

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE
AU QUÉBEC ET L'EMPLOI
un bilan d'études

SHELDON KEITH

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2008-004



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU QUÉBEC ET
L'EMPLOI – un bilan d'études**

SHELDON KEITH

Sous la direction de COLETTE BERNIER (ARUC)

Cahier de transfert
CT-2008-004

Mai 2008

Cette étude a été publiée dans l'axe 3 de l'ARUC sur la « Gestion des savoirs et de la formation ». Elle a été subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)
Collection Cahier de transfert – CT-2008-004
« **La main-d'œuvre immigrante au Québec et l'emploi – un bilan d'études** »
Sheldon Keith

ISBN 978-2-923619-25-5

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psychosociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-Innovations, travail et emploi

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	v
Introduction.....	1
1. Mise en contexte	3
1.1. Survol des programmes et politiques d'immigration au Québec et au Canada	3
2. Identification des difficultés de la main-d'œuvre immigrante au Québec.....	7
2.1. Intégration économique	7
2.2. Diversification des trajectoires d'intégration économique	9
3. Quelques solutions aux difficultés de la main-d'œuvre immigrante	13
3.1. Critères de sélection.....	13
3.2. Francisation, reconnaissance des acquis et formation des immigrants.....	14
3.3. Interculturalisme et multiculturalisme	17
3.4. Égalité, équité et accommodement raisonnable.....	19
Conclusion	23
Bibliographie	25

RÉSUMÉ

Face à la décroissance de la population active au Québec, l'immigration est considérée comme l'une des solutions pour ralentir cette tendance démographique. Par contre, depuis les années quatre-vingt, la main-d'œuvre immigrante vit une insertion en emploi de plus en plus ardue. L'intégration économique des immigrants suscite l'intérêt depuis quelques années et nous en sommes au stade où, afin de faire avancer le débat entourant l'immigration et l'emploi au Québec, un état de la question s'impose. En se servant de rapports gouvernementaux, de mémoires soumis dans le cadre de consultations publiques et d'études scientifiques, ce texte propose une esquisse d'études, de réflexions et de positions québécoises autour des notions qui lient l'immigration et l'emploi. En premier lieu, le présent bilan d'études fait une brève recension des programmes et des politiques d'immigration puis il présente les caractéristiques socioéconomiques de l'effectif immigrant au Québec. En deuxième lieu, cette étude identifie quelques difficultés auxquelles font face les immigrants quant à leur intégration économique. Il est question entre autres du taux de chômage élevé qui touche plus particulièrement les immigrants récents, de la déqualification de leurs acquis et de l'écart de salaire entre les immigrants et la main-d'œuvre née au Canada. Par la suite, la présente étude se concentre sur certaines solutions et modalités à privilégier pour parvenir à une intégration économique réussie. Ce volet commence par le débat public entourant la sélection des immigrants. Le reste du document est ensuite consacré aux études portant sur l'encadrement de l'intégration en emploi de la main-d'œuvre immigrante, le rôle de l'immigrant et de la société d'accueil dans son parcours d'intégration économique et l'évaluation des initiatives entreprises dans le dessein de réaliser son encadrement. D'autres solutions avancées pour une meilleure intégration de la main-d'œuvre immigrante sont liées notamment à l'interculturalisme et aux devoirs qui en découlent ainsi qu'à la Charte des droits et libertés de la personne. Les notions d'équité, d'égalité et d'accommodement raisonnable de cette Charte sont également abordées. Finalement, la poursuite d'études sur le sujet est encouragée.

INTRODUCTION

Une baisse du taux de fécondité au Canada et un nombre grandissant de travailleurs à l'âge de la retraite vont contribuer à ralentir la croissance de la population active (Bergeron *et al*, 2004). Par le passé, la société québécoise a souvent recouru aux immigrants pour tenter d'éviter une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (Gagné *et al*, 1983). L'immigration est toujours appelée à infléchir ces tendances démographiques (Québec, 2004). Cependant, l'efficience du programme d'immigration à cet égard est remise en question. Par ailleurs, les problèmes d'accès à l'emploi qualifié sont parmi les difficultés majeures auxquelles les immigrants sont confrontés. Ces problèmes affectent particulièrement les « nouveaux arrivants ». En effet, à partir des années quatre-vingt, malgré un niveau de scolarité plus élevé et plus d'expériences professionnelles que les cohortes immigrantes qui les ont précédés, les immigrants récents au Québec et au Canada vivent une insertion en emploi de plus en plus ardue (Picot, 2004). Pour que la société d'accueil bénéficie de l'apport de cette main-d'œuvre immigrante, il faut trouver des moyens pour faciliter leur intégration économique.

L'immigration comme objet d'études au Québec date de la Révolution tranquille (Paquet, 1995), alors que cette dernière compose une communauté qui s'agrandit de façon importante depuis le début du deuxième millénaire. Pour connaître le portrait actuel de la main-d'œuvre immigrante au Québec, un bilan d'études s'avère pertinent. Le présent document recense les études récentes sur le sujet et se réfère aux débats qui se profilent dans le foisonnement de rapports gouvernementaux, de mémoires et d'études scientifiques sur l'immigration. La présente étude vise à répondre plus précisément aux questions suivantes : quelles sont les entraves constatées à l'intégration économique réussie des immigrants accueillis au Québec et quelles sont les solutions proposées pour y faire face ?

Ce document est divisé en trois principales sections. D'abord, pour la mise en contexte, nous présentons brièvement quelques programmes et politiques d'immigration au Québec et au Canada. Ensuite, nous abordons deux thèmes d'étude, d'abord l'identification des difficultés de la main-d'œuvre immigrante et, ensuite, les résolutions face à ces difficultés.

D'un côté, les études consultées portant sur le thème « identification des difficultés de la main-d'œuvre immigrante » se divisent en deux courants de recherche. Le premier regroupement d'études s'inspire de la théorie du capital humain¹. Selon ces études, le capital humain des immigrants, toutes choses étant égales par ailleurs, n'a pas la même valeur que celui de la population née au Canada. Le deuxième regroupement s'inspire d'une variété plus large de disciplines de recherche. Celles-ci révèlent que la théorie du capital humain est mise à l'épreuve par la diversité grandissante de flux migratoires. Ces enquêtes, cherchant à mieux comprendre la valorisation variable du capital humain, mettent en évidence les liens entre les caractéristiques socioéconomiques de l'effectif immigrant au Québec et des problèmes d'insertion en emploi. Ce faisant, plusieurs chercheurs

¹ Selon Gary Becker, le capital humain se définit comme l'ensemble des investissements dans les éléments divers comme l'éducation, la santé, la formation en cours d'emploi, l'expérience professionnelle et la migration, qui améliorent la productivité d'une personne sur le marché du travail (Becker, 1975).

démontrent que la trajectoire d'insertion en emploi des personnes immigrantes n'est pas rectiligne. Leurs recherches indiquent également que l'intégration en emploi des personnes immigrantes est un phénomène complexe qui relève à la fois de la personne elle-même et du milieu dans lequel a lieu son intégration.

De l'autre côté, le thème «résolutions face aux difficultés de la main-d'œuvre immigrante» présente une diversité d'opinions sur des modalités à privilégier pour parvenir à une intégration économique réussie des immigrants accueillis au Québec. L'immigration, en tant que moyen de doter l'économie québécoise d'une relève qualifiée, fait l'objet d'un débat autant politique qu'universitaire qui s'alimente à partir des courants de recherche énumérés précédemment. Certaines solutions visent à promouvoir des mesures à prendre en amont de l'accueil de l'immigrant au moyen du processus de sélection d'immigrants. Ensuite, le processus d'intégration en aval de l'admission fait également l'objet d'étude. Sur ce point, les thèmes abordés sont notamment la francisation, la reconnaissance des acquis et la formation des immigrants. Finalement, il est question de l'interculturalisme et du multiculturalisme ainsi que des devoirs qui en découlent, puis de l'égalité, de l'équité et de l'accommodement raisonnable comme solutions à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante.

1. MISE EN CONTEXTE

Avant d'identifier les difficultés auxquelles fait face la main-d'œuvre immigrante au Québec ainsi que les solutions pour y remédier, il est nécessaire, au préalable, que nous présentions l'essentiel des programmes et politiques de l'immigration au Québec et au Canada. Ceux-ci peuvent influencer d'ailleurs sur les catégories des immigrants accueillis au Québec. Nous présentons donc brièvement la proportion d'immigrants accueillis par catégorie et les critères de sélection des immigrants économiques, une catégorie qui ne cesse de croître.

1.1. SURVOL DES PROGRAMMES ET POLITIQUES D'IMMIGRATION AU QUÉBEC ET AU CANADA

D'entrée de jeu, *l'article 95 de la Loi constitutionnelle de 1867* donne au gouvernement fédéral et aux provinces le pouvoir concurrent de promulguer des lois concernant l'immigration. En 1971, les accords Lang-Cloutier établissent une présence québécoise dans les bureaux du gouvernement fédéral à l'étranger (Paquet, 1995 : 82-6) et en 1975, à la suite des accords Andras-Bienvenue, le Québec ouvre ses propres bureaux à l'étranger. En 1978, les accords Cullen-Couture reconnaissent au Québec un rôle dans la sélection des immigrants non réfugiés et les accords McDougall-Gagnon-Tremblay de 1990 donnent au gouvernement du Québec un mandat relatif à l'accueil et à l'intégration. Dans le cadre de cet accord Canada-Québec de 1990, entré en vigueur en avril 1991, le gouvernement canadien fixe le nombre d'immigrants qu'il veut accepter pendant une année donnée et le Québec l'informe de la proportion de ce nombre qu'il veut accueillir sur son territoire, jusqu'à concurrence de son poids démographique dans la fédération canadienne.

À l'instar du programme fédéral, l'accueil des immigrants est réparti en trois volets : familial², humanitaire et économique (MCCI, 1990; Dolin, Young, 2004). Les niveaux d'immigration que le Québec établit pour chaque catégorie servent d'objectifs administratifs à atteindre (MRCI, 2004 : 10; Toupin, 2007; Chouinard, 2007). Le Québec se réserve le droit de sélectionner les réfugiés³ qu'il veut accueillir à même le bassin que le

² La classe familiale ne comprend pas les membres de la famille qui accompagnent un requérant principal au Canada dès l'immigration initiale, pas plus que les membres de la famille à la charge des réfugiés sélectionnés à l'étranger. Sont éligibles à faire partie de la catégorie de la famille les conjoints, conjoints de fait et partenaires comparables à un conjoint; enfants à charge, enfants destinés à l'adoption; parents, grands-parents et leurs enfants à charge; frères, sœurs, neveux, nièces ou petits-enfants, s'ils sont orphelins, n'ont pas un conjoint et ont moins de 18 ans; tout parent, si le parrain est seul au Canada et n'a aucun autre membre de la famille à parrainer (Dolin, Young, 2004).

³ Selon la Convention de 1951 relative au statut des réfugiés entériné par 144 États nations dans le cadre de l'Assemblée générale des Nations Unies, le terme « réfugié » s'appliquera à toute personne qui, craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner » (UNCHR, 2007).

Canada choisit de parrainer depuis l'étranger (MCCI, 1990). Cependant, dans le cadre de l'accord Canada-Québec de 1991, toute volonté d'influer sur les caractéristiques socioprofessionnelles des immigrants que le Québec veut accueillir passe essentiellement par la composante économique (MICC, 2007). Ainsi, tel qu'expliqué au Tableau 1, depuis 1995, la proportion d'immigrants économiques au sein des flux migratoires progresse de façon très importante aux dépens de ceux accueillis dans les catégories *réfugié* et *regroupement familial*. Le Tableau 1 montre également que le Québec accueille toujours moins d'immigrants par rapport à son poids démographique dans la fédération canadienne, et ce, en deçà du nombre que lui octroie son droit tel qu'établi par l'accord Canada-Québec de 1990. Par contre, la proportion d'immigrants accueillis par les autres provinces du Canada augmente plus vite que celle enregistrée au Québec.

