

Université de Montréal

Expérience migratoire antérieure et déqualification. Étude de cas
portant sur des immigrants russophones à Montréal

Par
Irina Vaynman

École des relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en
vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences en
relations industrielles

Octobre 2012

© Irina Vaynman 2012

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
Expérience migratoire antérieure et déqualification. Étude de cas
portant sur des immigrants russophones à Montréal

Présenté par
Irina Vaynman

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Directrice de recherche : Marie-Thérèse Chicha

Président-rapporteur : Guylaine Vallée

Membre du jury : Vincent Rousseau

RÉSUMÉ

Malgré la politique d'ouverture à l'immigration, à la diversité et au multiculturalisme du Québec, les immigrants récents rencontrent de nombreuses barrières sur le marché du travail. Selon la vision néo-classique, le capital humain détermine l'intégration des immigrants et leur degré de déqualification. Bien que l'origine puisse influencer les caractéristiques professionnelles et personnelles des immigrants qualifiés, certains d'entre eux peuvent être de même origine mais avoir des caractéristiques différentes. L'expérience migratoire, définie comme le fait pour un individu d'avoir émigré une 1^{ère} fois de son pays d'origine vers un pays étranger, avant d'émigrer de nouveau de ce pays vers un 3^{ème}, pourrait modifier ces caractéristiques du capital humain et qui influence l'intégration des immigrants ainsi que leur degré de déqualification. Arrivés d'un pays très diversifié, étant instruits, et allophones, les immigrants d'ex-URSS se constituent un groupe représentatif pour cette étude. De surcroît, certains immigrants de ce groupe possèdent une expérience migratoire.

Cette recherche a pour but d'examiner le rôle de l'expérience migratoire antérieure dans l'intégration des immigrants russophones sur le marché du travail québécois et de voir son impact sur la présence et le degré de déqualification. L'approche qualitative adoptée pour ce travail permet d'observer pleinement les opinions des immigrants quant à leur intégration professionnelle et d'examiner l'effet de l'expérience migratoire.

Nous avons découvert que l'expérience migratoire peut modifier la situation des immigrants sur le marché du travail. D'une part, elle leur permet d'acquérir un diplôme et une expérience de pays économiquement développés, ce qui a plus de valeur au Québec que les diplômes et l'expérience de pays d'ex-URSS. En plus, cette expérience permet aux immigrants d'améliorer leurs compétences linguistiques. D'autre part, l'expérience migratoire peut modifier les caractéristiques comportementales, telles que les méthodes de recherche d'emploi ou l'adoption d'un comportement ouvert et flexible qui peut aider à l'intégration. De surcroît, l'amélioration des caractéristiques professionnelles et personnelles par une expérience migratoire peut avoir un effet de compensation qui diminue l'effet de la stratégie familiale sur la présence et le degré de déqualification. En somme, nous pouvons conclure que l'expérience migratoire antérieure a un effet sur l'intégration des immigrants russophones sur le marché du travail québécois, et particulièrement, sur la présence et le degré de déqualification.

Mots clés : *Immigration, intégration professionnelle, expérience migratoire, déqualification, emploi, ex-URSS, Québec.*

ABSTRACT

Despite the policy of open immigration, diversity and multiculturalism in Quebec, recent immigrants face many barriers in the labor market. According to the neo-classical view, human capital has an influence on the integration of immigrants and their degree of deskilling. While origin can influence the professional and personal characteristics of skilled immigrants, some of them might be of the same origin, yet possess different characteristics. The anterior migratory experience is defined as the act for someone, to migrate for the first time from their country of origin to another country, prior to migrate again from this country to a third one. That allows to the immigrants to alter characteristics of human capital, which then influence the integration of immigrants and their degree of deskilling. Being from a very diverse country, being educated, and being allophones, immigrants from the former USSR are a good representative group for this study. In addition, some immigrants in this group have previous migratory experience.

This research aims to examine the role of previous migratory experience in the integration of Russian-speaking immigrants in the Quebec labor market, and to evaluate its impact on the presence and level of deskilling. The qualitative method adopted for the work allows for clear observation of the immigrants' opinions relative to their professional integration, and an evaluation of the effect of the migratory experience.

We have found that migratory experience can change an immigrant's situation in the labor market. On the one hand, it allows them to get a degree and experience from an economically developed country, which holds more value in Quebec than qualifications and experience gained in countries of the former USSR. In addition, it allows them the opportunity to improve their language skills. On the other hand, migratory experience can shape behavioral characteristics, such as job search methods or the adoption of open and flexible behaviors which could help with integration. The improved professional and personal characteristics derived through migratory experience can also have a compensating effect which reduces the impact of family strategy on the presence and level of deskilling. In the end, we can conclude that previous migratory experience does have an impact on the integration of Russian-speaking immigrants in the Quebec labor market and, in particular, on the presence and level of deskilling.

Keywords: *Immigration, professional integration, migratory experience, employment, deskilling, former USSR, Quebec.*

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
Liste des encadrés, tableaux et des figures.....	vii
Liste des abréviations.....	x
Remerciements.....	xi
Introduction.....	1
Chapitre 1. Recension des écrits.....	5
1.1. Contexte général de l’immigration au Canada et au Québec.....	5
1.1.1. Importance de l’immigration pour le Québec.....	6
1.2. Caractéristiques de la situation professionnelle des immigrants.....	7
1.2.1. Niveau de scolarité	8
1.2.2. L’origine nationale	10
1.2.3. L’âge au moment de l’immigration	14
1.2.4. La déqualification des immigrants	14
1.3. Facteurs explicatifs de la déqualification	17
1.3.1. La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers.....	18
1.3.2. Les obstacles en entreprise.....	21
1.3.3. La stratégie de la famille immigrante	29
1.4. Expérience migratoire multiple et déqualification.....	29
1.5. Synthèse de la recension des écrits.....	35
Chapitre 2. Méthodologie.....	36
2.1. Problématique et la question de recherche.....	36
2.2. Le type de recherche.....	39
2.3. Le modèle d’analyse.....	39
2.3.1. Présentation des concepts du modèle.....	39
2.3.2. Modèle opératoire.....	44
2.4. Plan d’observation.....	52
2.5. Plan d’analyse.....	53
Chapitre 3. Présentation des résultats.....	54
3.1. Présentation des participants.....	55
3.2. La présence et le degré de la déqualification professionnelle.....	57
3.3. Reconnaissance institutionnelle des diplômes.....	61
3.3.1. Évaluation comparative de diplômes étrangers par le MICC.....	63
3.3.2. Reconnaissance des diplômes étrangers par les ordres professionnels...	63
3.3.3. Reconnaissance des diplômes étrangers par les institutions d’enseignement.....	68

3.4. Obstacles en entreprise.....	73
3.4.1. Reconnaissance de la valeur de diplôme et de l'expérience étrangère par des employeurs.....	73
3.4.2. Pratiques de GRH au Québec et la connaissance du fonctionnement du marché du travail québécois par les immigrants	77
3.4.3. Discrimination directe.....	84
3.4.4. Compétences linguistiques.....	89
3.5. Stratégie familiale.....	95
3.5.1. Priorités des carrières.....	96
3.5.2 Partage des tâches domestiques.....	97
3.5.3. La présence et l'âge d'enfants dans la famille.....	99
3.5.4. Garde d'enfants et l'aide de la famille.....	101
3.6. Synthèse : trajectoires professionnelles.....	103
Chapitre 4. Discussion.....	108
4.1. Réponse à la question de recherche.....	115
Chapitre 5. Conclusion.....	117
Annexe A.....	121
Bibliographie.....	123

Liste des encadrés, des tableaux et des figures

Encadré 1 Le degré de déqualification professionnelle.....	44
Encadré 2. La reconnaissance institutionnelle du diplôme étranger.....	46
Encadré 3. Les obstacles en entreprise.....	48
Encadré 4. La stratégie familiale des immigrants.....	49
Encadré 5. Expérience migratoire.....	50
Figure 1. Taux d'emploi des diplômés universitaires, selon la région d'obtention des plus hautes études, immigrants très récents âgés de 25 à 54 ans, 2007.....	13
Figure 2 Schéma du modèle d'analyse.....	43
Tableau 1. Répartition selon le plus haut niveau de scolarité et le statut d'immigré et le sexe, région métropolitaine de recensement. Montréal, personnes âgées de 15 ans et plus, 2006, en %	8
Tableau 2. Pourcentage des immigrants issus de l'Europe de l'Est entre 1981 et 2008 au Québec.....	10
Tableau 3. Pourcentage des immigrants provenant d'Ex-URSS au Québec (2004-2008)...	11
Tableau 4. Taux de déqualification des immigrants récents et des natifs au Canada en 2006 selon le sexe.....	15
Tableau 5. Le taux d'appariement chez des immigrants issus de certains pays d'Ex-URSS	16
Tableau 6. Taux de discrimination subie par les minorités racisées à Montréal.....	26
Tableau 7. Processus de reconnaissance des diplômes étrangers selon l'expérience migratoire.....	31
Tableau 8. Processus de reconnaissance de l'expérience étrangère selon l'expérience migratoire.....	32
Tableau 9. Influence de l'expérience migratoire sur les connaissances linguistiques.....	33
Tableau 10. Influence de l'expérience migratoire sur la stratégie familiale.....	34
Tableau 11. Groupe d'immigration directe.....	55
Tableau 12. Groupe d'immigration multiple.....	56
Tableau 13. Caractéristiques professionnelles et déqualification des immigrants du groupe d'immigration direct	58
Tableau 14. Caractéristiques professionnelles et déqualification des immigrants du groupe d'immigration multiple.....	59
Tableau 15. Répartition des immigrants russophones selon de degré de déqualification...	60
Tableau 16. Les origines de diplômes.....	61
Tableau 17. Évaluation comparative de diplômes étrangers par MICC.....	62
Tableau 18. Répartition de groupes d'immigrants selon l'appartenance à une profession réglementée.....	63
Tableau 19. Reconnaissance de diplômes étrangers par des ordres professionnels - groupe d'immigration directe.....	64
Tableau 20. Reconnaissance de diplômes étrangers par des ordres professionnels - groupe d'immigration multiple	66

Tableau 21. Répartition de groupes d'immigration selon la reconnaissance de diplômes étrangers par des ordres professionnels.....	67
Tableau 22. Reconnaissance de diplômes étrangers par les institutions d'enseignement - groupe d'immigration direct.....	69
Tableau 23. Reconnaissance de diplômes étrangers par les institutions d'enseignement - groupe d'immigration multiple.....	70
Tableau 24. Répartition de groupes d'immigration selon la reconnaissance de diplôme par l'institution d'enseignement.....	71
Tableau 25. Requalifications des immigrants interviewés.....	72
Tableau 26. Reconnaissance de diplôme et de l'expérience étrangère par les employeurs - groupe d'immigration directe.....	73
Tableau 27. Reconnaissance de diplôme et de l'expérience étrangère par employeur - groupe d'immigration multiple.....	74
Tableau 28. Pourcentage de reconnaissance de diplôme et de l'expérience étrangers par des employeurs québécois selon de groupes des immigrants.....	75
Tableau 29. Les moyens de recherche d'emploi qui ont aidés aux immigrants de groupe d'immigration directe à trouver l'emploi.....	79
Tableau 30. Les moyens de recherche d'emploi qui ont aidés aux immigrants de groupe d'immigration multiple à trouver un emploi.....	79
Tableau 31. Les moyens de recherche d'emploi utilisés par des immigrants embauchés... 	80
Tableau 32. La manière d'embauche par rapport au degré de déqualification - groupe d'immigration directe.....	82
Tableau 33. La manière d'embauche par rapport au degré de déqualification - groupe d'immigration multiple.....	82
Tableau 34. La perception de la discrimination directe par rapport au degré de déqualification d'après les représentants de groupe d'immigration directe.....	85
Tableau 35. La perception de la discrimination directe par rapport au degré de déqualification d'après les représentants de groupe d'immigration multiple.....	86
Tableau 36. Présence de la perception de la discrimination selon la langue de travail en entreprise.....	88
Tableau 37. Pourcentage des immigrants dans chaque groupe selon la connaissance du français.....	90
Tableau 38. Pourcentage des immigrants dans chaque groupe selon la connaissance d'anglais.....	90
Tableau 39. Compétences linguistiques – groupe d'immigration directe.....	91
Tableau 40. Compétences linguistiques – groupe d'immigration multiple.....	92
Tableau 41. La priorité de carrière selon le degré de déqualification - groupe d'immigration directe.....	96
Tableau 42. La priorité de carrière selon le degré de déqualification - groupe d'immigration groupe d'immigration multiple.....	97
Tableau 43. Partage des tâches domestiques selon le degré de déqualification dans le groupe d'immigration directe.....	98
Tableau 44. Partage des tâches domestiques selon le degré de déqualification dans le groupe d'immigration multiple.....	98

Tableau 45. Le degré de déqualification des immigrants de groupe d'immigration directe par rapport à la présence et l'âge des enfants.....	99
Tableau 46. Le degré de déqualification des immigrants de groupe d'immigration multiple par rapport à la présence et l'âge des enfants.....	100
Tableau 47. Aide de la famille élargie – groupe d'immigration direct.....	102
Tableau 48. Aide de la famille élargie – groupe d'immigration multiple.....	102
Tableau 49. Trajectoires professionnelles selon le groupe d'immigration direct au Québec.....	104
Tableau 50. Trajectoires professionnelles selon le groupe d'immigration multiple au Québec.....	106

Liste des abréviations

ARQ – Association des radiologistes du Québec
BAC – Baccalauréat
CDPDJ – Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
DESG – Diplôme d'études supérieures générales
DHCEU – Diplômes hors Canada et États-Unis
ECE - Évaluation comparative des études
HEC - École des Hautes Études Commerciales
MICC – Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
OCDE - Organisation de coopération et de développement économiques
OIIQ – Ordre des infirmiers et infirmières du Québec
OOAQ – Ordre des orthophonistes et des audiologistes du Québec
OTPDQ – Ordre des technologues professionnels du Québec
PHD - Doctorat
PRIIME – Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
URSS – Union des républiques socialistes soviétiques
UdeM – Université de Montréal
UQAM – Université du Québec à Montréal

Remerciements

Je tiens à remercier, particulièrement, Mme Marie-Thérèse Chicha pour son appui dès le début et tout au long de cette recherche, son encouragement, ses commentaires très pertinents et ses conseils judicieux qui ont permis de réaliser ce mémoire. Je remercie également les membres du jury, Mme Guylaine Vallée et M. Vincent Rousseau, pour leurs commentaires et leurs suggestions d'amélioration. Je remercie aussi Mme Chantal Lemire pour son aide précieuse.

Je souhaite exprimer ma reconnaissance au Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM), qui a apporté un soutien financier à ce travail.

Je tiens à remercier tous les participants qui ont accepté de consacrer de leur temps à cette recherche et de partager leurs expériences. Sans leur collaboration, ce mémoire n'aurait pu être réalisé.

Enfin, merci beaucoup à ma famille, car sans son soutien, son encouragement et sa compréhension, je n'y serais pas parvenue.

INTRODUCTION

Le Canada est un pays ouvert à l'immigration. Ce fait est lié naturellement à son image sociale propice à la diversité et au multiculturalisme. Ce mélange de cultures différentes présente une attitude d'ouverture aux immigrants qui devrait faciliter leur intégration à la vie sociale et économique du pays. Pourtant, les recherches scientifiques récentes indiquent que l'intégration des dernières vagues d'immigration à la société canadienne devient de plus en plus problématique. (Boudarbat et Boulet 2010; Chicha 2009; Palameta 2004; Picot 2008). Les immigrants éprouvent des difficultés en essayant de trouver un travail correspondant à leur niveau d'éducation et d'expérience professionnelle. Les chercheurs citent une multitude de raisons qui mènent à cette situation, comme : une inadéquation des professions des nouveaux arrivants avec la demande sur le marché du travail canadien ou un changement de pays d'origine des représentants des vagues d'immigration récentes par rapport aux vagues précédentes, etc. (Chicha 2009, Chicha et Charest 2008, Cousineau et Boudarbat 2009, Piché, Renauld et Gingras).

Un nombre important d'immigrants qui arrive au Canada s'installe au Québec. Birrell et Mc Isaac (2007, p. 121) soulignent que :

Un cinquième environ des immigrants arrivant au Canada s'installe au Québec, dont la grande majorité à Montréal. Près de 60 % des immigrants sont sélectionnés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) du Québec à travers son programme d'immigration des travailleurs qualifiés. Encore, 22 % sont admis dans le cadre du regroupement familial, et finalement, 18 % d'immigrants sont acceptés en qualité de réfugiés.

Les immigrants aspirent à constituer une partie de la société québécoise. Afin de s'intégrer effectivement à la société d'accueil, il est indispensable de trouver un emploi. Ceci est un élément essentiel dans le processus d'insertion à la vie du pays, qui permet de faire un pas vers l'établissement réussi dans un nouveau milieu.

Il est important de souligner que la question de l'origine ethnique joue un rôle important dans le processus d'intégration des nouveaux arrivants. D'une part, ce facteur peut influencer grandement les capacités d'adaptation des immigrants. D'autre part, il peut avoir un impact sur la

perception de la société d'accueil et sa manière d'accepter une personne nouvellement arrivée. Ce facteur semble avoir un effet considérable sur les possibilités des immigrants de trouver rapidement un emploi correspondant à leurs compétences.

Les immigrants russophones : raisons du choix de ce groupe

Le processus d'intégration en emploi des immigrants a été étudié globalement (Ahamad et collab. 2003; Aydemir 2003; Boulet et Boudarbat 2007; Godin 2008) ainsi que pour certains groupes spécifiques originaires de certaines régions ou de certains pays (Grant et Nadin, 2007; Lenoir-Achdjian, et collab. 2009; Hachimi Alaoui, 2006; Nedelcu 2005; Rojas-Viger, 2006; Salaff et Greve, 2003). La communauté russophone a jusqu'ici fait l'objet de très peu d'études au Québec (Billette, 2005) malgré son expansion au Québec. Les immigrants originaires de pays d'ex-URSS représentent des communautés culturelles très diversifiées qui, cependant, relèvent d'une culture commune influencée par l'ancien régime soviétique. Ainsi, la majorité des immigrants arrivés de ces pays connaissent la langue russe, c'est pourquoi nous les désignons par le terme ***russophone***. Outre le fait que cette communauté est encore peu étudiée au Québec, nous pensons qu'il est intéressant d'examiner son intégration en emploi pour les raisons suivantes.

Premièrement, nous pouvons constater que la plupart des immigrants arrivés de pays d'ex-URSS sont très instruits. Grâce à l'accessibilité à l'éducation universitaire gratuite (sans frais de scolarité) et à la valorisation de l'éducation en Union Soviétique, les citoyens de ce pays ont eu la possibilité et la motivation d'obtenir une excellente qualification professionnelle. Dans la Fédération de Russie dans les années 1990 le nombre d'étudiants post secondaires a été assez élevé (ratio de 410 étudiants pour 10 000 habitants) (Kozlov et Sadovnichy (2006, p. 147). Donc, pour cette raison, les immigrants russophones répondent bien aux conditions d'admissibilité au Canada et, particulièrement, au Québec.

Deuxièmement, malgré leurs qualifications élevées, certains des diplômés russophones se sont heurtés au problème de la difficulté d'insertion professionnelle déjà dans leurs pays d'origine. En raison des bouleversements du régime politique et des changements économiques, la demande de certaines spécialités sur le marché du travail de pays d'ex-URSS a baissé. Ainsi de nombreux travailleurs qualifiés ont été poussés à changer de carrière afin de survivre.

Troisièmement, nous savons que le Canada a adopté une politique de multiculturalisme. Et, comme nous l'avons déjà mentionné, les immigrants russophones sont issus de groupes ethniques, religieux et culturels différents mais qui ont habité dans un même pays durant toute la période soviétique. D'après le dictionnaire Larousse, la dimension de multiculturalisme désigne la coexistence de plusieurs cultures dans une société ou un pays. Chu, Nikonorova et Pyper (2005, p. 3) précisent que :

« Le Multiculturalisme » est la coexistence de diverses cultures. La culture ici comprend la race, la religion, le groupe culturel et se manifeste dans les comportements coutumiers, les croyances et les valeurs culturelles, les modèles de pensée, et les modèles communicationnels.

Donc, nous supposons qu'après une longue période de vie en URSS (un pays avec une population très diversifiée), les immigrants russophones ont déjà l'expérience du multiculturalisme et la possibilité de s'adapter à la diversité culturelle du Canada, ce qui devrait faciliter, au moins, leur intégration sociale.

En effet, historiquement, l'ancienne URSS, et ensuite la Fédération de la Russie contemporaine, regroupe dans son territoire un nombre important de peuples et de groupes ethniques différents. En d'autres termes, la diversité dans ce pays existe, puisque durant des dizaines d'années, les représentants de groupes culturels différents vivaient ensemble. Seulement en Russie, nous pouvons distinguer plusieurs groupes ethniques différents, par exemple : Sibériens, Chukchs, Kalmouks, Kirghizes, Turkmènes, Juifs, etc. (Blum et Gousseff, 2009, p. 3). En plus, l'URSS a représenté une union de quinze pays, dont certains restent encore dans la Fédération de Russie. Par conséquent, nous pensons qu'ayant eu, dans leur pays d'origine, une expérience de la coexistence dans une société multiculturelle, les immigrants russophones seront capables d'assez bien s'adapter à la société canadienne.

Enfin, et de façon plus centrale pour notre recherche, nous constatons que certains immigrants russophones possèdent une expérience migratoire assez riche. En effet, l'immigration au Canada est une deuxième ou même troisième immigration dans leur vie. Historiquement, à la suite de l'effondrement de l'Union soviétique, un nombre important d'immigrants a quitté ce pays afin de s'installer dans des pays économiquement plus avancés, comme en Europe de l'Ouest ou en

Israël. De nos jours, certains d'entre eux ont pris la décision d'immigrer pour une deuxième fois, pour des raisons différentes : politiques, administratives ou économiques. Une partie d'entre eux a choisi de s'établir au Canada et, particulièrement, au Québec. Ainsi, les immigrants russophones récents se divisent en deux groupes : les uns sont venus directement du territoire de l'ancienne URSS alors que d'autres sont passés par un pays de transition avant d'arriver au Québec. Le fait d'avoir déjà une expérience migratoire avant l'arrivée au Québec pourrait s'avérer un facteur facilitateur en termes d'intégration.

Alors, l'objectif de notre recherche est de comprendre le rôle de l'expérience migratoire antérieure dans le processus d'intégration des immigrants russophones sur le marché du travail québécois. Nous voulons d'examiner, particulièrement, comment l'expérience migratoire peut influencer la relation entre les barrières à l'intégration et le degré de déqualification professionnelle des immigrants.

Structure du mémoire

Notre projet de recherche comportera les parties suivantes. Dans le premier chapitre, nous allons examiner les écrits qui traitent de l'évolution de la situation des immigrants sur le marché du travail et de leur intégration professionnelle au Canada et notamment au Québec. Le deuxième chapitre présentera les cadres conceptuel et méthodologique de notre recherche. Le troisième chapitre présentera les résultats de notre étude de terrain. Enfin, le quatrième chapitre élaborera sur ces résultats, puis sera suivi de la conclusion.

CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS

Dans ce chapitre, nous examinons la situation des immigrants qualifiés sur le marché du travail au Québec. La première section trace le contexte général de l'immigration au Canada et au Québec; la deuxième section est consacrée aux différentes dimensions de la situation professionnelle de ces immigrants, notamment la déqualification qu'ils subissent; la troisième section présente les facteurs expliquant cette déqualification; enfin la dernière section examine le lien potentiel entre l'expérience migratoire multiple et la déqualification. Dans l'ensemble de ces sections, nous attribuons une importance particulière aux immigrants russophones, dans la mesure où des données ou des études pertinentes sont disponibles¹.

