as reducing their opportunities for a social life, decreasing the time spent with their spouse especially if they were on different work schedules and also concerns regarding the appropriate time to have a family.

Interview data indicate that other participants had progressive views and attitudes about what women working outside the home and the kinds of jobs they could occupy. These women expressed that being able to work provided them with more independence.

*"To be equal from your husband, you don't have to wait for his hand, you have to work if you work you and your husband are equal. If you don't work you are going to get down because you wait for his hand, you wait money from his hand...but if you work you can bring it to yourself, you don't have to ask"*

Still other participants suggested that women should be able to take on any type of work as long as it makes them happy. Regardless of the view on work, the majority of participants identified that women still carried the majority of responsibility for the home.

*"Another thing I think for women is you have to think about, before you look for job you have to think about if you find job you're going to have a hard time, family and work, after work you have to cook, organize..."*

## Experience of working in Canada

For many of the women, securing a job in Canada was crucial; they felt that in order to 'fit in' with Canadian values, they had to prove themselves.

*"Especially if you're coming from a different country, you have to prove yourself, so you have to show that you're working, you have to show that you're not lazy and you have to really try to learn as fast as possible because at the same time I don't think anybody is very patient, so you have to do your best and that means working extra hours."*

In many instances, striving to fit in required new learning, and reframing previous work experiences. In other words, the women often had to reconceptualize where they could work, and the types of jobs they could work.

*"I want to become a part of this society, become a useful member and to extend whatever because I came here with the intention that we have to belong to Canada, we have to feel like we are a useful member of this society, so we have to update our knowledge and skills. So my culture is harder for me."*

All in all, there were some significant differences in work environment that were experienced by participants. For example in their home country, participants from/of certain cultures would not be allowed to work alongside men. However, upon migrating, they quickly realized that in order to survive and be gainfully employed, they had to change some of their beliefs and practices. The following quote illustrates some of the differences in work culture,

*"Yes, even if you want to work, lets say when I first came I said okay, maybe I will go and work midnight shift, like everyone was saying what do you mean, a girl working a midnight shift, you know, it wasn't acceptable for a girl to go and work a midnight shift in our country".*

Also, some participants identified the pace of work as different with some saying it was easy and others stating the opposite. In some home countries, when tasks are completed, the person is able to wait until the next task is assigned. However in the factory environment in Canada, quantity was emphasized and participants found themselves "working every minute of every hour". However, other participants from different countries described work in the factory as easier than back home. One participant stated, "50% of the job is the same, the other 50% here is more like free playing- in India we used to have work."

In general, many participants were working in temporary positions at low wages. The nature of the temporary work makes it more difficult to establish work relationships with supervisors and colleagues. Some participants stated that it was frustrating when they had found a positive work environment, then, when the job was over; they had to start again with a new employer and learn new work patterns and try to establish new collegial relations. Some participants described supervisors who were supportive. These participants suggested that good relationships came with trust; that supervisors had to first see that the participants were hard workers and could be trusted, and then, once trust had been established the work environment improved. Some participants also received promotions in situations where supervisors recognized their hard work.

*"You have to have a person inside and then after that they will see what kind of person you are, to trust you and make a job."*

Similar situations were described for colleagues. In general, participants said that Canadian people were nice and friendly but also in some cases more formal and reserved. Some participants were uncomfortable talking direct to other colleagues for fear of offending or being politically incorrect. Other participants described that their colleagues had to get to know them better and trust and then the work environment improved.

## Unfair treatment

Conversely, there were also situations where participants were treated unfairly by supervisors, colleagues and in a few cases customers. Approximately half of the women interviewed expressed some levels of unfair treatment, sometimes the unfairness was perceived however most often there were exact descriptions provided of the unfair treatment. The following quotes provide a general description of some of the unfair treatment,

*"...so when I came in that lady came to me and she was smiling and like welcome, she thought that I'm a client, but when I gave her my resume she was like, she gave me like that fake smile, like she can say go away but she didn't say it, she was like no, we're not hiring now. I felt so bad, like I can tell you I cried for like two hours for that because she was so rude."*

*"But I felt like some people they treat the people differently, they deny their uniqueness and their capabilities and they make fun of them, their culture, their way of living and their other lifestyles."*

The majority of situations involved supervisors although there were also interactions that were unfair among colleagues and customers. In some cases, participants identified that they did not receive enough information or training in order to carry out work responsibilities. Unfair treatment by supervisors included being talked to rudely, yelled at for making mistakes, being taken advantage of such as demanding additional work hours and in a few cases sexual harassment.

When the women were asked if they reported unfair treatment most of them reported that they did not for fear of losing their employment. In one situation, the participant reported unfair treatment to her supervisor, however, the workplace did not give it credence and did not respond or assist the participant. Another participant chose to quit rather than have to confront the situation. This woman describes the difficulty in these situations,

*"I just quit and then I received the papers and everything for my taxes and everything, so that was it, and I brought back everything, the equipment and said nothing. I said have a good day, a nice day and thank you for training and that's it."*

In other cases, the women perceived unfair treatment, but their cultural experiences led them to deal with the issues differently than Canadian-born residents.

*"I was hit on by the screaming lawyer...but you know I just said, hey, don't be silly, because that's the Brazilian culture, we don't - you know how we have sexual harassment here in Canada, that's not so big in Brazil, you just tell them...get lost, right, and that's basically what I told him, get lost. And even he turned to me and said you know, you can sue me for that. I said, yeah, but I'm not going to waste my time doing that, you know."*

Another unique supervisor-worker dynamic that was described in a few situations was that of female students operating in a "placement experience". These women described being treated unfairly in these environments. They described that supervisors did not take enough time to explain information to them and did not try to understand the cultural differences.

Some participants described being paid a different rate than other workers for doing the same job. These situations occurred as a result of the nature of work gained through employment agencies. Workers that are hired through an employment agency make less per hour than the other workers because the agency receives an amount per hour for finding the worker. In other circumstances, the women described being paid less than permanent workers for doing the same type of work.

Unfair treatment by colleagues was described as not being accepted in the work environment. One participant described a situation where they had made a mistake but they were not informed that there had been a problem; rather, the co-workers talked behind her back. The following quote illustrates the difficulty of being understood in the workplace,

*"It was from the people you are working with, they think that if you come from a country like my country that you don't know anything, you can't have responsibilities, like you don't know how to do your work."*

Another participant articulated a situation where she felt she was set up by colleagues and as a result was fired from the position. Other participants described differences in work ethic between immigrant and permanent workers. In these situations immigrants worked very hard because they wanted to secure employment and other workers were described as "taking it easy" and letting them do all the work. This quote highlights the problems that can occur in the work place,

*"Some workers they didn't work so hard like us, I don't know, maybe they are hire, they can do anything. Yeah permanent workers, they can do anything they want in the factory but we are temporary, you should be to work hard, not stop. I think this is a problem..."*

In some instances, the women perceived that the unfair treatment came as a direct result of their 'newcomer' status and cultural background. The women indicated that their accents often seemed to be a point of contention, and that people unjustly assumed that just because the women spoke differently, they could not understand or perform as other Canadians would be expected to.

*"I had a customer one time and he was like you're not a real Canadian...I was like why, because I was talking and of course you could tell I'm not born or raised here, so he was like you have an accent or whatever, I was yeah, but I am Canadian. He was like I fought for this country, what did you do. I was like nothing but I'm Canadian, I'm working here and I'm doing good."*

*"She was speaking especially fast, on purpose too fast instead of explaining details, spoke really fast, that was the first, and my colleagues were treated like garbage, the instructor get out of her from the clinic. (She said) go back to your country."*

Another unique form of unfair treatment came from other members of their own cultural group. One woman described how she had taken a job from another person of her culture, and was taken advantage of because of this connection.

*"Working with Arab people or somebody who speaks your own language, they take advantage of you... They didn't want to pay me, cheques...I was forced to leave because I asked for cheques and they say no and then they started like - I was like you're from the same, you speak the same language, come on, you understand how it goes, and they said no."*

Taken together, the data suggests that immigrant women do not have a uniform experience with unfair treatment. Rather, such injustices are multifaceted and come from a varied group of individuals in their Canadian lives, including those who would normally be perceived as a help in a time in transition (i.e. members of their own cultural group).

## **SUGGESTIONS FOR IMPROVEMENT**

Participants in the study had various suggestions that may improve the success of women finding employment in Canada:

- First, they suggest that more information needs to be available at the time of migration. The information needs to be accurate and realistic about the job market and expectations to secure employment.
- Second, participants identified that the process to have credentials recognized needs to be improved. It was suggested that Canada should have a wider range of acceptance of education and work credentials. In situations where upgrading or re-qualification is necessary, the suggestion was to develop specialized courses on a short-term basis and provided by the government.
- Lastly, participants suggested the creation of employment agencies specific to newcomers that would provide actual jobs. Child care was noted as a barrier for some participants to access employment and more child care subsidies were a suggestion.

## **INTEGRATION OF FINDINGS AND IMPLICATIONS**

### **RECOMMENDATIONS**

The following recommendations arose from the findings of the study and are grouped according to some of the previously identified themes:

#### **Migration and settlement**

- Provide accurate information regarding the labour force market and available employment positions.
- Create programs that emphasize social connections and networking that could support successful settlement experiences.
- Increase funding for enhanced language and occupational terminology training.
- Improve the process for recognizing professional credentials and work experience in home countries.

#### **Employment and social status**

- Development of short-term certification courses subsidized by the government that would support quicker re-entry into comparable employment positions. Consider the development of e-learning courses that could be initiated in the person's home country.
- Create programs that emphasize networking and mentoring opportunities for immigrant women in professional occupations
- Create partnerships with sector specific professional associations (i.e. engineering, teaching, nursing etc.)
- Pursue partnerships with our local College and University to develop training programs that will match immigrant's skills with labour needs.
- Provide funding for employment programs that is not so specifically targeted so that organizations can meet emerging and unique needs at the local level
- Increase funding for wage subsidy programs in combination with work placement/internship opportunities to provide an incentive for employers to hire immigrants.
- Increase funding for skill development programs that will result in the immigrant attaining marketable skills that will be matched with employer needs.
- Increase funding for self-employment, micro-enterprise programs that have been proven successful in less developed countries.
- Create an employment task force that focuses on employment issues. The presence of a task force could improve communication among service providers regarding the employment resources that already exist or are developed.
- Continue research on employment experiences for immigrants (males and females) given the economic downturn in the Windsor-Essex County area and also recently announced initiatives of the Provincial government.

#### **Work experience/unfair treatment**

- Provide workshops for immigrant women that address the issue of "how to deal with unfair treatment"
- Develop a third party ombudsman/mediator role to support women that want to report unfair treatment.

## REFERENCES

- Aydemir, A., & Skuterud, M. (2005). Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966 - 2000. *Canadian Journal of Economics*, 38 (2).
- Basran, G.S., & Zong, L. (1999). Devaluation of foreign credentials as perceived by visible minority immigrants in Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 30(3), 6-23.
- Beiser, M. (1999). *Strangers at the gate: The 'boat people's' first ten years in Canada*, Toronto: University of Toronto Press.
- Beiser, M., & Hou, F. (2000). Gender differences in language acquisition and employment consequences among Southeast Asian refugees in Canada. *Canadian Public Policy*, 26(3).
- Couton, P. (2002). Highly skilled immigrants: Recent trends and issues. ISUMA: *Canadian Journal of Policy Research*, 3(2), 114-123.
- De Jong, G., & Madamba, A. (2001). A double disadvantage? Minority group, immigrant status, and underemployment in the United States. *Social Science Quarterly*, 82(1).
- Frenette, M., & Morissette, R. (2003). Will they ever converge? Earnings of immigrants and Canadian-born workers over the last two decades. Statistics Canada.
- Li, P. (2001). The market worth of immigrants' educational credentials. *Canadian Public Policy*, 27(1).
- Picot, G., Hou, F., & Coulombe, S. (2007). *Chronic low income and low-income dynamics among recent immigrants*. Business and Labour Market Analysis, Statistics Canada.
- Salaff, J., & Greve, A. (2004). Losing status in Canada: Gender and human capital discrimination of Chinese immigrants. Paper presented at the 7th National Metropolis Conference, Montreal, Quebec.
- Skills for Change (1999). Promoting equitable participation of professional foreign-trained women.
- Teelucksingh, C., & Galabuzi, G.E. (2005). Working precariously: The impact of race and immigrants status on employment opportunities and outcomes in Canada. Directions: Canadian Race Relations Foundation.

### **S. NOMBUSO DLAMINI, PHD**

Associate Professor in the Faculty of Education, University of Windsor. Her research is informed by work in schools examining issues of new immigrant students and the manner in which teachers deal with the changing nature of the Canadian school population. Currently, Dr. Dlamini is principal investigator in two SSHRC funded projects; one designed to examine the use of Information Communication Technology in ethnic communities in Ontario and the other examines the participation of African youth in their Windsor communities. In addition to her Canada-based experiences, Dr. Dlamini brings with her experiences of working as a teacher and researcher with young people in South Africa. Dr. Dlamini's book, *Youth and Identity Politics in South Africa 1990-1994* was recently published by the University of Toronto Press.

### **UZO ANUCHA MSW, PHD**

Assistant Professor at the School of Social Work and the Co-Facilitator of the Applied Social Welfare Research and Evaluation Group, University of Windsor. Her research scholarship is richly informed by over 15 years of professional experience as a practitioner that has included direct practice with individuals, families and communities, diversity organizational development and program development. She is the principal investigator of a study funded by Status of Women Canada that is examining the creation and use of social capital among immigrant women in Windsor-Essex County and another study funded by SSHRC that is examining Homelessness among Immigrants and Refugees. Dr. Anucha is University of Windsor's representative on the City of Windsor's Race and Ethno-Cultural Relations Committee and a member of the board of directors of Windsor Women Working With Immigrant Women.