Tableau 1. Évolution du nombre d'immigrants admis au Québec et au Canada selon leurs catégories

Année	Total Québec	Immigration Économique	Regroupement Familial	Réfugiés	Total Canada	Part du Québec
1995	27 222	41,8 %	31,0 %	22,5 %	212 845	12,8 %
2000	35 502	54,7 %	23,8 %	21,6 %	227 317	14,3 %
2005	43 312	60,7 %	21,0 %	18,2 %	262 239	18,2 %

Source : Statistiques sur l'immigration récente, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-immigration-recent

Comme le nombre d'immigrants économiques admis au Québec devient plus important tel que présenté au tableau précédent, il s'avère pertinent d'examiner sommairement les critères selon lesquels ils sont sélectionnés. En effet, la sélection des candidats économiques s'effectue selon une grille de pointage qui répertorie les caractéristiques socioprofessionnelles faisant l'objet de l'attribution de points. Le candidat doit accumuler un pointage total qui dépasse un seuil établi pour faire accepter sa demande de migration. À partir de 2006, la grille compte 10 facteurs : 1) la formation (22 % éliminatoire⁴); 2) l'expérience (7 %); 3) l'âge (13 %); 4) les connaissances linguistiques (17 %); 5) le séjour et la famille au Québec (7 %); 6) les caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait qui

⁴ Un facteur éliminatoire veut dire que, des candidats qui n'ont pas de ressources financières suffisantes pour trois mois de séjour au Québec selon les seuils établis par le MICC, des demandeurs économiques n'ayant pas obtenu un diplôme équivalent au cinquième secondaire au Québec ou sans expérience professionnelle acquise dans une occupation dont le niveau de compétence est coté supérieur à « D » selon les classifications du CNP, n'ont presque aucun espoir de se faire sélectionner (MICC, 2007). Le CNP classe les occupations selon les catégories suivantes : A - Une formation universitaire caractérise habituellement ces professions. B - Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérise habituellement ces professions. C - Une formation de niveau secondaire ou une formation propre à la profession ou les deux caractérisent ces professions. D - Une formation en cours d'emploi caractérise habituellement ces professions.
www.23.hrdc/drhc.gc.ca/2001/f/tutorial/splash.shtml.

accompagne (13 %); 7) l'offre d'emploi validée (8 %); 8) les enfants (6 %); 9) la capacité d'autonomie financière (1 % éliminatoire); 10) l'adaptabilité (6 %) (MICC, 2006). La grille de sélection québécoise privilégie trois profils socioprofessionnels censés prévoir une capacité accrue d'intégration économique à savoir *Profession en demande au Québec* (PDQ), *Emploi assuré*⁵ et *Emploi et mobilité professionnelle* (EMP). En tant qu'ensemble de caractéristiques socioprofessionnelles qui présagent une intégration économique réussie, ce dernier profil vise des candidats à la fois jeunes, scolarisés et avec de l'expérience professionnelle. Par ailleurs, le fait que la grille de sélection de la composante économique valorise la jeunesse et accorde des points aux requérants ayant des enfants témoigne de l'importance des objectifs de rajeunissement démographique du programme d'immigration au Québec (Parent, Worswick, 2004a). Nous examinons plus en détail dans la prochaine section le profil socioprofessionnel des immigrants accueillis et leur intégration économique.

⁵ Offre d'emploi pour laquelle l'employeur doit démontrer une preuve de rareté de main-d'œuvre sur le marché local (Parent, Worswick, 2004a).

2. IDENTIFICATION DES DIFFICULTÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE AU QUÉBEC

Malgré toutes les bonnes intentions, des personnes issues de l'immigration éprouvent toujours des difficultés sur le marché du travail au Québec. La présente section passe en revue certaines difficultés auxquelles font face les immigrants pour s'intégrer dans leur société d'accueil. Il s'agit notamment des difficultés reliées à leur intégration économique qui frappent plus particulièrement les immigrants récents. Il est question, plus précisément, de leur taux de chômage plus élevé, de l'écart de salaire à compétence égale avec les citoyens de souche, de la dévalorisation de leurs acquis ainsi que de leurs difficultés linguistiques. D'autres difficultés identifiées dans le présent bilan d'études se réfèrent aux différentes trajectoires que prennent les immigrants dans leurs processus d'insertion en emploi.

2.1. INTÉGRATION ÉCONOMIQUE

La position du Québec d'influer sur les caractéristiques socioprofessionnelles des immigrants admis se fait le plus sentir dans le cadre du volet économique (MICC, 2007). Tel que vu dans la section précédente, le programme d'immigration au Québec cherche à doter l'économie d'une relève jeune et qualifiée. Cependant, même si les immigrants accueillis récemment possèdent les qualités professionnelles recherchées, ils éprouvent plus de difficultés à faire reconnaître leurs acquis sur le marché du travail par rapport aux cohortes plus anciennes. En outre, notre étude révèle que les succès et les insuccès de l'intégration économique des immigrants ne se répartissent pas de façon égale.

En dépit de son évolution, le programme d'immigration au Québec et l'utilisation d'une grille de pointage dans la sélection des immigrants économiques sont, à la base, un calque du programme fédéral. En remontant aux débuts de la grille fédérale, Hawkins nous explique que le processus de sélection d'après des indicateurs « objectifs » du capital humain de l'individu, c'est-à-dire des mesures de sa productivité potentielle sur le marché du travail, est le fruit d'un compromis politique. En effet, la grille de sélection qui en a résulté a remplacé des critères de sélection en vigueur à l'époque et, en même temps, a fait plafonner le nombre d'arrivants des autres volets du programme de façon politiquement acceptable (Hawkins, 1988).

À l'instar d'autres politiques publiques favorisant la croissance du stock du capital humain au Canada et au Québec (Mercier, 2008), les immigrants issus du volet économique du programme d'immigration sont choisis pour contribuer à l'économie grâce à leur stock prometteur de capital humain. À partir des recensements, à l'échelle canadienne, les personnes nées hors Canada du groupe principal d'âge actif (25 à 54 ans) sont en général deux fois plus sujettes à avoir fait des études universitaires que les personnes nées au Canada (Emploi-Québec *et al*, 2005 : 200), un rapport qui s'accroît selon le recensement le plus récent (Statistique Canada, 2008a). En plus d'une surreprésentation généralisée des immigrants ayant étudié dans les domaines de génie et de sciences appliquées, certains domaines d'étude sont proportionnellement plus importants selon la région d'origine et le

sexe de l'immigrant (Mongeau, Rose *et al*, 2007 : 59-60). Sur le plan de la scolarité, l'exception à signaler est que ces écarts de scolarité entre les individus nés au Canada et ceux nés hors du Canada sont moins prononcés chez les femmes que les hommes (Emploi-Québec *et al*, 2005 : 200; Mongeau, Rose *et al*, 2007 : 52-3). De plus, l'importance du profil EMP (Emploi et mobilité professionnelle) au sein de la sélection économique au Québec tend à réduire la scolarité moyenne des candidats par rapport aux immigrants sélectionnés dans le cadre de la grille fédérale (Parent et Worswick, 2004b ; Godin, 2004).

Par ailleurs, pour les nouvelles cohortes d'immigrants, la valorisation en emploi de leur stock de capital humain va en diminuant. Dans les faits, la dévalorisation en emploi de la scolarité et, de plus en plus à l'heure actuelle, de l'expérience professionnelle des immigrants nouvellement arrivés au Canada s'aggrave (Alboim *et al*, 2005; Schellenberg et Maheux, 2007; Aydemir et Skuterud, 2005; Alboim et McIsaac, 2007; Boudarbat et Boulet, 2007). Leurs difficultés entraînent d'ores et déjà une période de transition qui tend à s'allonger avant qu'ils n'atteignent la parité salariale avec d'autres Canadiens à compétence égale (Frenette et Morissette, 2003; Picot et Sweetman, 2005). À partir des données recensées au Québec, nous constatons qu'hormis les diplômés d'école de métiers, ces mêmes tendances se dessinent. En effet, les écarts de revenu entre les immigrés et les Québécois de souche ayant une scolarité comparable s'élargissent au fur et à mesure que la scolarité augmente (Mongeau, Pinsonneault *et al*, 2007 : 33-5).

Le chômage vient s'ajouter aux difficultés de faire reconnaître les acquis. En règle générale, lorsque la scolarité augmente, le taux de chômage diminue et le taux d'emploi augmente. Pourtant, exception faite de la situation plus favorable des hommes nés hors Canada ayant un certificat ou un diplôme d'une école de métiers, ce rapport est plus prononcé pour les personnes nées au Canada qu'il ne l'est pour celles qui sont nées hors Canada⁶ (Zietsma, 2007 : 24 ; Emploi-Québec *et al*, 2005 : 209). La tendance marquée des immigrants au Québec de suivre des cours de francisation à leur arrivée fait en sorte que le taux d'emploi, qui affiche d'emblée un écart important, s'approche de la moyenne canadienne par la suite. Or, ce taux reste toujours plus bas au Québec qu'ailleurs au Canada (Zietsma, 2007: 15 ; Renaud *et al*, 2001:48-9). Il n'en demeure pas moins que le taux de chômage chez les immigrants au Québec depuis plus de 10 ans est toujours plus élevé que celui du groupe principal d'âge actif (9,2 % c. 6,3 %) (Zietsma, 2007 : 11,15). Cet écart, qui s'avère plus important entre les femmes qu'entre les hommes, s'accroît depuis le début des années quatre-vingt (Lakrouz et Acevedo, 2006). D'ailleurs, les immigrants au Québec sont deux fois plus probables d'être des prestataires d'aide sociale aptes au travail que la population née au Canada (Remarais et Crépeau, 2007).

Plusieurs études parrainées par l'État québécois ont pour objectif de confronter le profil sociodémographique des immigrants accueillis avec des critères prioritaires de sélection établis dans la grille. Elles démontrent alors que la proportion des personnes admises qui connaissaient déjà la langue française va en augmentant depuis 1991 (Parent et Worswick, 2004a) et oscille autour de 60 % à l'heure actuelle (MICC, 2007 : 26). Cependant, le bassin

⁶ La population immigrée et la population née à l'étranger sont quasi identiques, à tel point que nous avons indifféremment employé les deux termes pour désigner la population immigrée.

<http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/Reference/dict/appendices/92-378-XIF02002.pdf>

possible dans lequel le Québec peut recruter des candidats francophones reste restreint (Parent et Worswick, 2004b; MRCI, 2002; MICC, 2007b). Les données recueillies par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et quelques autres recensements confirment aussi que la plus grande proportion d'immigrants établis de longue date vient de l'Europe, mais qu'au cours des dernières années, la province a accueilli plus d'immigrants nés en Afrique et en Asie (Gilmore, 2008)⁷. En conséquence, bien que la population immigrante accueillie soit plus apte à connaître l'anglais et le français qu'auparavant, le nombre absolu qui ignore la langue française croît⁸ (MICC, 2007), surtout chez la cohorte féminine (Mongeau, Pinsonneault *et al*, 2007 : 68). Enfin, même si le programme d'immigration au Québec a permis de recruter une main-d'œuvre hautement qualifiée, son intégration en emploi donne des résultats mitigés. Or, à partir des travaux recensés, les liens entre l'intégration économique de l'immigrant, le pays d'origine, le profil socioprofessionnel et le contexte où l'immigrant cherche un emploi commencent à se profiler. Dans la prochaine section, nous approfondirons ces liens.

2.2. DIVERSIFICATION DES TRAJECTOIRES D'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE

En même temps que les caractéristiques socioprofessionnelles des immigrants se diversifient, les stratégies et les choix que ceux-ci déploient dans leurs efforts de s'intégrer en emploi divergent autant. Dans cette section, nous recensons des études qui s'intéressent aux parcours d'intégration économique de l'immigrant. Becker (1975) a précisé dans sa théorie de capital humain que la migration et la mobilité sont des investissements qui font fructifier le stock de capital humain que l'individu possède. Dans cette optique, la concentration géographique de certaines communautés ethnoculturelles a fait l'objet de recherches. Ces dernières révèlent que certaines personnes minorisées s'enferment dans leur communauté d'appartenance (Hou et Picot, 2003) et dans certains contextes, cette stratégie d'intégration serait une entrave à l'intégration économique (Portes, 1998). À partir des recensements décortiqués par les organismes comme CAMO-PI⁹ et d'études longitudinales effectuées pour le compte du MICC, la recherche québécoise croise les données sociodémographiques des cohortes immigrantes avec les stratégies d'intégration économique. L'objectif principal de ces études est de baliser les parcours d'insertion socioprofessionnelle d'une population immigrante de plus en plus hétérogène afin d'identifier d'autres éléments qui nuisent à une intégration économique réussie.

⁷ La Chine, le Haïti, la France, l'Algérie et le Liban se classent maintenant dans le peloton des principales provenances des immigrants au Québec. Voir *Statistiques sur l'immigration récente*, www.micc.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-immigration-recente.html. Les immigrants nés en Afrique représentent 29 % de l'ensemble des immigrants récents de cinq ans et moins, la plus forte proportion dans toutes les provinces (Gilmore, 2008 : 29).

⁸ Depuis les cinq dernières années, cette cohorte compte en moyenne plus de 19 000 immigrants par an (MICC, 2007).

⁹ Endroit de concertation entre les partenaires sociaux, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre - personnes immigrantes (CAMO-PI) souhaite, par ses activités de recherche, faire connaître les obstacles auxquels se heurtent les immigrants, en particulier certaines sous-populations lors de leur intégration économique et sociale au Québec.

Certes, l'opportunité d'emploi influe sur le choix d'endroit où l'immigrant s'établit au pays. Mais la présence de ceux qui partagent la communauté d'origine, le profil sociodémographique ou le volet du programme dont l'immigrant est issu sont également des facteurs qui influent sur l'endroit où l'immigrant s'établit d'emblée et sur la probabilité d'un emménagement secondaire (Gagné *et al.*, 1983; Nogle, 1994; Burnley et Hiebert, 2001; Edmonston, 2002; Devoretz et Pivnenko, 2007). Les immigrants démontrent une préférence grandissante à s'établir, par ordre de préférence, à Toronto, à Vancouver ou à Montréal (Statistique Canada, 2003)¹⁰. Pour ceux qui restent au pays¹¹ (Aydemir et Robinson, 2006 : 24; MICC, 2007d), l'établissement d'abord à Montréal est corrélé avec le plus haut taux de rétention à long terme d'immigrants au Québec (Schellenberg, 2004). D'ailleurs, la mobilité après l'arrivée prend d'habitude la forme d'un déplacement à l'intérieur de la même zone métropolitaine¹² (Renaud *et al.* 2001; Newbold, 2007). Au fil du temps, un déplacement à l'extérieur de la métropole où l'immigrant s'établit en premier se raréfie (Hou et Bourne, 2006; Godin, 2004 : 9).