1.1. Contexte général de l'immigration au Canada et au Québec

Cette section explique l'importance de l'immigration pour le Canada et, principalement, pour le Québec, ainsi que son évolution.

Dans la conjoncture économique et démographique du Canada, l'application d'une politique d'ouverture à l'immigration par le gouvernement a toujours joué un rôle considérable. Cet aspect est devenu extrêmement important après 1967, quand le Canada a éliminé des réglementations relatives à l'immigration, les obstacles discriminatoires explicites à la sélection d'immigrants en provenance de pays non européens (Birrell et Mc Isaac, 2007, p. 110). À partir de ce moment, l'arrivée d'immigrants de communautés culturelles très diversifiées a beaucoup augmenté.

Le cadre politique actuel en matière d'immigration au Québec est assez complexe. Il relève conjointement de compétences fédérale et provinciale. En général, la sélection des immigrants au Canada fonctionne selon trois catégories principales : la catégorie économique qui comporte, surtout, les immigrants qualifiés; la catégorie familiale; et finalement, la catégorie des réfugiés. Cependant, suite aux Accords successifs Canada-Québec, le gouvernement du Québec a assumé des responsabilités concernant des décisions relativement à la sélection et l'intégration des immigrants indépendants (Chicha et Charest, 2008 p. 15). Le système de sélection québécois met l'accent particulièrement sur le niveau de formation des candidats et la connaissance du français

¹ Lorsque les données disponibles sont suffisantes, nous indiquons séparément la situation des immigrants russophones.

dans le but de renforcer le caractère francophone du Québec. Le gouvernement du Québec valorise, notamment,

« Les formations associées à des perspectives d'emploi prometteuses en visant les secteurs où des pénuries de travailleurs sont constatées », afin d'assurer « l'adéquation entre les besoins du marché du travail local et la sélection des immigrants » (Chicha et Charest, 2008, p. 15).

Tous ces critères devraient, d'après le gouvernement, faciliter l'accueil et l'intégration des immigrants au Québec, autant au niveau économique que social.

1.1.1. Importance de l'immigration pour le Québec

L'intérêt pour l'immigration est également d'ordre démographique (Cousineau et Boudarbat 2009, p. 230). La question du vieillissement de la population et du déclin du taux de natalité devient très significative de nos jours. Les conséquences économiques de ces problèmes peuvent devenir très éprouvantes pour le pays (Chicha et Charest, 2008 p. 15). À la suite du départ à la retraite de la génération des baby-boomers, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée sont devenues de plus en plus marquantes sur le marché du travail québécois (Zietsma, 2010, p. 15). Donc, dans cette situation, l'arrivée de nouveaux immigrants hautement qualifiés vise, entre autres, à régler le problème du manque de professionnels. À cela pourraient s'ajouter les difficultés de financement des régimes de protection sociale qui seraient associées au vieillissement de la population et à la réduction du nombre de travailleurs.

Les données statistiques indiquent justement qu'au cours des dernières années, le nombre d'immigrants au Canada et, particulièrement, au Québec a notablement augmenté. Selon le Recensement de 2006, les nouveaux arrivants représentent 11,5 % de la population totale du Québec, indiquent Chui, Tran et Maheux (2007, p. 16). D'après eux, on a noté en 2006 au Québec la plus forte proportion de population née à l'étranger jamais enregistrée. Ils soulignent, également, que :

La proportion de la population canadienne née à l'étranger a atteint son niveau le plus élevé en 75 ans (6 186 950 personnes nées à l'étranger).

Effectivement, les recherches statistiques montrent que le Québec se situe présentement au deuxième rang au Canada, après l'Ontario. Seulement entre les années 2002 et 2006, la province de Québec a admis 209 456 nouveaux immigrants, dont 60,2 % sélectionnés comme des immigrants économiques (Chicha et Charest, 2008 p. 4).

Au Québec, comme dans les autres provinces, les nouveaux arrivants s'établissent généralement dans les grandes régions urbaines. Chui, Tran et Maheux (2007, p. 17) mentionnent que selon le recensement de 2006, au Québec :

(...) la plupart des personnes nées à l'étranger choisissent de s'établir dans la région métropolitaine de Montréal (86,9 %)

Dans la littérature, nous trouvons plusieurs raisons qui expliquent cette situation. À titre d'exemple, les facteurs suivants peuvent influencer la décision des immigrants de s'établir dans une grande ville : la proximité de la famille et des amis, les perspectives d'emploi, les possibilités d'études, le mode de vie, etc. (Schellenberg, 2004. p. 18).

En règle générale, en arrivant au pays d'accueil, les immigrants veulent s'adapter le plus rapidement possible afin de pouvoir bâtir efficacement leur nouvelle vie. Malheureusement, cet objectif n'est pas toujours facile à atteindre. En effet, le problème d'intégration sur le marché du travail local représente une des difficultés principales pour les nouveaux arrivants. Les études comparatives montrent que, principalement :

Les immigrants économiques estiment que leurs attentes concernant leurs perspectives d'emploi au Canada n'avaient pas été satisfaites (Picot, 2008, p. 22).

Avant d'examiner les causes de ces difficultés, il est nécessaire d'examiner la situation professionnelle des immigrants au Québec.

1.2 Caractéristiques de la situation professionnelle des immigrants

La majorité des recherches scientifiques démontre des difficultés d'insertion en emploi et une détérioration des revenus des immigrants. Ces problèmes sont importants, surtout parmi les personnes arrivées au pays récemment (Picot et Sweetman 2005, p. 11). Les immigrants gagnent moins que les non-immigrants, travaillent plus d'heures par semaine et plus souvent occupent

des postes temporaires (Gilmore, 2009, p. 18). À titre d'exemple, en 2007, le taux d'emploi des immigrants était de 77,9 %, tandis que le taux d'emploi de la population née au Canada s'établissait à 83,8 %. Quant au taux de chômage chez les immigrants en 2007, il était de 6,6 %, donc plus élevé que le taux de 4,6 % observé chez la population née au Canada (Statistique Canada, 2008). De surcroît, les immigrants sont moins susceptibles d'être syndiqués. Ce facteur peut diminuer leurs chances d'être mieux représentés et protégés devant les employeurs (Gilmore, 2009, p. 18).

Au Québec, la situation économique des immigrants récents est plus précaire que dans les autres provinces du Canada. Leur taux d'emploi a baissé par rapport aux années précédentes, tandis que leur taux de chômage a augmenté.

1.2.1 Niveau de scolarité

Cette situation persiste malgré le niveau de formation de plus en plus élevé des nouveaux arrivants. Dans leur grande majorité, ceux-ci sont plus scolarisés que la population non immigrante (Galarneau et Morrissette 2008). Le tableau 1 présente le niveau de scolarité des immigrants récents et des non-immigrants selon le sexe.

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

Niveau de scolarité	Immigrées	Natives ²	Immigrés	Natifs
Inférieur au DES	14,7	21,5	11,8	21,7
DES ou équivalent	16,1	24,5	13,7	22,5
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	6,9	10,6	5,8	16,7
Certificat ou diplôme collégial	11,9	18,4	10,4	15,9
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au bac	9,3	5,9	8,8	4,5
Bac ou diplôme universitaire supérieur	41,0	19,1	49,4	18,7
Total	100	100	100	100

Source : Statistique Canada, Recensement 2006 (données échantillon 20 %), no 97-562—XCB2006017, Chicha, 2009, p. 17

² Les termes « natifs » et « natives » désignent les personnes nées au Canada.

Selon ce tableau, le pourcentage des immigrants arrivés entre 2001 et 2006 et possédant un diplôme du baccalauréat ou un diplôme universitaire supérieur est considérablement plus élevé que le pourcentage des natifs au Canada qui possèdent le même niveau de diplôme.

Selon Boudarbat et Boulet (2010, p. iii):

« (...) les nouveaux arrivants au Québec sont plus scolarisés, plus jeunes, et maîtrisent mieux les langues officielles qu'auparavant ».

De plus, ils connaissent mieux l'anglais ou le français que les immigrants des vagues précédentes.

On peut donc faire l'hypothèse que les immigrants économiques récents, étant souvent très scolarisés, pourront trouver assez facilement un emploi qualifié sur le marché du travail québécois.

- Les immigrants russophones

Plus de la moitié des immigrants russophones détiennent un diplôme universitaire. Des études indiquent qu'en 2001, le pourcentage de diplômés universitaires était à 56,3 % des immigrants russophones, ce qui dépasse la proportion pour l'ensemble des immigrants canadiens, qui est 41 % de tous les immigrants (Billette, 2005, p. 73). Cette réalité s'explique par le fait que :

À l'époque soviétique, l'éducation était valorisée, obligatoire et gratuite. (Billette, 2005, p. 72).

Cependant, le problème en matière de reconnaissance des diplômes des immigrants russophones devient une de leurs difficultés principales en recherche d'un emploi. Même quand ces immigrants commencent à travailler, leurs revenus sont plus faibles que ceux des immigrants des pays d'Europe de l'Ouest. À titre d'exemple, les revenus annuels moyens des ressortissants d'ex-URSS sont de 36 030 \$ par année, comparativement à 47 059 \$ pour ceux qui viennent du Royaume-Uni, 39 053 \$ pour ceux qui proviennent de la France et 43 641 \$ pour ceux qui proviennent de l'Allemagne (Sweetman, 2005, p. 11-12).

Issus d'une culture qui valorise l'éducation et un niveau de scolarité élevé d'une part, et confrontés au problème de non-reconnaissance de leurs diplômes d'autre part, 42 % des

immigrants de l'Europe de l'Est (incluant l'ex-URSS) souvent se tournent vers les études au moment de leur arrivée au Canada (Billette, 2005, p. 74).

1.2.2 L'origine nationale

Les pays d'origine des immigrants ont évolué depuis les dernières décennies, comme le souligne Slaoui (2008, p. 11) :

Le nombre d'immigrants provenant de l'Europe de l'Ouest, Est et Sud représentait 65 % de la cohorte de 1965 à 1969, alors qu'il ne composait que 14 % de la cohorte de 1995 à 1999. Tandis que, durant la même période, la proportion des immigrants d'Asie est passée de 13 % à 54 %.

La recherche de Chui, Tran et Maheux (2007) montre que malgré la diminution du nombre d'immigrants en provenance de pays européens (de l'Europe de l'Est et de l'Europe de l'Ouest), ceux-ci restent le deuxième groupe en importance parmi les nouveaux arrivants au Canada (16,1% des immigrants récents) et leurs communautés constituent une fraction importante des immigrants au Québec. En examinant les études récentes, nous avons remarqué que l'arrivée des immigrants d'ex-URSS et de pays d'Europe de l'Est est passée de 22,1 % en 1981 à 16,3 % en 2001 au Québec (Cousineau et Boudarbat, 2009, p. 234). Par la suite, ce pourcentage a diminué encore plus, passant de 12,6 % en 2004 à 10,3 % en 2008 (Statistiques MICC, 2009). Dans le **tableau 2**, nous présentons l'évolution du pourcentage d'immigrants est-européens au Québec au fil des années.

Tableau 2. Pourcentage des immigrants issus de l'Europe de l'Est entre 1981 et 2008 au Québec

Année d'arrivée	Pourcentage des immigrants de l'Europe de l'Est
1981	22,1 %
2001	16,3 %
2004	12,6 %
2008	10,3 %

(Statistiques MICC, 2009)

En observant les statistiques récentes pour le Québec entre les années 2004 et 2008, nous trouvons un nombre important d'immigrants originaires de pays de l'ex-URSS. Le **tableau 3** montre le pourcentage d'immigrants arrivés du territoire d'ex-URSS, pendant cette période, selon le pays d'origine.

Tableau 3. Pourcentage des immigrants provenant d'ex-URSS au Québec (2004-2008)

Pays d'ex-URSS	Pourcentage d'immigrants
Russie	6 %
Moldavie	5,5 %
Ukraine	4,8 %
Belarus	1,2 %
Kazakhstan	1 %
Ouzbékistan	0,6 %
Arménie	0,5 %
Kirghizstan	0,3 %
Azerbaïdjan	0,2 %
Géorgie	0,2 %
Autres pays d'ex-URSS	1 %
Total	21.3 %

(Statistiques MICC, 2009)

Selon Billette (2005), de nos jours, les immigrants russophones habitent, majoritairement, à Montréal, plus précisément dans les arrondissements Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce et Côte-Saint-Luc. Quant aux catégories des immigrés russophones, la moitié d'entre eux (49,5 %) sont arrivés en tant qu'immigrants économiques, un peu plus de 30 % ont eu le statut de réfugié et les autres sont venus par la voie du regroupement familial (Billette, 2005, p. 65). Alors que les immigrants de ces ex-pays soviétiques peuvent être les représentants de 15 communautés différentes (selon le nombre des républiques d'ex-URSS), au Québec, nous rencontrons, généralement, des Russes, des Ukrainiens, des Arméniens, des Juifs russes, des Baltes, des Roumains (de la Moldavie), des Azerbaïdjanais, des Kirghizes et des Kazakhs. La langue maternelle de 85 % des ressortissants d'ex-URSS est le russe, et les autres le maîtrisent très bien, majoritairement (Billette, 2005, p. 65). En fait, comme nous l'avons déjà mentionné, c'est la raison pour laquelle nous nommons ces immigrants « russophones ».

Le changement dans la répartition des régions d'origine des immigrants au Québec serait une des causes de leurs difficultés (Picot, 2008, p. 6). Selon Renaud et Martin (2006, p. 14) :

L'accès au premier emploi... fut particulièrement long pour les individus provenant d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, du Maghreb, d'Asie Orientale et d'Océanie, d'Afrique hors Maghreb et d'Europe de l'Est.

Les nombreuses études démontrent que la région d'origine influence beaucoup l'insertion des immigrants à la vie sociale et sur le marché du travail dans le pays d'accueil (Cousineau et Boudarbat 2009, Renaud et Martin 2006). Bien qu'il soit difficile de comprendre quelle est l'incidence réelle de l'origine nationale sur le processus d'intégration (Renaud, Piché et Godin 2003, p.180), celle-ci reste quand même un des facteurs déterminants dans les recherches concernant la question d'assimilation des immigrants. Par exemple :

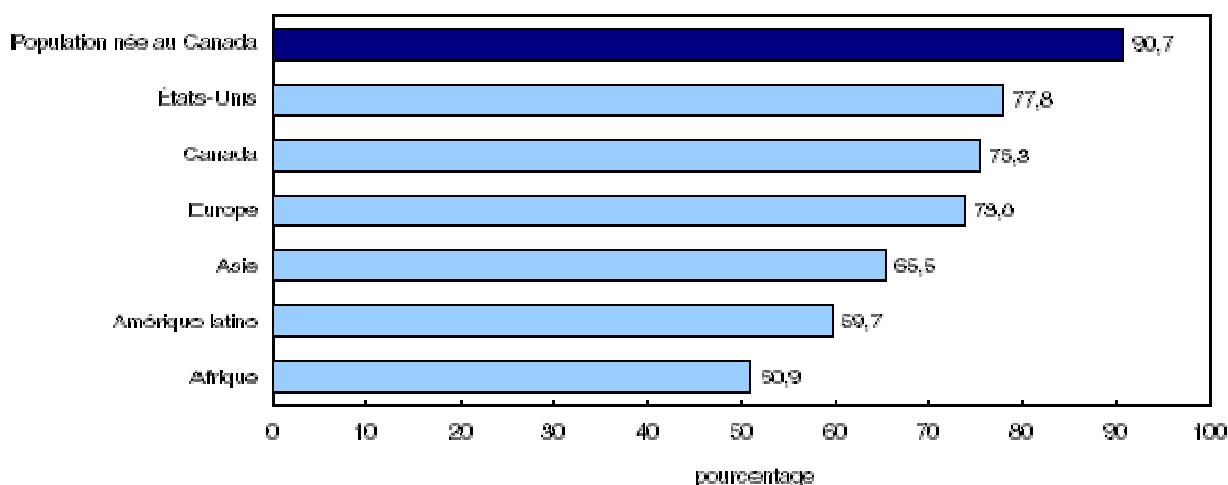
Le pays d'origine peut... indiquer la qualité d'éducation des immigrants et l'intérêt pour d'éventuels employeurs de l'expérience professionnelle, qu'ils ont acquise dans leur propre pays (Ostrovsky 2008, p. 24).

De plus, la région d'origine peut avoir une influence sur les compétences linguistiques des immigrants. Elle détermine, également, l'aspect culturel des nouveaux arrivants. Tous ces facteurs font que la question de l'origine devient un des éléments les plus importants d'intégration des immigrés au Canada et au Québec. Par exemple, d'après certaines études, la situation économique des immigrants de l'Europe de l'Est est classée comme plus ou moins « réussie » lorsqu'elle est comparée à celle des immigrants en provenance des pays de l'Europe de l'Ouest et d'Amérique du Nord (Piché, Renaud et Gingras, 2002, p. 85). Nous pouvons comprendre que leur situation soit meilleure que celle de ressortissants de l'Asie, du Moyen-Orient et de l'Afrique. Probablement, ceci s'explique, au moins partiellement, par le fait que dans leur grande majorité les immigrants d'Europe de l'Est ne font pas partie de minorités visibles, et donc qu'ils ne sont pas atteints autant que ces derniers par la discrimination raciale. D'autres chercheurs considèrent que le succès économique de nouveaux arrivants de l'Europe de l'Est est modeste comparativement aux immigrants d'Amérique du Nord et de l'Europe de l'Ouest (Ménard et Fadel, 2009). Ainsi, le taux d'emploi des arrivants de l'Europe de l'Est est plus bas comparativement aux immigrants des pays d'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord. À titre d'exemple, en 2008 le taux d'emploi des ressortissants de l'Europe de l'Est a été 55,1 %,

comparativement à 62,9 % pour ceux d'Europe de l'Ouest et 57,1 % pour ceux d'Amérique du Nord [États-Unis et Mexique] (Ménard et Fadel 2009, p. 4 et p. 13).

Un point important sur lequel nous reviendrons plus loin dans notre étude est que le taux d'emploi varie selon le lieu des études universitaires des immigrants, comme l'indique la figure 1.

Figure1. Taux d'emploi des diplômés universitaires, selon la région d'obtention des plus hautes études, immigrants très récents âgés de 25 à 54 ans, 2007



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, no 71-606-X2008004, Gilmore et Le petit, 2008, p. 15

Nous pouvons constater, à partir de ce graphique, que le taux d'emploi des immigrants formés en Europe est de 73,8 %. Ce taux est inférieur au taux d'emploi de la population née au Canada et à celui des immigrants formés aux États-Unis, mais il est supérieur au taux d'emploi des nouveaux arrivants formés dans les régions de l'Asie, de l'Amérique latine et de l'Afrique.

Quant aux immigrants d'ex-URSS, en l'absence de données statistiques comparatives, il est possible que l'origine puisse influencer de deux façons leur situation : d'une part, d'une manière globale, et, d'autre part, elle a un effet particulier sur les représentants de chaque ancienne république d'ex-URSS. Autrement dit, ces immigrants ont d'un côté, une culture commune influencée par l'époque soviétique, et d'un autre côté, une culture propre à leur nationalité. Cet aspect pourrait influencer les moyens que ces immigrants choisissent pour surmonter les barrières à l'intégration sur le marché du travail québécois.

1.2.3. L'âge au moment de l'immigration

Tel qu'indiqué plus haut, la majorité des immigrants qui arrivent au Québec sont en âge de travailler et donc de contribuer immédiatement à la vie économique. Cependant, cela ne semble pas être un atout suffisant. Selon une étude récente de Boulet et Boudarbat (2010),

L'âge au moment d'immigration est un déterminant important de l'accès à l'emploi et de la qualité d'emploi, même après l'obtention d'un diplôme canadien. (p. 1).

Alors, selon eux, les immigrants arrivés avant l'âge de 18 ans ont plus de succès en intégration sur le marché du travail que ceux qui sont arrivés à l'âge adulte.

Les immigrants arrivés à l'âge adulte et qui possèdent un diplôme postsecondaire canadien ont moins accès à l'emploi et sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux Canadiens de naissance. (p. 26).

Les chercheurs expliquent leurs résultats par le fait que :

Les immigrants arrivés à l'âge adulte ont des caractéristiques individuelles différentes de celles des Canadiens de naissance (...) ils sont plus âgés au moment où ils obtiennent leur diplôme (...) leurs domaines d'études sont souvent différents [et] leurs compétences linguistiques sont inférieures parce que, plus on est âgé, plus il devient difficile de maîtriser une nouvelle langue. (p. 26).

Donc, nous comprenons que même si, selon des études, les diplômes acquis au Canada ont une valeur beaucoup plus importante sur le marché du travail que les diplômes étrangers, ces diplômes ne procurent pas aux immigrants arrivés à l'âge adulte les mêmes avantages qu'aux Canadiens de naissance.

1.2.4. La déqualification des immigrants

Les problèmes concernant l'insertion en emploi des immigrants qualifiés mènent souvent à une situation de déqualification des nouveaux arrivants, définie ainsi :

La déqualification c'est la non-correspondance entre le niveau de diplôme d'un migrant et le niveau de diplôme exigé par la profession qu'il exerce. (Chicha 2009; p. 20)

Selon Schellenberg (2004, p. 8) :

(...) les nouveaux immigrants étaient moins susceptibles d'occuper un emploi exigeant habituellement un diplôme universitaire. En fait, les nouveaux immigrants titulaires d'un diplôme universitaire sont beaucoup plus susceptibles de travailler dans une profession à faible compétence que leurs homologues nés au Canada.

Pour donner un exemple de la situation en déqualification des immigrants récents par rapport aux personnes natives, le tableau 4 présente leur taux de déqualification pour les hommes et les femmes, en 2006

Tableau 4. Taux de déqualification des immigrants récents et des natifs au Canada en 2006 selon le sexe

Genre	Immigrants récents / immigrantes récentes	Natifs / natives
Hommes	28 %	10 %
Femmes	40 %	12 %

Source : Galarneau et Morissette, 2008, p. 5

Premièrement, d'après ce tableau, nous constatons que le taux de déqualification des immigrants récents est considérablement plus important que celui des personnes natives au Canada. Deuxièmement, il existe une différence de niveau de taux de déqualification en fonction du sexe. Le taux de déqualification est plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Au Québec, par exemple :

(...) même si les nouveaux immigrants ont des taux élevés de diplomation universitaire, la proportion d'immigrants universitaires qui occupent des emplois peu ou moyennement spécialisés était élevée comparativement aux diplômés universitaires nés au Canada » (Heisz, 2006, p. 15).

À titre illustratif, à Montréal, environ 21 % des hommes immigrants diplômés universitaires occupent des postes peu ou moyennement qualifiés, comparativement à moins de 10 % des diplômés universitaires nés au Canada (Heisz, 2006, p. 15).

- Les immigrants russophones

Selon la littérature (Chicha et Charest 2008, p.8), l'emploi occupé correspond au niveau de formation pour 41,3 % des arrivants de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS. Pour les 56,4 % qui restent, le lien entre le travail et la formation est faible. Plus spécifiquement, ces auteurs indiquent que :

Les immigrants en provenance d'Ex-URSS ont un taux de déclassement (déqualification) bien supérieur à la moyenne générale des immigrants.

À titre d'exemple, les ressortissants d'ex-URSS montrent un taux d'appariement faible entre un diplôme étranger et un emploi occupé. Rappelons que l'appariement est l'occupation d'un emploi équivalent au niveau de formation de la personne. Afin de mieux expliquer cet aspect, nous présentons le **tableau 5** qui montre le taux d'appariement enregistré chez certains groupes des immigrants d'ex-URSS.

Tableau 5. Le taux d'appariement chez des immigrants issus de certains pays d'ex-URSS.

Pays d'ex-URSS	Taux d'appariement
Russie	15 %
Ukraine	14 %
Belarus	10 %
Moldavie	9 %
Kazakhstan	7 %

Source : Zietsma, 2010, p. 23.