# Entrevue

avec Jean Augustine  
Commissaire à l'équité de l'Ontario

## FCRR: Quel est le mandat du Bureau de la commissaire à l'équité?

Le Bureau du commissaire à l'équité évalue les pratiques d'inscription de certaines professions réglementées en Ontario. Son objectif est de veiller à ce que ces pratiques soient transparentes, objectives, impartiales et équitables pour toute personne déposant une demande d'exercice de sa profession en Ontario.

Le Bureau exige que les organismes de réglementation des professions examinent leurs propres processus d'inscription, présentent des rapports à ce sujet et soient assujettis à des vérifications de la conformité.

## FCRR: Pourquoi le Bureau est-il nécessaire?

Le Bureau est nécessaire car il est important de traiter chaque demande de certification professionnelle de façon équitable. Chacun devrait pouvoir utiliser ses compétences et son expérience professionnelles quel que soit le lieu de ses études.

Depuis avril 2007, lorsque notre Bureau a ouvert ses portes, nous avons accompli des progrès constants au plan de l'établissement d'un système plus équitable d'inscription et de délivrance des licences et permis au sein des professions ontariennes. Par exemple :

- Le Barreau du Haut-Canada n'oblige plus les avocats formés à l'étranger à faire un stage obligatoire.
- L'Ordre des pharmaciens de l'Ontario assouplira certains de ses programmes.
- L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario n'exige plus que les enseignants formés à l'étranger enseignent en Ontario pendant un an avant d'obtenir leur brevet d'enseignement permanent.
- L'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario a créé de nouveaux " itinéraires " pour les médecins formés à l'étranger. D'autres mesures vont être prises pour les médecins formés à l'étranger qui sont déjà en Ontario. Cependant, les nouveaux itinéraires représentent un bon début.



## FCRR: Que signifie éducation internationale?

Un particulier formé à l'étranger est une personne qui a été formée dans un autre pays que le Canada en vue d'exercer une profession réglementée.

## FCRR: Quelles sont les difficultés auxquelles font face les professionnels immigrants qui entrent sur le marché du travail canadien?

Bien que mon mandat ne soit pas directement lié à l'emploi, les professionnels qui sont des immigrants s'adressent souvent à moi pour me raconter leurs expériences. Ils déclarent que le processus d'évaluation des titres de compétences, les compétences linguistiques et les exigences en matière d'expérience canadienne leur posent souvent des problèmes, mais surtout que c'est le marché du travail qui est source des plus grandes difficultés. Un permis professionnel n'est pas synonyme de bon emploi.

## FCRR: Qu'est-ce qu'une profession réglementée et quelles sont ces professions?

Une profession réglementée est une profession qui régit ses propres membres dans l'intérêt public. Elle dérive son pouvoir d'une loi provinciale, par ex., la Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Un organisme de réglementation surveille la profession; p. ex., l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

En Ontario, les 36 organismes de réglementation ci-dessous sont actuellement assujettis à des lois sur l'accès équitable.

- Ordre des ARCHITECTES de l'Ontario
- Ordre des ARPENTEURS-GÉOMÈTRES de l'Ontario
- Ordre des AUDIOLOGISTES et des ORTHOPHONISTES de l'Ontario
- BARREAU du Haut-Canada
- Ordre des CHIROPRACTIENS de l'Ontario
- Ordre royal des CHIRURGIENS DENTISTES de l'Ontario
- Institut des COMPTABLES AGRÉÉS de l'Ontario
- Association des COMPTABLES GÉNÉRAUX ACCRÉDITÉS de l'Ontario
- Société des COMPTABLES EN MANAGEMENT de l'Ontario
- Ordre des DENTUROLOGISTES de l'Ontario

- Ordre des DIÉTÉTISTES de l'Ontario
- Ordre des ÉDUCATRICES et des ÉDUCATEURS DE LA PETITE ENFANCE
- Ordre des ENSEIGNANTES et des ENSEIGNANTS de l'Ontario
- Ordre des ERGOTHÉRAPEUTES de l'Ontario
- Association des FORESTIERS professionnels de l'Ontario
- Ordre des GÉOSCIENTIFIQUES professionnels de l'Ontario
- Ordre des HYGIÉNISTES DENTAIRES de l'Ontario
- Ordre des INFIRMIÈRES et INFIRMIERS de l'Ontario
- Ordre des INGÉNIEURS de l'Ontario
- Ordre des MASSOTHÉRAPEUTES de l'Ontario
- Ordre des MÉDECINS et CHIRURGIENS de l'Ontario
- Ordre des OPTICIENS de l'Ontario
- Ordre des OPTOMÉTRISTES de l'Ontario
- Ordre des PHARMACIENS de l'Ontario
- Ordre des PHYSIOTHÉRAPEUTES de l'Ontario
- Ordre des PODOLOGUES de l'Ontario
- Ordre des PSYCHOLOGUES de l'Ontario
- Ordre des SAGES-FEMMES de l'Ontario
- Association des TECHNICIENS et TECHNOLOGUES en INGÉNIERIE de l'Ontario
- Ordre des TECHNOLOGISTES DE LABORATOIRE MÉDICAL de l'Ontario
- Ordre des TECHNOLOGUES DENTAIRES de l'Ontario
- Ordre des TECHNOLOGUES EN RADIATION MÉDICALE de l'Ontario
- Ordre des THÉRAPEUTES RESPIRATOIRES de l'Ontario
- Ordre des TRAVAILLEURS SOCIAUX et des TECHNICIENS en TRAVAIL SOCIAL de l'Ontario
- Collège des praticiens de médecine traditionnelle chinoise et des acupuncteurs de l'Ontario
- Ordre des VÉTÉRINAIRES de l'Ontario

#### **FCRR: Qu'est-ce qu'un collège?**

Certains organismes de réglementation sont appelés des ordres ("colleges" en anglais), mais il ne s'agit pas d'écoles.

#### **FCRR: Comment votre bureau aidera-t-il le marché du travail de votre province?**

Le marché du travail ontarien évolue rapidement en raison de l'immigration, de la récession et de la réforme des lois sur la mobilité de la main-d'œuvre dans tout le Canada.

Mon Bureau a pour objectif d'améliorer l'accès aux professions, ce qui permet aux travailleurs hautement qualifiés d'utiliser leur plein potentiel. De nombreux immigrants ont acquis une expérience internationale et un savoir-faire qui

contribueront à stimuler l'économie ontarienne et à assurer la compétitivité des entreprises canadiennes au sein du marché mondial.

#### **FCRR: Est-ce que votre bureau procède à une vérification, et veuillez-vous à ce que les autorités réglementaires se conforment à la Loi?**

Mon Bureau veille à ce que chaque organisme de réglementation subisse une vérification, mais il n'effectue pas les vérifications. Chaque organisme de réglementation recrute un expert-comptable autorisé dont le nom figure sur une liste de fournisseurs acceptables.

La vérification est un examen indépendant des processus d'inscription de l'organisme. Ce type de vérification n'examine pas les pratiques financières, mais le respect de la loi.

#### **FCRR: Qu'arrive-t-il si un organisme de réglementation ne se conforme pas à la Loi?**

Si je conclus qu'un organisme non lié à la santé n'a pas respecté les lois d'accès équitable, je peux imposer une "ordonnance exécutoire" exigeant que des mesures soient prises. L'organisme de réglementation a la possibilité de réagir.

Si je décide qu'un organisme de réglementation dans le domaine de la santé ne respecte pas la loi, je peux lui demander de "prendre" des mesures et formuler des recommandations à l'intention du/de la ministre de la Santé et des Soins de longue durée concernant le suivi.

Enfin, toute personne coupable d'une infraction est passible d'une amende maximale de 50 000 \$ et une société d'une amende maximale de 100 000 \$.

#### **FCRR: Si les qualifications d'un immigrant ou d'une immigrante ne sont pas reconnues par l'organisme de réglementation, qui peut aider?**

Les organisations de professionnels immigrants peuvent souvent aiguiller les nouveaux arrivants vers des ressources utiles, des réseaux de collègues et des sources de soutien.

Les particuliers peuvent s'adresser à ProfessionsSantéOntario ou à Expérience Globale Ontario pour savoir comment se qualifier pour exercer sa profession en Ontario.

**FCRR: Pouvez-vous aider à ce que des titres professionnels étrangers soient reconnus afin que les professionnels immigrants puissent exercer leur profession?**

Mon Bureau collabore avec les organismes de réglementation de l'Ontario afin de veiller à ce que leurs pratiques d'inscription soient transparentes, objectives, impartiales et équitables. Notre mandat n'inclut pas la défense des intérêts des particuliers, ni l'évaluation des titres de compétences.

**FCRR: Y a-t-il des problèmes spécifiques lorsque des immigrantes tentent de faire reconnaître leurs qualifications?**

Le mandat du Bureau du commissaire à l'équité a pour objectif de susciter un changement systémique et n'a pas encore effectué d'analyse par sexe.

**FCRR: Quels problèmes avez-vous eu à ce jour, et quelles sont les solutions?**

La loi englobe à la fois les professions de la santé et celles qui n'y sont pas liées. Cependant, certaines conditions diffèrent. Par exemple, les professions qui ne sont pas liées à la santé doivent publier leurs rapports de vérification alors que celles de la santé n'y sont pas tenues. Bien que des exigences juridiques uniformes seraient utiles, nous suivons deux processus différents pour les deux groupes de professions.

En Ontario, la plupart des organismes de réglementation confient l'évaluation des titres de compétences à d'autres organisations comme des organismes nationaux, des commissions d'examen et des universités. Mon Bureau ne joue qu'un rôle restreint au plan de la collaboration avec ces organismes. Nous ne faisons que les surveiller. Pour relever ce défi, nous collaborons avec les organismes de réglementation pour veiller à ce qu'ils sachent qu'il leur incombe de s'assurer que les organismes d'évaluation des titres de compétences adoptent des méthodes transparentes, objectives, impartiales et justes.

Le fardeau que constituent les attentes du public représente le plus grand défi que je dois relever. Les personnes qui pensent que nous pouvons régler les problèmes rapidement sont nombreuses. Cependant, mon Bureau déploie des efforts pour introduire un changement systémique et non pas pour trouver des solutions ponctuelles.

Pour en savoir plus :

Site Web : [www.fairnesscommissioner.ca](http://www.fairnesscommissioner.ca)

Courriel : [ofc@ontario.ca](mailto:ofc@ontario.ca)

Abonnement au bulletin : <http://www.fairnesscommissioner.ca/fr/publications/index.php>

# Entrevue

avec *Ximena Munoz*  
Commissaire à l'équité pour le Manitoba



## FCRR: Quel est le mandat du Bureau de la commissaire à l'équité?

Le mandat du Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba (BCEM) est de promouvoir et d'assurer des pratiques d'inscription équitable pour les organismes réglementaires qui relèvent de l'autorité de la Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées (Loi).

La commissaire à l'équité du Manitoba et son personnel assument les responsabilités suivantes :

- fournir aux organismes qui sont chargés de la réglementation l'information et les conseils relatifs à la Loi;
- revoir les pratiques d'inscription des organismes de réglementation aux fins de la conformité à la Loi;
- formuler des recommandations et travailler directement avec les organismes de réglementation afin d'améliorer les voies qui s'offrent aux immigrants qui essaient de faire carrière au Manitoba;
- faire rapport au ministre du Travail et de l'Immigration au sujet de la mise en œuvre de la Loi et de l'état des pratiques d'inscription équitables.

## FCRR: Pourquoi le Bureau est-il nécessaire?

Le Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba (BCEM) a pour responsabilité de mettre en œuvre la Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées (Loi). Dans l'intérêt de la justice sociale et de la prospérité, le gouvernement du Manitoba admet qu'il est nécessaire de faire un meilleur travail dans la reconnaissance du savoir et de l'expertise que les immigrants apportent à notre collectivité. Le BCEM est nécessaire pour aider le travail de la commissaire à l'équité et pour veiller à ce que les pratiques réglementaires au Manitoba soient adaptées à la nouvelle réalité mondiale de la migration de personnes qualifiées.

## FCRR: Que signifie éducation internationale?

L'éducation internationale fait référence à une personne qui a été éduquée dans un autre pays que le Canada en vue de l'exercice d'une profession réglementée.

## FCRR: Quelles sont les difficultés auxquelles font face les professionnels immigrants qui entrent sur le marché du travail canadien?

Les immigrants qualifiés se heurtent à une variété d'obstacles qui peuvent nuire à leur capacité d'obtenir un emploi de professionnel.

Le premier problème est d'être reconnu et d'obtenir la licence de l'organisme réglementaire pertinent. En ce qui concerne les

professions réglementées, l'inscription est requise pour exercer légalement la profession ou pour porter le titre. Il faut parfois plusieurs années de navigation dans le processus d'inscription avant que les immigrants qualifiés soient reconnus.

Lorsqu'ils le sont, les immigrants peuvent encore faire face à des obstacles à l'emploi chez des employeurs qui ne sont pas au courant des compétences et de l'expérience que les immigrants très qualifiés peuvent offrir.

## FCRR: Qu'est-ce qu'une profession réglementée et quelles sont ces professions?

Une autorité chargée de la réglementation est une association ou un organisme gouvernemental qui a la responsabilité de régir la profession. L'autorité chargée de la réglementation détermine les normes des qualifications et de la pratique. Elle évalue l'éducation et l'expérience d'une personne et doit accorder à celle-ci une licence avant qu'elle puisse exercer sa profession.