Par ailleurs, quelques études consultées manifestent un intérêt de recherche sur les effets néfastes des ghettos ethnoculturels ainsi que sur la segmentation professionnelle. Nous pouvons ainsi observer de fortes concentrations de sous-populations en provenance de certaines régions qui diffèrent par secteurs d'activités et par période d'immigration (Renaud *et al.*, 2001). Mais règle générale, les personnes nées hors Canada ont moins de possibilité d'occuper un emploi à la hauteur de leur scolarité par rapport aux personnes nées au Canada (Norman et Tremblay, 2005; Mongeau *et al.* 2007; Godin, 2004). Cette déqualification¹³ relative des immigrants, surtout chez les allophones, est plus observée dans le cadre de leur premier emploi (Renaud *et al.* 2001; Godin, 2004; Mongeau *et al.*, 2007; Emploi-Québec *et al.*, 2005; Lakroutz et Acevedo, 2006), mais varie également en fonction de caractéristiques socioprofessionnelles spécifiques et du secteur où l'immigrant se trouve de l'emploi (Renaud et Cayn, 2006)¹⁴. Au sujet des effets de la segmentation professionnelle, selon le recensement de 2005, le déclin de l'emploi dans le secteur des technologies d'information et de communication frappe disproportionnellement les informaticiens et ingénieurs venus d'ailleurs pour y travailler (Statistique Canada, 2008b).

¹⁰ En 2006, 68 % des immigrants du groupe principal d'âge actif (25 à 54 ans) au Canada se sont établis dans ces trois villes (Zietsma, 2007 : 10).

¹¹ Depuis 1980, environ 35 % des hommes immigrants en âge de travailler au Canada sont sortis du pays, 60 % d'entre eux au cours de la première année d'établissement. (Aydemir, Robinson, 2006 : 24). En 2007, le taux de rétention au Québec des immigrants admis entre 1996 et 2005 est de 80 %, un taux qui est plus haut chez les profils francophones et ceux qui sont accueillis dans le cadre des catégories non économiques (MICC, 2007d).

¹² À titre d'exemple, 2,5 % de la population immigrante à Toronto est venue d'ailleurs au Canada, contre 0,8 % à Montréal et 0,5 % à Vancouver (Newbold, 2007:65).

¹³ Selon l'OCDE, le déclassement professionnel ou bien la déqualification se définit comme « le fait d'exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager », cité en Chicha et Charest (2008).

¹⁴ Parmi ceux qui ont fait la déclaration qu'ils sont surqualifiés pour le poste qu'ils occupent, Renaud et Cayn ont trouvé une proportion plus importante de détenteurs d'un diplôme de 1^{er} et 2^e cycle en sciences humaines, sociales et sciences de la santé. En outre, les diplômés de niveau technique, majoritairement des hommes, sont plus probables d'occuper des emplois à la hauteur ou au-dessus de leurs qualifications (Renaud, Cayn, 2006).

Plusieurs études consultées révèlent que les stratégies d'intégration économique diffèrent selon le pays d'origine, le profil sociodémographique et la catégorie de l'immigrant (Rousseau *et al.*, 1999; Renaud, Piché, Godin, 2003; Gabrielle-Tremblay et Normand 2005; Mooney, 2005; Nedelcu, 2005; Dorais et Richard, 2007). D'ailleurs, à partir principalement d'études longitudinales et soutenues par les auteurs qui ont décortiqué les recensements canadiens, Renaud et Godin avancent que la francisation à l'arrivée entame une trajectoire d'insertion qui facilite l'intégration économique au Québec à long terme (Godin et Renaud, 2005). Alors que la connaissance pré migratoire de l'anglais donne un avantage à court terme, ce sont les immigrants qui occupent un emploi à haut niveau de compétence et qui sont très souvent originaires de l'Asie orientale qui continuent à en tirer avantage à long terme (Godin, 2004 : 18, 25; Grodin, 2007 : 7, 45-6). Quoi qu'il en soit, des personnes appartenant à certaines minorités visibles vivent toujours une intégration économique plus difficile (Arrache, 2004). Renaud et Godin rétorquent, soutenus par le dernier recensement, que le taux d'activité varie plus souvent en fonction de la région d'origine et de la connaissance du français ou de l'anglais (Renaud *et al.*, 2001; Godin, 2004). En outre, toutes choses étant égales sur le plan de leurs acquis, les immigrants qui proviennent de certaines régions, surtout du continent africain (Gilmore, 2008), se retrouvent plus souvent en situation de précarité professionnelle (Renaud et Cayn, 2006 : 35).

Les données passées en revue jusqu'ici ont servi à animer un débat public concernant des caractéristiques à privilégier dans la grille de sélection et des problèmes d'intégration à résoudre afin de pourvoir l'économie québécoise d'une relève qualifiée qui s'intègre mieux au marché du travail. Le reste de ce document se donne la tâche de résumer les solutions proposées pour résoudre ces problèmes.

3. QUELQUES SOLUTIONS AUX DIFFICULTÉS DE LA MAIN-D'ŒUVRE IMMIGRANTE

Selon l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990), l'immigration devait être perçue comme une solution de rechange afin d'infléchir le décroissement démographique et assurer la pérennité du fait français ainsi que la prospérité économique (MCCI, 1990 : iv-v). Essentiellement, l'intégration économique réussie des immigrants au Québec représente la pierre angulaire de la légitimité de cette politique et de ce fait, les études recensées dans cette section se penchent sur les moyens à prendre pour faciliter cette intégration. Comme solutions face aux difficultés auxquelles sont confrontés les immigrants accueillis au Québec, certains chercheurs proposent au préalable des changements dans les critères de sélection. D'autres prônent un meilleur encadrement de l'intégration économique des immigrants en passant par la francisation, la reconnaissance de leurs acquis et la formation. L'interculturalisme, le multiculturalisme, l'égalité, l'équité et l'accommodement raisonnable sont des solutions parmi tant d'autres proposées par plusieurs auteurs consultés pour une meilleure intégration économique des immigrants.

3.1. CRITÈRES DE SÉLECTION

Dans cette partie, nous présentons les arguments voulant qu'une amélioration de l'intégration économique des immigrants passe par des changements au chapitre des critères de sélection. Récemment, l'énoncé politique *Briller parmi les meilleurs* (2004) emboîte le pas de l'*Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990) en militant à nouveau en faveur d'un accroissement de l'immigration pour relever les défis démographiques et économiques du Québec (Québec, 2004). À l'inverse, l'immigration n'est pas un incontournable pour y arriver et, de ce fait, quelques économistes notent qu'elle représente un choix politique parmi d'autres possibilités pour parvenir aux mêmes fins (Iqbal, 1999; Montmarquette et Thomas, 2005). Cependant, si l'immigration devient une option comme solution, le souci d'une intégration économique réussie du candidat par la société d'accueil s'impose aussi pour attirer et garder « les meilleurs » (Xu et Liaw, 2007). Certains démographes s'inquiètent de la capacité d'accueil du Québec au niveau de l'assimilation économique, au risque de devenir une province de transit vers de meilleures opportunités économiques dans le reste du Canada (Gagné *et al*, 1983). D'après quelques politicologues, le processus de sélection comporte la classification et l'exclusion des immigrants dans le but de légitimer l'utilité d'un choix politique par le biais d'une intégration réussie (Simmons et Keohane, 1992; Kelley et Trebilcock, 1998). Autrement dit, tout en favorisant la réalisation des objectifs du programme d'immigration, une intégration économique réussie peut ainsi éclipser tout autre discours politique prônant d'autres options.

Le profil d'immigrant que le Québec veut accueillir dépend de l'utilité économique que son gouvernement accorde au programme d'immigration. L'immigration est un outil de développement économique. En augmentant le stock de capital humain au pays, la croissance de l'économie à long terme peut être stimulée (McHale, 2003). Selon une coalition hétéroclite d'adhérents à cette politique économique, il faut favoriser la sélection

des immigrants qui sont susceptibles de faire croître l'économie, autant à la métropole montréalaise qu'aux régions. Le profil recherché vise des immigrants dont le capital humain est apte à contribuer au développement économique voulu, surtout l'économie du savoir (CPQ, 2007 ; Bouchard *et al.* 2005; CREA-T, 2007; Sherbrooke, 2007; Université Laval, 2007). Un autre consensus qui se dégage de documents étudiés est lié à l'idée que l'immigration devrait suppléer aux besoins ponctuels des employeurs (Hawkins, 1988 ; Cégep Int., 2007; Chambre de commerce de Québec, 2007). Le recrutement de futurs résidents permanents ayant des formations en demande peut limiter l'exploitation d'une main-d'œuvre immigrante qui est très vulnérable (FTQ, 2007; CSQ, 2007), ou fournir une relève qualifiée pour un ordre professionnel en manque de candidats (CIQ, 2007). Ceux qui prônent cette approche critiquent une grille de sélection qui ne tient pas compte des réels besoins identifiés (CSQ, 2007; Lavoie, 2007).

Cependant, les solutions proposées pour améliorer l'intégration économique d'immigrants ne se limitent pas aux critères de sélection. Selon Parent et Worswick (2004b), le nombre d'immigrants accueillis au Québec dans le cadre du profil EMP est majoritaire par rapport aux autres profils au sein de la catégorie économique. Effectivement, comme dans le reste du Canada, la sélection d'immigrants économiques favorise l'immigration en tant qu'outil de développement économique à long terme. À court terme, les besoins ponctuels en main-d'œuvre d'employeurs peuvent être comblés à l'aide de travailleurs temporaires (Alboim et McIsaac, 2007). Par ailleurs, le profil socioprofessionnel des immigrants est souvent influencé par les catégories dans lesquelles ceux-ci s'inscrivent. En effet, il faut se rappeler que les candidats admis dans le volet économique arrivent avec leur famille, alors que le profil socioprofessionnel des gens admis au moyen du regroupement familial dépend du choix fait par les immigrants déjà sur place. De plus, l'accueil des réfugiés s'effectue selon un raisonnement humanitaire. Comme une étude portant sur les caractéristiques socioprofessionnelles de réfugiés le suggère, il est tout à fait possible que les critères de sélection d'immigrants économiques influent sur le profil socioéconomique des immigrants accueillis au Québec (Schellenberg, 2001). Par contre, il faut admettre que la province de Québec sélectionne, en réalité, une partie minoritaire des flux accueillis en fonction des caractéristiques socioprofessionnelles. Tout compte fait, ce qui se passe après l'arrivée de l'immigrant a des répercussions tout aussi importantes, sinon davantage, sur le parcours d'insertion socioprofessionnelle. Il reste à se pencher sur le rôle de la société d'accueil dans l'intégration socioéconomique des immigrants déjà arrivés sur le territoire.

3.2. FRANCISATION, RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET FORMATION DES IMMIGRANTS

Le parcours d'intégration de l'immigrant a lieu dans un encadrement spécifique à la société québécoise. Rappelons que l'importance du volet économique du programme d'immigration et la sélection du « bon » immigrant vont de pair avec la légitimité politique d'un outil de développement économique. Dans les sections suivantes, nous verrons comment l'intégration économique réussie, qui sous-tend l'acceptation d'un choix politique, dépend en partie du comportement de la société d'accueil à l'endroit de ses nouveaux arrivants. Au niveau conceptuel, ce débat, axé sur les politiques de citoyenneté de la société d'accueil, est dominé par les philosophes politiques (Irvine et Russel, 2006). À ce débat s'ajoutent les perspectives des chercheurs issus d'autres sciences sociales (Gervais *et al.*,

2008) entre autres Micheline Labelle et Denise Helly. Il faut se rappeler que le visage de la société québécoise a changé. Ainsi, l'immigrant essaie de s'intégrer à une société qui est elle-même le produit d'un métissage de cultures (d'Alfonso, 2005). D'ailleurs, les critères, normes, et conditions d'appartenance à la société d'accueil sont en évolution constante de la même manière que les rapports sociaux qui les définissent (Labelle, Salée, 1999) et de ce fait, nous ne pouvons nous entendre ni sur ce que l'intégration signifie ni sur les moyens de la mesurer (CPQ, 2007; Forum 2020; CRI, 2004; Rimok, 2006; CRI, 2006; CRI, 2007).

Au chapitre de la francisation, une étude financée par le Conseil supérieur de la langue française nous révèle qu'elle est offerte par l'intermédiaire des collèges, universités et organismes communautaires. Le milieu de formation est choisi selon le niveau de scolarité de la personne immigrante. L'immigrant apprend le français à l'aide d'un moniteur de langue qui offre également des activités de soutien à l'intégration (un tiers de la formation par semaine). À partir de 2005, les cours à temps plein s'étalent sur 33 semaines, pour un maximum de 990 heures au total. (Valderrama-Benitez, 2007 : 8-9). Selon d'autres évaluations, la francisation n'est qu'un exemple d'un problème qui affecte la plupart des initiatives de l'État visant les immigrants. En effet, la question de savoir comment les institutions responsables peuvent s'adapter pour combler les besoins d'une clientèle très diverse¹⁵ reste un défi de taille (Germain, 2004; Acevedo, Diop, Pageau, 2006; Acevedo, Lakrouz, 2006; CIQ, 2007; MICC, 2007c). D'après des groupes impliqués dans la formation en question, l'offre, la disponibilité (CSN, 2007, 2002; FTQ, 2007), le contenu et la souplesse de l'approche pédagogique des cours de francisation rendent la programmation inapte à desservir une clientèle très hétérogène et de parcours atypiques sur le plan linguistique par rapport à la population née ici¹⁶ (TCRI, 2007; SPEQ, 2007; CSQRS-SFCGM, 2007 ; Valderrama-Benitez, 2007).