Nous supposons que le taux d'appariement plus faible des ressortissants du Kazakhstan peut être expliqué par le fait qu'une partie d'entre eux appartient aux minorités visibles. Alors, il est possible que dans leur cas s'ajoute le problème de la discrimination raciale dont ils peuvent être les victimes. Cependant, malgré tous ces problèmes, le taux d'emploi des immigrants de pays de l'Europe de l'Est incluant des arrivants d'ex-URSS est parmi les plus hauts (78,8 %). (Cousineau et Boudarbat, 2009, p. 242).

Ceci nous montre que les immigrants russophones, dans leur grande majorité, ont la volonté de s'intégrer bien et rapidement sur le marché du travail au Canada et au Québec. Effectivement, la tendance générale chez ce groupe d'immigrants est de rechercher un emploi correspondant à leurs compétences. Cependant, les immigrants russophones désirent commencer à travailler le plus vite possible en vue d'accéder à la stabilité économique. Pour cette raison ils peuvent accepter, au début de leur carrière sur le marché canadien, une certaine déqualification.

Les coûts globaux de la déqualification sont loin d'être négligeables :

(...) le Canada perd annuellement entre 2 milliards et 5,9 milliards de dollars à cause de la sous-utilisation des compétences des immigrants » (cité par Girard, Smith et Renaud, 2008, p. 793)

En somme, ni le Canada ni les nouveaux arrivants ne sortent gagnants d'une telle situation. En situation de manque de main-d'œuvre, ce gaspillage des ressources humaines peut empêcher un bon développement économique du marché de travail.

Quelles sont les causes de cette intégration peu avantageuse et, notamment, de la déqualification? Comme nous le verrons dans la section suivante, les études montrent qu'elles sont multiples et qu'elles peuvent se renforcer mutuellement.

1.3 Facteurs explicatifs de la déqualification

Avant d'examiner les facteurs spécifiques qui expliquent la déqualification, il est important de souligner le rôle de deux facteurs d'ordre général. D'une part, la concurrence d'une population née au Canada qui devient de plus en plus instruite (Picot et Sweetman 2005, p. 23). Les personnes nées au Canada sont, naturellement, plus avantagées sur le marché du travail de leur pays. Leur diplôme et leur expérience sont reconnus automatiquement par les employeurs canadiens. Donc, dans le cas où une personne née au Canada possède le même niveau d'éducation et la même expérience qu'un immigrant, un employeur peut préférer l'embaucher au lieu d'embaucher un travailleur immigrant.

D'autre part, la dégradation globale de la situation sur le marché du travail au Canada (Picot, 2008, p. 6). D'après les résultats obtenus par Aydemir (2003)

La plus faible assimilation des immigrants récents... est attribuable en partie à une conjoncture économique défavorable. Les conditions macro-économiques au moment de l'entrée sur le marché du travail ont des répercussions négatives tant sur la participation au marché du travail que sur emploi.

Sur le plan des variables spécifiques qui influencent la déqualification, nous retiendrons le cadre conceptuel développé par Chicha (2009), qui met en évidence l'influence de trois séries de facteurs, soit :

- La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers
- Les difficultés d'accès à un emploi qualifié
- La stratégie de la famille immigrante

Son approche recoupe celle d'autres auteurs, comme Nedelcu (2005, p. 9) qui souligne le caractère multidimensionnel de l'intégration en emploi des immigrants :

Les ressources sociales et les compétences linguistiques limitées des nouveaux arrivants ; la méconnaissance des mécanismes du marché local du travail ainsi que la politique canadienne de protection des ordres professionnels discriminatoire à leur égard; expliquent en partie les difficultés que la plupart des migrants rencontrent au début de leur vie au Canada.

1.3.1 La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers

Au Québec, comme dans les autres provinces, il existe un service d'évaluation comparative des études effectuées à l'étranger (ECE). Cette évaluation permet aux personnes immigrées de savoir à quel niveau de scolarité correspond leur diplôme acquis à l'extérieur du pays. (Chicha, 2009, p. 82). Pourtant, même si, généralement, les immigrants obtiennent assez rapidement leur première équivalence du MICC, ils font peu usage de ce service gouvernemental (Altamirano et Gold, 2004, Girard, Smith et Renaud, 2008), car ils se sont rendu compte que cette reconnaissance de leurs diplômes par le gouvernement n'a pas beaucoup de valeur, ni pour les ordres professionnels, ni pour les employeurs du secteur privé (Altamirano et Gold 2004, Chicha 2009)

En général, la reconnaissance de diplômes étrangers par les ordres professionnels se base sur des normes professionnelles et des certificats de reconnaissance professionnelle (Ahamad et collab. 2003, p. 34). Ces normes caractérisent différents secteurs d'activité économique. Donc, les premiers obstacles à l'intégration sont instaurés par les ordres professionnels. Au Québec, il existe deux types d'ordres professionnels : les ordres dont les professions sont d'exercice exclusif et ceux dont les professions sont seulement à titre réservé (Girard, Smith et Renaud, 2008). Les professions étant régies par ces deux types d'ordres s'appellent des professions réglementées.

Normalement, afin d'exercer une profession d'exercice exclusif, les immigrants doivent obtenir « un permis d'exercice (provincial ou fédéral) qui leur octroie le droit d'exercer une profession » (Ahamad et collab., 2003, p. 35). Ce permis est indispensable s'ils désirent travailler dans leur domaine (Zietsma, 2010, p. 15). Selon Chicha (2009, p. 84), « des obstacles importants entravent l'accès aux ordres professionnels et ont souvent un effet d'exclusion sur la population immigrée diplômée à l'étranger ». En effet, le processus est tellement long, compliqué et coûteux, que les immigrants souvent se découragent. Nous pouvons citer, à titre d'exemple, certaines professions à exercice exclusif, comme les médecins, les avocats, les architectes et les ingénieurs.

D'autres types d'ordres peuvent octroyer aux professionnels un titre réservé. Seulement les personnes qui font partie de l'ordre peuvent porter le titre de la profession. À la différence du permis d'exercice, le titre réservé n'octroie pas aux professionnels un droit exclusif sur le marché du travail. Les spécialistes, qui ne possèdent pas ce titre, peuvent être employés quand même afin d'accomplir leurs fonctions professionnelles. Cependant, ces personnes n'ont pas le droit de se servir d'un des qualificatifs figurant dans ce titre pour se désigner (Ahamad et collab., 2003, p. 35).

Plusieurs recherches traitent de la procédure d'accès aux ordres professionnels au Québec (Ahamad 2003, Nedelcu 2005) Par exemple, selon Nedelcu (2005), *la certification dans la profession d'ingénieur est un processus difficile et de longue haleine*. Cette certification exige une formation complémentaire trop coûteuse pour certains immigrants nouvellement arrivés. Comme l'explique Nedelcu (2005, p. 10) :

Les ingénieurs immigrés, hommes et femmes confondus, rencontrent de ce fait beaucoup de difficultés à regagner le statut professionnel dont ils jouissaient dans le pays d'origine.

Un autre exemple est celui de la non-admission des médecins étrangers aux programmes d'études au Québec. Selon l'enquête de CDPDJ³ (2010), durant les années 2006 à 2009, même si des places en faculté de médecine restaient inoccupées, les universités québécoises ont refusé à une majorité de médecins DHCEU⁴ ayant obtenu une équivalence de leur diplôme par le Collège des médecins du Québec la possibilité d'accéder à la formation postdoctorale en médecine. Le processus d'admission comporte plusieurs composantes, telles que : *le critère de l'éloignement de la pratique ou des études, la connaissance de la pratique médicale au Québec, les appréhensions relatives à la capacité de réussite des médecins DHCEU, des critères de sélection et outils d'évaluation non validés, une information inégale quant aux programmes et au processus d'admission et finalement, l'absence de mesures de soutien adéquates.* Ils constituent des obstacles ayant un effet d'exclusion disproportionnée sur les médecins DHCEU. La commission considérait, donc, l'existence de la discrimination systémique qui a été définie par le Tribunal des droits de la personne comme étant

« la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination ».

Alors, malgré une pénurie croissante de personnel médical au Canada, les médecins diplômés à l'étranger souvent n'arrivent pas à exercer leur métier, en raison de pratiques qui constituent une discrimination systémique (Chicha 2009, Potvin 2004).

Normalement, les personnes ayant étudié au Québec ne se heurtent pas à cette barrière de reconnaissance de leur diplôme et de leurs compétences. Pourtant, dans le cas des immigrants possédant le diplôme d'une profession réglementée acquis à l'étranger, et voulant exercer leur profession au Québec, l'obstacle de reconnaissance de leurs compétences professionnelles

³ CDPDJ - Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

⁴ DNCEU - Diplômés hors Canada et des États-Unis

devient assez important. Comme nous avons mentionné ci-dessus, ils ont l'obligation de réussir des examens demandés par l'ordre (Ahamad et collab., 2003, p. 40). Malheureusement, les programmes de formation qui permettent de se préparer à ces examens, sont fortement contingentés, et s'ils existent, leurs coûts peuvent être assez élevés pour des immigrants. Ce fait ajoute, également, des difficultés supplémentaires à l'accès aux emplois pour des immigrants. Ultimement, un employeur est libre d'embaucher ou non un immigrant. Ainsi, nous constatons qu'après avoir passé toutes les barrières de reconnaissance formelle de leur diplôme étranger, les immigrants se heurtent à d'autres obstacles sur le marché de travail, qui ne sont pas toujours logiques et justifiés.

À cause des difficultés en matière de reconnaissance des diplômes étrangers, plusieurs immigrants choisissent de retourner aux études pour se procurer un diplôme canadien dans l'espoir de s'intégrer plus efficacement sur le marché du travail canadien. Parfois, ce processus consiste en une réorientation complète de leur carrière. Une telle réorientation est observée le plus souvent chez les immigrants pour qui le parcours d'étude et l'insertion en emploi dans leur domaine professionnel sont trop longs et coûteux. Pourtant, selon certaines études scientifiques, une réorientation n'assure pas toujours une insertion en emploi qualifié (Boulet et Boudarbat 2010; Chicha 2009).

1.3.2 Les obstacles en entreprise

Les compétences des immigrants, leur formation et leur expérience de travail ne sont pas reconnus ou peuvent être dévalués par des employeurs potentiels. Ils peuvent, également, être victimes de discrimination (Girard, Smith et Renaud, 2008, p. 792).

Sur le marché du travail québécois, les immigrants qualifiés peuvent rencontrer plusieurs obstacles dans leur parcours de recherche d'emploi. Dans cette section, nous décrirons certains des problèmes les plus marquants qui s'ajoutent à la non-reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers, comme nous l'avons noté plus haut.

a. Reconnaissance des diplômes étrangers par des employeurs potentiels

Nous avons abordé, dans la partie précédente, le problème de reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers par les ordres professionnels. Pourtant, l'obligation de reconnaissance de

diplômes par des ordres existe seulement pour les professions dans certains domaines (comme la médecine, l'ingénierie, la comptabilité, etc.). D'autres professionnels, qui n'ont pas la nécessité de passer à travers un long processus de reconnaissance de leur diplôme par une association professionnelle, font face, eux aussi, à un obstacle très important à l'embauche. Pour eux, la possibilité de travailler dépend directement des employeurs. Cependant, certains chercheurs trouvent que

(...) les employeurs n'ayant pas de points de référence relativement à la valeur des diplômes étrangers, ils les ignorent, surtout lorsqu'ils ont été obtenus dans les pays en développement, dont les systèmes d'éducation supérieure sont parfois décriés, sans avoir nécessairement de preuves à l'appui (Chicha et Charest, 2008, p. 12).

Selon Esses Dietz et Bhardwaj (2006), les employeurs peuvent être réticents à reconnaître les diplômes étrangers en raison du manque d'information à leur sujet et du fait qu'ils peuvent avoir des idées préconçues négatives au sujet des compétences des ressortissants de certaines régions.

Certains chercheurs expliquent cette attitude des employeurs par la qualité de l'éducation qui varie selon le pays d'origine :

En moyenne, les immigrants de pays où l'éducation est de grande qualité reçoivent une meilleure rétribution économique de leur instruction que ceux de pays où le système scolaire donne des résultats inférieurs aux examens internationaux. (Sweetman 2004, p. 5).

- Les immigrants russophones

Notons qu'en ce qui concerne les résultats des examens internationaux de niveau universitaire (1er et 2e cycles), les étudiants de l'ex-URSS ont des résultats comparables à ceux du Canada [54,65 pour l'ex-URSS et 54,58 pour le Canada] (Sweetman 2004, p. 12). Ces résultats nous amènent à nous poser les questions suivantes : est-ce que ces personnes immigrées s'intègrent au marché économique de la même façon que les Canadiens? Si non, pourquoi? Quelles sont les raisons qui les empêchent de réussir au niveau professionnel ?

b. Exigence d'expérience professionnelle

Un troisième problème, souvent mentionné dans les recherches, est une diminution du rendement économique de l'expérience de travail acquise à l'étranger (Picot 2008, p. 6). Comme le souligne Slaoui (2008, p. 10) :

[La] diminution de la reconnaissance de l'expérience de travail étrangère touche, principalement, les immigrants provenant des régions non traditionnelles d'immigration.

En d'autres mots, ce problème atteint, généralement, les nouveaux arrivants provenant de régions de l'Europe de l'Est, l'Asie, l'Amérique latine et l'Afrique.

Ce problème est un obstacle majeur pour de nouveaux arrivants qui veulent travailler au Québec (et au Canada, en général). Les employeurs ne reconnaissent pas toujours l'expérience du travail étrangère et souvent perçoivent un immigrant qui a travaillé dans son domaine seulement dans son pays d'origine comme un candidat sans expérience professionnelle (Chicha et Charest 2008).

À cette non-reconnaissance s'ajoute l'exigence de quelques années d'expérience professionnelle québécoise ou canadienne qui, par définition même, est absente chez les nouveaux arrivants et constitue donc un obstacle supplémentaire d'accès à un emploi qualifié.

- Les immigrants russophones

Le problème de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise dans les pays d'ex-URSS demeure une des difficultés majeures pour les immigrants russophones qui veulent se trouver un emploi correspondant à leurs compétences. L'expérience professionnelle de la Russie et des autres pays postsoviétiques n'a presque pas de valeur sur le marché du travail québécois. Il est possible que cette attitude des employeurs canadiens à l'égard de l'expérience professionnelle des immigrants soit influencée par des préjugés et des stéréotypes en matière de niveau technologique des équipements, des méthodes pédagogiques et de résolution des problèmes. Selon l'étude de Chicha (2002) :

Préjugés et stéréotypes affectent aussi l'évaluation de l'expérience de travail ainsi que des diplômes acquis à l'étranger, notamment dans des pays non occidentaux. Les

préjugés à l'égard des systèmes différents se conjuguent alors avec un manque d'informations au sujet des équivalences possibles.

De surcroît, pour certains des immigrants de l'ancienne URSS, le problème de la déqualification peut être accentué par le manque d'expérience de travail dans leur pays d'origine. Pendant la période postsoviétique, la situation économique désastreuse après le renversement du régime soviétique a poussé des gens à changer de carrière afin de survivre (Billette, 2005, p. 132). Autrement dit, plusieurs n'ont pas eu d'autre choix que de travailler dans des domaines complètement différents de celui de leur formation afin de survivre. Donc, en arrivant au Canada, ces gens n'ont pas même l'expérience professionnelle de leur pays d'origine.

c. Compétences linguistiques.

Quant aux compétences linguistiques, alors que certains chercheurs affirment que, en général, les nouveaux arrivants connaissent le français ou l'anglais, selon d'autres, ils sont de moins en moins nombreux à avoir une bonne maîtrise de l'anglais (Slaoui 2008, p. 11). Ce facteur peut jouer un rôle déterminant dans la capacité d'un immigrant à décrocher un emploi de qualité, simplement parce que le bilinguisme est un atout indispensable sur le marché du travail québécois contemporain pour la majorité des emplois hautement qualifiés. Autrement dit, afin d'avoir un emploi correspondant à ses compétences, il n'est pas suffisant de posséder un bon niveau d'éducation et des compétences professionnelles; il faut également être parfaitement bilingue. Pourtant, seulement à Montréal, les immigrants allophones constituent 53 % de tous les nouveaux arrivants (Heisz 2006, p. 15). Comme leur niveau de connaissance des langues officielles est inférieur à celui des personnes dont la langue maternelle est le français ou l'anglais (ou les deux), ces immigrants peuvent avoir plus de difficultés pour la recherche d'un emploi qualifié. En plus, ces compétences linguistiques peuvent avoir une incidence sur leur salaire. Par exemple, les arrivants de l'ex-URSS et de Pologne (étant allophones) ont moins de chance d'avoir une bonne rémunération que les immigrants arrivés d'autres pays européens (Bouarbat et Boulet, 2007, p. 24)

La connaissance du français et de l'anglais est indispensable afin d'exercer une profession hautement qualifiée au Québec. Les immigrants économiques très souvent maîtrisent bien au moins une de ces langues. Cependant, selon certaines études :

Il arrive dans bien des cas qu'ils ne puissent parler ou écrire la langue au niveau que requiert le milieu de travail hautement qualifié. (Grignon et Lamba 2004, p. 5)

Quant à la situation au Québec, Boudarbat et Boulet (2010, p. 70) soulignent que

Les immigrants qui connaissent le français... ont plus de chance d'occuper un emploi au cours de leur première année que ceux qui ne possèdent pas cette connaissance.

Cependant, ces auteurs ajoutent que :

(...) lorsqu'on apprécie l'effet de parler en français ou en anglais sur le salaire d'horaire des immigrants, on note que c'est la capacité à parler en anglais qui importe le plus au Québec.

Parfois également, un accent étranger peut poser un obstacle à l'accès à un emploi qualifié pour les immigrants (Chicha, 2009, p. 111). Il n'est pas évident que l'accent soit toujours un obstacle à une bonne performance professionnelle plutôt qu'un prétexte pour facilement exclure des immigrants. (Bourhis, Montreuil et Helly 2005, p. 12)

- Les immigrants russophones

Au moment d'arriver, 59,6 % des immigrants de l'ancienne URSS connaissent au moins une des langues utilisées au Québec [Connaissance de la langue anglaise - 40,3 %; connaissance de la langue française - 32,8 %] (Billette, 2005, p. 70). Cependant, le niveau des connaissances linguistiques peut être varié. C'est-à-dire qu'au fur et à mesure de l'intégration des immigrés russophones à la société québécoise, leur connaissance des langues se perfectionne; au début, le manque de compétences linguistiques peut représenter un sérieux obstacle à la recherche d'un emploi.

d. Pratiques et décisions de recrutement et de sélection

Un certain nombre d'études récentes, basées sur la méthode du *testing* ont établi la présence de discrimination directe à l'embauche, tant au Québec qu'ailleurs au Canada (Eid, Azzaria et Quéirat 2012; Oreopoulos 2009). Selon Oreopoulos (2009, p. 26), à Toronto, les candidats ayant un nom à consonance anglaise avaient plus de chances d'être appelés pour une entrevue de sélection à l'entreprise que les candidats au nom à consonance étrangère. Au Québec, l'étude

d'Eid, Azzaria et Quérat (2012), mesure le taux de discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées. Ce taux permet de calculer « la proportion que représentent les cas où le candidat majoritaire a été préféré au minoritaire à l'embauche » (Eid, Azzaria et Quérat 2012, p. 34). Les immigrants récents, majoritairement, font partie des minorités racisées. Le taux de discrimination est mesuré dans cette étude en fonction de quatre catégories : le niveau de qualification du poste, le type de profession ou d'emploi, l'origine ethnique des candidats minoritaires et le statut d'employeur. Dans le tableau 6, nous présentons les principaux résultats de son étude.

Tableau 6. Taux de discrimination subie par les minorités racisées à Montréal

Catégories	Sous-catégories	Taux de discrimination
Niveau de qualification du poste	Qualifié	34,5 %
	Non qualifié	34,7 %
Type de profession ou d'emploi	Marketing	31,6 %
	Ressources humaines	40 %
	Communications	31,7 %
	Secrétariat	38,8 %
	Service clientèle	29,6 %
Origine ethnique des candidats minoritaires	Africaine	38,3 %
	Arabe	33,3 %
	Latino	30,6 %
Statut d'employeur	Privé	37,7 %
	Public	0 %
	Organisme sans but lucratif	35,5 %

Source : Eid. P., Azzaria M., Quérat M. 2012, Les données prises de tableau suivants : tableau 5 p.35, tableau 6 p. 37, tableau 7 p. 39, tableau 8 p. 40

D'après ce tableau, le taux de discrimination subie par les minorités à l'embauche aux postes qualifiés et non qualifiés est presque semblable (34,5 % pour les postes qualifiés et 34,7 % pour les postes non qualifiés). Dans la catégorie de type de profession ou d'emploi, le taux de discrimination le plus élevé est en ressources humaines : 40 %. Le taux de discrimination le plus

bas est dans le service clientèle : 29,6 %. Dans la catégorie d'origine ethnique⁵ des candidats minoritaires, les personnes les plus discriminées sont des Africaines (38,3 %) et les personnes les moins discriminées sont d'origine latino-américaine (30,6 %).

Le taux de discrimination trouvé par Eid, Azzaria et Quérat dans les entreprises privées est égal à 37,7 %. Ce résultat est légèrement plus élevé que dans les organismes sans but lucratif qui est de 35,5 %. D'autre part, dans les organisations publiques, le taux de discrimination est égal à 0 %, ce qui signifie que dans ces organisations on n'observe pas de discrimination à l'embauche.

D'autres auteurs soulignent la présence de pratiques courantes, neutres en apparence, mais ayant un impact discriminatoire, tel que le recrutement de bouche-à-oreille (Beji et Pellerin, 2010; Behtaoui, 2008). En effet, un des moyens de recrutement les plus souvent utilisés aujourd'hui par des entreprises québécoises, est le recours au réseau de connaissances de leurs employés (Chicha, 2009, p. 107). Cette pratique limite considérablement l'éventail des candidats immigrants qui n'ont pas encore développé de réseaux composés de professionnels non immigrants. Par voie de conséquence, lorsque les immigrants ne sont pas présents dans les emplois d'une entreprise, le recrutement par le réseau de connaissances tend à les exclure.

Une autre pratique de sélection mise en place par une proportion importante d'entreprises est l'utilisation des différents tests de sélection (Kumen, 1997). Ces tests sont constitués de plusieurs examens psychologiques ou techniques qui permettent à l'employeur d'écarter rapidement les candidatures qui ne correspondent pas au profil du poste (Chicha et Charest, 2009, p. 69). Pourtant nous ne savons pas à quel point les tests de sélection sont bien adaptés aux candidats (Scroggins Thomas et Morris 2008, Lyons, 2006). En plus, ils peuvent exiger un niveau de langage susceptible d'éliminer des personnes qui n'ont pas le niveau lexical approprié, ce qui ne signifie pas qu'elles soient incapables d'effectuer le travail (Chicha et Charest, 2009, p. 69). Par exemple : certains professionnels de domaines technique n'ont pas

⁵ Eid n'a examiné qu'un petit nombre de groupes. Son étude n'a pas inclus les Européens de l'Est, probablement en raison du coût élevé d'une enquête de « testing » et aussi parce que ces immigrants, majoritairement, ne font pas partie des minorités visibles.

besoin d'une excellente maîtrise des langues afin de bien effectuer leur travail. De plus, comme il est nécessaire d'effectuer les tests de sélection dans un délai assez court, les personnes n'ayant pas une excellente maîtrise de la langue pourraient être désavantagées, car celles-ci pourraient avoir besoin de plus de temps pour répondre aux questions.