Aujourd'hui, Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées s'applique à 31 professions réglementées au Manitoba :

### PROFESSIONS DE LA SANTÉ

- Ordre des diététistes du Manitoba
- Ordre des hygiénistes dentaires du Manitoba
- Ordre des infirmières et des infirmiers auxiliaires du Manitoba
- Ordre des technologistes de laboratoire médical du Manitoba
- Ordre des sages-femmes du Manitoba
- Ordre des ergothérapeutes du Manitoba

- Ordre des physiothérapeutes du Manitoba
- Ordre des podiatres du Manitoba
- Ordre des infirmières et des infirmiers du Manitoba
- Ordre des infirmières et des infirmiers psychiatriques du Manitoba
- Ordre des optométristes du Manitoba
- Association des thérapeutes respiratoires du Manitoba
- Association des chiropraticiens du Manitoba
- Collège des médecins et chirurgiens du Manitoba
- Association dentaire du Manitoba
- Association des denturologistes
- Association des naturopathes du Manitoba
- Association pharmaceutique du Manitoba
- Association des orthophonistes et des audiologistes du Manitoba
- Association des opticiens du Manitoba Association des psychologues du Manitoba

#### AUTRES PROFESSIONS

- Ordre des arpenteurs-géomètres du Manitoba
- Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba
- The Society of Management Accountants of Manitoba
- Association manitobaine des techniciens et technolgues agréés Inc.
- Institut des agronomes du Manitoba
- Association vétérinaire du Manitoba
- Association des comptables généraux accrédités du Manitoba
- Institut des comptables agréés du Manitoba
- Ordre des architectes du Manitoba
- Société du Barreau du Manitoba

#### FCRR: Qu'est-ce qu'un collège?

Le plus souvent, un collège est un établissement post-secondaire. Toutefois, certaines autorités réglementaires se désignent par collège, mais sans être des établissements postsecondaires.

#### FCRR: Comment votre bureau aidera-t-il le marché du travail de votre province?

Le Bureau veille à assurer aux immigrants qui ont une éducation internationale l'accès aux pratiques d'évaluation et d'inscription qui mènent à des voies plus efficaces de reconnaissance professionnelle et d'autorisation d'exercer.

Augmenter le nombre des professionnels qualifiés qui sont reconnus sur le marché du travail permet mieux aux employeurs de satisfaire à leurs besoins de main-d'œuvre qualifiée.

#### FCRR: Est-ce que votre bureau procède à une vérification, et veillez-vous à ce que les autorités réglementaires se conforment à la Loi?

Non, le Bureau ne fait pas de vérifications officielles au titre de la Loi.

Le processus d'examen de l'inscription du Manitoba comprend une revue conjointe, où est évaluée la conformité à la pratique de l'organisme réglementaire. Ensemble, un organisme réglementaire et le Bureau examinent l'évaluation et le processus de reconnaissance de cet organisme; ils produisent une analyse des exigences de l'inscription; de l'échéancier pour la décision; des frais d'inscription; de l'inscription des candidats qui ont une formation internationale.

Si, dans ce rapport, un obstacle quelconque à l'inscription est révélé, le Bureau et l'organisme de réglementation travailleront ensemble à l'éliminer.

#### FCRR: Qu'arrive-t-il si un organisme de réglementation ne se conforme pas à la Loi?

La pénalité pour une infraction est une amende pouvant atteindre 25 000 \$.

#### FCRR: Si les qualifications d'un immigrant ou d'une immigrante ne sont pas reconnues par l'organisme de réglementation, qui peut aider?

Selon les besoins et les circonstances de la personne, le gouvernement du Manitoba offre divers soutiens et services. Nous vous recommandons de visiter la section des liens de notre site Web, [www.gov.mb.ca/fairnesscommissioner](http://www.gov.mb.ca/fairnesscommissioner), afin de trouver où vous pouvez aller afin d'obtenir de l'aide.

#### FCRR: Pouvez-vous aider à ce que des titres professionnels étrangers soient reconnus afin que les professionnels immigrants puissent exercer leur profession?

Non, ce n'est pas une fonction de ce bureau. Les organismes

de réglementation évaluent les qualifications ou se servent d'un tiers pour ce faire. Nous travaillons avec les organismes de réglementation, veillant à ce que les pratiques d'évaluations soient équitables.

**FCRR: Y a-t-il des problèmes spécifiques lorsque des immigrantes tentent de faire reconnaître leurs qualifications?**

Nous appuyons entièrement l'égalité des sexes mais, à ce jour, nous n'avons eu de cas lié à un enjeu d'égalité des sexes dans une pratique réglementaire au Manitoba.

**FCRR: Quels problèmes avez-vous eu à ce jour, et quelles sont les solutions?**

La Loi et le Bureau représentent une nouvelle phase du gouvernement du Manitoba dans son engagement continu à intégrer les immigrants.

À ce jour, nous avons travaillé à concevoir et à mettre en œuvre un processus permettant de travailler efficacement et équitablement avec les organismes de réglementation. Nous exigeons que les autorités réglementaires du Manitoba produisent une évaluation plus efficace et efficiente des compétences et expertises acquises au niveau international. Certaines solutions sont prêtes et ont simplement besoin de coordination et de ressources. D'autres sont plus complexes, exigent des approches nouvelles, innovatrices.

# Interview

With Ximena Munoz-  
Manitoba's Fairness Commissioner



## CRRF: What is the mandate of the office of Fairness Commissioner?

The mandate of the Office of the Manitoba Fairness Commissioner (OMFC) is to promote and ensure fair registration practices for the regulatory bodies that fall under the authority of The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act (Act).

The Manitoba Fairness Commissioner and staff are responsible for:

- providing regulators with information and advice concerning the requirements of the Act
- reviewing the registration practices of regulators for compliance to the Act
- making recommendations and working directly with regulators to improve pathways for immigrants trying to establish their careers in Manitoba
- reporting to the Minister of Labour and Immigration about matters concerning the implementation of the Act and the state of fair registration practice.

## CRRF: Why is the Office necessary?

The Office of the Manitoba Fairness Commissioner (OMFC) is responsible for the implementation of The Fair Registration Practices in Regulated Professions Act (Act). In the interests of social justice and economic prosperity, the Government of Manitoba recognizes the need to do a better job recognizing the knowledge and expertise skilled immigrants bring to our community. The OMFC is necessary to support the work of the Fairness Commissioner and ensure that regulatory practice in Manitoba successfully adapts to the new global reality of skilled migration.

## CRRF: What does internationally educated mean?

Internationally educated refers to a person who has been educated in a country other than Canada to practice a regulated profession.

## CRRF: What are the challenges which immigrant professionals encounter in entering the Canadian market place?

Skilled immigrants face a variety of barriers that can frustrate

their ability to acquire professional employment. The first challenge is to be recognized and licensed by the appropriate regulatory body. In the regulated professions, registration is required to be able to legally practice or have legal use of professional title. It often takes skilled immigrants several years navigating the registration process to receive recognition.

Upon recognition, immigrants can still face obstacles to employment from employers that are unaware of the skills and experience that highly skilled immigrants can provide.

## CRRF: What is a regulated profession and what are these professions?

A regulator is an association or government body responsible for the governance of a profession. The regulator sets standards of practice and qualifications. It assesses an individual's education and experience, and must grant them a license before they can legally practice their profession.

Today, the Fair Registration Practices in Regulated Professions Act applies to these 31 regulated professions in Manitoba:

### HEALTH PROFESSIONS

- College of Dietitians of Manitoba
- College of Dental Hygienists of Manitoba
- College of Licensed Practical Nurses of Manitoba
- College of Medical Laboratory Technologists of Manitoba
- College of Midwives of Manitoba
- College of Occupational Therapists of Manitoba
- College of Physiotherapists of Manitoba
- College of Podiatrists of Manitoba
- College of Registered Nurses of Manitoba
- College of Registered Psychiatric Nurses of Manitoba
- Manitoba Association of Optometrists
- The Manitoba Association of Registered Respiratory Therapists
- The Manitoba Chiropractors Association
- The College of Physicians and Surgeons of Manitoba
- The Manitoba Dental Association
- The Denturists Association
- The Manitoba Naturopathic Association
- The Manitoba Pharmaceutical Association
- The Manitoba Speech and Hearing Association
- The Opticians of Manitoba
- The Psychological Association of Manitoba

## OTHER PROFESSIONS

- Association of Manitoba Land Surveyors
- Association of Professional Engineers and Geoscientists of the Province of Manitoba
- Certified Management Accountants Manitoba
- Certified Technicians and Technologists Association of Manitoba Inc.
- Manitoba Institute of Agrologists
- Manitoba Veterinary Medical Association
- The Certified General Accountants Association of Manitoba
- The Institute of Chartered Accountants of Manitoba
- The Manitoba Association of Architects
- The Law Society of Manitoba

### CRRF: What is a college?

A college is most often a post-secondary institution. However, some regulators call themselves colleges, but they are not post-secondary institutions.

### CRRF: How will your office help the labour market in your province

The Office works to ensure internationally educated immigrants have access to assessment and registration practices that result in more effective pathways to recognition and licensure. Increasing the number of recognized skilled professionals in the marketplace better enables employers meeting their skilled labour needs.

### CRRF: Does your office conduct an audit, and do you ensure that regulators comply with the Act?

No, the office does not conduct formal audits with the regulators subject to the Act.

Manitoba's Registration Review process consists of a joint review that assesses the compliance of a regulator's practice. Together, a regulator and the Office review the regulator's assessment and recognition process and provide an analysis of registration requirements; timelines for decision-making; registration fees and the registration of internationally educated applicants

If the report reveals any barriers to registration, the Office and regulator will work together to eliminate them.

### CRRF: What happens if a regulator does not comply with the Act?

The penalty for an offence is a fine of up to \$25,000.

### CRRF: If an immigrant's qualifications are not recognized by the regulator, who can help?

Depending on the need and circumstance of the individual, the Government of Manitoba offers a variety of supports and services. We recommend visiting the links section of our website, [www.gov.mb.ca/fairnesscommissioner](http://www.gov.mb.ca/fairnesscommissioner), to find out where you can go for help.

### CRRF: Can you help in getting foreign credentials recognized so immigrant professionals can practice their profession?

No, this is not a function of this office. Regulators assess qualifications or use a third party to do so. We work with regulators to ensure fair assessment practices.

### CRRF: Are there specific problems which immigrant women encounter in having their qualifications recognized?

We fully support the principle of gender equality, but to date, have not encountered any gender equality issues in our experience with regulatory practice in Manitoba.

### CRRF: What are the challenges which you have encountered to date, and how are you addressing them?

The Act and the office represent a new phase in the Government of Manitoba's continued commitment to the integration of immigrants.

So far, we have been working to design and implement a process for working effectively and fairly with the regulators. We are challenging Manitoba's regulatory bodies to provide more effective and efficient assessment of internationally acquired skills and expertise. Some solutions are at hand and simply require coordination and resource support. Others are more challenging, requiring the development of new, innovative approaches.

# Interview

With Jean Augustine  
Fairness Commissioner

## CRRF: What is the mandate of the Office of Fairness Commissioner?

The Office of the Fairness Commissioner assesses the registration practices of certain regulated professions in Ontario. Its purpose is to make sure these practices are transparent, objective, impartial and fair for anyone applying to practise his or her profession in Ontario.

The office requires the bodies that regulate the professions to review their own registration processes, submit reports about them and undergo audits.

## CRRF: Why is the Office necessary?

The office is necessary because it is important to treat people fairly when they apply to register in the professions. People should be able to put their professional skills and experience to work, regardless of where they were educated.

Since April 2007, when we opened, we have made steady progress towards fairer registration and licensing in the Ontario professions. For instance:

The Law Society of Upper Canada no longer makes internationally trained lawyers go through a mandatory articling period.

The Ontario College of Pharmacists will allow more flexibility in some of its programs.

The Ontario College of Teachers no longer requires teachers educated outside Canada to teach in Ontario for one year before they get permanent teaching certificates.

The College of Physicians and Surgeons of Ontario has created new 'pathways' for doctors trained overseas. There is more to be done for internationally trained doctors who are already in Ontario. But the new pathways are a good start.



## CRRF: What does internationally educated mean?

An internationally trained or educated (or foreign-trained or foreign-educated) person is someone who has been educated in a country other than Canada to practise a regulated profession.

## CRRF: What are the challenges which immigrant professionals encounter in entering the Canadian market place?

Although my mandate isn't directly job-related, immigrant professionals often seek me out to tell me their experiences. They say they have problems with credential assessment, language competency, requirements for Canadian experience, and, above all, with the job market. A professional licence is no guarantee of a good job.

## What is a regulated profession and what are these professions?

A regulated profession is one that governs its own members in the public interest. Its authority to do this comes from a provincial statute; e.g., the Ontario College of Teachers Act.

A regulatory body oversees the profession; e.g., the Ontario College of Teachers. Professionals need the authority of the regulatory body to actually practise the profession.

In Ontario, the 36 regulatory bodies below are currently subject to the fair access laws.