En ce qui concerne les initiatives destinées spécialement aux immigrants pour les aider à passer à travers le processus de reconnaissance des acquis, certaines personnes préconisent des mesures pour surmonter une entrave injustifiée à l'intégration économique alors que d'autres y voient l'octroi d'un privilège indu (Simard, 1998:102-03). Le MICC prône une approche énoncée dans un avis du Conseil supérieur de l'éducation portant sur la reconnaissance des acquis dans le contexte de la formation continue et de l'accès aux professions et métiers réglementés.

« Une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis; en contrepartie, il lui incombe de fournir la preuve de ses acquis; une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà; ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, circonstances ou méthodes d'apprentissage » (MICC, 2005 : 20).

Selon un groupe de travail à qui le MICC a demandé d'étudier le problème, presque la totalité des ordres professionnels et des métiers de l'industrie de la construction ont établi

¹⁵ En 2004-2005, les cinq principaux pays de naissance des demandeurs de cours de francisation à temps complet étaient la Roumanie, la Chine, la Colombie, la Bulgarie et le Pérou (Valderrama-Benitez, 2007:9).

¹⁶ Depuis 2005, le MICC explore d'autres formules de francisation notamment grâce aux ententes avec certains ordres professionnels et des modalités complémentaires d'auto-apprentissage. Il commence également à subventionner la francisation en milieu du travail (Valderrama-Benitez, 2007 : 9-13).

des normes d'équivalence.¹⁷ D'ailleurs, à la fin de 2006, 31 ordres professionnels québécois avaient conclu une entente de reconnaissance mutuelle (ERM) avec une instance semblable aux autres provinces canadiennes. Deux ordres ont conclu des ententes d'équivalence avec des homologues à l'étranger et cinq ordres¹⁸ ont développé des formations d'appoint sur mesure (MICC, 2007e). Sur ce point, l'accréditation d'enseignants est une exception notoire. À toutes fins utiles, la seule façon d'acquérir les 450 heures de formation psychopédagogique de niveau universitaire exigé pour que le ministère de l'Éducation octroie un permis d'enseigner est de faire un baccalauréat au Québec (MICC, 2005). Or, le plus grand obstacle à la délivrance d'un permis d'exercice par un ordre professionnel ou par un métier de l'industrie de la construction demeure l'aporie de l'expérience professionnelle. Toujours selon le groupe de travail du MICC, 26 ordres professionnels prévoient spécifiquement l'expérience pertinente de travail au contexte canadien comme facteur d'appréciation de la formation d'appoint. Effectivement, les possibilités restreintes d'acquérir cette expérience, sauf en travaillant, demeurent l'obstacle principal en matière d'équivalence (MICC, 2005). D'après le MICC, le projet de loi n° 14, adopté en juin 2006, habilitant les ordres à délivrer des permis restrictifs vise cet obstacle (MICC, 2007e).

De manière générale, les cégeps, les universités et les employeurs sont sollicités afin de résoudre les difficultés d'accès des personnes immigrantes à la formation d'appoint. Or, selon le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), des établissements d'enseignement sont tentés d'offrir à la clientèle visée des programmes standardisés, telles des attestations d'études collégiales. Dans le cas des universités, celles-ci ne peuvent pas toujours donner suite à des demandes particulières de formation et les stages pratiques destinés aux individus qui ne sont pas inscrits dans le cheminement professionnel standard sont rarissimes (CIQ, 2007). Emploi-Québec, en partenariat avec un réseau d'organismes communautaires, offre des services en employabilité et accorde aux immigrants qui sont prestataires de l'assistance-emploi ou de l'assurance-emploi l'accès aux formations qu'il subventionne (MESS, 2007). N'empêche que le CIQ partage les conclusions du groupe de travail du MICC à savoir que l'acquisition de l'expérience professionnelle s'ajoute à trois autres problématiques coriaces. Il s'agit d'abord de l'accès à une offre de formation de type passerelle ou mise à jour, puis du financement de cette démarche autant de la part de l'individu que des établissements publics et, enfin, de l'accès à la francisation¹⁹ (CIQ, 2007, 2007b). Hormis des exceptions heureuses (Cloutier, 2006; Rawdon, 2007) et malgré les efforts du MICC, les difficultés que nous venons d'énumérer s'aggravent en région (MRCI, 2004b; Allen, Troestler, 2007; Yorn, Ouellet, 2007). Maintenant, il s'agit de savoir comment cette tension entre devoirs individuels et publics influe sur la réalisation d'autres aspects de la culture publique commune.

¹⁷ Le nombre de requêtes d'une équivalence déposées auprès des professions réglementées au Québec a augmenté de plus de 500 % entre 2001 et 2007. Entre 1997 et 2006, les ordres professionnels ont accepté 83,9 % de demandes de reconnaissance d'une équivalence, la plupart étant dans le secteur de la santé et des relations humaines (CIQ, 2007).

¹⁸ Il s'agit des professions d'ingénieur, d'infirmière et infirmier, d'infirmière et infirmier auxiliaires, d'hygiéniste dentaire et des technologues en radiologie. À cette même fin, l'ordre des acupuncteurs a mis sur pied des stages en emploi sur mesure (MICC, 2007e).

¹⁹ Si un candidat, voulant exercer une profession agréée par le code de professions au Québec, n'a pas complété au moins 3 ans d'études secondaires ou postsecondaires en français, il faut qu'il passe un examen administré par l'Office de la langue française avant l'octroi d'un permis d'exercice (CIQ, 2007 : 25).

3.3. INTERCULTURALISME ET MULTICULTURALISME

L'intégration socioéconomique de l'immigrant se réalise selon des politiques de citoyenneté, connue également au Québec comme une culture publique commune. La citoyenneté sociale, qui implique le droit au bien-être au moyen d'un certain accès aux ressources de la société, demeure un droit incertain dans les démocraties de l'Occident. Les politiques de citoyenneté pluraliste, une forme de citoyenneté sociale, visent à promouvoir l'appartenance au territoire d'établissement autour d'un cadre civique plus large (O'Connor, 1998; Fudge, 2005). En s'inspirant de l'idée que la pleine participation de la personne immigrante à la démocratie exige préalablement une intégration sociale et économique réussie, la citoyenneté pluraliste vise à fournir l'accès aux espaces publics où tous peuvent y participer à pied égal, sans égard aux caractéristiques personnelles (Breton, 1998; INM, 2007). La politique fédérale du multiculturalisme, une politique pluraliste de citoyenneté, reconnaît la coexistence de plusieurs communautés culturelles sur tout le territoire canadien avec le plein droit au travail où qu'ils se trouvent. Le principe des droits et libertés individuels prévaut et, par conséquent, une culture ne s'impose pas (Helly, 2003).

Au Canada, les immigrants deviennent très vite des résidents permanents jouissant des mêmes droits que les personnes nées au pays. Le citoyen immigré, égal devant la loi, est convié à s'identifier à ce projet de société multiculturelle (Helly, 1992) qui vise à attirer les immigrés et à les fidéliser à un pays qui se soucie de leur intégration (Kymlicka, 1991) et sert à tisser les liens entre le territoire, les normes de participation démocratique et les valeurs nationales (Labelle, 2002). L'octroi du statut de résident permanent tôt dans le parcours d'intégration encourage les immigrants à continuer ce parcours (Berns McGown, 1999; Bloemraad, 2002; Kymlicka, 2003).²⁰ En prévoyant un regroupement de communautés disparates qui coexistent au sein d'un même ensemble, le Multiculturalisme rend ainsi illégitime toute idée d'une société nationale fondée sur une communauté ethnoculturelle (Gagnon, 2006). Pour certains, y compris le gouvernement du Québec, le Québec se réduit au statut d'une communauté culturelle parmi l'éventail des diverses cultures qui composent la mosaïque canadienne (Labelle, Marhraoui, 2001).

Le Québec, quant à lui, prône sa propre politique de citoyenneté pluraliste. Comme riposte, l'énoncé politique *Autant de façons d'être québécois* esquisse un modèle de citoyenneté qui valorise la diversité des identités socioculturelles²¹ sur le territoire québécois tout en cherchant à les faire croiser dans un espace démocratique et francophone. Afin de réaliser le dialogue interculturel qui servirait de moteur aux transformations recherchées, cette province se donne le devoir de franciser ses citoyens non-francophones (Québec, 1981). La reconnaissance mutuelle de différences liées à la culture de l'autre suscite un rapprochement entre des entités culturelles différentes qui finissent par s'influencer entre

²⁰ La citoyenneté politique au Canada n'exige pas que l'individu abandonne sa loyauté à ses origines, permet la citoyenneté duale et ne demande que 3 ans de résidence afin d'y accéder (Kymlicka, 2003).

²¹ L'article 43 de la Charte québécoise stipule que « Les personnes appartenant à des minorités ethniques ont le droit de maintenir et de faire progresser leur propre vie culturelle avec les autres membres de leur groupe ». Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12, Voir le lien www.2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.HTM

elles (Groupe Conseil Continuum, 2006 : 12). Selon *l'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*²², cette convergence de cultures et de pratiques sociales différentes où chaque élément doit s'intégrer à l'émergence d'une nouvelle culture commune fait naître des transformations dans les façons de faire et d'agir de tous (MRCI, 1990). À l'instar du multiculturalisme, cette politique d'Interculturalisme ou de culture publique commune²³ encourage l'altérité envers les multiples façons de s'identifier au territoire. Or, elle s'en démarque par la primauté de la langue et la reconnaissance de la collaboration des communautés minorisées au rayonnement d'une « troisième » culture en émergence (Karmis, 2003).

Par sa nature, le pluralisme peut encourager la segmentation des identités ethnoculturelles et la compétition entre elles pour accéder aux ressources de la société (Gagnon, Iacovino, 2003; Karmis, 2003; Labelle, Rocher, Field, 2006). Or, ce constat est à l'origine d'une polémique. D'un côté, le modèle de citoyenneté au Québec est en fait un modèle hybride de citoyenneté pluraliste que la politique de multiculturalisme chapeaute (Kymlicka, 1991). Selon cette perspective, l'interculturalisme comporte une conception pluraliste de la citoyenneté qui vise, à sa façon, à promouvoir un cadre civique d'appartenance pouvant concilier des affiliations culturelles multiples et une organisation politique inclusive au moyen du partage du français comme langue commune (Maclure, 2000). De l'autre côté, la désignation d'une langue commune et les devoirs que partagent tous les membres de la société québécoise à contribuer à la pérennité de la langue française (Mégère, 1998) s'inspirent d'un modèle républicain de citoyenneté (Maclure, 2000). Cette façon de construire une culture publique commune relève de la France où l'État prône une intégration normative autour de l'idée d'une nation statique composée de citoyens indifférenciés (Schnapper, 2007).

Inspirée du modèle républicain, la notion d'une intégration normative s'ancre au Québec. Malgré la normalisation du français comme langue d'enseignement et son usage chez les immigrants (McAndrew, 2004; Castonguay 2005a), la nature *prédatrice* de la culture anglo-américaine fait en sorte que l'environnement linguistique au Québec ne favorise pas toujours l'usage de la langue française par certains groupes allophones (Serré, 2003; Castonguay 2005b; Georgeault et Pagé, 2006; CSLF, 2007). Selon un regroupement de forces politiques et d'universitaires de tout acabit qui veillent à la pérennité de la langue française au Québec, les citoyens qui ne parlent pas la langue française n'adhèrent pas aux préceptes de l'interculturalisme. Sur ce point, la promotion du multiculturalisme sur le territoire québécois limite la portée de la politique d'interculturalisme (Helly, 2000; Houle, 1999), plus spécifiquement en empêchant l'adoption d'une langue commune (Rousseau, 2006; AQPF, 2007; BQ, 2007) et de ce fait, elle mène à un fractionnement de la société à l'encontre des visées de l'Interculturalisme (Bissoondath, 1995; CSN, 2007).

Tout le monde est d'avis que l'immigrant a le droit d'obtenir de l'aide afin de s'intégrer à sa

²² À ce jour, le gouvernement du Québec n'a adopté aucune autre politique d'encadrement à propos de l'immigration, de l'intégration ou de rapports interculturels (INM, 2007).