Les entrevues d'embauche peuvent, également, présenter pour les immigrants un obstacle important à l'insertion en emploi (Stewart et Perlow, 2001). Les employeurs et les gestionnaires des ressources humaines peuvent être fortement influencés par des préjugés et des stéréotypes dont ils ne sont pas toujours conscients (Chicha et Charest, 2009, p. 70). De plus, si la main-d'œuvre d'une entreprise est homogène (par exemple : hommes blancs, non immigrants), les gestionnaires des ressources humaines pourraient ne pas vouloir changer cette situation pour deux raisons : d'une part, ils peuvent craindre que la diversité dans leur organisation ne soit *une source potentielle d'insatisfaction et de conflits* et d'autre part, ils peuvent avoir *des stéréotypes et des préjugés* quant à une main-d'œuvre diversifiée (Chicha, 2002, p. 2). Cet aspect est particulièrement significatif pour les immigrants issus de minorités visibles et pour les femmes (Chicha, 2009, p. 43).

En plus, les membres du comité de sélection ne possèdent pas toujours une grille d'entrevue structurée, essentielle pour une entrevue rigoureuse et comparable entre les candidats (Chicha et Charest, 2009, p. 69). Pour ces raisons, ils laissent passer des candidats potentiels qui auraient pu devenir d'excellents travailleurs.

Donc, finalement, comme nous l'avons appris, les chercheurs constatent une multiplicité des barrières que rencontrent des immigrants à l'intégration en emploi :

L'accès à l'information, l'exigence d'avoir acquis une expérience canadienne, le coût des formations supplémentaires, les compétences linguistiques spécifiques, la procédure compliquée et coûteuse d'équivalence des diplômes, etc. (Nedelcu, 2005, p. 10).

Ainsi, beaucoup d'immigrants (qui n'ont pas réussi à surmonter toutes les barrières afin de s'intégrer sur le marché de travail québécois) sont obligés d'accepter un travail moins qualifié, qui ne correspond pas à leurs attentes et à leurs compétences.

Toutes ces difficultés peuvent causer une déception profonde à l'égard de l'intégration sur le marché du travail québécois chez les immigrants qualifiés. Certains pensent qu'ils sont sélectionnés moins pour leurs compétences spécifiques que pour le potentiel qu'ils représentent en termes de conversion professionnelle orientée en fonction des besoins du marché canadien (Nedelcu, 2005, p. 10).

1.3.3. La stratégie familiale des immigrants

Des études scientifiques (Chicha 2009, Suto 2009) soulignent l'importance de la stratégie familiale pour la carrière des immigrants. Selon Chicha (2009, p. 73), il existe plusieurs aspects qui influencent cette stratégie par rapport au développement de la carrière de l'un ou de l'autre membre de l'unité familiale :

(...) l'attribution de la priorité de la carrière, la présence et l'âge des enfants, le partage des tâches domestiques et l'accès aux services de garde.

Généralement, la stratégie familiale donne priorité à la carrière des hommes immigrants, surtout pour une raison financière, car les revenus des hommes sont, en général, plus élevés que ceux des femmes (Cobb-Clark et collab., 2005). La conjointe s'occupe de la plus large part des tâches domestiques ainsi que des soins aux enfants et, éventuellement, prend un emploi, même très peu qualifié, pour assurer la subsistance de la famille (Salaff et Greve, 2004, p. 157). Cette inégalité est renforcée pour les mères de très jeunes enfants à cause du contexte de pénurie de places en garderie (Dumont et Isoppo, 2005). Une solution possible est le recours aux garderies privées, qui coûtent plus cher (de 12 \$ à 26 \$) que les garderies subventionnées (7 \$) (www.garderiesns.com). Or, ces coûts sont difficiles à assumer pour la plupart des familles nouvellement arrivées. Tout compte fait, la stratégie familiale inégalitaire pénalise les immigrantes, quelle que soit leur origine, et peut entraîner une perte de compétences, et un problème de déqualification à court ou moyen terme (Chicha, 2009; Suto 2009).

1.4. Expérience migratoire multiple et déqualification

Les immigrants qui ont émigré vers un premier pays avant de décider de repartir et de s'installer au Québec représentent une certaine fraction du total des immigrants, au sujet de laquelle les

données et les études sont, à notre connaissance, rares, voire inexistantes⁶. Nos observations et nos recherches personnelles ont montré que l'expérience migratoire antérieure semble être un phénomène non négligeable chez les immigrants russophones. Dans un premier temps, ces personnes ont immigré vers d'autres pays, économiquement plus avancés (comme Israël ou d'autres pays occidentaux), et y ont vécu durant plusieurs années. En plus, elles ont pu travailler et étudier dans leur pays de transition. Pourtant, pour des raisons différentes, majoritairement économiques ou politiques, elles ont pris la décision d'entreprendre une deuxième immigration. Nous supposons que les représentants de ce groupe sont probablement plus avantagés sur le marché du travail québécois parce qu'en grande partie, ils peuvent posséder des diplômes des universités occidentales qui ont beaucoup plus de valeur qu'un diplôme acquis dans un des pays postsoviétiques. En plus, ces immigrants ont eu la chance d'accumuler une expérience de travail dans les pays de leur première immigration. Leur situation pourrait donc être intéressante, dans la mesure où l'expérience migratoire antérieure leur permet de surmonter plus facilement les trois séries d'obstacles présentés dans la section précédente et, ainsi, d'éviter la déqualification, du moins en partie.

Plusieurs éléments pourraient expliquer cet effet positif potentiel. Selon Renaud et Martin, les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis trouvent rapidement un emploi qualifié sur le marché du travail au Québec. Ces immigrants possèdent, généralement, les diplômes et l'expérience de leur pays d'origine. Une des raisons pour lesquelles ils trouvent un emploi rapidement est leur diplôme et leur expérience de pays occidentaux. Les immigrants russophones ayant vécu dans des pays occidentaux peuvent aussi posséder un diplôme et une expérience de travail de ces pays. Par conséquent, ils peuvent être en meilleure position sur le marché du travail canadien. En plus, leurs compétences linguistiques peuvent être meilleures que celles des immigrants de première immigration. Par exemple : une personne ayant vécu longtemps en France, en Belgique ou en Suisse peut bien maîtriser le français, et une personne ayant vécu aux États-Unis peut bien connaître l'anglais. De surcroît, les immigrants qui ont déjà passé par une immigration ou qui ont déjà habité dans un pays occidental durant une longue période ont pu acquérir les connaissances sur le marché du travail occidental et les aptitudes de

⁶ Dans les statistiques, nous ne pouvons trouver que des renseignements sur le nombre de nouveaux arrivants selon leur pays de naissance, mais nous n'avons pas les renseignements concernant les pays desquels ils sont arrivés au Canada.

recherche d'emploi. Ces avantages permettent aux immigrants de gagner du temps et de ne pas perdre d'expérience professionnelle.

Le capital humain se compose des aspects suivants : le diplôme, l'expérience de travail et les compétences linguistiques. Nous voulons ajouter à ces aspects, la question des aptitudes comportementales (savoir-faire), comme la connaissance des règles sur le marché du travail ou la capacité de rapidement comprendre comment faire pour les apprendre. Les immigrants ayant vécu longtemps dans tout autre pays économiquement avancé peuvent comprendre facilement le marché du travail québécois. Cette connaissance peut être un avantage par rapport aux immigrants de première immigration. Par exemple, au début de leur carrière au Québec, ils auront des attentes moindres afin de se procurer plus facilement une expérience professionnelle canadienne. Cette expérience canadienne pourra par la suite les aider à trouver un meilleur emploi ou à améliorer leur position dans l'entreprise.

Ainsi, nous pensons que l'expérience migratoire peut aider les immigrants expérimentés à surmonter plus rapidement les obstacles rencontrés sur le marché du travail du pays d'accueil. À notre avis, cet aspect peut avoir une influence à deux niveaux : un niveau général et un niveau spécifique. Afin d'expliquer plus précisément comment l'expérience migratoire influence l'intégration des nouveaux arrivants, nous avons créé **les tableaux comparatifs** suivants qui permettent de visualiser l'influence potentielle de l'expérience migratoire sur l'intégration de nouveaux immigrants.

Tableau 7 : Processus de reconnaissance des diplômes étrangers selon l'expérience migratoire.

Diplôme	Niveau général	Niveau spécifique
Première immigration	— Manque de connaissance des procédures de reconnaissance de diplôme (L'apprentissage nécessite du temps)	— Possède un diplôme de pays d'origine (peu de valeur sur le marché canadien)
Immigration multiple	— Connaissance de la nécessité et de la difficulté de reconnaissance de diplôme. — Prêt à suivre un cours de requalification (si nécessaire)	— Souvent, possède un diplôme d'un pays économiquement avancé (Plus valorisé sur le marché de travail au Canada)

Donc, nous pouvons voir qu'au niveau général, un manque de connaissance des procédures de reconnaissance de diplôme peut devenir un obstacle supplémentaire à l'intégration des nouveaux arrivants, tandis que les immigrants qui ont passé une immigration multiple connaissent déjà les procédures de reconnaissance de leur diplôme.

Du point de vue spécifique, un immigrant serait plus avantageux sur le marché canadien s'il était formé dans une université occidentale, comparativement à un diplômé d'un des pays postsoviétiques.

Tableau 8 : Processus de reconnaissance de l'expérience étrangère selon l'expérience migratoire.

Emploi	Niveau général	Niveau spécifique
Première immigration	— Manque de familiarisation avec le fonctionnement du marché du travail occidental	— Possède seulement l'expérience du pays d'origine (un des pays d'ex-URSS) — (peu de valeur sur le marché canadien)
Immigration multiple	— Connaissance de la rédaction d'un CV et d'une lettre de présentation — Lettres de recommandation — Capacité de se construire un réseau de contacts	— Possède une expérience de travail d'un pays de transition. (Plus de valeur sur le marché)

Au niveau général, un manque de familiarisation avec le fonctionnement du marché du travail occidental peut ralentir l'intégration des personnes qui immigreront pour la première fois. À l'inverse, les immigrants qui ont habité dans les pays occidentaux avant leur arrivée au Canada possèdent les connaissances nécessaires pour rédiger leur curriculum vitae, ainsi que leur lettre de présentation. Ils peuvent également avoir des lettres de recommandation du pays de transition. De plus, ils ont souvent un plan d'action structuré.

De surcroît, une expérience professionnelle acquise dans un pays avancé a, normalement, plus de valeur qu'une expérience acquise en ex-URSS. Nous pouvons donc supposer que les immigrants qui font une deuxième immigration ont de meilleures chances de s'intégrer plus rapidement et plus efficacement sur le marché du travail québécois.

Tableau 9 : Influence de l'expérience migratoire sur les connaissances linguistiques.

Langue	Niveau général	Niveau spécifique
Première immigration	— Capacité à apprendre	— Connaissance de base du français ou de l'anglais
Immigration multiple	— Possède les habitudes et aptitudes à apprendre des langues étrangères, car il connaît déjà deux ou trois langues. (L'apprentissage d'une troisième ou quatrième langue, normalement, est moins difficile que pour la deuxième)	— Bonne connaissance d'au moins une des langues utilisées au Québec

Effectivement, l'expérience migratoire multiple peut influencer, également, les aptitudes et les connaissances linguistiques des nouveaux arrivants. Sur le plan général, nous comprenons que les immigrants passés par un pays de transition sont déjà bilingues. Ils parlent, normalement, la langue du pays dans lequel ils ont habité avant leur arrivée au Québec. Ainsi, même si la deuxième langue n'est pas le français ou l'anglais, ces immigrants ont des aptitudes pour apprendre une langue étrangère. Dans la littérature, nous trouvons de nombreuses études qui soulignent les effets importants du bilinguisme sur l'acquisition de la troisième langue. Selon Cenoz (1997, p. 5), par exemple

(...) Le bilinguisme favorise l'apprentissage de la troisième langue.

D'après les tests comparatifs qu'il a effectués :

(...) les résultats des tests... selon différentes combinaisons de langues, convergent pour associer le bilinguisme à une meilleure compétence en troisième langue, indépendamment de l'âge, du lieu géographique ou de l'établissement.

De surcroît, ce point de vue est appuyé et expliqué par Castellotti (2001, p. 12), qui dit que :

Quand les personnes bilingues ou plurilingues apprennent une nouvelle langue, elles font référence à des sources diversifiées et elles peuvent construire de nouveaux apprentissages au moyen d'ancrages multiples, auxquels feront-elles appel de manière différenciée et sélective en fonction de leur répertoire propre de contextes d'appropriation et des objets à traiter.

En d'autres termes, la personne qui connaît plus de langues possède plus de sources de références qui aident à l'apprentissage d'une langue étrangère. Alors, nous pouvons conclure que les immigrants passés par une immigration multiple, qui sont bilingues ou plurilingues, peuvent apprendre le français ou l'anglais (s'ils ne les connaissent pas déjà) plus facilement que les immigrants unilingues.

Au niveau spécifique, les arrivants d'une première immigration de pays postsoviétiques parlent généralement seulement une des deux langues utilisées au Québec, et leurs compétences linguistiques peuvent être inférieures, tandis que les immigrants expérimentés auraient plus de facilité à apprendre les deux langues. En plus, ils ont probablement eu plus de chances de pratiquer quotidiennement l'anglais ou le français dans leur pays de transition. Donc, cette pratique leur permet d'acquérir de meilleures compétences linguistiques.

Tableau 10. Influence de l'expérience migratoire sur la stratégie familiale

Stratégie familiale	Niveau général	Niveau spécifique
Première immigration	Possibilité d'avoir des difficultés à s'organiser, sans l'aide de la famille élargie et des amis.	À cause des relations diplomatiques entre les pays postsoviétiques et le Canada (difficultés en matière d'acquisition de visa), ils peuvent avoir un accès restreint à l'aide de la famille élargie.
Immigration multiple	Plus aptes à trouver un équilibre entre la vie professionnelle et familiale. (Car, possiblement, ils se sont déjà heurtés à ce problème durant leur immigration précédente)	La famille élargie peut venir aider plus facilement, surtout dans le cas où les membres de la famille habitent dans un pays de transition, car très souvent les voyageurs de pays économiquement avancés n'ont pas l'obligation d'obtenir un visa pour venir au Canada.

Au niveau général, les immigrants d'une première immigration peuvent avoir des problèmes d'organisation de leur vie quand ils ne peuvent pas profiter de l'aide de la famille élargie et des amis. Dans cette situation, les immigrants d'une immigration multiple peuvent être plus aptes à trouver un équilibre entre la carrière et la vie familiale, car ils ont déjà eu ce type d'expérience.

Au niveau spécifique, les relations diplomatiques entre les pays peuvent jouer un rôle important dans l'accès des immigrants des deux groupes à l'aide de la famille élargie. La question de

l'acquisition de visas pour venir au Canada peut devenir un problème réel pour les membres de famille la élargie qui habitent dans un des pays postsoviétiques. Pourtant, si les membres de la famille élargie (par exemple, les parents) ont immigré dans le pays de la première immigration, ils n'ont pas, généralement, l'obligation d'obtenir un visa touristique afin de venir pour une période de trois à six mois (Cite de Citoyenneté et immigration Canada – www.cic.gc.ca).

1.5. Synthèse de la recension des écrits

Le contexte politique québécois (et canadien en général) est très favorable à l'accueil d'immigrants. Les raisons de cette ouverture s'expliquent par le problème démographique et ses conséquences économiques pour le pays, dont les pénuries de main-d'œuvre qualifiée. Donc, a priori, l'arrivée massive d'immigrants hautement qualifiés devrait permettre de combler ce manque d'effectifs sur le marché du travail québécois.

En examinant les études scientifiques récentes, nous avons observé que malgré l'importance économique et démographique de l'immigration pour le Québec et une sélection fondée sur le capital humain, l'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois est semée d'embûches. Les nombreuses barrières auxquelles se heurtent les immigrants durant le processus d'insertion en emploi et le problème de déqualification ont une incidence négative, autant sur la situation professionnelle des immigrants que sur le développement économique du Québec.

Les arrivants des pays d'ex-URSS, qui se distinguent par leur diversité culturelle et par leur niveau élevé de scolarité, rencontrent également des obstacles à l'intégration sur le marché du travail québécois. Un trait caractéristique de certains d'entre eux est le fait que l'arrivée au Québec constitue une deuxième immigration (ou parfois même davantage). C'est cette caractéristique que nous voulons examiner dans cette étude, afin de voir si elle peut réduire ou non la déqualification. Il s'agit d'une question qui, à notre connaissance, a été peu étudiée jusqu'ici et qui présente un intérêt tant au plan des connaissances, en explorant un champ nouveau qui peut toucher plusieurs groupes d'immigrants⁷, qu'à celui de l'élaboration de politiques.

⁷ Il faut noter que cette caractéristique n'est pas propre aux ressortissants d'ex-URSS mais se retrouve aussi chez des immigrants originaires du Moyen-Orient, d'Afrique du Nord ou d'Afrique subsaharienne qui ont vécu quelques années en Europe avant d'arriver au Canada.

CHAPITRE 2. MÉTHODOLOGIE

Dans la section précédente, nous avons expliqué, à l'aide de la littérature scientifique, les problèmes auxquels se heurtent des immigrants sur le marché du travail au Québec et au Canada en général. Dans cette section, nous expliquerons comment nous analysons le lien entre les barrières rencontrés par les immigrants sur le marché de travail et leur degré de déqualification suivant l'insertion en emploi. Nous prenons en considération la possibilité d'influence de facteurs d'origine nationale et de l'expérience migratoire. Également, nous déterminons notre problématique de recherche et notre question de recherche.

2.1. Problématique et question de recherche

Les recherches scientifiques (Ahamad et collab. 2003, Altamirano et Gold 2004, Boudarbat et Boulet 2010, Chicha 2009) illustrent l'existence de nombreux obstacles sur la voie de l'insertion en emploi des immigrants au Québec. En effet, si certaines barrières sont explicites et objectives - par exemple la nécessité d'adhérer à un ordre pour des professionnels qui relèvent de professions réglementés - d'autres barrières sont moins évidentes, telles que le recrutement par le réseau de connaissances, les préjugés à l'égard des diplômés étrangers et de l'expérience étrangère sur le marché de travail au Québec.

Les problèmes mentionnés le plus fréquemment dans les études scientifiques sont les suivants :

a. La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers

Les immigrants peuvent avoir des problèmes sur le plan de la reconnaissance de leurs diplômes étrangers, tant de la part des autorités gouvernementales habilitées à le faire, que des ordres professionnels pour les *professions règlementées* ou des établissements d'enseignement. La reconnaissance de diplôme par une institution d'enseignement joue un rôle important dans les cas de *requalification*, quand les immigrants choisissent de retourner aux études pour obtenir un diplôme canadien.

b. Les obstacles en entreprise, qui couvrent les dimensions suivantes :

- ***La reconnaissance des diplômes étrangers par des employeurs québécois.*** Tandis qu'une des priorités de sélection des immigrants au Québec est un haut niveau de scolarité, en réalité les

diplômes des immigrants acquis à l'étranger ne comptent pas beaucoup au moment de l'embauche.

- *La non-reconnaissance de l'expérience étrangère et l'exigence d'expérience québécoise ou canadienne*, représente une double barrière pour les immigrants qui les empêche d'accéder à un emploi correspondant à leurs compétences.

- *Des pratiques de gestion de ressources humaines inadaptées à la diversité de main-d'œuvre dans les entreprises québécoises*. Le recrutement par un réseau de connaissances professionnelles est toujours un problème important pour la simple raison que les immigrants, majoritairement, ne possèdent pas ce réseau au moment de leur arrivée. Donc, ces pratiques ont un effet potentiel d'exclusion sur les immigrants.

- *La perception de la discrimination directe*. Certains comportements ou attitudes des responsables des ressources humaines ou des collègues peuvent être perçus par les immigrants comme étant de la discrimination.

- *Le manque de connaissances sur le fonctionnement du marché du travail dans le pays d'accueil*. Les immigrants nouvellement arrivés ne connaissent souvent pas le mode de fonctionnement du marché du travail au Québec. Par exemple, ils ne savent pas toujours comment se comporter lors des entrevues de sélection ou n'ont pas les aptitudes pour construire un réseau de contacts professionnels.

- *La maîtrise insuffisante du français et de l'anglais*. L'exigence du bilinguisme dans plusieurs entreprises peut compliquer la situation pour des immigrants allophones, qui, dans certains, cas doivent apprendre aussi bien le français que l'anglais.

c. La stratégie familiale des immigrants

La stratégie familiale des immigrants peut être un obstacle, surtout pour les femmes qui doivent assumer des obligations familiales, telles que la *garde des enfants* et les *tâches domestiques*. D'autres facteurs pouvant influencer la stratégie familiale des immigrants sont *la priorité de carrière* et une *aide de la famille élargie*.

Tous les problèmes que nous avons nommés ci-dessus, peuvent avoir une incidence sur l'intégration des immigrants sur le marché de travail québécois et peuvent provoquer un

phénomène de déqualification. Compte tenu des nombreux obstacles à l'insertion en emploi, les immigrants professionnels ont tendance à accepter un emploi moins qualifié qui n'exige pas même un diplôme.

De surcroît, les facteurs d'origine nationale ou du pays duquel un immigrant arrive, peuvent avoir un effet assez important sur l'intégration à la société d'accueil, et particulièrement sur le marché du travail. Cet aspect peut servir d'indicateur de la qualité d'éducation, des compétences linguistiques et des traditions culturelles. En effet, les caractéristiques culturelles des immigrants russophones sont liées, d'une part à l'impact du régime soviétique et de la culture russophone dominante, d'autre part aux traditions propres à la culture d'origine de chaque immigrant de l'ancienne URSS. Par exemple, la culture soviétique a fait en sorte que les immigrants russophones ont tendance à se requalifier (Billette, 2005). Cela leur permet de se réorienter sur le marché du travail, en cas de nécessité.

Nous voulons, également, comparer la capacité d'intégration des immigrants arrivés directement des pays postsoviétiques à celle des personnes passées par un pays de transition. Nous supposons que les personnes passant par une immigration antérieure ont pu acquérir, dans le pays de transition, des capacités d'adaptation complémentaires. Premièrement, il est probable que pendant l'intégration sur le marché du travail dans le pays de première immigration, ils ont rencontré des difficultés similaires à celles qu'ils peuvent retrouver au Canada, ce qui n'est pas le cas des immigrants venus directement de l'ex-URSS. Si ces immigrants ont habité, avant leur immigration au Canada, dans des pays occidentaux, ils peuvent posséder des diplômes et de l'expérience professionnelle plus reconnus sur le marché canadien que celles acquises dans les pays postsoviétiques. Deuxièmement, ils peuvent connaître mieux le français ou l'anglais et posséder de meilleures aptitudes personnelles. Donc, en possédant une expérience migratoire précédente, ils peuvent possiblement être plus flexibles et plus efficaces sur le marché du travail québécois. À l'opposé, les personnes arrivées au Québec directement d'un des pays d'ex-URSS, ne possèdent généralement pas tous ces avantages.

Nous avons trouvé de nombreuses d'études scientifiques sur le sujet de l'immigration, de l'adaptation et de l'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien et québécois. Cependant, nous avons appris que très peu d'études traitent de la question de l'insertion en emploi au Québec des immigrants ressortissants de l'ex-URSS (un pays particulier à cause de

l'aspect du multiculturalisme). De surcroît, la question de la multiple immigration, qui selon nous, peut avoir une influence, n'a pas vraiment été examinée dans la littérature scientifique. Pour cette raison, nous avons effectué une recherche à caractère exploratoire qui nous permet d'examiner ces facteurs importants et de mesurer leur impact sur le processus d'insertion en emploi.

Compte tenu de cette problématique, notre question de recherche est la suivante :

La relation entre les barrières à l'intégration sur le marché du travail et le degré de déqualification des immigrants russophones au Québec est-elle affectée par une expérience migratoire antérieure ?