- Ontario Association of ARCHITECTS
- College of AUDIOLOGISTS AND SPEECH-LANGUAGE PATHOLOGISTS of Ontario
- Institute of CHARTERED ACCOUNTANTS of Ontario
- College of CHIROPODISTS of Ontario
- College of CHIROPRACTORS of Ontario
- College of DENTAL HYGIENISTS of Ontario
- Royal College of DENTAL SURGEONS of Ontario
- College of DENTAL TECHNOLOGISTS of Ontario
- College of DENTURISTS of Ontario
- College of DIETITIANS of Ontario
- College of EARLY CHILDHOOD EDUCATORS
- Ontario Association of Certified ENGINEERING TECHNICIANS AND TECHNOLOGISTS

- Professional ENGINEERS Ontario
- Ontario Professional FORESTERS Association
- Certified GENERAL ACCOUNTANTS Association of Ontario
- Association of Professional GEOSCIENTISTS of Ontario
- Association of Ontario LAND SURVEYORS
- LAW Society of Upper Canada
- Society of MANAGEMENT ACCOUNTANTS of Ontario
- College of MASSAGE THERAPISTS of Ontario
- College of MEDICAL LABORATORY TECHNOLOGISTS of Ontario
- College of MEDICAL RADIATION TECHNOLOGISTS of Ontario
- College of MIDWIVES of Ontario
- College of NURSES of Ontario
- College of OCCUPATIONAL THERAPISTS of Ontario
- College of OPTICIANS of Ontario
- College of OPTOMETRISTS of Ontario
- Ontario College of PHARMACISTS
- College of PHYSICIANS AND SURGEONS of Ontario
- College of PHYSIOTHERAPISTS of Ontario
- College of PSYCHOLOGISTS of Ontario
- College of RESPIRATORY THERAPISTS of Ontario
- Ontario College of SOCIAL WORKERS AND SOCIAL SERVICE WORKERS
- Ontario College of TEACHERS
- College of Traditional Chinese Medicine Practitioners and Acupuncturists of Ontario
- College of VETERINARIANS of Ontario

**CRRF: What is a college?**

Some professional regulatory bodies are called colleges, but they are not schools.

**CRRF: How will your office help the labour market in your province?**

The job market in Ontario is shifting rapidly as a result of immigration, the recession and the reform of labour mobility laws across Canada.

My office is focused on improving access to the professions, and that, in turn, enables highly qualified people to work at their full potential. Many newcomers bring international experience and expertise that boosts the Ontario economy and helps Canadian organizations compete internationally.

**CRRF: Does your office conduct an audit, and do you ensure that regulators comply with the Act?**

My office ensures that each regulatory body undergoes an audit, but does not do audits itself. Each regulatory body hires a licensed public accountant from a list of acceptable auditors. The audit is an independent examination of the regulator's registration procedures. This kind of audit does not examine financial practices; instead, it examines compliance with the law.

**CRRF: What happens if a regulator does not comply with the Act?**

If I conclude that a non-health profession has not complied with the fair access laws, I may make a 'compliance order' requiring it to take action. The regulatory body has an opportunity to respond.

If I decide a health regulator is not in compliance, I may ask it to 'undertake' certain actions and make recommendations to the Minister of Health and Long-Term Care about follow-up.

Ultimately, a person guilty of an offence is subject to a fine of up to \$50,000, and a corporation \$100,000.

**CRRF: If an immigrant's qualifications are not recognized by the regulator, who can help?**

Organizations of immigrant professionals can often steer newcomers to useful resources, networks of colleagues and sources of support.

Individuals can contact HealthForceOntario or Global Experience Ontario to find out how to qualify for professional practice in Ontario.

Can you help in getting foreign credentials recognized so immigrant professionals can practice their profession?

My office works with Ontario's regulatory bodies to ensure that their registration practices are transparent, objective, impartial and fair. We do not have a mandate to advocate for individuals or to assess credentials.

**CRRF: Are there specific problems which immigrant women encounter in having their qualifications recognized?**

The mandate of the Office of the Fairness Commissioner is focused on the creation of systemic change and has not yet

included analysis by gender.

**CRRF: What are the challenges which you have encountered to date, and how are you addressing them?**

The law covers both health and non-health professions, but some provisions differ; e.g., the non-health professions must make their audit reports public and the health professions do not. Although consistent legal requirements would be useful, we are following two parallel tracks for the two groups of professions.

In Ontario most regulators outsource the assessment of qualifications to other organizations such as national bodies, examining boards and universities. My office has only a limited role in working with these organizations; we monitor them. To address this challenge, we are working with the regulators to ensure they know it is their responsibility to keep their qualifications assessment agencies transparent, objective, impartial and fair.

One of my biggest challenges is the burden of public expectation. Many seem to think that we can fix things fast. My office, however, is working for systemic change, not for ad hoc fixes.

More information:

**Website:** [www.fairnesscommissioner.ca](http://www.fairnesscommissioner.ca)

**Email:** [ofc@ontario.ca](mailto:ofc@ontario.ca)

Newsletter sign-up at:

<http://www.fairnesscommissioner.ca/en/publications/index.php>

# Racisme systémique en matière d'emploi au Canada : le diagnostic du racisme systémique dans la culture organisationnelle

Carol Agocs  
Département de Science politique  
University of Western Ontario

Harish Jain  
Micheal G. DeGroot School of Business  
McMaster University

## RÉSUMÉ

Cette étude porte sur la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi au Canada. Deux formes de discrimination ont fait l'objet de recherches : les manifestations discriminatoires préalables à l'embauchage, ou «barrières discriminatoires en matière d'égalité d'accès», et le «traitement discriminatoire» se produisant en cours d'emploi.

La recherche s'est effectuée en deux volets. Elle visait tout d'abord à comprendre et à constater par écrit les expériences vécues par les membres de différentes minorités raciales en matière de discrimination systémique dans la culture d'entreprise. Elle visait ensuite à développer des outils d'évaluation qui permettraient d'identifier cette forme de discrimination, en tant que telle ou en combinaison avec le sexisme, de façon à soutenir l'équité en matière d'emploi. Par conséquent, deux banques de données furent créées, l'une consacrée aux affaires relatives aux droits de la personne et l'autre à la transcription d'entrevues menées auprès de groupes témoins.

Pour satisfaire au premier objectif de la recherche, il fallut examiner deux sources de renseignements : les plaintes de discrimination raciale ayant été déposées entre 1980 et 1998 et portées devant les commissions fédérale et provinciales des droits de la personne, et les résultats d'une série de rencontres avec des groupes témoins d'origine asiatique, sud-asiatique, autochtone et de race noire. Ces entrevues furent effectuées séparément par groupes ethniques et animées par une personne d'origine analogue. Les groupes n'ont tenu compte que des comportements qui avaient été personnellement vécus par les participants, ou dont ces derniers avaient été témoins, ignorant de ce fait les points

de vue d'autrui ou les déclarations qui leur avaient été relatées. Les renseignements recueillis comprenaient les expériences vécues à la fois par les hommes et par les femmes.

Le second objectif de l'étude, soit celui portant sur les outils d'évaluation, fut réalisé par l'entremise du matériel précédemment mentionné, à savoir les cas relevant des droits de la personne et les groupes témoins.

L'analyse des affaires relatives aux droits de la personne, liées à la discrimination raciale survenue en milieu de travail, a permis de déceler une augmentation du nombre d'affaires déposées à l'échelon fédéral entre 1980 et 1998. Les chercheurs suggèrent que cette situation peut être attribuable à une augmentation du nombre d'incidents produits, ou à une augmentation du nombre de victimes consentant à les rapporter et à porter plainte. Ils ont également découvert que, dans près de la moitié des cas, les commissions d'enquête avaient statué en faveur des plaignants, et que des sommes compensatoires pour douleurs et humiliation étaient de plus en plus fréquemment accordées. Le renvoi, le refus d'embaucher et le harcèlement constituaient les motifs des plaintes les plus courantes. De plus, la majorité des plaignants étaient des hommes occupant des emplois de col blanc. Bien que les membres des différentes minorités raciales aient subi ce type de discrimination, le nombre de plaintes portées par les employés de race noire était plus élevé, suivi par celui des personnes d'origine sud-asiatique.

Subséquent à l'analyse des plaintes relatives aux droits de la personne et aux entrevues menées auprès des groupes témoins, l'ébauche d'un questionnaire d'enquête fut préparé en vue de cerner les comportements jugés racistes ou discriminatoires dont avaient été victimes les

membres des minorités raciales. Parmi les comportements faisant obstacle à l'équité, citons : la création d'un milieu de travail froid ou hostile, la restriction du droit d'accès ou de participation aux activités professionnelles donnant lieu aux interactions sociales, ou l'introduction de préjugés influençant la prise de décision lors du processus d'évaluation du rendement, de l'octroi de promotions, d'attribution d'activités de perfectionnement, d'assignation de tâches, et de rémunération. Les expériences vécues sur le plan de la discrimination étaient différentes dans le cas des quatre groupes témoins interrogés, et dans celui des hommes et des femmes. Le questionnaire d'évaluation a fait état de cette diversité. L'outil d'évaluation était divisé en trois sections principales : 1) renseignements sur la personne interrogée, 2) questions portant sur différents aspects de la culture d'entreprise, notamment le comportement social informel que le répondant avait observé ou dont il avait été victime en milieu de travail, et 3) les comportements ayant été jugés discriminatoires par les tribunaux et les commissions des droits de la personne.

# Systemic Racism in Employment in Canada: Diagnosing systemic Racism in Organizational Culture

Carol Agocs  
Department of Political Science  
University of Western Ontario

Harish Jain  
Michael G.DeGroote School of Business  
McMaster University

## RESEARCH OBJECTIVES

The purpose of our research was to develop assessment tools that can be used to identify the extent and nature of systemic racism, and of systemic racism in combination with sexism, within the culture of an organization. Our research question was:

From the standpoint of members of racialized minorities, what are the patterns of behaviour within the culture of a workplace that create invisibility, a chilly climate or, in severe instances, a poisoned environment, and that constitute barriers to career advancement and equal participation in the workplace?

Based upon information gathered from human rights cases and from focus groups, we developed assessment tools that can be used to diagnose systemic racism in organizational culture as part of an employment equity change process.

An additional purpose of the research, which emerged during the research process, was to develop data sets for further analysis, which will lead to publications about the nature of systemic racism in combination with sexism in the culture of the workplace. Two databases were created: one consisting of the transcripts of focus groups, and the other consisting of human rights cases spanning the past decade. Both databases were created using the NUDIST program for analysis of qualitative data.

There is considerable published evidence in research studies (eg. Alderfer, 1991; Alderfer and Thomas, 1988; Burke, 1991; Fernandez, 1981; Ibarra, 1993 ), and decisions of human rights tribunals and courts (eg. Abbate and Peirol, 1997; Mackenzie, 1995/96) documenting ways in

which systemic racial discrimination within the culture of organizations may interfere with career advancement, fair compensation, and quality of work life. With regard to Canadian context however, there is very little research. Moreover, researchers and human rights tribunals have neglected the specific ways in which racial and gender discrimination combine to affect women of colour in the workplace (Bell, 1990; Bell, Denton and Nkomo, 1992; Duclos, 1993). While the study of organizational culture has become a significant area of research in recent years, there has been little attention to the assessment of systemic racial and gender discrimination in organizational culture (Cox, 1990; Cox and Nkomo, 1990; Nkomo, 1992).

Our project has the potential to strengthen the effectiveness of organizational change strategies for employment equity in Canada by addressing a significant deficiency in current practice – the neglect of organizational culture. A strategy for change in organizational culture must build on a sound diagnosis of systemic barriers to equality for racial minority women and men (Agocs, Burr and Somerset, 1992). The assessment instrument developed in this project provides a tool to facilitate that diagnosis.

A second way in which our proposal is linked to current policy contexts relates to the work of human rights commissions. It has been argued that there is a need for human rights commissions to more vigorously address systemic discrimination in employment (Sheppard, 1995/96). Current efforts, however, remain dominated by responses to individual complaints, with the result that the human rights complaint process generally does not lead to organizational change that addresses systemic discrimination. For example, in a January 21, 1998 address at the Law School of the University of Western Ontario, Keith Norton, Chief

Commissioner of the Ontario Human Rights Commission, indicated that the OHRC was dealing with only two systemic discrimination cases, neither of which related to race, however, the OHRC was attempting to focus more resources on systemic cases. We believe that the availability of appropriate diagnostic tools would facilitate the work of human rights commissions in their investigation and resolution of complex systemic cases.

## THEORETICAL AND CONCEPTUAL PERSPECTIVES

Organizational culture includes shared patterns of informal social behaviour, such as communication, decision making and interpersonal relationships, which are the observable evidence of deeply held and largely unconscious values, assumptions and behavioural norms (Shafritz and Ott, 1996: 420-426; Martin, 1992). Dominant organizational values and norms are socially constructed by dominant groups and typically constitute a "monoculture" which reflects the standpoint of organizational members who are white, male, heterosexual and able-bodied (Cockburn, 1991: ch. 6). Hence in workplaces in which whiteness is constructed as normative, informal social behaviour may harass, exclude or marginalize members of racialized minorities and/or Aboriginal people, creating a "chilly climate" which damages their quality of life and work performance. In some instances the culture of an organization or department may render minority groups invisible, while in others it may create a "poisoned environment" that is intimidating, abusive, hostile, humiliating or offensive to minority men and/or women. Women may face "paradoxes of belonging" in a workplace culture that is discriminatory on the basis of gender as well as race (Karambayya, 1997).

The importance of identifying and removing discriminatory barriers that are embedded in the culture of an organization has been acknowledged by researchers, theorists and policy makers. For example, employers covered by the Employment Equity Act and the Federal Contractors Program are required to include the culture of the workplace in their review of employment systems to identify discriminatory barriers. The systematic assessment of organizational culture for employment equity purposes, however, is rare.

After twelve years of Canadian experience with employment equity, there has been some progress in developing methods of reviewing formal policies and practices to iden-

tify systemic barriers. There has, as well, been considerable focus on monitoring the numerical representation, distribution and compensation of racial minorities. Numbers continue to be the primary criterion for assessment of employment equity progress, or lack of progress, for racial minorities and Aboriginal people (Jain, 1993). For example, between 1987 and 1996 in the federal jurisdiction, the salary gap between visible minority workers and all workers widened (HRDC, 1997: 36), and while the job category of upper level managers grew, the proportion of visible minorities in this category did not increase (HRDC, 1997: 35). As for Aboriginal workers, the salary gap between them and the general Canadian workforce widened despite a steady increase in their representation (HRDC, 1997: 25).