²³ « La société d'accueil est une société démocratique où la participation et la contribution de tous sont attendues et favorisées, ouvertes aux multiples apports dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire, et où la langue commune de la vie publique est française » (MRCI, 1990 : 15).

société d'adoption. Par contre, les droits appellent les devoirs et les responsabilités. *L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990) propose un contrat moral dans lequel la société d'accueil a des obligations de réunir les conditions matérielles d'une intégration réussie et dans lequel les nouveaux arrivants ont aussi des obligations de faire les efforts nécessaires pour s'intégrer à la vie de cette société (MRCI, 1990 : 15). Néanmoins, la citoyenneté pluraliste navigue difficilement entre un statut spécial conféré à un groupe minoritaire et, d'autre part, les droits dont toute la collectivité jouit peu importe l'affiliation culturelle (Kymlicka, 2006). De manière générale, une coalition très diversifiée d'auteurs au Québec nous rappelle que le modèle d'intégration porte sur le devoir de la société d'aider l'immigrant à s'intégrer en emploi. (CSN, 2005, 2006; CQCD, 2007; CPQ, 2007; B'Nai Brith Canada 2007; FCSQ, 2007; Lopez, 2007; TCRI, 2007). Des instances syndicales, pour leur part, identifient le racisme, la dévalorisation des acquis et un piètre effort de francisation, surtout en cours d'emploi, comme des facteurs empêchant toujours l'accès à l'emploi qualifié (CSN, 2007, 2006, 2005, 2002; FTQ, 2007). Malgré ce consensus, la réalité est tout autre. En effet, un problème perdure et il consiste à déterminer quelles sont les responsabilités du privé et du public dans le parcours d'intégration (Ross, 1993; Kymlicka, 2006).

Dans le cadre de l'accord Canada-Québec de 1990, le Québec assume la responsabilité tout entière, moyennant des transferts fiscaux fédéraux, des mesures d'intégration destinées aux immigrants sur son territoire. À cet effet, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles subventionne et coordonne les initiatives des organismes affectés à cette tâche. Dans les faits, le MICC est à l'origine des projets qui épaulent la clientèle immigrante dans son processus d'intégration. Il sensibilise la population aux éléments normatifs d'interculturalisme. Ce ministère améliore les processus de reconnaissance des acquis incluant l'accès aux professions et métiers réglementés, coordonne certaines formations pour faciliter l'insertion professionnelle de l'immigrant et sert de point d'information aux immigrants (Chicha et Cahrest, 2008 ; Aleksanian, 2007 ; Savard, 2007; CRI, 1997, MICC, 2008). Par rapport à l'affectation des deniers publics, les besoins essentiels et particuliers²⁴ de la population immigrante font l'objet de litige (Simard, 1998 : 49-57).

3.4. ÉGALITÉ, ÉQUITÉ ET ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

L'appartenance à la communauté québécoise exige de tous ses citoyens le respect universel de certaines normes, conventions fondamentales et règles qui façonnent la culture publique commune. Selon *L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990), l'interculturalisme est en effet une convergence des groupes de culture et de pratiques sociales différentes où chaque élément doit s'intégrer à l'émergence d'une nouvelle culture commune qui est démocratique et francophone. Ainsi, la citoyenneté interculturelle fait naître des transformations dans les façons de faire et d'agir de tous (MRCI, 1990). Le

²⁴ Selon un document d'Emploi-Québec, la motivation et le désir de réussir influencent de façon importante l'insertion au marché du travail. Chez les nouveaux immigrants, cette motivation se reflète par la détermination à parfaire leur formation par l'apprentissage de la langue française et par une mise à niveau de leurs compétences professionnelles (Emploi-Québec *et al*, 2005 : 6).

MICC nous rappelle aussi que le droit de maintenir sa culture est un droit humain protégé par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne²⁵. De plus, selon l'article 10 de la Charte, la culture commune comporte le droit au traitement équitable des citoyens par le truchement de l'interdiction de discrimination selon les motifs énumérés dans les dispositions à cet effet²⁶. Le devoir d'assouplir des normes en apparence neutres qui ont tout de même pour effet de discriminer un individu découle de ces articles. La discrimination autant directe qu'indirecte et systémique est donc proscrite²⁷ (MICC, 2006b).

Pour régler un conflit de droit entre une norme et une expression du droit au traitement équitable, la personne a droit à une application plus flexible d'une norme qui s'appelle un accommodement raisonnable²⁸ (Barreau du Québec, 2007) ou, comme la Commission des droits de la personne et des droits de la Jeunesse (CDPDJ) l'explique, un traitement différentiel accordé à certains individus qui risquent d'être pénalisés par l'application d'une norme à portée universelle. À titre d'exemple, une rampe pour accommoder l'accès d'une personne à mobilité réduite au travail est un accommodement raisonnable découlant d'une accumulation de plaintes à cet égard. Ce traitement différentiel n'est pas préférentiel parce qu'il corrige un défaut dans l'application d'une loi à savoir l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne à mobilité réduite (CDPDJ, 2006). Il est à noter aussi que cet accommodement d'une communauté minorisée s'insère dans l'esprit de l'interculturalisme dans le sens que l'issue du processus a changé la façon dont sont construits les immeubles au Québec.

Or, le devoir public d'accommodement en emploi devient problématique en ce qui a trait à la prise en considération de la différence. Selon le Conseil des relations interculturelles

²⁵ L'article 43 de la Charte québécoise stipule que « *Les personnes appartenant à des minorités ethniques ont le droit de maintenir et de faire progresser leur propre vie culturelle avec les autres membres de leur groupe* » Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12. Voir le lien Op. cit.

²⁶ L'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne stipule que « *Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap* » Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12. Voir le lien Op. cit.

²⁷ La discrimination directe est la distinction, l'exclusion ou la préférence qui se fonde sur l'un des motifs interdits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La discrimination indirecte provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets de distinction, d'exclusion ou de préférence fondée sur l'un des motifs interdits par la Charte. La discrimination systémique comporte diverses pratiques, décisions ou comportements qui se conjuguent à d'autres pratiques au sein de toute institution sociale pour produire des effets de distinction, d'exclusion ou de préférence fondée sur l'un des motifs interdits par la Charte (MICC, 2006b : 11).

²⁸ Selon le Barreau du Québec, « Ce concept a été notamment interprété par les arbitres de griefs et l'obligation d'accommodement est courante en matière de relations de travail. En effet, dans une entreprise où il y a une accréditation syndicale, les parties sont alors régies par une convention collective de travail. Le recours prévu lorsqu'un salarié veut faire reconnaître un droit est le grief et une jurisprudence a été développée par l'entremise de ce recours » (Barreau du Québec, 2007 : 21).

(CRI), le chien de garde étatique du MICC, pour aider des groupes minorisés à se prévaloir de leurs droits comme citoyens à part entière, le principe de l'accommodement en emploi doit être utilisé au Québec. La conception populaire d'équité est souvent mêlée avec l'égalité de traitement. C'est-à-dire que l'on ne doit pas exclure quelqu'un d'une opportunité professionnelle sur la base de ses caractéristiques personnelles et de ce fait, l'accommodement est un traitement différent, donné à un employé à cause de ses caractéristiques personnelles (CRI, 1997 : 12-13). Dans le mémoire que le Syndicat de la fonction publique du Québec a déposé dans le cadre de la Commission Bouchard-Taylor qui a sondé les citoyens québécois sur ce sujet en 2007, force est de constater que des mesures d'accommodement comme des PAE (Programmes d'accès à l'égalité en emploi) s'associent aux traitements de faveur (SFPQ, 2007). Autrement dit, il s'agit d'une discrimination à l'endroit de la population majoritaire (*reverse discrimination*) fondée sur ses caractéristiques personnelles parce qu'un tel accommodement semble aller à l'encontre de l'idée que l'égalité au travail est le traitement identique de tous les employés, peu importe ses caractéristiques personnelles (ACCÉSSS, 2007). Cette dernière idée s'exprime dans la citation suivante : « *Pour qu'un membre des communautés ethnoculturelles ait accès au marché du travail et se maintienne en emploi, il doit se conformer à la norme sur laquelle est constituée l'organisation du travail* » (ACCÉSSS, 2007 : 7). Selon cette façon de voir les choses, l'accommodement est le devoir de l'immigrant seul.

Par ailleurs, dans la plupart des cas, l'accommodement est volontaire²⁹ (LDLSQ, 2007). Le respect mutuel de la différence, un préalable essentiel à l'interculturalisme, passe principalement par la coopération (Ghosh, 2004; Zins Beauchesne *et al*, 2006). À ce titre, l'État fait partie de l'effort collectif auquel toute la société québécoise est conviée (Québec, 1981, chapitre II). Dans ce dessein, les tribunaux exigent que l'État donne l'exemple en menant une politique proactive qui vise le respect du droit au traitement équitable et la CDPDJ veille à l'application de la Charte (Bosset, 2007). Bien que l'accommodement ne puisse se traduire par des contraintes excessives³⁰ ou fasse du respect des normes de la culture publique commune l'objet de négociation au plan individuel, il y a une marge de manœuvre déléguée aux parties impliquées dans l'interprétation de ce qui est normal ou de ce qui est tolérable. Or, aucun gouvernement n'a osé essayer de baliser l'étendue de l'accommodement (Ross, 1993 ; CRI, 1997). En effet, l'un des mandats principaux de la Commission Bouchard-Taylor a été d'établir un cadre plus limpide à la pratique d'accommodement (Bouchard-Taylor, 2007).

Tandis que la CDPDJ admet que certains employeurs et agences de recrutement pratiquent la discrimination directe en évitant carrément l'embauche des candidats issus de minorités

²⁹ Selon l'article 80 de la Charte québécoise, « Lorsque les parties refusent la négociation d'un règlement ou l'arbitrage du différend, ou lorsque la proposition de la Commission n'a pas été, à sa satisfaction, mise en oeuvre dans le délai imparti, la Commission peut s'adresser à un tribunal en vue d'obtenir, compte tenu de l'intérêt public, toute mesure appropriée contre la personne en défaut ou pour réclamer, en faveur de la victime, toute mesure de redressement qu'elle juge alors adéquate ». *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12, Voir le lien Op. Cit.

³⁰ L'accommodement ne doit pas léser personne dans ses droits, ne pas bouleverser le bon fonctionnement de l'institution sociale et respecter les limites des ressources financières ou matérielles de cette dernière (Barreau du Québec, 2007).

ethnoculturelles, le problème le plus épineux à résoudre est la discrimination systémique des processus de sélection et de promotion chez les employeurs peu sensibles au fait que leurs politiques internes de dotation peuvent désavantager ou même exclure des candidats issus d'un groupe minorisé (CDPDJ, 2006b). Dans cette optique, le gouvernement québécois soutient des initiatives qui sensibilisent les employeurs publics et privés à la nécessité de modifier des politiques discriminatoires sur le plan systémique et il les informe des mesures à prendre pour y parvenir (Audet, 2003; St.-Pierre, 2003; Emploi-Québec *et al.*, 2005; GCC, 2006). Au moyen de ses enquêtes, Marie-Thérèse Chicha constate qu'il y a peu d'entreprises québécoises qui révisent leurs pratiques afin d'amenuiser la discrimination systémique (Chicha et Charest, 2006).

Par ailleurs, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE) sont un instrument prévu dans la Charte québécoise pour faciliter l'insertion en emploi des groupes cibles³¹ (Partie III, art.86-96; Chicha-Pontbriand, 1989) et le Québec possède une gamme de dispositifs législatifs ayant pour objet d'assujettir des organismes visés à instaurer des PAE. Mais selon divers auteurs, y compris des organismes gouvernementaux responsables de veiller au progrès de telles initiatives, ces dispositifs n'ont pas eu les résultats escomptés (Legault, 1999; Diop, 2003³²; Bastien et Lambert, 2005; Lamarche, 2006; Secrétaire du Conseil du trésor, 2007). Un groupe similaire de chercheurs identifient une panoplie d'exclusions et d'exceptions promulguées par d'autres politiques ou une réticence de l'État à se servir de ses pouvoirs pour sanctionner des organismes fautifs qui sont à l'origine de ces échecs (Eid, 2007; CDPDJ, 2006; Chicha, 2001). De surcroît, selon d'autres études, les objectifs des programmes d'accueil, de francisation, d'aide à l'insertion en emploi et d'initiatives pour contrer la discrimination en emploi de toutes sortes sont minés par l'insuffisance endémique de ressources que l'État québécois leur accorde (Delisle, 2005; Chicha et Charest, 2008). Aux dires du CIQ, les problèmes énumérés perdureront aussi longtemps que le manque d'implication de tous les intéressés dans leur résolution³³ (CIQ, 2007b).

³¹ Il s'agit des femmes, des minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées.

³² En ce qui concerne la fonction publique québécoise, dans une enquête menée par Diop, le faible taux de participation de personnes issues de communautés culturelles aux concours de recrutement (7 % de l'ensemble de postulants), suivi d'un taux plus faible de réussite au concours (25 % c. 50 % de la population native) et un pourcentage même plus dérisoire d'embauche de 56 % de groupes cibles déclarés aptes à combler un emploi (3 % de l'ensemble de postulants) posent des défis de taille à son PAE (Diop, 2003:7).

³³ En 2003, les membres des ordres professionnels au Québec sont majoritairement salariés (81%). Parmi ces derniers, 75,23% travaillent au secteur public ou parapublic, pour la plupart (57,37%) dans les professions de santé et services sociaux (CIQ, 2004).