2.2 Le type de recherche

La littérature scientifique à laquelle nous avons fait référence est de plusieurs sources disciplinaires, comme la sociologie, l'économie, la géographie et la psychologie. Ce fait nous permet d'affirmer que notre recherche est multidisciplinaire. Pour citer quelques exemples, l'étude de Billette (2005) comporte des sources des domaines de la géographie, l'histoire et la sociologie. Les travaux de Godin (2005), Slaoui (2008), Renaud et Martin (2006) s'appuient sur des articles des domaines de la sociologie et de l'économie. Ensuite, la recherche de Chicha (2009) est une combinaison de travaux en sociologie, en économie et en droit. Également, dans son article, Reitz (2007) a intégré des études de plusieurs disciplines, comme la psychologie, les ressources humaines, la géographie et la sociologie.

Notre étude est de type exploratoire et explicatif. Elle est exploratoire, car elle examine certains aspects qui n'ont pas été étudiés précédemment, principalement le rôle de l'expérience migratoire antérieure. Elle est aussi explicative, car elle vise à comprendre comment les obstacles qui déterminent la déqualification peuvent ou non être atténués par une expérience migratoire antérieure.

2.3 Modèle d'analyse

2.3.1. Présentation des concepts du modèle

En référence à notre revue de la littérature, nous voulons définir les variables suivantes pour notre modèle d'analyse.

I. La variable dépendante : la présence et le degré de la déqualification professionnelle des immigrants russophones qualifiés.

Cette variable de déqualification permet d'indiquer le niveau de réussite des immigrants à trouver un emploi correspondant à leur diplôme sur le marché du travail québécois. Les trois degrés de cette variable sont les suivants : la personne très déqualifiée, la personne moyennement déqualifiée et la personne non déqualifiée. Le premier degré présente les immigrants très déqualifiés. Ces immigrants occupent un emploi qui n'exige aucun diplôme postsecondaire et, dans certains cas, aucun diplôme secondaire. Le deuxième degré indique les immigrants qui exercent un emploi qualifié qui correspond à un diplôme de niveau moindre que leur diplôme étranger. Donc, ils sont moyennement déqualifiés. Et finalement, le troisième degré se rapporte aux immigrants qui occupent un emploi qui correspond complètement à leur diplôme acquis avant leur arrivée au Québec. Ces personnes ne subissent aucune déqualification.⁸

II. Les variables indépendantes

Les variables indépendantes selon les études scientifiques ont beaucoup d'impact sur le processus de l'insertion en emploi des immigrants et leur degré de déqualification.

a) Reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers

La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers signifie que ce diplôme est validé par les autorités compétentes comme équivalent à un diplôme québécois et donnant accès aux mêmes droits.

Cette variable comporte les dimensions suivantes :

Évaluation du niveau et du contenu de la formation acquise à l'étranger effectuée par le Ministère d'immigration et des communautés Culturelles, les ordres professionnels et les établissements d'enseignement.

Type de profession désigne les professions relevant ou non d'un ordre professionnel

⁸ Ces degrés ont été fixés par Chicha M-T dans son étude « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal » (2009)

Requalification est la réalisation d'études en vue de l'acquisition d'un diplôme québécois, afin de contourner l'obstacle de non reconnaissance du diplôme étranger.

b) Les obstacles en entreprise

Les dimensions de cette variable sont les suivantes :

- La reconnaissance des diplômes étrangers par des employeurs québécois. Lors de l'examen des CV envoyés par des candidats à un poste, les gestionnaires de ressources humaines peuvent n'attribuer qu'une valeur partielle, sinon nulle aux diplômes provenant de pays qui leur sont peu familiers.
- La non-reconnaissance de l'expérience étrangère et l'exigence d'expérience québécoise ou canadienne. Le nombre d'années d'expérience et le type d'expérience constituent des éléments critiques lors de l'embauche. Les employeurs peuvent ne pas attribuer de valeur aux années d'expérience acquise dans les pays ayant des systèmes économiques différents.
- Les pratiques de GRH peu adaptées à la diversité. Il s'agit ici principalement de pratiques de recrutement et de sélection conçues en fonction des caractéristiques du groupe historiquement majoritaire sur le marché du travail québécois. Ces pratiques peuvent avoir un effet d'exclusion sur les membres de groupes plus récemment arrivés sur le marché du travail, notamment les immigrants.
- La perception de la discrimination à l'embauche et dans le milieu de travail. Il s'agit de la perception d'un comportement ou d'une attitude liés directement ou non à l'origine étrangère (auxquels peut s'ajouter un autre motif de discrimination, tel que le sexe, la race ou la langue) et ayant pour effet de désavantager les immigrants par rapport aux natifs.
- Connaissance du fonctionnement du marché du travail du pays d'accueil. Il s'agit ici de différents niveaux de connaissance du mode de fonctionnement du marché du travail au Québec par les immigrants.
- Les compétences linguistiques. Il s'agit du degré de maîtrise du français, mais aussi de l'anglais exigé dans certains secteurs ou entreprises.

c) Stratégie familiale des immigrants

- La stratégie familiale des immigrants est constituée d'un ensemble d'éléments (*la priorité de carrière, le partage de tâches domestiques, la garde des enfants et l'aide de la famille*)

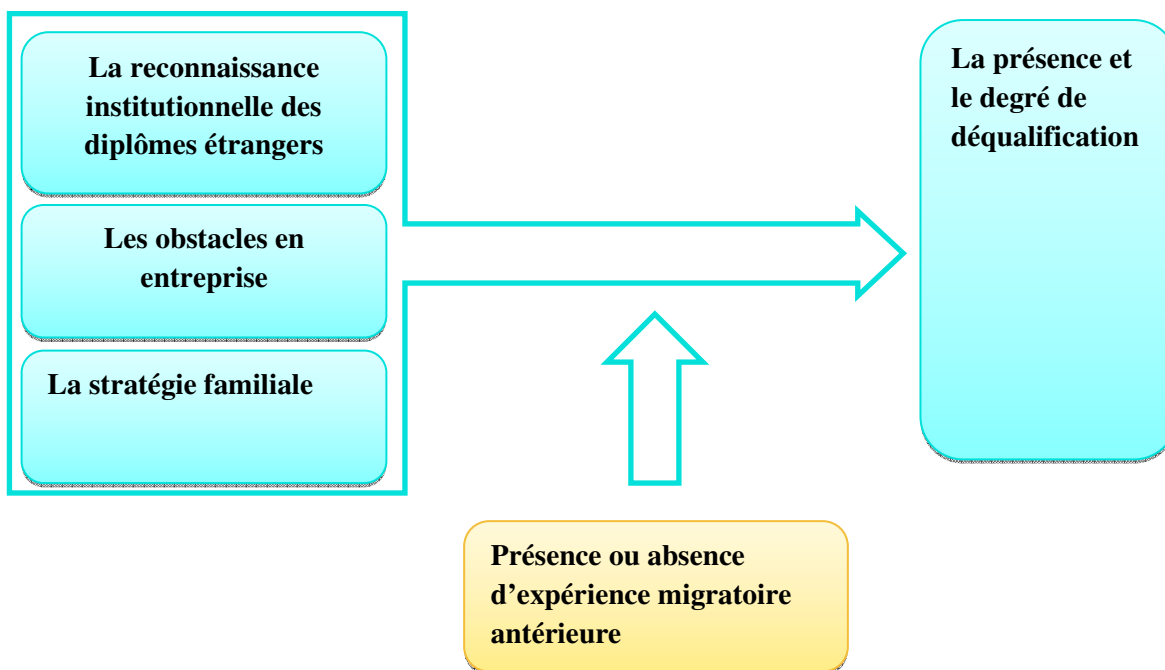
élargie) qui vont déterminer les décisions relatives à l'insertion professionnelle de chacun des deux conjoints.

III. La variable modératrice : l'expérience migratoire antérieure

L'aspect modérateur, dans la relation entre les barrières à l'intégration et le degré de la déqualification, est l'expérience migratoire antérieure, c'est-à-dire le fait d'avoir passé quelques années dans un pays autre que le pays d'origine, à titre d'immigrant, avant d'arriver au Québec. Cette variable peut influencer la relation entre les divers obstacles rencontrés par les immigrants et la résultante, qui est le degré de déqualification.

Notre modèle d'analyse est schématisé ci-dessous

Figure 2. Schéma du modèle d'analyse



2.3.2. Modèle opératoire

- Dans cette section, nous déterminons les dimensions et les indicateurs qui nous permettent de mesurer nos variables. La variable dépendante est examinée en fonction du degré de déqualification de nos participants dans leur emploi actuel par rapport à leur diplôme acquis à l'étranger. Les indicateurs de cette variable sont le plus haut niveau de diplôme détenu par l'immigrant à son arrivée au Québec et le niveau de diplôme exigé par son emploi au moment de l'entrevue.

Encadré 1. Degré de déqualification professionnelle

Variable dépendante	Degrés de déqualification	Indicateurs
Degré de déqualification professionnelle durant l'intégration sur le marché du travail des immigrants russophones qualifiés	Les immigrants occupent un emploi qui n'exige aucun diplôme postsecondaire et dans certains cas, aucun diplôme secondaire – <u>très déqualifiés</u>	- Plus haut niveau de diplôme détenu par l'immigrant à son arrivée au Québec
	Les immigrants occupent un emploi qualifié correspondant à un diplôme d'un niveau moindre que leur diplôme acquis avant l'immigration – <u>moyennement déqualifiés</u>	- Niveau de diplôme exigé par son emploi au moment de l'entrevue
	Les immigrants occupent un emploi correspondant à leur diplôme acquis avant l'immigration au Québec - <u>non déqualifiés</u>	

Ensuite, nous présentons le groupe des variables indépendantes. Ces sont des barrières à l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Nous avons examiné ces variables en fonction des acteurs concernés et à l'aide de plusieurs dimensions. Chacune de ces dimensions peut influencer le degré de déqualification.

La première des variables de ce groupe est **la reconnaissance institutionnelle de diplômes**. Les acteurs touchés par le processus d'évaluation des diplômes étrangers sont, d'une part, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), les ordres professionnels, les institutions d'enseignement et d'autre part, les immigrants.

Nous avons, également, examiné cette variable à l'aide de plusieurs dimensions. La première est la dimension d'évaluation du niveau et du contenu de la formation acquise à l'étranger. Elle est examinée en fonction de plusieurs indicateurs qui montreront la reconnaissance des diplômes étrangers des immigrants par les autorités compétentes (le MICC, les ordres professionnels, les établissements d'enseignement). Les indicateurs de cette dimension sont les suivants : l'octroi d'une Évaluation comparative des études (ECE) du MICC (complète, partielle ou refusée); l'octroi du permis d'exercice de l'ordre professionnel (complet, partiel ou refusé); l'acceptation pour poursuivre des études dans l'établissement d'enseignement sollicité (complète, partielle ou refusée).

Les deux dimensions suivantes ont rapport aux immigrants. La deuxième dimension est le type de profession. Les indicateurs de cette dimension sont si la profession d'un immigrant relève d'un ordre professionnel au Québec ou non. Si la profession d'un immigrant est réglementée, afin de l'exercer il doit adhérer à l'ordre approprié. Le processus d'adhésion nécessite la réussite d'examens, de programmes d'appoint ou d'un stage.

La troisième dimension est la requalification. Cette dimension est étudiée à l'aide de trois indicateurs : l'acquisition du diplôme québécois, l'abandon des études ou la décision de ne pas étudier pour des raisons différentes.

Encadré 2. La reconnaissance institutionnelle du diplôme étranger

Variables	Acteurs	Dimensions	Indicateurs
Reconnaissance institutionnelle du diplôme étranger	MICC	Évaluation du niveau et du contenu de la formation acquise à l'étranger	- Octroi complet d'une Évaluation comparative des études (ECE) du MICC - Octroi partiel d'une ÉCE du MICC - Refus d'octroi d'une ÉCE
	Ordres professionnels		- Octroi du permis d'exercice de l'ordre professionnel - Octroi du permis d'exercice partiel avec exigence d'études complémentaires - Refus total
	Institutions d'enseignement	- Acceptation complète pour poursuivre des études dans l'établissement d'enseignement sollicité - Acceptation partielle de poursuite des études - Refus de poursuite des études	
	Immigrant	Type de profession	- Réglementé - Non réglementé
		Requalification	- Acquisition de diplôme québécois - Abandon des études - Non-retour aux études

Deuxièmement, nous présentons **la variable des obstacles en entreprise**. Cette variable est largement influencée par les décisions de l'employeur, qui est un des acteurs principaux. Les dimensions relevant de cet acteur sont les suivantes :

La première dimension est la prise en considération du diplôme obtenu à l'étranger. Les indicateurs de cette dimension sont la reconnaissance du diplôme étranger lors du recrutement et la prise en considération des lettres de recommandation.

La deuxième dimension est la prise en considération de l'expérience acquise à l'étranger et l'exigence d'expérience québécoise ou canadienne par l'employeur. Les indicateurs désignent le nombre d'années d'expérience étrangère reconnues, le nombre d'années d'expérience québécoise ou canadienne exigées par l'employeur, et la prise en considération des recommandations des immigrants.

La troisième dimension porte sur les pratiques de gestion des ressources humaines. Les indicateurs de cette dimension couvrent trois aspects : le recrutement par réseau de connaissances, l'entrevue d'embauche et les tests de sélection.

La quatrième dimension est la perception de la discrimination. Dans plusieurs dimensions nous avons demandé les participants de notre recherche : quelles étaient les difficultés rencontrées sur le marché du travail québécois et s'ils ont perçu une discrimination en entreprise. Certains répondants ont indiqué qu'ils ont perçu la discrimination. Alors, l'indicateur de la perception de la discrimination est le comportement et l'attitude des acteurs du milieu du travail.

Le deuxième acteur principal est l'immigrant. Ses décisions, son comportement et ses compétences peuvent aussi influencer son degré de déqualification. Les dimensions qui dépendent de cet acteur sont les suivantes :

La dimension de la connaissance du fonctionnement du marché du travail du pays d'accueil. Les indicateurs sont les moyens de recherche d'emploi utilisés, tels que les candidatures spontanées, le réseau de contacts et les agences de placement.

La dimension des compétences linguistiques. Quant à l'évaluation des compétences linguistiques à l'arrivée nous nous sommes fiés à l'opinion des participants. Cependant, afin d'évaluer leurs compétences linguistiques au moment de l'entrevue nous avons effectué une partie de l'entrevue en français et également, procédé à une auto-évaluation. Il existe, alors, quatre indicateurs pour cette dimension : degré de maîtrise du français et de l'anglais à l'arrivée au Québec, degré de maîtrise du français et de l'anglais au moment de l'entrevue.

Les compétences linguistiques ont été évaluées selon quatre niveaux :

Bonne connaissance – capacité de parler, lire et écrire couramment, avec peu d'erreurs.

Connaissance moyenne — capacité de lire couramment, mais parler et écrire avec certaines difficultés.

Faible connaissance – capacité de parler, lire et écrire avec beaucoup de difficultés.

Aucun connaissance – aucune capacité de parler, lire et écrire.

L'encadré 3 présente la variable indépendante des obstacles en entreprise.

Encadré 3. Les obstacles en entreprise

Variabiles	Acteurs	Dimensions	Indicateurs
Obstacles en entreprise	Employeur	Prise en considération du diplôme obtenu à l'étranger.	-Diplôme étranger reconnu ou non lors du recrutement -Lettres de recommandation prises en considération
		Prise en considération de l'expérience obtenue à l'étranger et l'exigence d'expérience québécoise ou canadienne	-Nombre d'années d'expérience étrangère reconnues -Les recommandations prises en considération -Nombre d'années d'expérience québécoise ou canadienne exigées
		Pratiques de GRH	-Recrutement par réseaux -Entrevue d'embauche -Tests de sélection
		Perception de la discrimination	-Comportements et attitudes des acteurs du milieu de travail
	Immigrant	Connaissance du fonctionnement du marché du travail du pays d'accueil	Moyens de recherche d'emploi utilisés : -Candidatures spontanées -Réseau de contacts -Agences de placement
		Compétences linguistiques	-Degré de maîtrise du français avant l'arrivée au Québec -Degré de maîtrise de l'anglais avant l'arrivée au Québec -Degré de maîtrise du français au moment de l'entrevue -Degré de maîtrise de l'anglais au moment de l'entrevue

La **stratégie familiale** est la troisième des variables indépendantes. Les acteurs touchés par cette variable sont les membres de la famille des immigrants (pour toutes les dimensions) et le système de garde des enfants (pour la dimension de garde des enfants). Cette variable se compose de quatre dimensions (Chicha 2009). Nous avons choisi ces dimensions en raison de leur importance pour notre étude.

Premièrement, la dimension de priorité de carrière. Les indicateurs nous montreront lequel des deux membres du couple commence le premier à développer sa carrière : l'homme, la femme, ou les deux ont une priorité égale.

Deuxièmement, la dimension du partage des tâches domestiques. Les indicateurs nous permettent de savoir si les tâches domestiques sont assumées par les deux conjoints ensemble (également ou partiellement) ou par un de deux conjoints (l'homme ou la femme).

Troisièmement, la présence et l'âge des enfants. Nous avons regroupé les indicateurs selon l'âge et la présence des enfants dans la famille (5 ans et moins, 6 à 12 ans, plus de 12 ans, sans enfants).

Enfin, la dimension qui porte sur la garde des enfants. Les indicateurs de cette dimension sont : le recours au service de garde (sans ou avec difficultés d'accès aux garderies), l'aide d'un conjoint ou d'une conjointe pour la garde des enfants, et l'aide de la famille élargie ou des amis.

Encadré 4. La stratégie familiale des immigrants

Variables	Acteurs	Dimensions	Indicateurs
Stratégie familiale des immigrants	Membres de la famille de l'immigrant	Priorité de carrière	L'homme a priorité La femme a priorité La priorité de carrière est égale pour les deux conjoints
		Partage des tâches domestiques	Tâches domestiques assumées de façon égale par les deux conjoints Tâches domestiques assumées, généralement, par la femme Tâches domestiques assumées, généralement, par l'homme
		Présence et l'âge des enfants	5 ans et moins 6-12 ans Plus de 12 ans Sans enfants
	Système de garde au Québec	Garde des enfants	Recours à une garderie Aide du conjoint Aide de la famille élargie ou d'amis

La dernière variable **d'expérience migratoire** est une variable modératrice. Cette variable est binaire : soit l'immigration au Québec est la première immigration vécue; soit l'immigration au Québec est consécutive à une ou plusieurs immigrations antérieures.

La première dimension examine **des immigrants expérimentés** par un processus d'immigration dans le pays de transition avant leur immigration au Québec. Cet aspect peut être favorable à l'intégration, car dans ce cas la personne peut avoir des avantages sur le marché du travail québécois. Ces avantages sont examinés par les indicateurs suivants : diplôme du pays de transition, connaissance de la complexité du processus de reconnaissance des diplômes étrangers, expérience professionnelle dans le pays de transition, familiarisation avec le fonctionnement du marché du travail autre que celui de son pays d'origine, connaissance des outils de recherche d'emploi autres que ceux de son pays d'origine, aptitude à l'apprentissage de langues étrangères,

possibilités d'apprentissage du français ou d'anglais dans son pays de transition, connaissance des difficultés de conciliation travail-famille dans un contexte d'immigration et finalement, parenté installée dans le pays de transition pouvant lui offrir de l'aide en vue de cette conciliation.

La deuxième dimension définit des immigrants de première immigration. Dans ce cas, il n'existe pas de facteurs d'atténuation des obstacles sur le marché du travail québécois. Ces immigrants, par exemple, peuvent avoir des difficultés sur le plan de la reconnaissance de leur diplôme et de leur expérience, posséder de faibles connaissances linguistiques, ou ne pas avoir l'habitude d'organiser leur stratégie familiale dans les difficiles conditions d'immigration pour atteindre un équilibre entre la vie professionnelle et familiale. L'encadré 5 présente la variable modératrice – l'expérience migratoire.

Encadré 5. Expérience migratoire

Variable modératrice	Dimensions	Indicateurs
Expérience migratoire antérieure	L'immigrant a déjà expérimenté un processus d'immigration dans le pays de transition	<ul style="list-style-type: none"> — Possède un diplôme du pays de transition — A expérimenté la complexité du processus de reconnaissance des diplômes étrangers — A acquis une ou plusieurs années d'expérience professionnelle dans le pays de transition — Est familier avec le fonctionnement du marché du travail autre que celui de son pays d'origine — A utilisé les outils de recherche d'emploi autres que ceux de son pays d'origine — A développé une aptitude à l'apprentissage de langues étrangères — A appris le français ou l'anglais dans son pays de transition (plus de possibilités et cours de meilleure qualité) — A expérimenté les difficultés de conciliation travail-famille dans un contexte d'immigration — Sa parenté installée dans le pays de transition peut lui offrir de l'aide en vue de cette conciliation
	L'immigrant n'a pas expérimenté un processus d'immigration préalablement à son arrivée au Québec	Les facteurs d'atténuation des obstacles mentionnés ci-dessus n'existent pas.

Les propositions

Nos propositions sont déduites de notre cadre d'analyse et sont élaborées en vue de nous permettre de répondre à la question de notre recherche. Nous avons une proposition principale et trois sous-propositions :

Proposition principale : *L'expérience migratoire antérieure jouera un rôle modérateur dans la relation entre les barrières à l'intégration et le degré de déqualification.* Rappelons que l'expérience migratoire est une expérience acquise par une personne qui immigré plusieurs fois. Elle peut influencer le processus d'intégration en diminuant le degré de déqualification. Les immigrants expérimentés peuvent présenter aux employeurs des diplômes ou des expériences acquis dans un pays avancé économiquement, ce qui peut avoir plus de valeur. En plus, ils peuvent connaître les normes de comportement durant une entrevue de sélection. Cette connaissance peut les aider dans le processus d'embauche.

Sous-proposition 1 : *L'expérience migratoire antérieure peut avoir un effet sur la relation entre la reconnaissance institutionnelle du diplôme et le degré de déqualification.* À titre d'exemple, cette expérience permet aux immigrants d'acquérir des diplômes de pays de transition qui peuvent être mieux reconnus par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, par les ordres professionnels et par les institutions d'enseignement, que leur diplôme acquis en ex-URSS.

Sous-proposition 2 : *L'expérience migratoire antérieure peut influencer la relation entre les obstacles en entreprise et le degré de déqualification.* Par exemple, les immigrants qui possèdent une expérience migratoire antérieure, peuvent détenir un diplôme et une expérience professionnelle de leur pays de transition. Ce diplôme et cette expérience professionnelle peuvent être plus reconnus par l'employeur québécois. Également, ces immigrants peuvent être familiers avec le fonctionnement du marché du travail, qui est différent de celui de son pays d'origine, et utiliser les outils de recherche d'emploi autres que ceux de leur pays d'origine. Ceci peut leur permettre de contourner le problème des politiques de GRH inadaptées à la diversité de main-œuvre. De surcroît, leurs compétences linguistiques en français et en anglais peuvent être meilleures que celles des immigrants qui ne possèdent pas une expérience migratoire antérieure.

Sous-proposition 3 : *L'expérience migratoire antérieure peut avoir un effet sur la relation entre la stratégie familiale et le degré de déqualification.* À titre d'exemple, les immigrants d'immigration multiple ont expérimenté les difficultés de conciliation travail-famille dans un contexte d'immigration. Également, leur parenté installée dans le pays de transition, économiquement plus avancé que des pays d'ex-URSS, a plus de possibilités de leur offrir de l'aide.

2.4. Plan d'observation

Afin d'étudier la question de l'intégration des immigrants russophones sur le marché du travail québécois et de leur degré de déqualification, nous avons réalisé une étude auprès des immigrants russophones hautement qualifiés, originaires du territoire de l'ex-URSS.