Scholars, employment equity practitioners and advocates for disadvantaged groups have argued that these discouraging results reflect the fact that systemic racial discrimination is deeply embedded within the culture of organizations, and remains invisible and untouched by equity change efforts. Until discriminatory barriers in the informal social behaviour of the workplace are revealed and brought into the focus of employment equity change interventions, little progress toward equality will be made.

Employers have yet to come to terms with the present racial and cultural diversity of the Canadian labour market. This diversity will increase over the coming decade with the entry into the workforce of the growing population of young Aboriginal people, as well as immigrants and their children who are members of racialized minorities in Canada. Current management responses in the form of "diversity management" programs often claim to deal with issues of organizational culture, but they typically do not do so in ways that systematically and effectively diagnose and remove discriminatory barriers experienced by women and men who are members of racial minorities (Agoecs and Burr, 1996).

Systemic racial discrimination in organizational culture is an issue across the country, but it may take different forms depending upon the groups that are represented in the local population. Issues of discrimination in informal social behaviours in the workplace may differ for Aboriginal people, Blacks, and people of Asian and South Asian ancestry, as well as for immigrants as compared with Canadian-born persons, and women as compared with men. We do not at present have enough research evidence to assess the nature of the differences. With research-based tools to

assist in the systematic diagnosis of organizational culture, these differences can be examined, and specific strategies to address systemic discrimination in organizational culture can be developed.

## **PROJECT METHODOLOGY**

Identifying discriminatory practices within organizational culture is a complex and contentious matter, since white and racial minority employees frequently perceive the same work environment differently (Alderfer et al, 1983; Kossek and Zonia, 1993). There is also a gender gap in perceptions of the work environment (eg. Thacker and Gohmann, 1993). Women and men, and white and racial minority employees, may live in different perceptual worlds within organizations, and often have conflicting views about whether a workplace environment is discriminatory on the basis of race or gender, and about what should be done to create an equitable environment. Furthermore, those who experience a discriminatory workplace culture and seek to bring about change must do so within a structure and culture of inequality that may respond with denial and resistance, thus compounding the experience of institutionalized discrimination (Agocs, 1997).

The methodology for our project follows the feminist standpoint theory (Harding, 1991), and therefore grows out of the experiences and perceptions of men and women who are members of racialized minorities. We have used published human rights cases and focus group interviews as sources of information that permitted us to identify an inventory of behaviours. These behaviours are perceived by members of racialized minorities as constituting barriers to equality by creating a chilly or hostile climate, by limiting access to information or participation in work-related social interaction, or by introducing bias into decision-making regarding performance appraisal, promotion, developmental activities, job assignment, compensation or other areas.

It has been fundamental to our research methodology to focus on the identification of discriminatory behaviours rather than attitudes or states of mind as a basis for designing our tools for assessing organizational culture. The benefit of focussing on behaviour is that the assessment of organizational culture will then be grounded in observable phenomena. Specific behaviours can be clearly identified, scrutinized and understood across the differences of perception and interpretation that separate the experienced reality of racialized minorities from that of white people, and women from men. Behaviour, not attitudes or thought, is susceptible to influence by organizations, and indeed management is legally responsible to ensure that workplace behaviour does not create a discriminatory environment. Behaviour – acts of speech, gesture, decision, interaction – constitutes the evidence that human rights tribunals and courts use as the basis for their decisions. Finally, current theory in social psychology strongly suggests that identifying, understanding, and changing behaviour is a powerful method for changing attitudes. In contrast, changing attitudes may be a difficult and uncertain process, and will not necessarily lead to changes in behaviour. And it is behaviour – action within a social context – that creates the sting of discrimination and the burden of disadvantage.

### **THE RESEARCH PROCEEDED IN THE FOLLOWING STAGES:**

1. Published human rights board of inquiry and tribunal cases dealing with racial harassment since 1985, drawn from the Canadian Human Rights Reporter (Jain and Andiappan, 1988), were compiled and reviewed. This review provided information useful in identifying behaviours that constitute illegal racial discrimination and/or harassment in the workplace. The research project also included an analysis of the nature and types of employment-related complaints on grounds of race, and the environments in which they have occurred, over two decades.

2. Focus group interviews (Krueger, 1988) were conducted with at least six groups from each of the following populations: Aboriginal, Black, Asian, and South Asian. At least three of the groups from each population were comprised of women, and three groups were comprised of men. Men and women, and each of the minority groups, were interviewed separately. Thus we aimed for a total of 24 focus groups: six from each of four minority populations. (The actual number of focus group interviews was 25, as detailed on pages 11-13.) Each identity group was interviewed by a trained interviewer of

similar background to the group members. The interviews addressed a series of questions about various forms of systemic racial and gender discrimination in the culture of a workplace, as well as about supportive or inclusive workplace practices. The focus group interviews were tape recorded with the permission of all group members, and the tapes were transcribed. The results were analyzed to identify an inventory of behaviours that served as the basis for construction of a draft assessment instrument. Separate items were developed around indicators identified by each of the groups: Aboriginal people, Asians, Blacks and South Asians. The draft instrument addresses both race and gender.

3. A field test of the draft instrument was arranged for January 2000, in a large workplace with a diverse work force in two departments. Human rights experts in this organization have reviewed the draft instrument and made suggestions for revision. After the test survey, focus groups of employees participating in the test will review the results and suggest revisions in the draft instrument to ensure that issues of race, gender, and the intersection of race and gender are addressed. The instrument will then be revised, and a final draft developed.

4. A publisher is sought for the publication of the assessment tools and a guide for their use. In addition, it is anticipated that several articles for scholarly and practitioner-oriented journals will come out of this work.

## **ANALYSIS OF HUMAN RIGHTS CASES**

The Canadian Human Rights Act and similar legislation at the provincial level prohibit discrimination on basis of race, religion, ethnicity, sex, and various other grounds. Discrimination in the workplace is defined as making an unlawful distinction between certain individuals and others based on a characteristic that has nothing to do with the job or the service involved.

Despite human rights legislation in various jurisdictions across Canada, and a variety of employment equity and equal opportunity policies that have been enacted over the last several decades, racial discrimination and harassment in the workplace continue to exist in Canada today. There has been an increase in legal cases in both Canada and the United States. This can be attributed to either an increase in the incidence of discriminatory behaviors or to an increased number of discrimination victims who decide to resort to the law. Robert Hellewell (1998) indicates that recent amendments in the federal law and heightened public awareness and employee dissatisfaction are among the main reasons why jury awards and settlements against employers have reached previously unimaginable figures in the United States. While the complainants can resort to tribunals and courts to seek justice and be awarded compensation for the material and psychological suffering due to discrimination, the incidence of discrimination is still rampant and the way to combat this complex social problem has to go beyond the human rights laws to analyse the deep causes of the problem and to understand the motives and circumstances that encourage it to take place. This study aims at examining the nature and development of racially discriminatory behavior in employment in Canada over the last two decades. We have analyzed 119 legal cases related to employment racial discrimination, in order to assess the main trend in the incidence of racial discriminatory behavior in Canada. Although the legal cases touch a tip of the iceberg, nonetheless they provide an important source of data in order to help to understand the causes of racial discrimination in employment. The analysis covers the cases published in the Canadian Human Rights Reporter (CHRR) over the period 1980-1998. The analysis concentrates on the organizational and individual characteristics that could lead to the discriminating behavior. In addition, the cases provide examples of behaviours that have been found to be discriminatory by boards of inquiry or courts. These behaviours provide the foundation for a section of the assessment instrument we have developed to identify racism in organizational culture. These are behaviours that are perceived as constituting barriers to equality by creating a chilly or hostile climate, by limiting access to information or participation in work-related social interactions, or by introducing bias into decision-making in performance appraisal, promotion, development activities, job assignment, compensation, and other areas.

Our analysis of the human rights cases presents statistics for each of the periods 1980 to 1989 and 1990 to 1998, in order to assess change in the patterns of discrimination over the past two decades as can be inferred from the cases. The variables

included in the analysis include:

1. Decisions and remedies ordered in the cases
2. Industrial sector distribution of racial discrimination cases ( manufacturing, construction, etc.)
3. Occupational distribution of complainants (white collar, blue collar, etc.)
4. Distribution of cases by jurisdiction
5. Distribution of cases by stage of employment relationship ( pre-employment, post-employment)
6. Distribution of cases by formal relationship of complainant with respondent(s) ( co-worker, supervisor)
7. Distribution of cases by nature of discrimination (promotion, pay, harassment, etc.)

The results of the analysis of human rights cases are reported in Appendix A, in a report entitled “Racial Discrimination in Employment in Canada: An Analysis of Human Rights Cases”.

## **FOCUS GROUP INTERVIEWS**

The diagnostic instrument incorporates both the results of the analysis of the human rights cases, and the results of the focus group interviews, since these two sources provided different types of information. The human rights cases provide examples of severe forms of racist behaviour in the workplace, since only such instances are likely to be reflected in formal complaints that result in tribunal decisions. The focus groups deal with a broader range of racist behaviours, including the more subtle and insidious forms that are embedded in the culture and informal social patterns of the workplace. As mentioned above, the design of the focus groups segment of the project was to conduct 24 focus group interviews, three with each of four racialized minority groups, and to conduct separate interviews for women and men within each of the groups. The four groups are First Nations, Asians, South Asians, and Blacks. It was decided that the most valid data would be obtained if, focus group participants were interviewed by well-trained interviewers of similar background. In other words, interviewers were of similar racial identity to focus group participants, and interviewers included both men and women.

### **1. Recruitment and Training of Student Research Assistants**

To meet these objectives, a team of students was recruited by publicizing the CRRF-funded study and its objectives, and by inviting qualified and interested students. We were fortunate to be able to recruit two men and two women who together represented the four groups whose experiences we were trying to understand. Three were undergraduates in their senior year and one was a Master’s level student who was about to graduate; all have social science and research methods training. Even more important, all were enthusiastic and highly committed to the study. Each student provided a brief autobiography.

The students participated in two orientation and planning meetings and three training sessions, which were planned and delivered by Catherine Burr, an experienced trainer and organizational change and employment equity consultant who has conducted numerous focus groups with employees and managers as part of her practice. The students were trained to understand the research purposes of focus groups, and how to facilitate focus groups, as well as how to administer their work as independent contractors. Catherine Burr prepared an extensive training manual for each student, containing resource and learning materials dealing with focus groups and with the project in general (interested persons may contact Carol Agocs to request a copy of the manual). Catherine also coached the students as they began to facilitate focus groups, and worked with facilitators who encountered difficulties or required on-going support. It was an added benefit of the project that the students acquired valuable skills and knowledge, as well as the opportunity for employment.

### **2. Submission to the Review Board for Non-Medical Research Involving Human Subjects**

In accordance with policy of the University of Western Ontario, the necessary documentation relating to our plans for the ethical conduct of the project was submitted to the Review Board, and approval was received prior to the initiation of the focus groups. This process is designed to ensure that all focus group participants are fully informed about the study and about their right to decide whether or not to participate, and to ensure that confidentiality of information provided by participants will be preserved.

### 3. Recruitment of Focus Group Participants

Through discussions with the student research team, it became clear that our initial plan to recruit focus group participants by approaching employers was not likely to succeed, because of employer reluctance, and because prospective focus group participants may consider it risky to participate with their employer's knowledge. The students pointed out that through their ties to their communities, and through approaches to community organizations, they would be able and willing to do the recruiting. We decided that this approach would also have the benefit of producing a more diverse group of participants, in terms of racial background and gender, as well as type of work experience. The students' role, thus, included recruitment of focus group participants through contacts with organizations and individuals. Some productive organizational referrals were provided by the Canadian Race Relations Foundation. The students made extensive use of their personal networks and those of their parents and other relatives in recruiting as well.

The recruitment of participants for the focus groups turned out to be a difficult challenge, to a degree that the students had not anticipated. It took many contacts and a great deal of time to contact people, explain the purpose of the study, and remind people who said they would participate. A small honorarium of ten dollars was provided to each participant as a contribution to their parking or other related expenses, and refreshments of juice and cookies were provided for each focus group. Despite these inducements, and the students' enthusiastic "selling" of the value of participants' potential contribution, it was difficult to get people to agree to participate, and there were many who agreed and then did not attend the scheduled session.

### 4. Completion of Focus Group Interviews

The focus groups were conducted in May, June, and July of 1999, at times and places convenient to participants. One student was appointed to provide coordination and scheduling assistance. Despite the challenges of recruiting, the students succeeded in conducting 22 focus groups consisting of three to seven participants; three "focus groups" consisting of two participants; and three individual interviews with professionals who did not wish to take part in group interviews, but who contributed in important ways to our data. A total of 106 persons participated in the interviews. The characteristics of the interview participants were as follows:

Table 1. Number of Interview Participants by Identity and Gender

<b>Identity</b>	<b>Female</b>	<b>Male</b>	<b>Total</b>
<b>Asian</b>	18	9	27
<b>South Asian</b>	10	12	22
<b>Black</b>	16	15	31
<b>Native</b>	17	9	26
<b>Total</b>	61	45	106

As evident in Table 1, women were somewhat more likely to participate than men, among persons of Asian and Native identity, for unknown reasons. All focus groups except for three groups consisting of South Asians were of one gender, it appeared to be difficult to recruit men and women separately for the South Asian focus groups.

The participants had work experience of varying types and lengths, ranging from students in summer jobs to experienced professionals in medicine, social work, teaching and other fields. The occupations represented among focus group participants included nurse's aide; teacher's aide; secretary and other clerical jobs; shipping and receiving; political organizer; social worker; administrator of student services; physician; nurse; laboratory technician; police officer; engineer; planner; graduate teaching assistant; professor; real estate agent; bank customer service representative; administrative assistant; teacher; medical researcher; proprietor of a business; plant worker; school principal; bank manager; manager in industry; parks and recreation staff; groundskeeper; retail clerk; dietician; financial consultant; and social service administrator. A variety of types of work and work settings were covered in the interviews, yet there were a number of common themes mentioned by interview participants.