CONCLUSION

Ce bilan d'études a recensé plusieurs mémoires, rapports gouvernementaux et recherches scientifiques qui ont réussi à identifier des obstacles coriaces à l'insertion économique des immigrants au Québec. Plusieurs études consultées croisent les données sociodémographiques des cohortes immigrantes au Québec afin de cerner des éléments désavantageux à une intégration économique réussie. L'identification de l'origine des difficultés éprouvées par les immigrants dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle soulève un intérêt dans la résolution de problèmes identifiés. Ainsi, des initiatives étatiques visent à assurer une représentation équitable de toutes les catégories de citoyens à la vie économique et dans les institutions de la société civile. Là où l'aide à l'intégration ne suffit pas pour y parvenir, d'autres mesures plus coercitives incitent des individus à se plier aux normes d'une société pluraliste et, de ce fait, à déjouer les obstacles au bon fonctionnement de la culture publique commune.

À la lumière de l'encadrement privilégié par la société québécoise dans l'intégration des personnes qu'elle accueille, l'évaluation des démarches effectuées pour éliminer ou réduire les obstacles rencontrés s'avère être d'une utilité importante. Il n'en demeure pas moins que les circonstances qui expliquent le comportement observé rentrent peu en ligne de compte et l'étude des facteurs et des processus qui sous-tendent les critères d'un système de dotation discriminatoire ne sont pas pris en considération dans plusieurs études consultées.

En effet, selon les études existantes sur le sujet, le parcours d'insertion en emploi de profils socioprofessionnels spécifiques rencontre des obstacles persistants. Pour combler les lacunes constatées dans ces études, il faudrait analyser de plus près les divers facteurs qui créent les inégalités et les obstacles à l'insertion en emploi ainsi que les pratiques susceptibles d'avoir un effet discriminatoire sur les communautés culturelles. Des études récentes qui portent l'attention sur la problématique des discriminations croisées basées sur divers motifs de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne abondent dans ce sens, surtout les enquêtes longitudinales de Godin et Renaud citées dans ce bilan. Mais peut-être faudrait-il aller plus loin en croisant des caractéristiques personnelles qui font objet de discrimination, par exemple la région d'origine et le sexe, avec d'autres éléments identifiés comme problématiques comme la valorisation des acquis, l'accès à la formation d'appoint, le passage à travers le processus d'embauche ou la trajectoire professionnelle.

Plusieurs recherches recensées dans ce bilan ont évalué l'efficacité d'initiatives gouvernementales à promouvoir l'insertion en emploi des personnes minorisées. Pourtant, la grande majorité de ces études s'intéressent aux tenants et aux aboutissants du contrat moral qui régit le processus d'intégration. Tandis que plusieurs initiatives issues du secteur privé (Huesca Dehesa, 2007; Jézéquiél, 2007) et public (Audet, 2003; Emploi-Québec *et al*, 2005; GCC, 2006) s'évertuent à sensibiliser et à conseiller les entreprises au sujet de l'accommodement de la diversité en emploi, il y a très peu d'études comme celles de Diop (2003) ou de Delisle (2005) qui cherchent à étudier le fonctionnement réel des dispositifs favorisés pour promouvoir la diversité en entreprise.

Il ne faut pas perdre de vue aussi que l'intégration économique des personnes immigrantes est un phénomène complexe qui relève à la fois de la personne elle-même et du milieu dans lequel a lieu son intégration. Comme des chercheurs ailleurs au Canada l'ont noté (Tastsoglou et Preston 2006), l'intégration économique de personnes minorisées pourrait profiter de questions très larges posées par les multiples perspectives de processus d'intégration que le document d'Emploi-Québec *et al.* (2005) par exemple identifie comme étant à l'origine de la discrimination systémique. Pour en nommer quelques-uns, il s'agit de l'ensemble de critères et d'instruments de sélection et d'évaluation de rendement qui défavorisent une clientèle donnée. Il serait utile également d'étudier le fonctionnement réel ou la possibilité d'instaurer des mesures pour surmonter la discrimination systémique comme les PAE ou d'autres mesures prévues dans le document d'Emploi-Québec *et al.* (2005) telles que le mentorat ou la francisation en cours d'emploi. De cette manière, nous pouvons même jeter une lumière sur le rôle de l'immigrant dans sa propre intégration.

BIBLIOGRAPHIE

- ACEVEDO, R., DIOP, M., PAGEAU, C. (2006). *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, Montréal, CAMO-PI.
- ACEVEDO, R., LAKROUZ, N. (2006). *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier. Recherche exploratoire*, Montréal, CAMO-PI, Commission des partenaires du marché du travail.
- ACEVEVO, R. (2005). *Accès aux professions et métiers. Analyse du contexte. Intervenants et initiatives au Québec*, Montréal, CAMO-PI, Capacity Canada.
- ADELMAN, H. (2002). « Canadian Borders and Immigration Post 9/11 », *International Migration Review*, vol 36 (1), spring, p 15-28.
- ALBOIM, N., MCISAAC, E. (2007). « Making the Connections. Ottawa's Role in Immigrant Employment », *IRPP Choices*, vol 13 (3), May, [En ligne]. [www.irpp.org].
- ALBOIM, N., FINNIE, R., MENG, R. (2005). « 'The Discounting of Immigrants' Skills in Canada' », *IRPP Choices*, vol 11 (2), February, [En ligne]. [www.irpp.org].
- ALEKSANIAN, A. (2007). « Un pas vers l'emploi avec le centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI) » *Canadian issues/thèmes canadiens*, Montréal, ACS/AEC, printemps, p. 126-29.
- ALLEN, B., TROESTLER, H. (2007). « L'application sur le terrain de la stratégie du gouvernement du Québec en régionalisation de l'immigration », *Nos diverses cités. Collectivités rurales*, Metropolis, No. 3, été, p. 69-75.
- ALLIANCE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES POUR L'ÉGALITÉ DANS LA SANTÉ ET LES SERVICES SOCIAUX (ACCÉSSS) (2007). *Pour faire plus, il ne faut pas uniquement faire mieux, mais faire différemment*, Mémoire d'ACCÉSSS soumis à la Commission Bouchard-Taylor sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.
- ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DES PROFESSEURS DE FRANÇAIS (AQPF) (2007). *Mémoire présenté par l'Association québécoise des professeurs de français à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliés aux différences culturelles*.
- ARRACHE, R. (2004). « L'apport de l'immigration sur la démographie et l'emploi », *Le Bulletin du CETECH*, Vol 6 (2), p. 29.
- AUDET M. (2003). *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, CDPDJ, [En ligne]. [www.cdpedj.gc.ca].
- AYDEMIR, A., ROBINSON, C. (2006). *Retour et reprise de migration chez les hommes en âge de travailler*, Statistiques Canada, Direction des études analytiques, N° au catalogue: 11F0019MIF2006273

AYDEMIR, A., SKUTERUD, M. (2005). « Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966 - 2000 », *Canadian Journal of Economics*, vol. 38(2), p. 641-71

BARREAU DU QUÉBEC (2007). *Les droits fondamentaux : une protection pour toutes et tous*, Mémoire du Barreau du Québec présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.

BASTIEN, M., LAMBERT, N. (2005). *L'accès à l'égalité en emploi. Rapport triennal 2001-2004*, CDPDJ, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca].

BECKER, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Specific Reference to Education*, New York, The National Bureau of Economic Research.

BERGERON, L.P., DUNN, K., LAPOINTE, M., ROTH, W., et TREMBLAY-CÔTÉ, N. (2004). *Looking Ahead: A 10-Year Outlook for the Canadian Labour Market 2004-2013*. Human Resources and Social Development Canada: Policy Research and Coordination Directorate, Strategic Policy and Planning. SP-615-10-04E. Ottawa.

BERNS MCGOWN, R. (1999). *Muslims in the Diaspora. The Somali Communities of London and Toronto*, Toronto, U of T Press.

BISSOONDATH, N. (1995). *Le marché aux illusions : la méprise du multiculturalisme*, Montréal, Boréal.

BLOC QUÉBÉCOIS (2007). *Bâtir le Québec ensemble*, Mémoire du Bloc Québécois présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles.

BLOEMRAAD, I. (2002). « The North American Naturalisation Gap: An Institutional Approach to Citizenship Acquisition in the United States and Canada », *The International Migration Review*, spring, vol. 36(1), p. 193-228.

B'NAI BRITH CANADA (2007). *Mémoire présenté sur la planification des niveaux d'immigration 2008-2010*.

BORJAS, G. (2000). « The Economic Progress of Immigrants ». in ed. GEORGE BORJAS, *Issues in the Economics of Immigration*, Chicago, The University of Chicago Press, p. 15-50.

BOSSET, A. (2007). « Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable », in MYRIAM JÉZÉQUIEL (dir.), *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, éditions Yvon Blais.

BOUCHARD, L., et al. (2005). *Pour un Québec lucide*, [En ligne]. [www.pourunquebeclucide.com].

BOUDARBAT, B., BOULET, M. (2007). « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec, par rapport à l'Ontario et à la Colombie Britannique », *Choix IRPP*, vol. 13(7), [En ligne]. [www.irpp.org].

BRETON, R. (1998). « Ethnicity and Race in Social Organisations », in Editors R. Helmes-Hayes, J. Curtis, *The Vertical Mosaic Revisited*, Toronto, University of Toronto Press, p. 60-115.

BURNLEY, I., HIEBERT, D. (2001). *Emerging patterns of immigrant settlement in metropolitan Sydney and Vancouver: the need for new concepts and models*, Vancouver, Research on Immigration and Integration in the Metropolis, working paper no 01-07, [En ligne]. [www.riim.metropolis.net/].

CASTONGUAY, C. (2005a). *Les indicateurs généraux de vitalité des langues au Québec: comparabilité et tendances 1971-2001*, Office québécois de la langue française, Montréal.

CASTONGUAY, C. (2005b) « Le point sur les substitutions linguistiques : L'anglicisation plus courante que la francisation », in M. Venne et A. Robitaille (dir.), *L'annuaire du Québec 2006*, Fides, Montréal, p. 197-204.

CÉGEP INTERNATIONALE (2007). *Les cégeps: un réseau incontournable pour l'accueil et l'intégration des immigrants sur l'ensemble du territoire québécois*, Mémoire présenté sur la planification des niveaux d'immigration 2007-2010.

CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) (2007). *Pour une meilleure intégration des personnes immigrantes*, Mémoire présenté sur la planification des niveaux d'immigration 2008-2010.

CENTRE SINO-QUÉBEC DE LA RIVE-SUD (CSQRS) ET SERVICE À LA FAMILLE CHINOISE DU GRAND MONTRÉAL (SFCGM) (2007). *L'immigration: un choix sensé*, Mémoire relatif à la planification de l'immigration 2008-2010 au Québec.

CHAMBRE DE COMMERCE DE QUÉBEC (2007). *Agir ensemble sur l'économie régionale*, Mémoire présenté sur la planification des niveaux d'immigration 2008-2010.

CHICHA, M.-T. , CHAREST, E. (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol. 14, no 2, mars, [En ligne]. [www.irpp.org].

CHICHA, M.-T. , CHAREST, E. (2006). *L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : L'importance d'un engagement collectif*, Mémoire soumis à la Commission de la Culture de l'Assemblée nationale, Consultation relative au document : *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*.

CHICHA, M.-T. (2001). « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec: l'ambivalence du rôle de l'État québécois », *Recherches féministes*, vol 14 (1), p. 63-82.

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.

CHISWICK, B. (1978). « The Effect of the Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men », *Journal of Political Economy*, vol. 86 (5), p. 897-921.

CHOUINARD, T. (2007). « Québec n'atteint pas ses objectifs », *La Presse*, Montréal, 25 avril, p. 3

CLOUTIER, A. (2006). « Un partenariat fructueux », *L'opportuniste* (Chaudière Appalaches), vol. 11(2), mars, p. 17-18.

CSN (2007). *La planification des niveaux d'immigration 2008-2010*, Mémoire présenté à la Commission de la culture.

CSN (2007b). *Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*.

CSN (2006). *Commentaires de la CSN sur le document Pour la pleine participation des québécoises et des québécois des communautés culturelles'. Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CSN (2005). *Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble. Guide pour l'intégration et le maintien en emploi des immigrantes et immigrants et des personnes des communautés culturelles et des minorités visibles*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CSN (2005). *Commentaires de la CSN sur le document La pleine participation à la société québécoise des communautés noires*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CSN (2004). *Mémoire de la CSN présentée à la Commission de la culture sur la planification des niveaux d'immigration 2005-2007*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CSN (2002). *Commentaires dans le cadre de l'examen de la loi sur l'équité en matière d'emploi*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CSN (2000). *Mémoire sur l'immigration au Québec 2001-2003. Un choix de développement*, [En ligne]. [www.csn.qc.ca].

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (CIQ) (2007). *Mémoire du Conseil interprofessionnel du Québec*, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008–2010.

CIQ (2007b). *Mémoire présenté aux audiences nationales de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.*

CIQ (2004). *Le Québec professionnel en chiffres*, publication du Colloque national 30^e anniversaire du code des professions et du système 1974-2004.

Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements raisonnables reliées aux différences culturelles (COMMISSION BOUCHARD-TAYLOR) (2007), *Accommodements et différences. Vers un terrain d'entente, la parole aux citoyens*, document de consultation, Québec.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE CDPDJ (2007). *Les accommodements raisonnables en matières religieuses et les droits des femmes: La cohabitation est-elle possible ?*, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles.

CDPDJ (2006). *Planification stratégique 2006-2010*, Québec, [En ligne]. [www.cdpdj.qc.ca]

CDPDJ (2006b). « Mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*.