Échantillonnage

Nous avons choisi un échantillonnage raisonné réparti en deux groupes de 8 personnes chacun. Les participants du premier groupe sont des immigrants arrivés directement de leur pays d'origine, qui est un pays de l'ex-URSS. Les participants du deuxième groupe sont des immigrants qui, avant leur arrivée au Québec, ont habité une longue période (de 6 à 17 ans) dans un pays de transition. Il a été parfois compliqué de rencontrer des représentants du premier groupe. Certains d'eux ont refusé de parler. Selon leur témoignage, après avoir vécu une situation discriminatoire au Québec, ils préfèrent ne plus se souvenir de cela.

Nous avons pris en considération le niveau de formation de participants. Tous nos participants possèdent un diplôme universitaire de niveau de baccalauréat ou supérieur.

Les répondants ont été identifiés au moyen de notre réseau de connaissances et par le procédé dit « boule de neige ». Le nombre de répondants a été déterminé selon le principe de saturation. Ce principe signifie que « *après des applications successives, les données n'ajoutent aucune propriété nouvelle au concept, on peut dire que le concept créé est saturé* » (cité par Pires, 1997, p. 66). Autrement dit, nous avons effectué des entretiens jusqu'à ce que nous ne recevions plus d'informations qui auraient permis d'ajouter à notre recherche.

Cueillette des données

Nous avons utilisé des données primaires recueillies au moyen d'entrevues individuelles semi-dirigées, à partir d'une grille thématique basée sur nos variables (voir Annexe A). À partir de là, nous avons laissé les gens s'exprimer, partager leurs expériences et dire ce qu'ils trouvent important. Nos entrevues ont duré entre une heure et demie et trois heures. Elles se sont déroulées partiellement en français (au début de l'entretien) et partiellement en russe (car cela permettait aux participants de s'exprimer plus facilement et ainsi de nous offrir plus d'information). Avant de commencer l'entrevue, les participants ont signé un formulaire de consentement de participation à notre recherche qui garantit la confidentialité de notre part. Nos entretiens ont été enregistrés et ensuite retranscrits et traduits en français.

2.5. Plan d'analyse

Nous avons procédé à une analyse relationnelle des données recueillies (les résultats des entrevues selon les réponses des immigrants) afin de mieux comprendre les relations de dépendance entre les variables de notre recherche. Nous avons identifié la relation entre l'expérience migratoire, les barrières à l'intégration et le degré de déqualification des immigrants russophones. De surcroît, nous avons effectué également une analyse comparative, à l'aide de tableaux présentant les résultats des réponses de nos participants des deux groupes. Cela nous a permis de comparer les réponses des immigrants d'une première immigration et celles d'une immigration multiple. Étant donné la nature qualitative et le petit nombre de répondants, nos résultats ne visent pas la généralisation mais, comme indiqué plus haut, ils permettent d'explorer un sujet nouveau et de l'expliquer.

CHAPITRE 3 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les données recueillies par des entretiens avec seize immigrants russophones, arrivés au Québec entre les années 2000 et 2009. Les participants sont divisés en deux groupes principaux. Le premier groupe est constitué des personnes arrivées au Québec, directement de leur pays d'origine. Donc, les immigrants de ce groupe n'avaient aucune expérience migratoire avant leur arrivée au Québec. Ainsi, nous les nommerons « **des représentants du groupe d'immigration directe** ».

Le deuxième groupe se constitue de personnes pour lesquelles le parcours d'immigration a été plus complexe. Après avoir quitté leur pays d'origine, et avant leur arrivée au Québec, ces personnes ont habité dans un autre pays économiquement développé. Certains représentants de ce groupe avaient un statut de citoyen dans leur pays de transition. D'autres ont eu seulement une résidence temporaire aux fins d'études ou de travail. La période d'habitation des participants à notre recherche dans le pays de transition varie de 6 à 17 ans. Autrement dit, les immigrants qui forment le deuxième groupe possèdent une vaste expérience de vie dans un pays différent de leur pays d'origine. Nous nommerons ce groupe « **le groupe d'immigration multiple** ». Afin de respecter l'anonymat, tous les noms qui paraissent dans les tableaux sont des noms fictifs.

Nous divisons ce chapitre en six sections. La première section présente les groupes des participants, leur bagage migratoire et leur préparation à l'immigration au Québec. Ensuite, la deuxième section correspond à notre variable indépendante : la déqualification professionnelle des immigrants. Puis, les trois prochaines sections correspondent à la relation entre la déqualification et chacune de nos variables indépendantes : la reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers, les obstacles en entreprise et la stratégie familiale. Ces trois variables, dans leur ensemble, présentent des barrières à l'intégration professionnelle. Dans chacune de ces parties, nous comparons le processus d'intégration professionnelle des représentants des deux groupes d'immigrants. De surcroît, nous comparons la relation entre les barrières à l'intégration professionnelle au Québec et la déqualification en emploi des immigrants. La comparaison de la situation professionnelle des immigrants des deux groupes permet de définir le rôle de l'expérience migratoire par rapport aux obstacles à l'intégration professionnelle au Québec et à la déqualification des immigrants. Finalement, la sixième section de ce chapitre traite des trajectoires professionnelles et présente la synthèse des résultats de notre recherche.

3.1 Présentation des participants

Le groupe d'immigration directe se compose des immigrants arrivés de pays d'ex-URSS, depuis une période de trois à douze années. Ce groupe est constitué de six personnes arrivées de pays de l'Europe de l'Est et de deux personnes de pays d'Asie et du Caucase.

Tableau 11 : Groupe d'immigration directe

Nom	Pays d'origine	Année d'arrivée au Québec	Domaine professionnel	Niveau de formation dans le pays d'origine
Alla	Ukraine	2007	Génie d'électronique Gestion	DESG (Ukraine) Certificat (Ukraine)
Yana	Kazakhstan	2001	Génie d'électricité	DESG (Kazakhstan)
Ludmilla	Russie	2005	Gestion	DESG (Russie)
Nina	Ukraine	2009	Informatique	DESG (Ukraine)
Vassili	Ukraine	2009	Génie chimique	DESG (Ukraine)
Dina	Moldavie	2004	Philosophie	DESG (Moldavie)
Robert	Russie	2005	Informatique	DESG (Russie)
Alexey	Kazakhstan	2006	Génie métallurgique et mécanique	DESG (Kazakhstan)

9

Nous n'avons pas sélectionné, préalablement, les domaines professionnels des immigrants. Cependant, dans ce groupe nous avons 75 % de spécialistes en sciences pures et appliquées, et 25 % de spécialistes en sciences sociales et en administration.

Le système de gradation d'études universitaires dans les pays d'ex-URSS, durant la période soviétique et jusqu'aux années récentes, était différent de la gradation des études universitaires au Canada. La première étape d'études universitaires durait cinq ans. Cette période d'études universitaires équivalait normalement au niveau de maîtrise dans le système de gradation canadien. En finissant de cette première étape d'études, l'étudiant obtient un diplôme d'études supérieures générales. Ensuite, il peut, s'il le désire, faire des études de doctorat.

Nous avons déjà mentionné que les immigrants russophones arrivaient de pays multiculturels. Nous avons supposé que ce fait peut les aider à s'intégrer au Québec et au Canada. Selon nos

⁹ DESG – Diplôme des études supérieures générales, nécessitant cinq années d'études universitaires

résultats, 75 % des participants du groupe d'immigration directe indiquent que leur pays d'origine était multiculturel. Dans ce groupe, 50 % des représentants croient que cela les a aidés psychologiquement à s'intégrer au Québec. Pourtant, 50 % de ces participants faisaient partie de la majorité dominante dans leur pays d'origine.

En général, les personnes quittent leur pays pour certaines raisons. Les raisons les plus souvent mentionnées par les immigrants du premier groupe sont l'instabilité économique, la situation criminelle, et la préoccupation pour l'avenir de leurs enfants.

Le groupe d'immigration multiple est constitué de personnes immigrées au Québec depuis trois à douze ans. Certains de ces immigrants sont arrivés d'Israël, d'autres ont résidé quelques années dans les pays européens et aux États-Unis. Bien que nous n'ayons pas choisi un critère précis en ce qui concerne le pays de transition, il s'est avéré que tous les immigrants de notre échantillon avaient transité par un pays économiquement développé.

Tableau 12 : Groupe d'immigration multiple il faut mettre tout le tableau sur la même page

Nom	Pays d'origine	Pays de transition	Nombre d'années vécues dans le pays de transition	Année d'arrivée au Québec	Domaine professionnel	Niveau de formation et pays d'obtention de diplôme
Nadya	Ukraine	Israël	6 ans	2006	Comptabilité et gestion	DESG Ukraine
Viatcheslav	Moldavie	France Allemagne États-Unis	7 ans 3 mois 2 ans	2009	Biochimie	PHD Moldavie
Ekaterina	Russie	Israël	17 ans	2007	Radiologie et sciences sociales	BAC Israël
Ina	Ukraine	Israël	12 ans	2007	Sciences infirmières	BAC Israël
Sabina	Arménie	Danemark Belgique	3 ans 3 ans	2001	Orthophonie	Maîtrise Russie
Oskar	Russie	Israël	15 ans	2005	Musique, interprétation	BAC Israël
Alexandre	Russie	Suisse	6 ans	2005	Physique du plasma	PHD Suisse
Yakov	Azerbaïdjan	Israël	10 ans	2005	Informatique Hydrogéologie	Certificats de Microsoft Israël BAC Israël

Ce groupe se compose à 37,5 % de spécialistes en sciences de la santé, 37,5 % de spécialistes en sciences pures et appliquées et 25 % de spécialistes administration et en arts.

Certains représentants de ce groupe ont obtenu des diplômes dans leur pays d'origine, d'autres dans leur pays de transition. Le système de graduation universitaire des pays économiquement développés est, généralement, semblable au système canadien. Selon nos résultats, le niveau des diplômes obtenus dans le pays de transition est équivalent au niveau des diplômes obtenus dans le système canadien.

Quant à la question du multiculturalisme, 62,5% du groupe d'immigration multiple indiquent qu'il n'y avait pas vraiment de multiculturalisme dans les pays d'ex-URSS. Les immigrants de ce groupe ont la possibilité de comparer la situation du multiculturalisme entre leur pays d'origine et leur pays de transition. L'opinion commune des représentants de ce groupe est qu'en raison de la dominance de la culture russe en ex-URSS, même si la population de ce pays était très diversifiée, elle a été trop influencée par cette culture. Selon leur opinion, le vrai multiculturalisme ils l'ont observé dans les pays de transition, surtout dans les pays où il y a beaucoup d'immigrants, comme la Belgique, les États-Unis et l'Israël. Cette expérience, selon eux, les a beaucoup aidés pour leur intégration sociale et professionnelle au Québec.

Les raisons pour lesquelles les immigrants quittent le pays de transition diffèrent des raisons pour lesquelles les immigrants quittent leur pays d'origine. Les immigrants du deuxième groupe arrivés d'Israël mentionnent surtout le problème de stabilité politique comme raison principale pour quitter leur pays de transition. Quant à eux, les immigrants arrivés de pays d'Europe et des États-Unis mentionnent, comme raison générale, la difficulté d'obtenir un statut de citoyen dans le pays de transition.

3.2. La présence et le degré de la déqualification professionnelle

Dans cette section, nous voulons observer la situation de déqualification professionnelle chez les immigrants russophones. Rappelons que :

La déqualification c'est la non-correspondance entre le niveau de diplôme d'une personne et le niveau de diplôme exigé par la profession qu'il exerce (Chicha, 2009)

Donc, une personne déqualifiée occupe un emploi qui nécessite un diplôme de niveau plus bas que celui que cette personne possède. Dans le tableau 13, nous présentons les résultats relatifs au domaine, au niveau et à l'origine des diplômes des immigrants du groupe d'immigration directe.

Tableau 13. Caractéristiques professionnelles et déqualification des immigrants du groupe d'immigration directe

Nom	Domaine professionnel et type de profession	Diplôme de pays d'origine	Emploi actuel	Diplôme demandé pour l'emploi actuel	Degré de déqualification
Alla	Génie d'électronique (réglementé)	DESG Ukraine	Assistante dans une garderie sur appel	Aucun diplôme	Très déqualifié
Yana	Génie d'électricité (réglementé)	DESG Kazakhstan	Planificateur de production	Certificat ou AEC	Moyennement déqualifié
Ludmilla	Gestion (réglementé)	DESG Russie	Technicienne-comptable	Certificat en comptabilité	Moyennement déqualifié
Nina	Informatique (non réglementé)	DESG Ukraine	Technicienne en informatique	BAC	Moyennement déqualifié
Vassili	Génie de la chimie (réglementé)	DESG Ukraine	Technicien de labos analytique et organique	BAC ou AEC	Moyennement déqualifié
Dina	Philosophie (non réglementé)	DESG Moldavie	Conseillère en emploi	BAC	Moyennement déqualifié
Robert	Informatique (non réglementé)	DESG Russie	Expert en TI	Maitrise	Non déqualifié
Alexey	Génie métallurgique et mécanique (réglementé)	DESG Kazakhstan	Ingénieur	Maîtrise	Non déqualifié

Selon le tableau 13, chacun des représentants du groupe d'immigration directe a effectué au moins cinq ans d'études universitaires et possède un diplôme d'études supérieures général de son pays d'origine. Comme nous l'avons mentionné ci-haut, le période d'étude de cinq ans est nécessaire afin d'obtenir ce diplôme. Ayant ce niveau de diplôme, ces personnes ont pu commencer des études de doctorat. Nous constatons que, dans ce groupe, la majorité (62,5%) des participants sont moyennement déqualifiés. Par exemple, Ludmilla (G_1)¹⁰, qui possède un diplôme des études supérieures en gestion de Russie, en répondant à la question par rapport au

¹⁰ Les indications G_1 (Groupe d'immigration directe) et G_2 (Groupe d'immigration multiple) présentent l'appartenance du participant à une de groupes.

niveau de diplôme nécessaire pour l'emploi de technicienne en comptabilité qu'elle occupe maintenant, dit :

Le travail que je fais (maintenant) correspond à un niveau de diplôme collégial.

Les autres immigrants de ce groupe (Vasili, Nina, Yana) mentionnent, également, que leur emploi actuel nécessite un diplôme de niveau plus bas que le niveau de diplôme qu'ils possèdent.

Seulement la minorité des immigrants est non déqualifiée (25 %). Les personnes non déqualifiées (Robert et Alexey) sont des hommes professionnels dans des domaines techniques, comme le génie et l'informatique.

Pour comparer les deux groupes d'immigrants, examinons le cas d'immigrants du groupe d'immigration multiple présenté dans le tableau 14. Dans ce tableau, nous présentons les résultats relatifs au domaine, au niveau et à l'origine des diplômes des immigrants de groupe d'immigration multiple.

Tableau 14. Caractéristiques professionnelles et déqualification des immigrants du groupe d'immigration multiple.

Nom	Domaine professionnel et type de profession	Diplôme du pays d'origine	Diplôme du pays de transition	Emploi actuel	Diplôme demandé pour l'emploi actuel	Degré de déqualification
Nadya	Comptabilité et gestion (réglementé)	DESG Ukraine		Technicienne en vérifications fiscales	Certificat en comptabilité	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	Biochimie (réglementé)	PHD Moldavie		Assistant de recherche	BAC	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Sciences sociales et radiologie (réglementé)		BAC Israël	Technicien-radiologiste	BAC	Non déqualifié
Ina	Sciences infirmières (réglementé)		BAC Israël	Infirmière soins intensifs	BAC	Non déqualifié
Sabina	Orthophonie (réglementé)	Maîtrise Russie		Orthophoniste	Maîtrise	Non déqualifié
Oskar	Musique, interprétation (Non réglementé)		BAC Israël	Professeur de musique	BAC	Non déqualifié
Alexandre	Physique (non réglementé)	DESG Russie	PHD Suisse	Agent de recherche	PHD	Non déqualifié
Yakov	Informatique Hydrogéologie (non réglementé)	BAC Azerbaïdjan	Certificats Microsoft Israël	Administrateur des systèmes d'ordinateurs	BAC + Certificats	Non déqualifié

Selon ce tableau, cinq personnes sur huit (62,5 %) ont obtenu leur diplôme dans leur pays de transition. (Par exemple : Ekaterina, Ina, Oskar, Alexandre et Yakov (G₂)). Nous constatons, également, que les immigrants qui possèdent le diplôme de leur pays de transition ne sont pas déqualifiés. En général, les immigrants non déqualifiés constituent la majorité du groupe (75 %). Pour certains d'entre eux, le premier emploi était déjà sans déqualification. Par exemple, Ekaterina, Ina, Oskar et Alexandre (G₂) se sont intégrés au marché du travail au Québec sans jamais être déqualifiés. D'autres, comme Yakov et Sabina (G₂), ont commencé leur parcours d'intégration par un emploi moins qualifié. Cependant, maintenant ils occupent un emploi qui correspond parfaitement à leur niveau de diplôme. Un autre constat est que les professionnels du domaine de la santé ne sont pas déqualifiés.

En comparant les deux tableaux (7 et 8), nous constatons que la situation des immigrants qui possèdent uniquement un diplôme des pays ex-URSS est semblable. Dans le groupe d'immigration multiple, les diplômés d'ex-URSS sont moyennement déqualifiés, comme la majorité des diplômés du groupe d'immigration directe.

Afin de montrer plus clairement la différence entre les deux groupes quant au degré de déqualification, nous présentons, dans le tableau 15, la répartition du degré de déqualification des immigrants russophones selon le groupe d'immigration.

Tableau 15. Répartition des immigrants russophones selon de degré de déqualification.

Niveau de la déqualification en emploi actuel	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Très déqualifié	12,5 %	0 %
Moyennement déqualifié	62,5 %	25 %
Non déqualifié	25 %	75 %
Total	100 %	100 %

¹¹

¹¹ Sauf indications contraires, le pourcentage se rapporte toujours au nombre de participants dans chaque groupe, soit 8 personnes dans le groupe d'immigration directe et 8 dans celui d'immigration multiple.

3.3 Reconnaissance institutionnelle des diplômes

La reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers est la reconnaissance (positive ou négative) des diplômes étrangers par les institutions officielles qui ont le droit d'évaluation des diplômes.

Nous avons déjà indiqué qu'un des obstacles à l'intégration des immigrants est la difficulté de reconnaissance des diplômes étrangers. Nous présentons dans cette section les tableaux comparatifs qui montrent, précisément, le processus de reconnaissance de diplômes des immigrants que nous avons rencontrés. Tout d'abord, le tableau 16 rappelle de façon synthétique les origines des diplômes de nos participants.

Tableau 16. Les origines des diplômes

Origine de la formation	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Pays d'ex-URSS	100 %	62.5 %
Pays de transition	0 %	62,5 %

¹²

Selon nos résultats, la majorité des immigrants que nous avons rencontrés possède un diplôme de leur pays d'origine. Parallèlement, 62,5 % d'immigrants du groupe d'immigration multiple possèdent un diplôme de leur pays de transition. Ce diplôme pourrait être un diplôme additionnel au diplôme d'ex-URSS ou être le seul diplôme obtenu.

En comparant de la situation en reconnaissance de diplômes pour nos deux groupes, nous pouvons ressortir trois catégories de reconnaissance des diplômes étrangers : évaluation par le MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles), reconnaissance par l'ordre, reconnaissance par l'institution d'enseignement (pour fin de requalification).

¹² Le pourcentage n'est pas additif pour le groupe d'immigration multiple parce que certains immigrants possèdent des diplômes d'ex-URSS, ainsi que des diplômes de pays de transition.

3.3.1 Évaluation comparative des études (ECE) par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

Afin de montrer comment le MICC a évalué les diplômes étrangers nous présentons, dans le tableau 17, les résultats de l'ECE attribuée aux diplômes que possèdent les participants à notre recherche.

Tableau 17. Évaluation comparative des études par le MICC

Pays	Niveau de diplôme à l'origine	Évaluation par MICC
Pays de transition (économiquement développé)		
Suisse	Licence/Diplôme Diplôme d'études supérieures Doctorat	BAC Maîtrise Doctorat
Israël	BAC Maîtrise Doctorat	BAC Maîtrise Doctorat
Pays d'ex-URSS		
Kazakhstan	BAC (très récent) Diplôme d'études supérieures (5 ans) Doctorat	BAC (3 ans) BAC spécialisé (4 ans) Doctorat
Moldavie	Diplôme d'études supérieures (5 ans) Doctorat	BAC spécialisé (3 ou 4 ans) Études universitaire de troisième cycle
Russie	Diplôme d'études supérieures (5 ans) Doctorat	BAC spécialisé (3 ou 4 ans) Doctorat
Ukraine	Diplôme de Maîtrise (5 ans) Doctorat	BAC spécialisé (3 ou 4 ans) Études universitaire de troisième cycle

Selon ce tableau, les diplômes acquis dans les pays de transition obtiennent, suite à l'évaluation par le ministère de l'Immigration, un niveau égal à l'original. Les diplômes acquis dans les pays d'ex-URSS obtiennent un niveau égal à l'original seulement au niveau du troisième cycle. Cependant, au niveau intermédiaire (Maîtrise et égal à la Maîtrise) ces diplômes sont évalués par le ministère comme un BAC.

Nos résultats indiquent que seulement 50 % des représentants du groupe d'immigration directe (Ludmilla, Nina, Vasili et Alexey) et 37,55% des immigrants du groupe d'immigration multiple (Nadya, Viatcheslav et Sabina) ont demandé une évaluation comparative de leurs études par le MICC. Ces personnes possèdent un diplôme d'études supérieures général, acquis en ex-URSS, qui a été évalué par le MICC au niveau du BAC. Ce sont, majoritairement, des immigrants moyennement déqualifiés, à l'exception d'Alexey et de Sabina dont le diplôme a été reconnu ensuite par un ordre professionnel.

Généralement, les immigrants du groupe d'immigration directe expliquent leur non-désir de faire une évaluation comparative par leur perception que l'ÉCE n'a pas beaucoup de valeur sur le marché de travail. Alla (G1), explique, par exemple :

Selon ce que j'ai entendu, pour un emploi, l'évaluation comparative des études n'est pas vraiment nécessaire. Il faut le faire seulement si tu veux aller étudier quelque part, mais quand tu veux trouver un travail, les employeurs ne te demandent pas ton équivalence.

Les immigrants du groupe d'immigration multiple disent aussi que l'évaluation comparative par le MICC n'est pas nécessaire pour une insertion en emploi dans le secteur privé. Par exemple, Yakov (G2) témoigne que :

L'évaluation par le MICC n'a pas été nécessaire pour moi. J'ai trouvé mon travail sans faire une évaluation comparative des études. Les employeurs, normalement, ne demandent pas ce document. Elle est importante, selon ce que j'ai compris, seulement pour les emplois dans les organismes gouvernementaux.

Donc, quel que soit le groupe, les immigrants qui sont capables de s'intégrer directement sur le marché du travail en utilisant leurs diplômes d'origine ne procèdent pas à la reconnaissance de leurs diplômes par le ministère.

3.3.2. Reconnaissance de diplômes étrangers par les ordres professionnels

En ce qui concerne la reconnaissance par des ordres professionnels, seulement une partie (6 sur 8 dans chaque groupe) des immigrants rencontrés possèdent une profession qui relève d'un ordre professionnel au Québec. Le tableau 18 montre la répartition des groupes d'immigrants selon l'appartenance à une profession réglementée.

Tableau 18. Répartition des groupes d'immigrants selon l'appartenance à une profession réglementée

Type de profession	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Professions réglementées	62,5 %	62,5 %
Professions non réglementées	37,5 %	37,5 %

Comme nous le voyons, le pourcentage des spécialistes relevant des ordres professionnels au Québec dans les deux groupes est égal (62,5 % dans chaque groupe).

Dans les tableaux 19 et 20, qui présentent la reconnaissance des diplômes étrangers par des ordres professionnels, nous calculons le pourcentage de reconnaissance de diplôme par l'ordre professionnel sur la base du nombre d'immigrants régis par un ordre professionnel, soit 62,5 % de participants dans chaque groupe. Le tableau 19 montre la reconnaissance de diplômes par un ordre pour le groupe d'immigration directe.