All interviews were guided by a protocol and procedure that is detailed in Appendix B. Each focus group lasted about an hour and a half and was tape recorded.

## **5. Data Analysis**

The focus group tapes were transcribed by an independent transcriber who has had many years of experience in transcribing for researchers, psychologists and lawyers, and is qualified to protect the confidentiality of our data. The data analyst is a Master's graduate in sociology who has extensive experience in the analysis of qualitative data using NUDIST, a computer program designed for this purpose. The transcripts were coded independently by two researchers, working with a coding protocol (see Appendix C). The codes were designed to identify behaviours that are part of the culture of the workplace, and that the interview participants considered to either create a discriminatory environment, or a supportive environment in the workplace (please refer to the interview protocol, Appendix B). The NUDIST program when created reports consisting of extracts from the transcripts by identity group, gender, and behaviour code.

### **DEVELOPMENT AND FIELD TEST OF THE SURVEY INSTRUMENT: ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE**

#### **1. Development of the Draft Questionnaire**

The first draft of the assessment instrument was constructed by developing items drawn from the reports created by the NUDIST program, as mentioned above. The individual items that made up the survey instrument were representative of the behaviours reported by all four of the identity groups, and by both men and women in each group. The transcript data used in the construction of the draft questionnaire was limited to specific reported behaviour that was either experienced by or witnessed by interview participants. Hearsay, opinion, and general comment were not used as a source for the draft instrument.

The draft instrument contains three main sections. The first includes information about the individual respondent to the survey, including identity group, gender, and type of occupation. This section can be tailored for use in various workplaces by using terminology that is customary in that workplace. For example, the draft questionnaire uses the employment equity census questions that have been previously used by the test site, because this wording is familiar to employees.

The second section, by far the longest part of the questionnaire, contains questions about various aspects of the culture and informal social behaviour that the respondent has observed or experienced in the workplace. These are the items that were based on the interview material. The items are designed as Likert scales, with the respondent asked to identify the frequency with which each behaviour was experienced or observed. The items are grouped into a number of sections, including communication, informal social behaviours, job-related decision making, stereotypes and assumptions, representation of minorities in the workplace, and organizational response to concerns. The specific items cover both behaviours that interview participants identified as racist or likely to create barriers to their full participation in the workplace, and behaviours that are supportive and inclusive.

The third section of the draft questionnaire consists of items that tap observations of behaviours that have been found discriminatory by human rights tribunals and courts, depending of course upon the context surrounding the behaviour, and the strength of the evidence of its occurrence. These items are intended to detect the occurrence of behaviour that is potentially illegal.

## **2. Negotiating the Field Test**

The project's Research Associate, Catherine Burr, took responsibility for arranging a site for the field test. We are indeed fortunate to have the participation of a major public sector organization in Toronto that has a large and diverse work force including representation of all four of the groups included in our research. This organization has a long standing commitment to employment equity and an employment equity program with an expert staff who understood the need for a field test of our instrument. They have been working with us from August 1999 to December 1999 to arrange for the field test, which took place during the week of January 10-14, 2000. Approximately 130 employees were invited to volunteer to participate, and internal staff followed up to encourage a high response rate. After the test survey, the completed questionnaires were returned to the researchers for analysis. Focus groups were then held with volunteer employees who are members of racial minorities. The focus groups were presented with the results of the test survey and asked for their perspectives on the performance of the questionnaire, and their suggestions as to how it could be improved.

Much has been learned from the process of negotiating the field test. Despite the leading position of the test site as an organization that is committed to and experienced in implementing employment equity, decision makers responded to Version 1 of the survey instrument with considerable anxiety. It was felt that the wording of a number of the items might create an adverse reaction among some employees – ostensibly among white employees – and this might lead to difficulties for senior management. Approval to proceed with the test survey was made contingent on revisions to the draft questionnaire that would remove the troublesome wording, and the test was delayed from December to January.

Version 2 of the questionnaire is the form that was administered in the field test. The reader who compares Versions 1 and 2 will see that some of the behaviours mentioned in the focus groups were considered too "sensitive" to be included in the field test, and wording referring to the behaviours of white people in the workplace was considered too sensitive to include. It should be noted that the initial strategy of the researchers was to administer the field test survey only to racial minority employees, since the content of the instrument deals with their experiences. But this was not acceptable within the test site. The survey would need to be administered to all the employees within the selected work units. In the end, this arrangement will probably yield important data that will allow the researchers to compare the perceptions of racial minority employees with those of white employees.

## **3. Results of the Field Test**

Following the test survey and the review by the focus groups within the test site, the survey instrument was revised to reflect on what was learned from the field test. Also, a system for scoring and analysis was refined to permit the reporting of separate scores for the various sub-scales of the instrument, thus creating a battery of instruments that deal with various aspects of organizational culture. The results of this work are reported in Appendix D of this report.

## CONCLUSIONS: WHAT WAS ACCOMPLISHED AND WHAT WAS LEARNED

The research project fulfilled all the proposed objectives, and in several respects, the accomplishments went beyond what was expected. In summary, the following outcomes were achieved:

1. A database of 119 human rights cases covering the 1980s and 1990s was created. A paper analyzing these cases has been drafted (see Appendix A) and will be offered for publication.
2. Race-related human rights cases adjudicated in the 1990's, numbering approximately 80, were downloaded or scanned to create computer files which have been loaded into a NUDIST database. Future analyses of these data will be the basis of papers, examining various aspects of racism in the workplace that will be offered for publication.
3. Twenty-five focus groups and three individual interviews were completed, transcribed, and loaded into a NUDIST database. This data was used to develop the assessment tools, and will be used in the future as the basis of papers examining various aspects of systemic racism in organizational culture.
4. The data from the interviews and human rights cases was used as the basis for developing a set of assessment instruments designed to identify the presence of behaviours indicative of systemic racism in the culture of the workplace. The instrument includes but is not limited to behaviours that have been deemed illegal by human rights tribunals and courts.
5. Arrangements have been made for a field test of the draft assessment instruments, including a review by focus groups of employees in the test site.
6. An innovative methodology for using focus groups in research has been worked out in the course of the project, contributing to the development of an approach that promises to be fruitful in future race relations research.
7. Research skills and a valuable learning experience, as well as summer employment, were furnished to four minority students, who in turn made this research possible.

A broader perspective on what was learned from the research experience must make reference to the complexity and frustrations of surfacing, understanding, and facing racism in organizations at the turn of the twenty-first century. The focus group interviews and human rights cases contain a plethora of human encounters with the many-headed monster of racism and sexism, and tell of the courage and tenacity of those whose lives are touched by everyday racism and sexism. Their narratives tell of a racism as unpleasant surprise; as wounding; as devastating to self esteem; and as an all-too-predictable cutting-off of opportunity to make a living; to provide for a family; to make use of one's education and talents; and to be accorded the dignity, recognition and respect that every human being deserves.

After hearing these stories, it became impossible for the researchers – whatever their racial background – to ignore the presence of racism, no matter how much some of us may have wanted to believe that we now live in a colour-blind world. A world of normative whiteness is not a colour-blind world, but it is a world in which the pressures to deny, to ignore, to refuse to know, and to be complicit in everyday racism are tremendously strong. And it is a world in which those marked as “having race” are continuously called upon, as in this research, to explain, to disclose, to educate, to carry the burdens and risks of change.

There are some common themes that are reflected in the experiences of men as well as women, of immigrants to Canada as well as the Canadian-born, and of people of Black, Native, Asian and South Asian ancestry. The data also revealed, however, the different forms that racism takes – different for each ancestry group, for women and men, and for immigrants as compared with Canadian-born persons. These complexities are reflected in the assessment tools produced by

this research, and will be explored in future analysis of the databases we have created.

The exploration of these differences and complexities must continue. In the words of Patricia J. Williams (1997: 6),

*Creating community...involves this most difficult work of negotiating real divisions, of considering boundaries before we go crashing through, and of pondering our differences before we can ever agree on the terms of our sameness.*

## REFERENCES

- Abbate, Gay and Paulette Peiro, "Tribunal Criticizes Health Canada," *Globe and Mail*, March 20, 1997:1.
- Adams, Guy B., (1997), "Racism, Community , and Democracy: The Ethics of Affirmative Action," *Public Productivity and Management Review*, vol. 20, no. 3, pp. 243-257.
- Agocs, Carol, "Institutionalized Resistance to Organizational Change: Denial, Inaction and Repression," *Journal of Business Ethics*, 16(9), 1997, 917-931.
- Agocs, Carol and Catherine Burr, "Employment Equity, Affirmative Action and Managing Diversity: Assessing the Differences," *International Journal of Manpower*, 17(4/5), 1996, 30-45.
- Agocs, Carol, Catherine Burr and Felicity Somerset, *Employment Equity: Cooperative Strategies for Organizational Change*, Scarborough: Prentice Hall Canada, 1992.
- Alderfer, C.P., "Changing Race Relations in Organizations: A Critique of the Contact Hypothesis," *Canadian Journal of Administrative Studies*, 8(2), 1991, 80-89.
- Alderfer, C.P. and D. Thomas, "The Significance of Race and Ethnicity for Understanding Organizational Behaviour," in C.L. Cooper and I.T. Robertson (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 2, New York: Wiley, 1988, 1-41.
- Alderfer, C.P., R.C. Tucker, D.R. Morgan, and F. Drasgow, "Black and White Cognitions of Changing Race Relations in Management," *Journal of Occupational Behavior*, 4, 1983, 105-136.
- Andiappan, P., Crestohl, M., and Singh, J., ( 1989), "Racial Discrimination in Employment in Canada," *Relations Industrielles*, Vol. 44, No 4, pp. 827-849.
- Barn, D. (1990), "Discrimination, Individual Justice and Preferential Treatment," *Public Affairs Quarterly*, vol. 4, pp. 111-137.
- Bell, E. L., "The Bi-cultural Life Experience of Career-oriented Black Women," *Journal of Organizational Behavior*, 11: 1990, 459-477.
- Bell, E.L., T.C. Denton and S. M. Nkomo, "Women of Color in Management: Towards and Inclusive Analysis," in L. Larwood and B. Gutek (eds.), *Women in Management: Trends, Issues and Challenges*, Newbury Park: Sage, 1992.
- Burke, R.J., "Managing an Increasingly Diverse Workforce: Experiences of Minority Managers and Professionals in Canada," *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 8(2), 1991, 108-120.
- Cockburn, Cynthia, *In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Ithaca: ILR Press, 1991.
- Cox, T. Jr., "Problems with Organizational Research on Race and Ethnicity Issues," *Journal of Behavioral Sciences*, 26, 1990, 5-23.
- Cox, T. Jr. and S. Nkomo, "Invisible Men and Women: A Status Report on Race as a Variable in Organization Behavior Research," *Journal of Organizational Behavior*, 11, 1990, 419-431.

Duclos, Nitya, "Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases," Canadian Journal of Women and the Law, 6, 1993, 25-51.

Fernandez, J. Racism and Sexism in Corporate Life, Lexington: D.C. Heath, 1981.

HRDC (Human Resources Development Canada), Annual Report, Employment Equity Act, 1997, Supply and Services Canada, 1997.

Harding, Sandra, Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives, Ithaca: Cornell University Press, 1991.

Hellewell, Rob, "On Guard," Credit Union Management, vol. 2, no. 1, pp. 26-29.

Ibarra, Herminia, "Personal Networks of Women and Minorities in Management: A Conceptual Framework," Academy of Management Review, 18(1), 1993, 56-87.

Jain, Harish, "Employment Equity and Visible Minorities: Have the Federal Policies Worked?" Canadian Labour Law Journal, spring 1993, 389-408.

Jain, Harish C., "Race and Sex Discrimination in Employment in Canada: Theories, Evidence and Policies," Relations Industrielles, Vol. 37, No. 2, 1982, pp. 342-366.

Jain, Harish C. and Andiappan, P, "Sexual Harassment in Employment in Canada; Issues and Policies," Relations Industrielles, vol. 41, no 4, 1986, pp. 758-776

Karambayya, Rekha, "In Shouts and Whispers: Paradoxes Facing Women of Colour in Organizations," Journal of Business Ethics, 16(9), 1997, 891-897.

Kossek, Ellen Ernst and Susan Zonia, "Assessing Diversity Climate: A Field Study of Reactions to Employer Efforts to Promote Diversity," Journal of Organizational Behavior, 14, 1993, 61-81.

Krueger, Richard, Focus Groups -- A Practical Guide for Applied Research, Newbury Park: Sage, 1988.

Nkomo, S., "The Emperor Has No Clothes: Rewriting 'Race' in Organizations," Academy of Management Review, 17(3), 1992, 487-513.

Mackenzie, Ian, "Racial Harassment in the Workplace: Evolving Approaches," Canadian Labour and Employment Law, 3, 1995/96, 287-311.

Martin, Joan, Cultures in Organizations, New York: Oxford, 1992.

Shafritz, Jay and J. Steven Ott (eds.), Classics of Organization Theory, 4th ed., New York: Harcourt Brace, 1996.

Sheppard, Coleen, "Systemic Inequality and Workplace Culture: Challenging the Institutionalization of Sexual Harassment," Canadian Labour and Employment Law, 3, 1995/96, 249-286.

Thacker, Rebecca and Stephen Gohmann, "Male/Female Differences in Perceptions and Effects of Hostile Environment Sexual Harassment: 'Reasonable' Assumptions?" Public Personnel Management, 22(3), 1993, 461-472.