CONSEIL DE RELATIONS INTERCULTURELLES (CRI) (2007). *Planification des niveaux d'immigration et intégration 2008-2010*, Mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation publique sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010.

CRI (2006). *Pour un modèle québécois intégré de lutte contre le racisme et les discriminations*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2005). *L'approche intégrée pour l'égalité : quelle place pour les femmes immigrantes*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2004). *Au-delà des nombres. Pour une véritable intégration*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2004). *Mémoire sur le projet de loi n° 53. Loi modifiant la loi sur l'immigration au Québec*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2001). *Intégration et langue française. Une affaire de réciprocité pour la société québécoise*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2000). *Accueillir de nouveaux immigrants en 2001, 2002 et 2003. Un choix humanitaire autant que nécessaire*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (2000). *Pour plus d'équité et atteindre l'égalité de fait. Mémoire sur le projet de loi n° 143*, [En ligne]. [www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca].

CRI (1997) *Un Québec pour tous ses citoyens. Les défis actuels d'une démocratie pluraliste*, Version abrégée, Québec, Conseil des relations interculturelles

CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA LANGUE FRANÇAISE (2007). *Les accommodements raisonnables en matière linguistique*, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, [En ligne]. [www.cslf.gouv.qc.ca].

CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (CREAT) (2007). *Consultation 2008-2010. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, Avis de la Conférence Régionale des Élus de l'Abitibi-Témiscamingue présenté au MICC.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ) (2007). *Commentaires du CPQ sur le document de consultation du MICC*.

CPQ (2004). *Le Québec, une société vieillissante qui doit affronter la mondialisation de l'économie*, [En ligne]. [www.cpq.qc.ca].

CPQ (2000). *L'immigration au Québec du 2001 au 2003. Un choix de développement*, [En ligne]. [www.cpq.qc.ca].

CPQ (1999). *Commentaires sur l'avant-projet de loi modifiant la loi sur les ingénieurs et d'autres dispositions législatives*, [En ligne]. [www.cpq.qc.ca].

CPQ (2001). *Politique de la langue française : remplacer la coercition par la promotion*, [En ligne]. [www.cpq.qc.ca].

CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL (CQCD) (2007). *Mémoire du CQCD sur le document de consultation portant sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*.

D'ALPHONSO, A. (2005). *En Italiques*, Montréal, Les Éditions L'Interligne.

DELISLE, R. (2005). *Situation des participants au projet d'activités d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes à Montréal (1998-1999 à 2003-2004)*, Montréal, Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal, CAMO-PI, Echo Sondage. inc.

DEVORETZ, D., PIVNENKO, S. (2007) *The Immigration Triangle: Québec, Canada and the Rest of the World*, Vancouver, Working paper series 03-11, Research on immigration and integration in the metropolis (RIIM).

DIOP, M. (2003). *Facteurs favorables et difficultés des programmes d'accès à l'égalité et d'équité en emploi dans la fonction publique*, Montréal, CAMO-PI.

DOLIN, B., YOUNG, M. (2004). *Le Programme canadien d'immigration*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement, Division du droit et du gouvernement. [En ligne]. [www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/bp190-f.htm#42txt].

DORAIS, L.-J, RICHARD, É (2007). *Les Vietnamiens de Montréal*, Les Presses de l'Université de Montréal.

EDMONSTON, B. (2002). *Interprovincial migration of canadian immigrants*, Vancouver, Research on Immigration and Integration in the Metropolis, working paper no 02-10, [En ligne]. [www.riim.metropolis.net/].

EID, P. (2007). *Mémoire sur le document de consultation « la planification des niveaux d'immigration 2008-2010 »*, Direction de la recherche et de la planification, CDPDJ, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca].

EMPLOI-QUÉBEC, CAMO-PI et ÉDUCONSEIL (2005). *Portrait de la situation des personnes salariées issues de l'immigration dans le secteur manufacturier pour l'ensemble du Québec, la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal*, [En ligne]. [<http://www4.banq.qc.ca/pgq/2006/3111348.pdf>].

Emploi-Québec Outaouais, Immigration-Québec Direction régionale de l'Outaouais, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec et la Table Éducation Outaouais (2005). *Réussir l'intégration des personnes immigrantes en entreprise*, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca].

FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC (FCSQ) (2007). *Mémoire de la Fédération des commissions scolaires du Québec dans le cadre de la consultation sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ) (2007). *Consultation générale sur la planification des niveaux d'immigration 2008-2010*, Mémoire présenté devant la Commission de la culture.

FTQ (2006). *Mémoire de la FTQ portant sur une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, [En ligne]. [www.ftq.qc.ca].

FTQ (2002). *Mémoire de la FTQ présentée à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale du Québec sur le projet de loi n° 112 visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, [En ligne]. [www.ftq.qc.ca].

FTQ (2001). *Mémoire de la FTQ présenté à la Commission des États généraux sur la situation et l'avenir de la langue française au Québec*, [En ligne]. [www.ftq.qc.ca].

FORUM 2020 DE LA MRC DES MASKOUTAINS (2007). *Questionnaire pour la consultation en ligne*, Mémoire déposé dans le cadre de la consultation sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010.

FRENETTE, M., MORISSETTE, R. (2003). *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies*, Statistique Canada, Direction des études analytiques, cat. no. 11F0019MIF2003215.

FUDGE, J. (2005) « After industrial citizenship. Market citizenship or citizenship at work? » *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 60(4), p. 631-56.

FUNKHOUSER, E. (2000). « Convergence in Employment Rates of Immigrants », in ed. GEORGE BORJAS, *Issues in the Economics of Immigration*, Chicago, The University of Chicago Press, p. 143-184.

GABRIELLE-TREMBLAY, D., NORMAND, N. (2005). *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec*, Montréal, Note de recherche no 2006-06 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

GAGNÉ, M., BAILLARGEON, M., BENJAMIN, C., AUDET, B. (1983) « Déterminer un niveau d'immigration pour le Québec: pourquoi, comment? », *Cahiers québécois de démographie*, vol 12(2) octobre, p. 207-215.

GAGNON A. (2006). *Le fédéralisme canadien contemporain : fondements, traditions et institutions*, Presses de l'Université Laval.

GAGNON, A.-G., IACOVINO, R. (2003). « Interculturalism : Expanding the Boundaries of Citizenship », in ed. A.-G. Gagnon, *Québec: State and Society*, 3rd edition, Peterborough, Broadview Press, pp. 369-88

GERMAIN, A. (2004). « Capital social et vie associative de quartier en contexte multiethnique : Quelques réflexions à partir de recherches montréalaises », *JIMI/RIMI*, vol. 5 (2/printemps), p. 191-206

GERVAIS, S., KARMIS, D., LAMOREUX, D. eds. (2008). *Du tricoté serré au métissé serré? La culture publique commune au Québec en débats*, Québec, PUL.

GEORGEAULT, P., PAGÉ, M. (2006). *Le français, langue de la diversité québécoise*, Québec, Montréal.

GHOSH, R. (2004). « Public Education and Multicultural Policy in Canada: The Special Case of Québec », *International Review of Education-Internationale Zeitschrift für Erziehungswissenschaft-Revue Internationale de l'Education*, vol. 50 (5-6), p. 543-566.

GILMORE, J. (2008). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance*, Statistique Canada, Division de la statistique du travail, Cat. No 71-606-X2008002.

GODIN, J.-F., RENAUD, J. (2005). « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants: effets de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 34(1), printemps, p. 149-72

GODIN, J.-F. (2004). *L'Insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*, Québec, Direction de la population et de la recherche, MICC.

GREEN, A. G., GREEN D. A. (1995) « Canadian immigration policy: the effectiveness of the point system and other instruments », *Canadian Journal of Economics*, vol. 28(4b), p. 1006-41.

GRODIN, C. (2007). *Connaissance des langues officielles chez les nouveaux immigrants: à quel point est-ce important sur le marché du travail?*, Statistique Canada, Division des enquêtes spéciales, No 89-624-XIF au catalogue.

GROUPE CONSEIL CONTINUUM (2006). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, Emploi-Québec, Direction régionale de Montréal.

HAWKINS, F. (1988). *Canada and Immigration. Public Policy and Public Concern*, Kingston and Montréal, McGill-Queen's University Press.

HELLY, D. (2003). *Le multiculturalisme canadien : des leçons pour la gestion de la diversité culturelle*, Patrimoine canadien, Ottawa.

HELLY, D. (2000). « Le multiculturalisme canadien : De la promotion des cultures immigrées à la cohésion sociale 1971-1999 », *Cahiers de l'Urmis*, N°6, pp. 7-20
[En ligne]. [<http://urmis.revues.org/document320.html>].

HELLY, D. (1992) *L'immigration. Pour quoi faire?*, Québec, IQRC.

HOU, F., BOURNE, L. (2006) « The migration - immigration link in Canada's gateway cities: a comparative study of Toronto, Montreal, and Vancouver », *Environment and Planning A*, vol. 38, p. 1505-1525.

HOU, F., PICOT, G. (2003). *Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*, Direction des études analytiques, catalogue no11F0019, Ottawa, Statistique Canada.

HOULE, F. (1999) « Citoyenneté, espace public et multiculturalisme: la politique canadienne de multiculturalisme », *Sociologie et sociétés*, vol. XXXI, n° 2, p. 101-123.

HUESCA DEHESA, A. (2007). *Perspectives mondiales sur les politiques d'insertion en emploi des immigrants et création du modèle « Gestion de la diversité dans les PME*, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Collection Cahier de transfert CT-2007-003.

INSTITUT DU NOUVEAU MONDE (INM) (2007), *La participation citoyenne des Québécois issus des minorités : l'ultime condition d'une intégration réussie*, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, [En ligne]. [www.inm.qc.ca].

IQBAL, M. (1999). « Are we losing our minds? », *Options Politiques*, sep, IRPP, p. 34-9.

IRVINE, A., RUSSELL, J. (2006). *In the Agora. The Public Face of Canadian Philosophy*, Toronto, University of Toronto Press.

JÉZÉQUIEL, M. DIRECTRICE (2007). *Les accommodements raisonnables: quoi, comment, jusqu'où? Des outils pour tous*, Cowansville, éditions Yvon Blais.

KARMIS, D. (2003). « Pluralism and National Identity(ies) in Contemporary Québec: Conceptual Clarifications Typology, and Discourse Analysis », in ed. A.-G. GAGNON, *Québec: State and Society*, 3rd edition, Peterborough, Broadview Press, p. 69-96.

KELLEY, N., TREBILCOCK, M. (1998). *The Making of the Mosaic. A History of Canadian Immigration Policy*, Toronto, U of T Press.

KYMLICKA, W. (2006). « Minorities and the State », in eds. A. Irvine and J. Russell, *In the Agora. The Public Face of Canadian Philosophy*, Toronto, University of Toronto Press, p. 349-52.

KYMLICKA, W. (2003) « Immigration, Citizenship, Multiculturalism: Exploring the Links », in ed. S. Spenser, *The Politics of Migration. Managing Opportunity, Conflict and Change*, Oxford, Blackwell Publishing, p. 195-208.

KYMLICKA, W. (1991). « The Canadian Conundrum: Two Concepts of Nationhood », in eds. U. RA'ANAN, M. MESSNER, K. ARMES AND K. MARTIN, *State and Nation in Multi-Ethnic Societies*, Manchester, Manchester University Press, p. 156-74.

LABELLE, M., ROCHER, F., FIELD, A.-M. (2006) « Contentious Politiques and Transnationalism from Below: The Case of Ethnic and Racialised Minorities in Québec », in eds. V. SATZEWICH AND L. WONG, *Transnational Identities and Practices in Canada*, Vancouver, UBC Press, p. 111-129.

LABELLE, M. (2002). «The Challenge of Diversity in Canada and Québec », *Policy Options*, mar-apr, pp. 88-93

LABELLE M, MARHRAOUI A. (2001) « Intégration et multiculturalisme : discours et paradoxes », dans Y. Resch (dir.), *Définir l'intégration ? : perspectives nationales et représentations symboliques*, Montréal, XYZ éditeur : Institut d'Études Politiques d'Aix-en-Provence, p. 19-31.

LABELLE, M., SALÉE, D. (1999). « La citoyenneté en question: L'État canadien face à l'immigration et à la diversité nationale et culturelle », *Sociologie et sociétés*, vol 31 (2), p. 125-44.

LAKROUZ, N., ACEVEDO, R. (2006). *Femmes universitaires immigrantes en emploi dans le secteur manufacturier. Recherche exploratoire*, Québec, CAMO-PI, Commission des partenaires du marché du travail.

LAMARCHE, L. (2006). « Peut-on faire du neuf avec du vieux », in E. Deom, J. Mercier et S. Morel, (dir.), *La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre?*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, PUL, p. 173-83.

LAVOIE, A. (2007). *Les PME et l'immigration : perspectives sur les besoins en main-d'oeuvre*, Mémoire de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante dans le cadre de la consultation sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010.

LEGAULT, M.-J. (1999) « Des programmes volontaires d'accès à l'égalité, dix ans après », *Recherches féministes*, vol 12 (2), p. 109-37.

LI, P. (2001) « The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials », *Canadian Public Policy*, March, vol. 27(1), p. 23-38.

LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS SECTION DE QUÉBEC (LDLSQ) (2007). *La notion juridique d'accommodement raisonnable : Conséquence du droit à l'égalité et à la protection contre la discrimination*, Mémoire rédigé à l'intention la Commission Bouchard – Taylor, Ville de Québec.

LOPEZ, E. (2007). *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, Intégration Communautaire des Immigrants.

MACLURE, J. (2000). *Récits identitaires. Le Québec à l'épreuve du pluralisme*, Montréal, Éditions Québec Amérique.

Mc ANDREW, M. (2004) « Immigration, Pluralism and Education », in ed. A.-G. GAGNON, *Québec: State and Society*, 3rd edition, Peterborough, Broadview Press, pp. 307-28.

McHALE, J. (2003). « Canadian Immigration Policy in Comparative Perspective », in eds. C.M. BEACH, A.G. GREEN AND J.G. REITZ, *Canadian Immigration Policy for the 21st Century*, Kingston, McGill-Queen's University Press, p. 217-253.

MÉGRE, B. (1998). *Les Enjeux de l'immigration au Québec. Histoire d'un kidnapping culturel*, Montréal, Balzac-Le Griot éditeur.

MERCIER, E. (2008). *Stratégies de développement du capital humain dans un contexte d'innovation technologique : une comparaison Québec, Ontario et Canada*, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Collection Cahier de transfert - CT-2008-001.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (MESS) (2007). *Mesures et services d'emploi offerts par Emploi-Québec et ses partenaires pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes*, [En ligne]. [http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/GD_inventaire_mesures_services.pdf].

MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC (MCCI) (1990), *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, Direction des communications du MCCI, Québec.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2008). *Soutien financier et services offerts aux immigrants au Québec 2006-2007* [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MICC (2007). *La planification des niveaux d'immigration. Consultation 2008 - 2010*, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MICC (2007b). *Des travailleurs venus d'ailleurs. Réponse à des besoins de main-d'œuvre?* Présentation Power Point fait par la Direction des politiques, des programmes et de la promotion de l'immigration, 14 fév. 2007, [En ligne]. [http://www.camaq.org/docs/camaq_usinage_MICC_2007.pdf].

MICC (2007c). *Portraits régionaux. Caractéristiques des immigrants établis au Québec et dans les régions en 2007*, MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

MICC (2007d). *Présence au Québec en 2007 des immigrants admis de 1996 à 2005*, MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective

MICC (2007e). *Plan d'action- Des valeurs partagées, des intérêts communs*, Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et ses partenaires, Direction des affaires publiques et des communications, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MICC (2006). *Rapport de gestion 2006-2007*, Montréal, Direction des affaires publiques et des communications.

MICC (2006b). *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Document de consultation*, Direction générale des relations interculturelles, MICC.

MICC (2005), *Des valeurs partagées, des intérêts communs* Rapport de l'équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, Direction des affaires publiques et des communications, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MINISTÈRE DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS ET DE L'IMMIGRATION (MRCI) (2004). *La planification des niveaux d'immigration. Consultation 2005 - 2007*, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MRCI (2004b). *Le plan d'action 2004-2007. Des valeurs partagées, des intérêts communs*, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca/fr/planification/plan-action].

MRCI (2002). *Directive de gestion 2002-001*, Direction des politiques et programmes d'immigration, [En ligne]. [www.banq.qc.ca/pgq/2006/3189649/D2002-001.pdf].

MONGEAU, J., PINSONNEAULT, G., ROSE, D. (2007). *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, INRS, Urbanisation, Culture et Société, MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

MONGEAU, J., ROSE, D., STE-MARIE, G. (2007). *Portrait sociodémographique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*, MICC, Direction de la recherche et d'analyse prospective.

MONTMARQUETTE, C., THOMAS, L. (2005). *La pénurie de travailleurs qualifiés*, document no. 2005RP-03, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

MOONEY M. (2005). *Dèyè mòn, gen mòn': Religious mediation in the assimilation of Haitian immigrants in Miami, Montréal and Paris*, Princeton University, Centre for Migration and Development, CMD working paper #05-05, [En ligne]. [<http://cmd.princeton.edu>].

NEDELCU, M. (2005). « La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto: visibilité, rôles et stratégies », C. VERSCHUUR, F. REYSOO, (dir.), *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, Genève, Les Éditions L'Harmattan.

NEWBOLD, B. (2007) « Secondary migration of immigrants to Canada: an analysis of LSIC wave 1 data », *The Canadian Geographer / Le Géographe canadien*, vol. 51(1), p. 58-71.

NOGLE, J. (1994). « Internal migration for recent immigrants to Canada », *International Migration Review*, vol. 28(1), spring, p. 31-48.

O'CONNOR, J. (1998) « Social Justice, Social Citizenship and the Welfare State », in Editors R. Helmes-Hayes, J. Curtis, *The Vertical Mosaic Revisited*, Toronto, University of Toronto Press pp. 180-231

PAQUET, M. (1995). *Le Fleuve et la Cité. Représentations de l'immigration et esquisses d'une action de l'État québécois 1945-1968*, Université Laval, Thèse de doctorat, Département d'histoire, Faculté des lettres.

PARENT, D. WORSWICK, C. (2004a). *Immigrant Labour Market Performance and Skilled Immigrant Selection: The International Experience*, Rapport de projet 2004RP-07, Montréal, CIRANO, [www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2004RP-07.pdf].

PARENT, D. WORSWICK, C. (2004b), *Qualifications et immigration: réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec*, Rapport de projet 2004RP-08, Montréal, CIRANO, [En ligne]. [www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2004RP-08.pdf].

PICOT, G., SWEETMAN, A. (2005). *The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes*, Ottawa. Statistics Canada, Ministry of Industry.

PICOT, G. (2004). « The Deteriorating economic welfare of Canadian immigrants », *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13(1), p. 25-45.

PORTES, A. (1998). « Social capital : its origins and applications in modern sociology », *Annual Review of Sociology*, vol. 24, p. 1-24.

QUÉBEC (2004). *Briller parmi les meilleurs. La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec*, gouvernement du Québec.

QUÉBEC (1981). *Autant de façons d'être Québécois*. Plan d'action du gouvernement du Québec à l'intention des communautés culturelles, Gouvernement du Québec, Ministère du développement culturel et scientifique.

RAWDON (MRC)(2007). *Pour une sélection sous-régionale de l'immigration, dont les municipalités sont la pierre angulaire*, mémoire présenté dans le cadre de la consultation générale concernant la planification de l'immigration au Québec 2008-2010, [En ligne]. [www.municipalite.rawdon.qc.ca].

REMARAIS, F.-H., CRÉPEAU, F. (2007), *Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale*. Novembre 2007, Direction de la statistique et du soutien aux expérimentations, Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, [En ligne]. [www.mess.gouv.qc.ca/statistiques].

RENAUD, J. CAYN, T. (2006), *Un emploi correspondant à ses compétences?* Québec, MICC, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

RENAUD, J., PICHÉ, V., GODIN, J.-F. (2003). « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologies et Sociétés*, vol. 35(1), p. 165-184.

RENAUD, J., GINGRAS, L., VACHON, S., BLASER, C., GODIN, J.-F., GAGNÉ, B. (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*, Québec, MICC, [En ligne]. [www.micc.gouv.qc.ca].

RIMOK, P. (2006). « La croissance de la diversité ethnoculturelle et des discriminations en emploi », E. DEOM, J. MERCIER ET S. MOREL, (dir.), *La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre?*, Département des relations industrielles de l'Université Laval, PUL, p.185-202.

ROSS, V. (1993). *Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste*, Québec, Conseil des communautés culturelles et de l'immigration (CCCI).

ROUSSEAU, G. (2006). *La nation à l'épreuve de l'immigration*, Québec, Les Éditions du Québécois.

ROUSSEAU, C., MEKKI-BERRADA, A., RUFAGARI, M.C. (1999). « Traumatismes et séparations familiales prolongées chez les réfugiés du Congo-Kinshasa établis à Montréal », *Revue canadienne des études africaines*, vol. 33 (2/3), p. 584-92.

SAVARD, M. (2007). « Les projets québécois visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés », *Canadian issues/thèmes canadiens*, Montréal, ACS/AEC, printemps, p. 108-11.

SCHELLENBERG, G., MAHEUX, H. (2007) « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, édition spéciale, no 11008, Ottawa, Statistique Canada.

SCHELLENBERG, G. (2004). *Les immigrants dans les régions métropolitaines de recensement au Canada*, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Catalogue no 89613MIF, Ottawa, Statistique Canada.

SCHELLENBERG, G. (2001). *Réfugiés reconnus comme tels au Canada avant et après l'obtention du droit d'établissement*, Direction générale des communications, Citoyenneté et Immigration Canada, [En ligne]. [<http://www.cic.gc.ca>].

SCHNAPPER, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?* Paris, Éditions Gallimard.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2007). *L'effectif de la fonction publique du Québec, 2005-2006*, Québec, [En ligne]. [www.tresor.gouv.qc.ca/effectif].

SERRÉ, P. (2003). « Portrait d'une langue seconde : le français comme langue de travail au Québec au recensement de 2001 », *L'action nationale*, vol. 93(7), p. 111- 144.

SHERBROOKE (la ville de) (2007). *La planification*, Mémoire de la ville de Sherbrooke Mémoire présenté devant la Commission de la culture de l'Assemblée nationale.

SIMARD, C. (1998). *La place de l'autre. Fonctionnaires et immigrés au Québec*, Éditions Fides.

SIMMONS, A., KEOHANE, K. (1992) « Canadian immigration policy: state strategies and the quest for legitimacy », *The Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 29(4), p. 421-52

STATISTICS CANADA (2008a). *Educational Portrait of Canada, 2006 Census*, Catalogue no. 97-560-X Minister of Industry, Ottawa.

STATISTICS CANADA (2008b). *Earnings and Incomes of Canadians Over the Past Quarter Century, 2006 Census*, Catalogue no. 97-563-X Minister of Industry, Ottawa.

STATISTICS CANADA (2003). *Canada's Ethnocultural Portrait: The Changing Mosaic, 2001 Census: analysis series*, Catalogue no. 96F0030XIE2001008, Ministry of Supply and Services, Ottawa.

ST-PIERRE, S. (2003). *Guide pour l'analyse du système d'emploi*, CDPDJ, [En ligne]. [www.cdpedj.qc.ca].

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC (SFPQ) (2007). *Une fonction publique laissée à elle-même*, Mémoire présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles.

SYNDICAT DES PROFESSEURS DE L'ÉTAT DU QUÉBEC (SPEQ) (2007), *La planification de l'immigration 2008-2010 au Québec*, Mémoire présenté devant la Commission de la culture de l'Assemblée nationale.

TASTSOGLU, E., PRESTON V. (2006). « Gender, Immigration and Labour Market Integration: Where We Are and What We Still Need to Know », *Atlantis*, 30 (1).

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrants (TCRI) (2007). *L'immigration et l'intégration au Québec: Trop peu et bien tard, il faut agir!*, Mémoire relatif à la planification de l'immigration 2008-2010 au Québec.

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), *Rapport d'activités 2006-2007*, [En ligne]. [www.tcri.qc.ca].

TCRI (2005). *Cap sur l'intégration*, [En ligne]. [www.tcri.qc.ca].

TCRI (2005). *Quelle immigration, pour quel Québec?*, Actes du colloque organisé dans le cadre du 25^e anniversaire de la TCRI, [En ligne]. [www.tcri.qc.ca].

TCRI (2004). *Pour un projet collectif de société. Mémoire relatif aux niveaux d'immigration de 2005 à 2007 au Québec*, [En ligne]. [www.tcri.qc.ca].

TOUPIN, G (2007) « 800 000 Demandeurs sur le pas de la porte », *La Presse*, Montréal, 25 avril, p. 2-3.

(UNHCR) Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (2007). *Convention et protocole relatifs au statut des réfugiés*, [En ligne]. [www.unhcr.fr/cgi-bin/texis/vtx/basics/openssl.pdf?tbl=BASICS&id=41a30b9d4].

UNIVERSITÉ LAVAL (2007). *Consultation publique en vue de la planification triennale des niveaux d'immigration 2008-2010*, Mémoire présenté à la commission de la culture de l'Assemblée nationale

VALDERRAMA-BENITEZ, V. (2007). *Aperçu de la francisation à temps partiel des immigrants dans les milieux communautaires à Montréal, en 2004-2005*, Conseil supérieur de la langue française, [En ligne]. [www.cslf.gouv.qc.ca].

XU, L., LIAW, K.-L. (2007). *Initial Destination Choices of Skilled-worker Immigrants from South Asia to Canada: Assessment of the Relative Importance of Explanatory Factors*, SEDAP Research Paper No. 193, [En ligne]. [www.socserv.mcmaster.ca/sedap].

YORN, C., OUELLET, M.-L.(2007). « Immigration dans les territoires ruraux au Québec », *Nos diverses cités. Collectivités rurales*, Metropolis, No. 3, été, p.113-18

ZIETSMA, D. (2007). *Les immigrants sur le marché du travail en 2006: premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Statistique Canada, [En ligne]. [www.statscan.ca], document # 71-606-XIF2000701.

ZINS BEAUCHESNE et al. (2006). *L'état des relations interculturelles en milieu de travail au Québec*, Rapport des groupes de discussion avec des employeurs, travailleurs de communautés culturelles et travailleurs.