Williams, Patricia J., Seeing a Color-blind Future: The Paradox of Race, New York: Noonday Press, 1997.

## APPENDICES

### APPENDIX A:

#### RACIAL DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT IN CANADA: AN ANALYSIS OF HUMAN RIGHTS CASES

##### Abstract

This paper examines the trends in racial discrimination in the Canadian labor market during the last two decades (1980 onwards). The paper utilizes data obtained from 119 legal cases adjudicated by human rights boards of inquiry and courts in Canada.

##### I- Introduction

Human rights legislation in Canada at the federal and provincial levels prohibits discrimination on the basis of race, color, and ethnic origin and several other grounds. There is an absence, however, of any definition of discrimination in most statutes. Discrimination is therefore a fluid and changing concept as a result of numerous court and tribunal decisions that continuously create new case law. In addition, amendments to existing legislation in various jurisdictions from time to time create new working definitions of the concept of discrimination.

In addition, most human rights statutes have provisions for affirmative action programs for disadvantaged groups. As well, section 15(2) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms provides for affirmative action programs for the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups, including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, religion, sex, age, or mental or physical disability" [The Constitution Act, 1982]. The Charter represents a strong commitment by the Canadian government to the principles of equality and employment equity.

In 1986 the federal Employment Equity Act was enacted. This Act requires that all federally regulated employers and crown corporations with 100 or more employees identify and eliminate employment barriers and implement employment equity programs. These employers are required to file annual reports with Human Resources Development Canada. The act, however, did not cover the federal public service, the RCMP, and the military. A new Employment Equity Act was adopted in 1995 which included almost all of the public service under its purview [Jain, 1996]. The government also adopted the Federal Contractors Program (FCP) that came into effect in October 1, 1986. This program requires that all organizations with 100 or more employees which bid on federal government contracts worth \$ 200,000 or more, sign a certificate of commitment to carry out employment equity programs that will identify and remove barriers to selection, hiring, promotion, and training of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities [Jain, 1994]. Failure to implement employment equity programs can result in exclusion of the contractor from future government business. The 1995 employment equity legislation requires that the FCP requirements must be commensurate with those of the employment equity legislation.

##### II- Racial Minorities in the Canadian Labor Market

Canada's population and workforce is becoming increasingly pluralistic. Forty-two percent of Canadians report origins other than French or British, while sixteen percent of Canadians are foreign-born [Heritage Canada, 1996: 2]. As of 1996, 11.2% of the Canadian population consists of racial minorities. Approximately one-third of populations of Toronto and Vancouver are visible minorities. Between 11 and 16 per cent of the populations of Montreal (11%); Ottawa-Hull (12%); Winnipeg (11%); Edmonton (14%); and Calgary (16%) consist of visible minority persons. Racial minority representation has almost doubled in a decade, from 6.3% in 1986 to 9.4% in 1991 to 11.2% in 1996. The largest visible minority (VM) groups are: Chinese 26.9%; South Asians 21%; and Black 17.9%. Ontario has 52.6% of the entire visible minority population in Canada; B.C. has 20.7%;

Quebec has 13.6%; Alberta 8.4%; and Manitoba 2.4% [Jain, 1999].

The proportion of racial minorities in the total labor force in Canada rose from 6.3 percent in 1986 to 10.3 percent in 1996. Eighty percent of new workforce entrants are projected to be women and racial minorities by the year 2000 [Mighty, 1991]. With a highly diversified workforce, it is essential that equal opportunity be available for disadvantaged groups and others within a non-discriminatory work environment. Canada's economic growth and prosperity in a highly competitive and global marketplace will depend on full utilization of the talents, skills, knowledge, and energy of all Canadians.

Racial discrimination in employment can take place at the pre-employment stage, by denying specific individuals from minority groups equal access to jobs, or it can occur at the post-employment-stage. Levitan et al [1971] call the first type of discrimination "access discrimination," and the latter, "treatment discrimination". Discrimination against racial minorities in access to and treatment in employment inflicts substantial financial and psychological suffering on its victims. Besides the fact that discrimination contradicts basic human rights in a democratic society, its negative effects on productivity and work performance imply a loss of profits and output at the organizational level. On the national level discrimination leads to under-utilization and underemployment of racial minorities and leads to significant economic costs in terms of lower national output, labor market inefficiency, lower labor productivity, higher inflation, and excessive welfare and penal costs [Jain, 1994, p. 390]. It also results in morally unacceptable hardship and suffering of minority members in the society. Also, the presence of discrimination in an environment of effective human rights legislation can cost firms substantial losses in settlement payments and loss of clients and reputation.

### **III- Theoretical Approaches to Racial Discrimination in Employment**

Racial discrimination is a multidimensional and complex phenomenon that is manifested in various social and economic interactions within the society in which it is found. There are many theories that try to explain the causes and effects of racial discrimination in employment, drawing upon economic analysis as well as other disciplines, including sociology and social psychology.

In this section we review the main economic theories of racial discrimination, including :

- 1) Becker's "taste for discrimination" model;
- 2) the statistical discrimination theory;
- 3) the dual labor market approach; and
- 4) the human capital approach.

We will also briefly discuss some alternative theories to explain racial discrimination, including the social capital approach and the theory of discrimination and learned helplessness.

#### **A- Economic Theories of Racial Discrimination**

Economics is largely a study of how markets emerge, work, and fail and the factors that affect this process. The causes and consequences of labor market discrimination have received considerable attention from economists over the second half of this century. In the following discussion we review the main economic theories of racial discrimination. These theories are presented mainly within the framework of the neoclassical competitive model in which decisions are made by rational economic agents who act independently to maximize an objective within the constraints imposed by the specific situation. Within this framework the persistence of racial discrimination is explained mainly as a sort of market failure, or alternatively, as due to imperfect information.

In his pioneering work on racial discrimination in employment, Becker [1957] argues that discrimination occurs as a result of

prejudice or “taste for discrimination” on the part of the employer or his agents. According to this model, some employers would be willing to pay a premium in order to practice their “taste for discrimination” and avoid association with the disfavored groups. It follows that in a competitive market the discriminatory employers would be forced out of the market since they would operate at higher costs than those of non-discriminatory employers. Based on this argument, long-term explanations of persistence of discrimination have focused on market failure. Firms can continue to discriminate only if they possess some market power that enables them to generate economic profits higher than those of a similar firm operating in a perfectly competitive market. In industries where firms possess market power, discriminatory firms can afford their “taste for discrimination” by merely accepting lower profits as a mark-up over marginal or average costs [Elmslie and Sedo, 1996]. However, empirical tests of Becker’s theory have shown mixed results [Jain and Sloane, 1981]. While Becker [1971] and others, including Comanor [1973], Haessel and Palmer [1978], and Medoff [1980], found empirical support for the theory, others including Oster [1975], Johnson [1978], and Fujii and Trapani [1978] found no such support. Heckman [1998] argues that Becker’s theory does not necessarily imply that discrimination will disappear in the long run.

While Becker’s model has achieved significant importance in the literature on racial discrimination, other economists including Arrow [1972 and 1998], Phelps [1972], and Aigner and Cain [1977] have developed a model of discrimination that does not assume that the employer is prejudiced or forgoes profits. The theory of statistical discrimination is an information-based theory, which assumes that employers can never generally obtain all the information they wish to know about the long-term productivity of job candidates, and so they have an incentive to rely on group membership (such as race or gender) as a signal that allows them to improve their predictions of a candidate’s potential to perform. Suppose, for example, that Blacks and whites differ on average in productivity due to some causes that are not observable (for example, quality of education or cultural differences or any other reasons). Then the experience of employers over time will cause them to use the observable characteristic, race, as a surrogate for the unobservable characteristics which in fact cause the productivity differences [Arrow, 1998]. If an employer perceives whites as more productive than members of non-white minorities, then he/she will consistently hire whites over equally

qualified members of the other groups. However, Darity and Mason [1998] argue that statistical discrimination theory still does not provide a strong explanation of why discrimination should be long lasting. “If average group differences are perceived but not real, then employers should learn that their beliefs are mistaken. If these differences are real, then in a world with anti-discrimination laws, employers are likely to find methods of predicting the future performance of potential employees with sufficient accuracy that there is no need to use additional “signals” of race or gender.”

The Dual Labor Market theory suggests that the labor market is segregated into two major sectors; the primary labor market and the secondary labor market. The primary market is characterized by high level jobs with high wages, good working conditions, and many chances for training and promotion. The secondary labor markets, on the contrary, are characterized by low wages, poor working conditions, and low chances of advancement [Doeringer and Piore, 1973]. A high concentration of white males is found in the primary market while racial minorities and other disadvantaged groups are more concentrated in the secondary market.

The reasons for duality in the labor market and the barriers for mobility between the two markets cannot easily be identified. The theory of statistical discrimination can partly explain the process by which this duality may take place. If statistical discrimination exists, members of specific disadvantaged groups will be pushed to the secondary labor market because they are expected to have poor work habits. On the other hand, lower level jobs in the secondary market could foster a lower level of work performance among those workers due to their poor pay and working conditions and low expectations. The process can continue in cycles of statistical discrimination that are self-reinforcing, and hence maintain mobility barriers preventing the movement of workers from the secondary to the primary labor markets [Elmslie and Sedo, 1996]. Work [1984] indicates that the duality is not necessarily based on race; but rather on behavioral characteristics that are often exhibited by disadvantaged workers.

Empirical studies do not support the existence of totally separate labor markets despite the clear evidence that certain workers are discriminated against and restricted to jobs below their actual capabilities. Empirical studies seem to indicate a different type of labor market segmentation, with

a lack of mobility between a variety of different markets rather than simply from the secondary to primary markets [Jain, 1982].

All of the preceding theories have tried to explain racial discrimination by looking at the demand side of the labor market. The human capital approach, like other theories discussed in the next section, tries to explain the persistence of racial discrimination in terms of differences in the qualitative characteristics of the supply of labor between different groups of people. The basic proposition of the human capital theory is that the return on a unit of labor is determined by the investment embodied in this labor in terms of education and training [Becker, 1993]. According to the proponents of the human capital approach to racial discrimination in employment, some members of minority groups lack the necessary “ human capital “ such as education, training and experience. Thus members of minority groups may continue to be locked up in low-income and low-level jobs not only because of the structure of the labor market and the discriminatory treatment against them, but also because of the lower quality of their human capital [Jain, 1982].

The human capital approach to racial discrimination can be questioned on several grounds. First, in the selection process for various job opportunities, the assessment process has a large subjective component and the attributes of lower human capital levels are usually presumed rather than objectively measured or identified [Work, 1984]. Second, in assessing the human capital characteristics of individuals, we should not neglect the feedback effects of labor market discrimination. That is, minorities might have less incentive to invest in their human capital if they expect low returns on their investments due to discrimination against them in the labor market [Jain, 1982]. Finally, the process by which individuals acquire human capital and the opportunities available to them in this regard are largely affected by their position in a complex network of social connections and affiliations, within which access to opportunity is not equally available to all segments of society. This calls for extending the concept of human capital to the broader concept of social capital, which we will discuss in the next section.

## **B- Alternative Theories of Racial Discrimination**

The theories discussed in the previous section view racial discrimination mainly as resultant from labor market inter-

actions, and they present various approaches to understand the causes of discrimination within this context. Many researchers have recently developed alternative explanations for racial discrimination phenomena that are not market based. Their explanations rely on social and psychological interactions and their effects in shaping the work and life opportunities available for members of racial minorities [see Arrow, 1998, Loury 1998, and Elsmile and Sedo, 1996]. One of the prominent theories in this context is the social capital theory discussed below.

The concept of social capital is based on the notion that individuals are embedded in a complex network of social affiliations, which substantially affects their access to various resources. Loury [1997, 1981, 1987, and 1998] introduced this concept and further suggested the extension of the human capital theory in order to provide a richer context within which to analyze group inequality. In this theory one's investment in productive skills depends on one's position in the social structure. There is a strong theoretical support from social distance theory for the notion that social networks affect individuals' educational and professional achievements. For example, Akerlof [1997] argues that individuals' concerns for status and conformity determine their educational and career aspirations and achievements. Other researchers have shown that a large fraction of jobs is filled by referrals by current employees [Arrow, 1998]. Social segregation can give rise to labor market segregation through network referrals.

The social network theory is very important from a public policy point of view since it shows the inadequacy of approaching anti-discrimination efforts only within a market framework. There are significant market failures, having little to do with economic discrimination as conventionally understood, that play a powerful role in perpetuating racial inequality. Preferences and investment in skills by individuals are influenced by social and psychological externalities, notably by the social contexts of opportunity within which individuals and groups are embedded.

## **IV- Empirical Analysis**

Researchers have traditionally used various ways to detect and measure racial discrimination in employment including regression analysis and audit studies as well as analysis of census data and other published information and statistics. One of the most direct and objective ways to obtain data on

racial discrimination is in the published reports of legal cases regarding complaints of racially discriminatory treatment. In this paper, we report on an analysis of data from 119 legal cases, published in the Canadian Human Rights Reporter, regarding complaints of racial discrimination in employment. These cases were adjudicated by human rights boards of inquiry or tribunals, with some cases going to the courts on appeal, throughout Canada during the period 1980-1999(1).

We identified a set of variables that are of interest in our attempt to understand the nature of racial discrimination in the Canadian labour market and the characteristics of individuals and organisation involved. The analyses of data from the 119 human rights cases were conducted using simple statistics. In order to examine the major trends in the development of racial discrimination in employment in Canada over the last two decades, analysis will be conducted on two sub-periods; 1980-89 and 1990-98. The following section presents the main results obtained

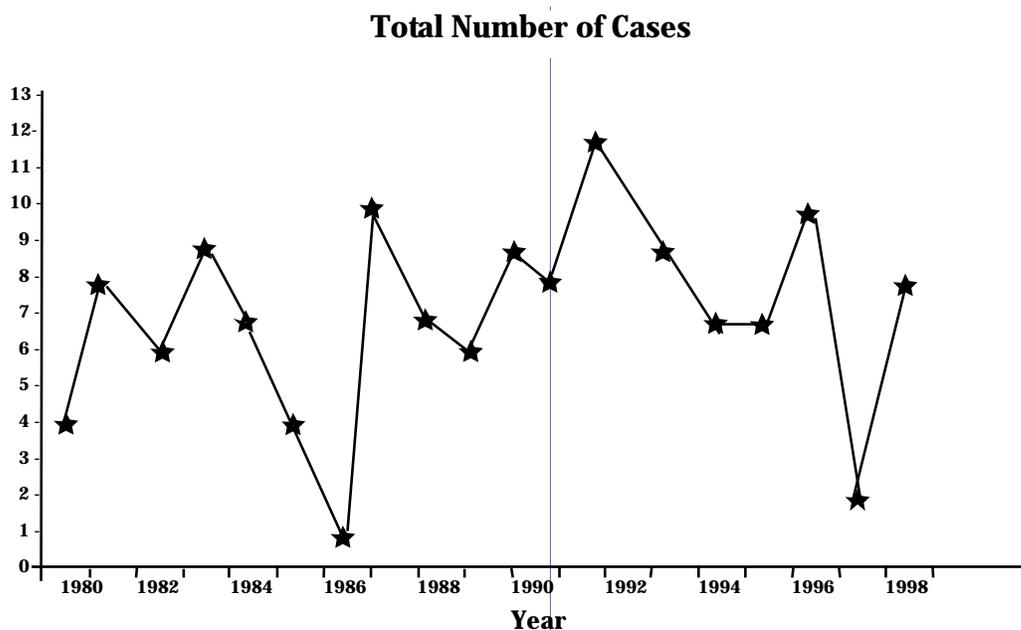
## Results

Table 2 and Graph 1 below show the distribution of legal cases over the period 1980-1998. On average, there were more than six cases that went to tribunals in the ten years beginning 1980. In the 1990s (1990-98), an average of more than eight cases went to tribunals thereby indicating an increasing amount of litigation and perhaps an indication of the growing complexity of racial discrimination in Canada.

**Table 2. Total Number of Legal Cases Heard by  
Boards of Inquiry/Tribunals Across Canada  
(1980-98)**

<b>Year</b>	<b>Number of Cases</b>	<b>Year</b>	<b>Number of Cases</b>
<b>1980</b>	4	<b>1990</b>	9
<b>1981</b>	8	<b>1991</b>	8
<b>1982</b>	6	<b>1992</b>	12
<b>1983</b>	9	<b>1993</b>	9
<b>1984</b>	7	<b>1994</b>	7
<b>1985</b>	4	<b>1995</b>	7
<b>1986</b>	1	<b>1996</b>	10
<b>1987</b>	10	<b>1997</b>	3
<b>1988</b>	7	<b>1998</b>	8
<b>1989</b>	6	<b>Total</b>	135

In the following discussion we present the results of the study in three main areas including analysis of complaints, characteristics of respondents, and characteristics of complainants. The results are summarised in the tables presented in the appendices.



**Graph 1**

### A. Analysis of Legal Cases

**Table 3. Distribution of Cases by Jurisdiction  
(N= 113)**

Jurisdiction	1980-89		1990-99		Total Period 1980-1999	
	No. of Cases	%	No. of Cases	%	No. of Cases	%
B.C. Human Rights Council	8	16.3	15	23.4	23	20.4
Federal Human Rights Tribunal	5	10.2	19	29.7	24	21.2
Manitoba Board of Adjudication	1	2.0	1	1.6	2	1.8
Nova Scotia Board of Inquiry	1	2.0	4	6.3	5	4.4
Ontario Board of Inquiry	33	67.3	18	28.1	51	45.1
Quebec Provincial or District Court	0	0.0	5	7.8	5	4.4
Saskatchewan Board of Inquiry	1	2.0	2	3.1	3	2.7
<b>Total</b>	49	100.0	64	100.0	113	100.0

Table 3 shows the breakdown of cases by jurisdiction. The largest number of cases were adjudicated by the Ontario Boards of Inquiry (N=51 or 45.1% of the total number of cases) followed by the Federal Human Right Tribunals (N=24, 21.2%), and the BC Human Rights Council (N=23, 20.4%). There were no boards of inquiry in Alberta, New Brunswick, Newfoundland or Prince Edward Island during the period 1980-1998. Looking at the two sub-periods (1980s and 1990s), we notice a significant increase of cases at the federal level (from 5 to 19) and in BC (from 8 to 15) and a noticeable decline in the number of cases in Ontario (from 33 to 18).

Our analysis shows that in 57 cases (47.9% of total), boards of inquiry found in favour of the complainants. The success rate for the complainants has remained almost the same over the two sub-periods (1980s and 1990s).

Table 4 shows the distribution of cases by nature of complaints. Dismissal, refusal to hire and harassment were the most prevalent causes of complaints of racially discriminatory treatment in the workplace. It is interesting to note that the percentage of complaints about racial harassment doubled between the 1980s and the 1990s from 14.5% to 31.5% of total cases; almost one quarter of all legal cases of racial discrimination alleged harassment.

More than 66% of all cases related to post-employment discrimination and only 24% to preemployment discrimination. This result is expected due to at least three reasons. First, human rights legislation and employment equity policies have been in place in Canada for a relatively long period of time now.

**Table 4. Distribution of Cases by the Nature of Alleged Discrimination ( N = 128)**

Nature of Alleged Discrimination	1980-89		1990-99		Total Period (1980-99)	
	No. of Cases	%	No. of Cases	%	No. of Cases	%
Denial of Promotion	5	9.1	8	11.0	13	10.2
Dismissal	26	47.3	24	32.9	50	39.1
Harassment (racial slurs, etc)	8	14.5	23	31.5	31	24.2
Layoff	1	1.8	2	2.7	3	2.3
Refusal to Hire	13	23.6	14	19.2	27	21.1
Differential Treatment	2	3.6	2	2.7	4	3.1
Total	55	100.0	73	100.0	128	100.1

These laws and policies are believed to be relatively more effective in eliminating “access discrimination” than the more subtle and harder to combat “treatment discrimination”. Second, people usually have more to lose by accepting discriminatory treatment without complaining about it when the discrimination takes place while they are employed than when they are applying for jobs. Third, it is more likely that a person will recognise that he/she is being treated unequally with others at the post-employment than at the pre-employment stage.

Table 5 presents the various remedies ordered in the cases where the complaints were successful. The most commonly ordered remedies are monetary compensation for pain and humiliation (N=32 or 25.0%), and compensation for lost wages/salary (N=27, 21.1%). A noticeable increase in the compensation for pain and humiliation is seen during the

1990s. The percentage of this type of remedy was 17.9% over the period 1980-89 and rose to 30.6% during 1990-98. The increase in the tendency of tribunals and courts to order punitive damages in compensation for discrimination is an important development in the 1990s that is making the cost of discrimination in the workplace somewhat more costly than was the case in the 1980's.

**Table 5. Types of Remedies Ordered by Boards of Inquiry**

Remedies Ordered	1980-89		1990-99		Total Period (1980-99)	
	No. of Cases	%	No. of Cases	%	No. of Cases	%
Compensation for lost wages/salary	16	23.5	12	13.6	28	17.9
Monetary compensation for pain and humiliation/ General damage payments/Compensation for loss of health and welfare	17	25.0	22	25.0	39	25.0
Compensation for differences in salary/wages	2	2.9	0	0.0	2	1.3
Reinstatement of the complainant	0	0.0	3	3.4	3	1.9
Offer of employment/promotion or consideration for employment at the next available job opening	2	2.9	5	5.7	7	4.5
Employer's assurance of continued cooperation with the Canadian Human Rights Commission and compliance with legislation	5	7.4	1	1.1	6	3.8
Human rights workshop for company executives	2	2.9	9	10.2	11	7.1
Letter of apology for complainant	2	2.9	6	6.8	8	5.1
Respondent to stop unlawful conduct	9	13.2	12	13.6	21	13.5
Amendment of hiring practices	1	1.5	0	0.0	1	0.6
Affirmative action program ordered	0	0.0	2	2.3	2	1.3
Pay interest on damages and lost wages/salary	5	7.4	4	4.5	9	5.8
Pay legal fees and costs incurred by complainant	2	2.9	2	2.3	4	2.6
Correct personnel files	0	0.0	2	2.3	2	1.3
Display human rights code	4	5.9	1	1.1	5	3.2
To be determined in a later date	1	1.5	7	8.0	8	5.1
Total *	68	100.0	88	100.0	156	100.0

**\*More than one remedy were ordered in most cases**

## B. Characteristics of Respondents

In this section we review the main characteristics of respondents in the racial discrimination cases over the period 1980-98.

Table 6 presents the breakdown of cases by the industrial category of organisations. The highest percentage of complaints (N= 41, 34.7%) took place in the public administration sector, followed by the community, business, and personal services ( N= 39, 33.1%) and manufacturing (N=16, 13.6%). Our results show an astonishingly high number of complaints brought against organisations in the public administration. There seems to be a surge in such complaints in the 1990s. The percentage of complaints against organisations in the public sector rose from 19.2% during the 1980s to 47% during the 1990s. Jain [1982] found only 11 % of complaints of race and sex discrimination in the public sector in his study.

**Table 6. Number of Cases by Industrial Category  
(N = 118)**

Industrial Category	1980-89		1990-98		Total Period (1980-98)	
	No. of Cases	%	No. of Cases	%	No. of Cases	%
Community, Business and Personal Services	25	48.1	14	21.2	39	33.1
Construction	--		2	3.0	2	1.7
Finance, Insurance and Real Estate	--		1	1.5	1	0.8
Manufacturing	8	15.4	8	12.1	16	13.6
Mines, Quarries, and Oil Wells	--		1	1.5	1	0.8
Public Administration	10	19.2	31	47.0	41	34.7
Transportation; Communication; Utilities	6	11.5	7	10.6	13	11.0
Trade	3	5.8	2	3.0	5	4.2
Total	52	100.0	66	100.0	118	100.0

Our analysis shows that governments, quasi-governments and crown corporations accounted for 48.3% of the total complaints. In 51.7 % of the cases the respondent organisation was a privately owned company. This table also shows the shift from a majority of cases in the private sector during the 1980s to a majority of these complaints in the public sector during the 1990s.

In a majority of cases (N= 69, 60.0%) the person accused of discrimination is the supervisor of the complainant. In other cases (N=17, 14.8%) both a supervisor and co-workers were involved. In 18 cases (15.7%) selection committees were named as respondents. Thus, an overwhelming majority of persons accused of racial discrimination were supervisors.

### C. Characteristics of Complainants

In this section we look at some characteristics of individuals who were complainants of racial discrimination in employment. Table 7 shows that a vast majority of complaints came from white-collar employees (N= 88, 75.9%). The higher degree of complaints by white-collar employees can be explained by the fact that there may be more competition for job opportunities among white-collar employees. Also, white-collar jobs involve more interaction and interdependence between employees than is generally the case in blue-collar jobs. This could lead to more friction and conflicts of interests between employees, which could motivate racially discriminatory behaviour. Among white-collar complainants, a majority of complaints (6 out of 10 or 61.2%) came from employees in the professional, managerial, and technical groups. However, the data for the two sub-groups indicate that the number of cases involving blue collar complainants has increased substantially from 13.7% to 32.3% between the 1980s and the 1990s.

**Table 7. Distribution of Cases by Occupational Category of Complainants  
(N = 116)**

Occupational Category of Complainant	1980-89		1990-99		Total Period (1980-99)	
	No. of Cases	%	No. of Cases	%	No. of Cases	%
Blue Collar	7	13.7	21	32.3	28	24.1
Crafts and Foremen/Women	5	9.8	2	3.1	7	6.0
Labour/General	2	3.9	9	13.8	11	9.5
Operatives	--		10	15.4	10	8.6
White Collar	44	86.3	44	67.7	88	75.9
Clerical	--		2	3.1	2	1.7
Professional/Managerial/Technical	39	76.5	32	49.2	71	61.2
Sales	--		1	1.5	1	0.9
Services	5	9.8	9	13.8	14	12.1
Total	51	100.0	65	100.0	116	100.0

Table 8 shows the breakdown of cases by complainant's racial minority identity. The largest share of complaints (N=38, 34.9%) came from Blacks followed by South Asians (N= 34, 31.2%). The data in this table indicate that individuals bringing complaints came from several racial groups in Canada. This shows that racial discrimination in the Canadian labor market is not restricted to a simple White/non-White classification.

**Table 8. Distribution of Cases by Complainant's Racial Minority Group  
(N = 109)**

<b>Racial Minority Group</b>	<b>1980-89</b>		<b>1990-98</b>		<b>Total Period (1980-98)</b>	
	<b>No. of Cases</b>	<b>%</b>	<b>No. of Cases</b>	<b>%</b>	<b>No. of Cases</b>	<b>%</b>
<b>Aboriginal</b>	2	4.1	8	13.3	10	9.2
<b>Black</b>	24	49.0	14	23.3	38	34.9
<b>Caucasian</b>	--	--	2	3.3	2	1.8
<b>Latin American</b>	--	--	3	5.0	3	2.8
<b>Asian (Chinese, Philippino, Fijian)</b>	5	10.2	4	6.7	9	8.3
<b>South Asian ( Indian, Sri Lankan, Pakistani)</b>	16	32.7	18	30.0	34	31.2
<b>Other Minority Groups</b>	2	4.1	11	18.3	13	11.9
<b>Total</b>	49	100.0	60	100.0	109	100.0