Tableau 19. Reconnaissance de diplômes étrangers par des ordres professionnels - groupe d'immigration directe

Nom	Diplôme du pays d'origine	Reconnaissance de diplôme par l'ordre	Reconnaissance de l'expérience par l'ordre	Degré de déqualification
Alla	DESG Génie électronique (Ukraine)	n.a.	n.a.	Très déqualifié
Yana	DESG Génie d'électricité (Kazakhstan)	n.a.	n.a.	Moyennement déqualifié
Ludmilla	DESG Gestion (Russie)	n.a.	n.a.	Moyennement déqualifié
Vassili	DESG Génie chimique (Ukraine)	n.a.	n.a.	Moyennement déqualifié
Alexey	DESG Génie métallurgique et mécanique (Kazakhstan)	Reconnu par l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)	Reconnu par l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)	Non déqualifié

Note : n.a. désigne que le processus de reconnaissance de diplôme par ordre n'a jamais été demandé

Dans le groupe d'immigration directe, la majorité des professionnels relevant d'un ordre au Québec n'ont même pas fait la demande d'adhésion. Une seule personne (Alexey) a fait la demande de reconnaissance de son diplôme par l'ordre professionnel. Son diplôme a été reconnu après le passage d'un examen. Selon lui, une de raisons pour laquelle les professionnels reportent ou même préfèrent de ne pas adhérer à l'ordre est leur fausse impression que pour adhérer à un ordre il faut posséder un diplôme québécois. Comme le décrit Alexey (G1) :

J'ai voulu travailler comme un ingénieur, mais... j'ai pensé qu'il faut avoir un diplôme canadien. J'ai commencé à étudier à l'École polytechnique pour obtenir un DESS, après l'évaluation de mon diplôme. Là, j'ai rencontré des collègues qui ont pris des cours d'accès à l'Ordre d'ingénieurs. Et j'ai compris que l'accès pourrait être beaucoup plus facile et plus rapide (que refaire mes études).

Effectivement, en ce qui le concerne, il suffisait d'avoir une preuve de diplôme et d'expérience professionnelle. Alexey (G1) ajoute :

Pour l'ordre, il est important de savoir quelles fonctions j'ai effectuées, quelle est mon expérience. J'ai eu toute cette information dans ma lettre de recommandation. Finalement, pour adhérer à l'Ordre d'ingénieurs, je n'ai eu besoin qu'à passer un examen.

Les autres immigrants du groupe direct n'envoient pas leurs documents à l'ordre avant leur arrivée au Québec, pour la même raison qu'Alexey a indiqué. Ils pensent qu'il faut refaire leurs études de nouveau ici. Par exemple, Ludmilla (G1) dit :

Je n'ai pas envoyé mes documents à l'ordre avant mon arrivée au Québec, parce d'après l'information que j'ai lue, j'ai compris que de toute façon il faut refaire mes études, car le diplôme que je possède ne me permettait pas de devenir un membre.

Dans le tableau suivant, nous présentons la situation de reconnaissance des diplômes étrangers par les ordres pour le groupe d'immigration multiple.

Tableau 20. Reconnaissance des diplômes étrangers par des ordres professionnels - groupe d'immigration multiple

Nom	Diplôme du pays d'origine	Diplôme du pays de transition	Reconnaissance du diplôme par l'ordre	Reconnaissance de l'expérience par l'ordre	Niveau de déqualification
Nadya	DESG Comptabilité et gestion (Ukraine)	Aucun	n.a	n.a	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	PHD Biochimie (Moldavie)	Aucun	Reconnu par l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPQ)	Reconnu par l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPQ)	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Aucun	BAC Radiologie et sciences sociales (Israël)	Reconnu par l'Association des radiologistes (ARQ)	Reconnu par l'Association des radiologistes (ARQ)	Non déqualifié
Ina	Aucun	BAC Sciences infirmières (Israël)	Reconnu par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)	Reconnu par l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ)	Non déqualifié
Sabina	Maîtrise Orthophonie (Russie)	Aucun	Reconnu par l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec	Reconnu par l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec	Non déqualifié

Note : n.a. désigne que le processus de reconnaissance de diplôme par ordre n'a jamais été demandé

Dans ce groupe d'immigration multiple, selon ce tableau, la majorité des immigrants dont la profession est réglementée font une demande d'adhésion à l'ordre. Comme nous le voyons, leur diplôme et leur expérience sont reconnus par les ordres professionnels. Cependant, parfois le parcours est long et complexe, surtout pour les immigrants qui possèdent un diplôme d'ex-URSS. Certains participants ont dû étudier plusieurs années afin d'adhérer à un ordre professionnel. Par exemple, Sabina (G2) explique :

Au début, mon diplôme ici a été évalué comme un BAC. Mais, à l'ordre on m'a dit que pour devenir membre de l'ordre il faut obtenir une maîtrise. Pour pouvoir commencer à faire la maîtrise ici, il fallait au préalable faire une mineure en linguistique, et ensuite un programme d'appoint qui contenait des cours de 2e et de 3e année de BAC. Alors, j'ai commencé à étudier.

Alexandre (G2) illustre indirectement cette situation en référant à la situation professionnelle de sa conjointe pharmacienne :

Le problème est que pour trouver un emploi dans une pharmacie, il faut qu'elle soit membre de l'ordre. Et pour adhérer à l'ordre, il faut faire un programme d'appoint ici, soit à l'Université de Montréal, soit à l'Université Laval.

Dans le tableau 21, nous présentons des résultats généraux d'adhésion à l'ordre dans les deux groupes d'immigration.

Tableau 21. Répartition des groupes d'immigration selon la reconnaissance des diplômes étrangers par des ordres professionnels.

Reconnaissance par l'ordre professionnel	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Diplômes reconnus par l'ordre	20 %	80 %
Non-demande d'adhésion	80 %	20 %

N=6 dans chaque groupe

Selon nos résultats, même si le nombre de participants qui possèdent une profession réglementée est égal, dans chaque groupe, seulement une partie d'entre eux a fait la demande d'adhésion à l'ordre professionnel. Nous constatons que quel que soit le groupe, toutes les personnes qui ont fait une demande d'adhésion ont vu leur diplôme reconnu par l'ordre, après le passage des examens ou du stage (selon les exigences de l'ordre).

La différence entre les deux groupes est le pourcentage des immigrants qui n'ont pas procédé à la demande d'adhésion. Ce pourcentage est plus élevé dans le groupe d'immigration directe. En revanche, 80 % des immigrants rencontrés relevant d'un ordre dans le groupe d'immigration multiple ont décidé d'adhérer à l'ordre. Certains participants (40 %) de ce groupe ont contacté l'ordre (et même envoyé leurs documents) avant leur arrivée au Québec. Par exemple, Ina (G2) dit :

Oui, j'ai contacté l'ordre. Nous avons ouvert le dossier à l'Ordre des infirmiers et infirmières avant même mon arrivée ici.

Donc, selon nos résultats, l'approche face à ce problème est différente. Les immigrants qui obtiennent leur formation dans leur pays de transition se sentent plus rassurés quant à la valeur

de leur diplôme et de leur expérience, tandis que les immigrants de l'autre groupe pensent que le diplôme d'ex-URSS n'a pas de grande valeur au Québec.

D'autre part, certains immigrants ne veulent pas adhérer, et même abandonnent l'ordre, s'ils ne voient pas les avantages qu'un ordre peut offrir. Vasili (G1) explique son attitude à non-adhésion à l'ordre :

Il faut payer pour l'adhésion. Très souvent, les entreprises payent ces frais, par exemple l'entreprise où je travaille... Mais si je quitte cette entreprise pour une autre entreprise qui ne voudrait pas payer, je devrais payer une somme de 1 000 \$ de ma poche. Alors, je vais y réfléchir. Si l'entreprise a besoin que je devienne membre de l'ordre et qu'ils paient les frais, je vais adhérer. Sinon, je vais trouver un travail sans devenir membre de l'ordre. C'est juste pour qu'il me soit plus facile de trouver un travail.

D'autres personnes, comme Viatcheslav (G2), prennent la décision d'abandonner l'ordre si l'adhésion n'est pas une des conditions indispensables pour l'obtention de leur emploi :

Moi, je suis membre de l'Ordre des technologues. Maintenant, je ne paye pas mes cotisations, parce que je ne vois pas à quoi sert tout ça. Finalement, je travaille comme associé à la recherche à McGill. J'ai trouvé ce travail par moi-même et par la force de Dieu.

Pour ces personnes, l'adhésion à l'ordre signifie un engagement financier dont ils ne voient pas les avantages.

3.3.3. Reconnaissance des diplômes étrangers par les institutions d'enseignement.

Pour faire reconnaître leurs diplômes ou réorienter leur carrière, certains immigrants décident de suivre une formation. Parfois, la requalification est nécessaire pour l'adhésion à l'ordre, comme dans le cas des ingénieurs, des orthophonistes ou des comptables (Alexey (G1); Sabina (G2)). Dans d'autres cas, les immigrants veulent obtenir un diplôme du Québec, même s'il est de niveau inférieur à leur diplôme étranger, car il leur permet de commencer leur carrière professionnelle au Québec (Vassili, Ludmilla (G1) et Nadya (G2)). Seulement une personne, (Dina), a fait des études au Québec afin de changer complètement de carrière. Le diplôme

étranger d'un immigrant doit être reconnu par une institution d'enseignement où il veut refaire ses études, s'il souhaite se requalifier.

En règle générale, de nombreuses possibilités de requalifications existent au Québec. En plus, les moyens pour financer ces études sont aussi disponibles, comme les programmes de prêts et bourses. Cependant, les immigrants doivent s'endetter pour étudier. En outre, pour la reconnaissance de certaines professions (comme les pharmaciens) il est même difficile d'être admis aux études à cause de la limitation des places disponibles dans le programme d'appoint.

Le tableau 22 présente la situation de la reconnaissance des diplômes de nos participants par des institutions d'enseignement au Québec.

Tableau 22. Reconnaissance des diplômes étrangers par les institutions d'enseignement - groupe d'immigration directe.

Nom	Diplôme du pays d'origine	Reconnaissance du diplôme par l'institution d'enseignement	Études ou diplôme obtenus au Québec	Degré de déqualification (Par rapport au diplôme étranger)
Alla	DESG Génie d'électronique (Ukraine)	n.a.	n.a	Très déqualifié
Yana	DESG Génie d'électricité (Kazakhstan)	n.a.	n.a	Moyennement déqualifié
Ludmilla	DESG Gestion (Russie)	Reconnaissance par HEC	Certificat en comptabilité	Moyennement déqualifié
Nina	DESG Informatique (Ukraine)	n.a		Moyennement déqualifié
Vassili	DESG Génie de la chimie (Ukraine)	Reconnaissance par le Collège de Maisonneuve	AEC en chimie	Moyennement déqualifié
Dina	DESG Philosophie (Moldavie)	Reconnaissance par l'UdeM	BAC en relations industrielles	Moyennement déqualifié
Robert	DESG Informatique (Russie)	n.a	n.a	Non déqualifié
Alexey	DESG Génie de métallurgie et de mécanique (Kazakhstan)	Reconnaissance par l'École polytechnique de Montréal	DESS (abandon)	Non déqualifié

Note : n.a. indique que la reconnaissance n'a jamais été demandée

Seulement quatre personnes sur huit (50 %) ont décidé de se requalifier dans le groupe d'immigration directe. Les participants qui ont fait des études dans ce groupe sont : Ludmilla

(Certificat en comptabilité du HEC); Vassili (AEC en chimie du Collège de Maisonneuve); Dina (BAC en relations industrielles de l'Université de Montréal) et Alexey (DESS de l'École polytechnique de Montréal). Comme nous le voyons, les diplômes de ces quatre participants ont été reconnus au complet par les différentes institutions d'enseignement. Nous remarquons qu'ils ont fait leur demande d'admission pour des études dans un domaine de même niveau que leur diplôme étranger ou de niveau plus bas. Néanmoins, les spécialistes de certains domaines, (Dina, la philosophie), qui ont de véritables problèmes à bâtir leur carrière au Québec, décident de se requalifier complètement. Son parcours, bien que difficile et long, a été réussi.

Le tableau suivant présente la situation de la reconnaissance des diplômes des participants du groupe d'immigration multiple par les institutions d'enseignement au Québec.

Tableau 23. Reconnaissance des diplômes étrangers par les institutions d'enseignement - groupe d'immigration multiple

Nom	Diplôme du pays d'origine	Diplôme du pays de transition	Reconnaissance du diplôme par l'institution d'enseignement	Études ou diplôme obtenus au Québec	Niveau de déqualification (Par rapport au diplôme étranger)
Nadya	DESG Comptabilité et gestion (Ukraine)	Aucun	Reconnaissance par l'HEC	Certificat en comptabilité	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	PHD Biochimie (Moldavie)	Aucun	Reconnaissance par McGill	Maîtrise (n'a pas procédé aux études)	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Aucun	BAC Radiologie et sciences sociales (Israël)	n.a.	n.a.	Non déqualifié
Ina	Aucun	BAC Sciences infirmières (Israël)	n.a.	n.a.	Non déqualifié
Sabina	Maîtrise Orthophonie (Russie)	Aucun	Reconnaissance par UdeM	Programme d'appoint en orthophonie	Non déqualifié
Oscar	Aucun	BAC Musique, interprétation (Israël)	Reconnaissance par UdeM	Maîtrise (n'a pas procédé aux études)	Non déqualifié
Alexandre	DESG Physique (Russie)	PHD Physique (Suisse)	Reconnaissance par UQAM	DESS	Non déqualifié
Yakov	BAC Hydrogéologie (Azerbaïdjan)	Certificats Microsoft (Israël)	n.a.	n.a.	Non déqualifié

Note : n.a. indique que la reconnaissance n'a jamais été demandée

Selon ce tableau, cinq sur huit participants (62,5 %) ont pris la décision de se requalifier au Québec. Leurs diplômes ont été reconnus par les institutions d'enseignement. Les participants qui ont procédé aux études et obtenu le diplôme québécois sont : Nadya (Certificat en comptabilité du HEC); Sabina (Programme d'appoint en orthophonie de l'Université de Montréal) et Alexandre (DESS de l'Université du Québec à Montréal). Certains participants qui ont fait évaluer leur diplôme par les institutions d'enseignement n'ont pas procédé aux études, car ils ont trouvé un emploi (Viatcheslav, diplôme reconnu par McGill; et Oscar, diplôme reconnu par l'UdeM)

Le tableau 24 montre le pourcentage de reconnaissance des diplômes étrangers par les institutions d'enseignement.

Tableau 24. Répartition des groupes d'immigration selon la reconnaissance de diplôme par l'institution d'enseignement

Reconnaissance par l'institution d'enseignement	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Reconnaissance complète	50 %	62,5 %
Non-demande d'admission	50 %	37,5 %

Selon nos résultats, les immigrants rencontrés, quel que soit le groupe, n'ont pas eu de problèmes de reconnaissance de leurs diplômes étrangers par les institutions d'enseignement au Québec. Cependant, comme nous avons indiqué ci-haut, ils ont fait leur demande d'admission pour des études de même niveau que leur diplôme étranger ou de niveau plus bas. Également, il faut prendre en considération que nos participants sont arrivés de grandes villes et que les universités dans lesquelles ils ont étudié font partie de la liste internationale des institutions d'enseignement.

Donc, les immigrants qui le veulent ont des possibilités d'études et de requalification. D'autre part, nous comprenons qu'un immigrant qui est capable de trouver un emploi qualifié correspondant à sa profession, normalement n'a pas besoin d'études supplémentaires. Souvent, les immigrants qui trouvent un emploi durant leurs études décident de les abandonner. Dans notre prochain tableau, nous montrons le pourcentage des immigrants qui ont eu besoin de se requalifier afin de bâtir leur carrière au Québec.

Tableau 25. Requalifications des immigrants interviewés

Requalification	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
DESS	1 abandon	1 diplôme obtenu
BAC	1 diplôme obtenu	0
Formation d'appoint	0	1 diplôme obtenu
Certificat	1 diplôme obtenu	1 diplôme obtenu
AEC	1 diplôme obtenu	0
Aucun	4	5 (deux personnes pour lesquelles le diplôme a été reconnu n'ont pas fait des études)

Selon ce tableau, seulement trois (37,5%) immigrants dans chaque groupe a obtenu un diplôme au Québec. Généralement, ce sont des diplômes de niveau inférieur à celui des diplômes étrangers, mais qui leur permettent cependant de commencer une carrière au Québec.

La requalification pourrait être indispensable afin que les immigrants allophones apprennent la terminologie professionnelle. De surcroît, ils peuvent obtenir un stage qui facilite ensuite leur insertion en emploi.

Vasili (G1) raconte ce qu'il a appris dans son cours de requalification en chimie :

En gros, c'était la même matière que j'avais déjà étudié à l'université, mais plus superficiellement, et dans un rythme plus rapide... et aussi la terminologie en français.

Selon lui, ce cours a été indispensable pour lui, parce que :

Sans ces études, je n'aurais pas pu trouver de stage. Et ensuite, sans passer par le stage, je n'aurais pas pu trouver mon travail actuel.

Selon nos résultats, les immigrants rencontrés dans les deux groupes procèdent à la requalification en niveaux différents. Les immigrants du groupe d'immigration multiple procèdent moins souvent aux études, car ils trouvent un emploi. En général, les immigrants de ce groupe qui ont décidé de se requalifier au Québec possèdent seulement un diplôme d'ex-URSS, tout comme les immigrants du groupe d'immigration directe qui décident d'étudier au Québec, afin d'éviter la déqualification.

3.4. Obstacles en entreprise

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les immigrants se heurtent aux nombreux obstacles durant leur insertion sur le marché du travail québécois. Dans cette section, nous examinerons le rapport entre les obstacles généraux que rencontrent des immigrants et la déqualification professionnelle.

3.4.1. Reconnaissance de la valeur du diplôme et de l'expérience étrangers par des employeurs

La reconnaissance partielle ou la non-reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers sur le marché du travail au Québec demeurent des obstacles pour les immigrants. Dans les tableaux 26 et 27, nous observons des résultats portants sur la reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers par rapport au degré de déqualification dans leur emploi actuel. Nous comparons toujours les deux groupes d'immigration.

Tableau 26. Reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers par les employeurs - groupe d'immigration directe

Nom	Diplôme du pays d'origine	Reconnaissance du diplôme par l'employeur	Type d'expérience dans le pays d'origine	Reconnaissance de l'expérience par l'employeur	Emploi actuel	Degré de déqualification
Alla	DESG Ukraine	Non reconnu	Directeur commercial	N'est pas du tout reconnu	Assistante dans une garderie sur l'appel	Très déqualifié
Yana	DESG Kazakhstan	Reconnu partiellement	Ingénieure – électricienne	Reconnu partiellement	Planificateur de production	Moyennement déqualifié
Ludmilla	DESG Russie	Reconnu partiellement	Chef — comptable	Reconnu partiellement	Technicienne-comptable	Moyennement déqualifié
Nina	DESG Ukraine	Reconnu partiellement	Chef d'équipe administrateur de systèmes TI	Reconnu partiellement	Technicienne en informatique	Moyennement déqualifié
Vassili	DESG Ukraine	Reconnu partiellement	Ingénieur en chimie et chef d'équipe TI	Reconnu partiellement	Technicien de labos analytique et organique	Moyennement déqualifié
Dina	DESG Moldavie	Non reconnu	Professeur en philosophie	Non reconnu	Conseillère en emploi	Moyennement déqualifié
Robert	DESG Russie	Reconnu complètement	Spécialiste en TI	Reconnu complètement	Expert en TI	Non déqualifié
Alexey	DESG Kazakhstan	Reconnu complètement	Ingénieur	Reconnu complètement	Ingénieur	Non déqualifié

Nous pouvons voir dans le tableau 26 que les professionnels expérimentés des domaines techniques trouvent un emploi dans leur domaine. La majorité de ces immigrants sont moyennement déqualifiés. Cependant, avec le temps et l'accumulation d'expérience québécoise, certains peuvent arriver à un niveau de carrière correspondant à celui de leur pays d'origine, comme Robert (expert en TI) et Alexey (ingénieur). D'autre part, un spécialiste qui ne possède pas d'expérience dans son domaine professionnel a des difficultés à trouver un emploi correspondant à son domaine. (Par exemple, Alla, ingénieure sans expérience pertinente dans son pays d'origine, est très déqualifiée au Québec).

Tableau 27. Reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangère par employeur - groupe d'immigration multiple

Nom	Diplôme du pays d'origine	Diplôme du pays de transition	Reconnaissance du diplôme par l'employeur	Type d'expérience dans le pays d'origine	Type d'expérience dans le pays de transition	Reconnaissance de l'expérience par l'employeur	Emploi actuel	Degré de déqualification
Nadya	DESG Ukraine		Reconnu partiellement	Comptable	Gérant en magasin et comptable	Reconnu partiellement	Technicien en vérifications fiscales	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	PHD Moldavie		Reconnu partiellement	Chercheur scientifique en biochimie	Chercheur postdoctoral et étudiant	Reconnu partiellement	Assistant de recherche	Moyennement déqualifié
Ekaterina		BAC Israël	Reconnu complètement	Aucun	Radiologiste	Reconnu complètement	Technicien - radiologiste	Non déqualifié
Ina		BAC Israël	Reconnu complètement	Aucun	Infirmière	Reconnu complètement	Infirmière soins intensifs	Non déqualifié
Sabina	Maîtrise Russie		Reconnu complètement	Orthophoniste	Orthophoniste (bénévole)	Reconnu complètement	Orthophoniste	Non déqualifié
Oskar		BAC Israël	Reconnu complètement	Ingénieur Professeur de musique	Professeur de musique	Reconnu complètement	Professeur de musique	Non déqualifié
Alexandre	DESG Russie	PHD Suisse	Reconnu complètement	Ingénieur-physicien	Assistant de recherche	Reconnu complètement	Agent de recherche	Non déqualifié
Yakov	BAC Azerbaïdjan	Certificats Microsoft	Reconnu complètement	Aucun	Administrateur des systèmes d'ordinateurs	Reconnu complètement	Administrateur des systèmes d'ordinateurs	Non déqualifié

13

La majorité des représentants du groupe d'immigration multiple voient leur diplôme et expérience reconnus complètement. Donc, l'expérience migratoire est un avantage sur le plan professionnel, car elle permet d'obtenir un diplôme et une expérience professionnelle d'un pays

¹³ Pour les participants du groupe d'immigration multiple qui ont reçu leurs diplômes et leur expérience dans l'ex-URSS et également dans leur pays de transition, la reconnaissance porte sur le diplôme et sur l'expérience acquis dans le pays de transition.

économiquement développé. Comme nous observons dans ce tableau, la majorité des représentants du groupe d'immigration multiple n'est pas déqualifiée.

En comparant les résultats des tableaux 26 et 27, nous constatons que les spécialistes dans les domaines techniques ont de bonnes chances de trouver un emploi dans leur domaine, surtout s'ils possèdent une expérience professionnelle dans leur pays d'origine ou de transition. Ils peuvent être moyennement déqualifiés ou non déqualifiés. Néanmoins, selon ces tableaux, l'expérience professionnelle dans les pays de transition offre aux immigrants de deuxième groupe plus de chances de s'intégrer dans un emploi non déqualifié.

En effet, la reconnaissance des diplômes et de l'expérience est importante pour les immigrants justement afin d'être embauchés. Autrement dit, le diplôme et l'expérience devraient être acceptés par l'employeur. Le tableau 28 montre les résultats généraux quant à la reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers de nos participants des deux groupes.

Tableau 28. Pourcentage de reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers par des employeurs québécois selon le groupe d'immigrants.

Reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers	Groupe d'immigration directe		Groupe d'immigration multiple	
	Diplôme	Expérience	Diplôme	Expérience
Complètement	25 %	25 %	75 %	75 %
Partiellement	50 %	50 %	25 %	25 %
Aucunement	25 %	25 %	0 %	0 %

D'après ces résultats, 25 % des représentants de groupe d'immigration directe ont vu leurs diplômes et leur expérience reconnus complètement par l'employeur. Le diplôme et l'expérience de 50 % des représentants du groupe d'immigration directe ont été reconnus partiellement par l'employeur. Ces personnes exercent un emploi dans leur domaine professionnel, mais ils sont déqualifiés par rapport à leur diplôme et à leur expérience dans leur pays d'origine. Le diplôme et l'expérience étrangers d'autres participants de ce groupe (25 %) n'ont pas été du tout reconnus par l'employeur. Ils travaillent dans un domaine différent du domaine de leur diplôme et de leur expérience étrangers.

Dans le groupe d'immigration multiple, nous voyons des résultats différents. Pour la majorité des immigrants expérimentés (75 %), le diplôme et l'expérience ont été reconnus par l'employeur. Par contre, pour 25 % des immigrants, leur diplôme et leur expérience ont été reconnus partiellement par un employeur au Québec, et l'emploi occupé est dans leur domaine professionnel. Souvent les immigrants de ce groupe disent que leurs diplômes sont reconnus ici, justement parce que les employeurs connaissent ce genre de diplômes.

Oscar (G2), musicien, présente la situation avec son diplôme de cette façon :

Pour mon travail, ils acceptent très bien mes diplômes israéliens. Il est facile d'accepter le diplôme israélien, parce qu'il est standard. Toute l'information nécessaire y est indiquée

Ina (G2), infirmière, en répondant à la question si son diplôme d'Israël et celui de son mari, également infirmier, ont eu une influence sur leur embauche, dit :

Oui, bien sûr. Nous n'avons pas été les premiers, ils ont déjà vu des diplômes comme les nôtres.

De surcroît, les recommandations jouent un rôle prépondérant pour l'embauche et la reconnaissance des qualifications professionnelles. Pour faire reconnaître leur expérience sur le marché du travail québécois, les immigrants ont besoin de recommandations. Cependant, tous les participants, quel que soit le groupe, ont mentionné que des lettres de recommandation écrites à l'avance n'ont pas été utiles pour une entrevue d'embauche. Les recommandations utiles, selon eux, sont celles données par leur ancien employeur (par courriel ou par téléphone) sur demande.

Cependant, pour les immigrants du groupe d'immigration directe, cette pratique des gestionnaires en ressources humaines pose un véritable problème, car leurs anciens employeurs ne peuvent pas toujours fournir des recommandations de cette façon, simplement parce qu'ils ne connaissent souvent ni l'anglais, ni le français, et donc ils ne peuvent communiquer avec les employeurs au Québec. D'autre part, cette pratique de GRH ne posait pas un problème pour les participants du groupe d'immigration multiple ayant travaillé dans des pays économiquement développés. Leurs anciens employeurs ont répondu facilement à la demande de recommandation des employeurs québécois.

3.4.2. Les pratiques de GRH au Québec et la connaissance du fonctionnement du marché du travail québécois par les immigrants

Cette section traite, d'une part, des pratiques de GRH en recrutement et en milieu de travail, et d'autre part, de la connaissance des immigrants du mode de fonctionnement du marché du travail au Québec.

Recherche d'emploi

Comme nous l'avons mentionné précédemment, certaines pratiques courantes de gestion de ressources humaines peuvent empêcher l'insertion des immigrants sur le marché de l'emploi au Québec. Une de ces pratiques privilégiées par les employeurs est le recrutement par le réseau de connaissances. Ce moyen de recrutement peut présenter un obstacle pour les immigrants qui ne possèdent pas un tel réseau, car elle peut limiter leurs chances de trouver un emploi. Cette pratique, neutre en apparence, peut présenter une discrimination indirecte des immigrants.

D'autre part, la familiarisation avec le fonctionnement du marché du travail au Québec est un des facteurs majeurs qui influence une insertion en emploi réussie. Ces connaissances peuvent aider les immigrants à trouver un travail non ou moyennement déqualifié plus rapidement. En revanche, des immigrants ne sachant pas comment chercher un emploi efficacement peuvent s'intégrer dans un emploi très déqualifié et même se décourager de faire carrière au Québec.

Les opinions des participants sont diversifiées quant aux différences entre le marché du travail québécois et celui de leur pays. Par exemple, Ludmilla (G1) raconte que :

En Russie, on cherche du travail par des connaissances, on n'utilise pas des CV. Ici, il fallait de se vendre, c'était bizarre, compliqué.

Vasili (G1) arrivé de l'Ukraine ajoute :

J'ai cherché du travail plutôt par le réseau de contacts en Ukraine

Si les participants arrivés de Russie et de l'Ukraine parlent de l'utilisation du réseau de contacts pour la recherche de travail, les Israéliens soulignent plutôt le rôle des agences de placement dans leur pays. Par exemple, l'opinion de Nadya (G2) :

Je pense que la manière de rechercher du travail est un peu différente. En Israël, nous avons utilisé plus les services d'agences de placement, mais ici ces agences travaillent différemment. Leur contact avec les employeurs est moins fort. Les agents envoient seulement des CV, ils n'encouragent pas les employeurs à inviter des gens en entrevue.

Cependant, nous pouvons conclure qu'en général, les immigrants russophones connaissent les méthodes de recherche de travail au Québec. La différence que nous avons observée est que les immigrants qui ont déjà fait de multiples immigrations sont plus ouverts à poser des questions, à demander de l'aide et ainsi sont plus disposés à se construire un réseau de contacts assez rapidement. Certains immigrants des pays d'ex-URSS ont adopté aussi cette forme de communication. Par contre, il y a encore beaucoup de personnes qui ont des difficultés au niveau psychologique, et qui sont plus fermées sur le plan des communications.

Le commentaire d'Ekaterina (G2), par exemple, souligne bien cette preuve d'ouverture des immigrants du groupe d'immigration multiple :

Même si j'étais enfant lors de ma première immigration, celle-ci m'a donné des connaissances sur ce qu'il faut faire en premier lieu. Premièrement, il ne faut pas s'enfermer. Il faut aller poser des questions, demander de l'aide...les gens aident. Donc, oui je pense que ma première immigration y est pour quelque chose.

Afin de mieux comprendre la différence entre les aptitudes des représentants de nos deux groupes de contrôle, nous avons sélectionné les différents moyens de recherche d'emploi utilisés au Québec. À l'aide des tableaux 29 et 30, nous voulons comprendre comment les immigrants interviewés des deux groupes mettent à profit ces moyens dans leur recherche de travail.

Tableau 29. Les moyens de recherche d'emploi qui ont aidé les immigrants du groupe d'immigration directe à trouver un emploi.

Nom	Moyens de recherche d'emploi	Degré de déqualification
Alla	Candidature spontanée	Très déqualifié
Yana	Réseau de contacts	Moyennement déqualifié
Ludmilla	Agence de placement	Moyennement déqualifié
Nina	Réseau de contacts	Moyennement déqualifié
Vassili	Candidature spontanée	Moyennement déqualifié
Dina	Réseau de contacts	Moyennement déqualifié
Robert	Candidature spontanée	Non déqualifié
Alexey	Réseau de contacts	Non déqualifié

Selon ce tableau, le moyen efficace de recherche de travail pour la moitié (4 personnes sur 8) des représentants du groupe d'immigration directe était le réseau de contacts. Une personne a reçu une aide à l'embauche d'une agence de placement, mais les trois autres personnes ont trouvé leur travail en envoyant leur curriculum vitae.

Les personnes qui ont utilisé le réseau de contacts dans leur recherche d'emploi sont moyennement déqualifiées ou non déqualifiées.

Tableau 30. Les moyens de recherche d'emploi qui ont aidé les immigrants du groupe d'immigration multiple à trouver un emploi

Nom	Moyens de recherche d'emploi	Degré de déqualification
Nadya	Réseau de contacts	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	Réseau de contacts	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Réseau de contacts	Non déqualifié
Ina	Réseau de contacts	Non déqualifié
Sabina	Candidature spontanée	Non déqualifié
Oskar	Réseau de contacts	Non déqualifié
Alexandre	Réseau de contacts	Non déqualifié
Yakov	Réseau de contacts	Non déqualifié

Selon ces résultats, la majorité des immigrants du groupe d'immigration multiple a réussi à se construire un réseau de contacts pour la recherche d'emploi et l'a utilisé dans son parcours professionnel. Du même coup, 75 % des immigrants de ce groupe sont non déqualifiés.

Nous présentons dans le tableau 31 la différence d'approche pour la recherche d'emploi entre les immigrants des deux groupes. Ce tableau montre le pourcentage de personnes qui ont utilisé des moyens de recherche d'emploi différents selon chaque groupe.

Tableau 31. Les moyens de recherche d'emploi utilisés par des immigrants embauchés.

Types de recherche d'emploi	Groupe d'immigration directe	Groupe d'immigration multiple
Candidatures spontanées	37,5 %	12,5 %
Réseau de contacts	50 %	87,5 %
Agence de placement	12,5 %	0 %

Dans ce tableau, nous voyons que le pourcentage d'immigrants capables de se construire un réseau de contacts et de l'utiliser est beaucoup plus élevé chez les immigrants du groupe d'immigration multiple. C'est probablement pour cette raison que nous retrouvons un pourcentage d'embauche dans ce groupe si élevé (87,5 %). Les immigrants organisent leur réseau de contacts de manière différente. Certains se préoccupent de cette question même avant leur arrivée au Québec. Les immigrants essayent de contacter des employeurs et vérifient s'il y a des emplois qu'ils pourraient éventuellement occuper. Yakov (G2) explique :

J'ai cherché du travail et des compagnies dans le domaine des TI, par internet, même avant mon arrivée au Canada, et j'ai contacté des employeurs potentiels.

Une visite au Québec avant l'immigration peut aider aussi la préparation à l'immigration, et même créer des contacts professionnels. Oskar (G2) explique, par exemple :

Avant l'immigration, j'ai visité le Québec. Durant cette visite, par hasard, j'ai rencontré une femme qui était vendeuse dans un magasin de musique. Elle était israélienne russophone. Et quand j'ai immigré ici, elle m'a conseillé un endroit où aller travailler.

Normalement, les personnes qui habitent dans les pays économiquement développés ont plus de possibilités de visiter le Québec. Ils n'ont pas besoin d'obtenir un visa pour faire une visite d'une période de 6 mois et moins. En plus, ils peuvent avoir de meilleures ressources financières.

En arrivant au Québec, plusieurs immigrants que nous avons rencontrés ont essayé de construire un réseau de contacts. Par exemple, Alexey (G1) :

Je me suis présenté à une activité organisée au Québec par des entreprises de métallurgie, et je me suis assis à la même table que le directeur de l'entreprise en métallurgie où je travaille maintenant. Nous nous sommes rencontrés comme ça, par hasard. Par la suite, je lui ai envoyé mon CV, et une semaine plus tard il m'a rencontré pour une entrevue professionnelle. Et une autre semaine plus tard, j'ai commencé à travailler dans son entreprise. C'est vrai qu'un contact personnel est très important, il n'est pas suffisant de seulement envoyer des CV.

Ekaterina (G2) raconte aussi :

Aucun hôpital ne voulait m'embaucher au début, parce que je suis étrangère. Pourtant, quand j'ai parlé à un responsable à l'Hôpital juif (je l'ai appelé plusieurs fois), il m'a finalement dit de venir.

D'autre part, nous voyons que certains immigrants réussissent à trouver un travail sur le marché ouvert. Cependant, le pourcentage de personnes utilisant ce moyen de recherche est plus faible (37,5 % dans le groupe d'immigration directe et 12,5 % dans le groupe d'immigration multiple). Malgré que les participants du groupe d'immigration multiple soient familiers avec les services des agences de placement, ils n'ont pas utilisé ces services. C'est probablement à cause de leur manière de travailler qui est différente au Québec. Rappelons que certains participants de ce groupe croient que les agences de placement n'incitent pas les employeurs à embaucher les immigrants sans une expérience québécoise. Seulement un participant (12,5 %) de groupe d'immigration directe a utilisé leurs services.

L'embauche (entrevues d'embauche et tests de sélection)

La manière d'embaucher pourrait aussi avoir une influence sur l'insertion en emploi. Il existe plusieurs façons de sélectionner des employés à l'embauche. Nous avons comparé les moyens de

sélection à l'embauche les plus fréquents (les entrevues et les tests de sélection) par rapport au degré de déqualification. Les tableaux 32 et 33 présentent les résultats.

Tableau 32. La manière d'embauche par rapport au degré de déqualification - groupe d'immigration directe

Nom	Emploi actuel	Entrevues de sélection	Tests de sélection	Degré de déqualification
Alla	Assistante dans une garderie sur appel	5	Aucun	Très déqualifié
Yana	Planificateur de production	1	Aucun	Moyennement déqualifié
Ludmilla	Technicienne-comptable	5	Test en comptabilité	Moyennement déqualifié
Nina	Technicienne en informatique	10	Tests en informatique	Moyennement déqualifié
Vassili	Technicien de labos analytique et organique	1	Aucun	Moyennement déqualifié
Dina	Conseillère en emploi	6	Tests de français, MC office	Moyennement déqualifié
Robert	Expert en TI	plusieurs	Tests en informatique	Non déqualifié
Alexey	Ingénieur	5	Aucun	Non déqualifié

Tableau 33. La manière d'embauche par rapport au degré de déqualification - groupe d'immigration multiple

Nom	Emploi actuel	Entrevues de sélection	Tests de sélection	Degré de déqualification
Nadya	Technicien en vérifications fiscales	3	Aucun	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	Assistant de recherche	3	Aucun	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Technicien-radiologiste	1	Aucun	Non déqualifié
Ina	Infirmière soins intensifs	1	Aucun	Non déqualifié
Sabina	Orthophoniste	1	Aucun	Non déqualifié
Oskar	Professeur de musique	4	Tests en musique	Non déqualifié
Alexandre	Agent de recherche	plusieurs	Tests en informatique	Non déqualifié
Yakov	Administrateur des systèmes d'ordinateurs	plusieurs	Tests en informatique	Non déqualifié

Selon nos résultats, les immigrants ne passent pas beaucoup d'entrevues de sélection. Même que souvent, ils envoient des dizaines de curriculum vitae, mais les employeurs ou les gestionnaires

de RH ne les invitent pas souvent en entrevue. Pour cette raison, certains immigrants perçoivent une discrimination directe à leur égard. Par exemple, Yakov a envoyé une centaine de CV à différentes entreprises au Québec et il raconte :

J'ai travaillé dans l'entreprise « Office dépôt » en Israël. C'est une entreprise multinationale au Canada, il y a des succursales à Toronto. D'abord, j'ai mentionné dans mes CV le pays où j'ai travaillé à « Office dépôt », mais je n'ai pas reçu d'appels d'employeurs. Cependant, quand j'ai supprimé l'information sur le pays, j'ai commencé à recevoir des appels et des invitations à des entrevues de sélection.

Cependant, si on leur offre un travail, les immigrants acceptent parfois immédiatement sans vérifier s'ils pourraient avoir de meilleures conditions ailleurs. Pour cette raison, certains n'ont passé qu'une seule entrevue au Québec. Les représentants du groupe d'immigration multiple passent, en grande majorité, davantage d'entrevues que les représentants du groupe d'immigration directe. Quant aux tests de sélection, dans chaque groupe seulement trois personnes en ont passé. Le plus souvent, ce sont les personnes qui veulent travailler en informatique qui passent ces tests à l'embauche, afin de prouver leurs compétences.

Les immigrants disent parfois avoir l'impression que certaines entrevues de sélection sont superficielles, et que le gestionnaire passe rapidement à travers ses questions, ce qui les porte à croire qu'un autre candidat est déjà choisi. Cependant, lorsqu'ils se présentent à l'entrevue d'embauche à la suite d'une recommandation, l'attitude des gestionnaires de ressources humaines est beaucoup plus sérieuse. Par exemple, Alexey (G1) raconte :

Quand j'ai commencé à travailler dans mon entreprise, j'ai compris que le réseautage est l'élément le plus important, et que si mon CV est apporté par un des employés, j'ai 80 % de chances d'obtenir cet emploi. J'ai compris que certaines entrevues ne servent qu'à montrer qu'on fait la sélection, puisque le candidat a été déjà choisi.

Selon ce témoignage, il semble que le réseautage et une bonne recommandation peuvent avoir plus d'importance que les compétences du candidat pour le poste.

3.4.3. Discrimination directe

Rappelons les recherches scientifiques, « *comparant la population native et la population immigrée ont noté qu'une partie de l'inégalité vécue par cette dernière était liée à la région d'origine, à l'appartenance à une minorité visible, au genre ou à la langue, l'écart résiduel constaté pouvant être dû à des facteurs non mesurables, incluant les discriminations* » (Chicha, 2009). La discrimination à l'embauche ou au travail pourrait, donc, avoir un lien avec le degré de déqualification.

Selon nos résultats, environ la moitié d'immigrants russophones des deux groupes disent qu'ils ne sentent pas, généralement, une discrimination en milieu de travail au Québec. Alexandre dit, par exemple :

Ce qui était favorable, je n'ai pas senti de discrimination ici. Toutes les décisions, quant à moi, ont été prises sur la base de critères assez objectifs. Si je n'étais pas assez bon dans quelque chose, on s'en serait rendu compte en entrevue. Je n'ai pas senti un manque d'objectivité par rapport à moi. Notamment, ça correspond à mon travail actuel.

Selon certains participants, dans les entreprises où ils travaillent, la majorité des employés sont des immigrants. Certains participants expliquent qu'ils ne perçoivent pas de discrimination en milieu de travail parce qu'ils n'appartiennent pas à des minorités visibles. Également, ils sont conscients de leur manque de compétences linguistiques, ce qui peut devenir une raison objective d'être refusé pour un emploi ou pour une promotion. Selon l'explication de Vasili, il ne perçoit pas de discrimination :

Peut-être parce que je ne fais pas partie de minorités visibles. Donc, je n'ai jamais pensé à ça (à la discrimination). En plus, mes compétences linguistiques sont assez limitées, mais je suis conscient de ça.

Cependant, une partie des immigrants perçoit quand même de la discrimination au travail. Nous voulons dans cette sous-section présenter des résultats et expliquer les différents facteurs qui peuvent influencer la perception de la discrimination. Dans les tableaux 34 et 35, nous

présentons des résultats montrant le rapport entre la perception de la discrimination, sa source et le degré de déqualification.

Tableau 34. La perception de la discrimination directe par rapport au degré de déqualification d'après les représentants du groupe d'immigration directe

Nom	Perception de la discrimination	Origine de la discrimination	Degré de déqualification
Alla	Non discriminée	Non discriminée	Très déqualifié
Yana	Discriminée	De la part des gestionnaires	Moyennement déqualifié
Ludmilla	Discriminée	De la part de certaines collègues	Moyennement déqualifié
Nina	Non discriminée	Non discriminée	Moyennement déqualifié
Vassili	Non discriminé	Non discriminée	Moyennement déqualifié
Dina	Non discriminée	Non discriminée	Moyennement déqualifié
Robert	Discriminé	De la part du comité de sélection	Non déqualifié
Alexey	Non discriminé	Non discriminé	Non déqualifié

Dans ce groupe, les trois cas de perception de la discrimination sont différents. Yana (G1) perçoit la discrimination de la part des gestionnaires de ressources humaines, parce que les employés immigrants allophones sont considérés comme des employés de deuxième ordre, tandis que les francophones et les anglophones sont beaucoup mieux traités dans cette entreprise. Ludmilla perçoit de la discrimination dans l'organisation où elle travaille de la part des collègues, car ils la traitent avec froideur. Finalement, Robert (G1) perçoit être discriminé lors d'entrevues de sélection d'entreprises dont la langue de travail est le français. Voici son témoignage :

J'ai passé des entrevues en français pour des entreprises francophones, mais je n'ai pas jamais obtenu de poste. J'ai été embauché seulement dans des entreprises anglophones. Voilà, c'est la raison pour laquelle je parle beaucoup mieux l'anglais aujourd'hui... C'est dommage, parce que j'ai étudié et j'aimais le français, pourtant je n'ai pas réussi à trouver un emploi en milieu francophone. J'ai l'impression que quand ils ont entendu mon accent, ils ont pris la décision de ne pas m'embaucher... Je pense que même si nous avons pu communiquer facilement, quand ils ont compris

que j'étais immigrant, ils ont décidé que mon niveau de français poserait problème. Ils n'ont pas voulu vérifier mes compétences professionnelles.

Nous avons déjà mentionné le facteur du multiculturalisme qui peut jouer un rôle dans l'intégration des immigrants russophones au Québec. Dans le groupe d'immigration directe, 75 % de participants indiquent la présence du multiculturalisme dans leur pays d'origine. Pourtant, la plupart d'entre eux faisaient partie de la majorité dominante, et donc n'ont pas perçu de discrimination dans leur pays d'origine. Dans ce groupe, 37,5 % des personnes ont perçu de la discrimination.

Dans le groupe d'immigration directe les personnes qui ont une perception de la discrimination au travail sont moyennement déqualifiées.

Tableau 35. La perception de la discrimination directe par rapport au degré de déqualification d'après les représentants de groupe d'immigration multiple

Nom	Perception de la discrimination	Origine de la discrimination	Degré de déqualification
Nadya	Discriminée	De la part du chef d'équipe	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	Discriminée	De la part du comité de sélection	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Non discriminée	Non discriminée	Non déqualifié
Ina	Non discriminée	Non discriminée	Non déqualifié
Sabina	Discriminée	De la part des collègues	Non déqualifié
Oskar	Discriminé	De la part du gestionnaire	Non déqualifié
Alexandre	Non discriminé	Non discriminé	Non déqualifié
Yakov	Non discriminé	Non discriminé	Non déqualifié

Selon les résultats du groupe d'immigration multiple, deux immigrants moyennement déqualifiés perçoivent de la discrimination. Les deux autres participants qui perçoivent de la discrimination ne sont pas déqualifiés. Dans ce groupe, Nadya (G2) a perçu de la discrimination de la part de son chef d'équipe, elle dit :

J'ai été hospitalisée à cause du comportement hostile et agressif de mon chef d'équipe. J'ai eu un dossier problématique, alors j'ai posé une question. Cependant, au lieu de me répondre, elle a commencé à crier devant tous mes collègues. J'ai vécu un grand stress et j'ai perdu connaissance.

L'autre participante, Sabina (G2), a perçu de la discrimination de la part de ses collègues orthophonistes durant plusieurs années, surtout lorsqu'elle a travaillé comme agente de correction de langage à l'école francophone. Un autre participant de ce groupe, Oscar (G2), perçoit de la discrimination de la part de son gestionnaire, car on lui donne beaucoup moins d'heures de travail que ses collègues québécois. Viatcheslav (G2) a perçu de la discrimination de la part du comité de sélection, car il n'a pas été embauché dans cette entreprise, mais la personne qui a été embauchée était de même origine que le gestionnaire en ressources humaines.

Certains immigrants du groupe d'immigration directe se plaignent, comme Robert (G1), du fait qu'ils ont rarement été invités en entrevue dans des entreprises francophones et qu'ils n'ont jamais été embauchés. Par exemple, Yakov (G2) dit :

J'ai été invité seulement une fois en entrevue dans une entreprise francophone, mais je n'ai pas été embauché.

Une autre participante à notre recherche, Ina (G2), n'a pas même essayé de chercher un travail dans un milieu francophone. Elle explique :

En 2007, les infirmières qui ont cherché un stage dans les hôpitaux anglophones l'ont trouvé facilement, mais celles qui ont essayé de chercher dans les hôpitaux francophones se sont heurtées à des difficultés.

Et à la question : est-ce que les hôpitaux francophones n'acceptent pas les immigrants? Elle a répondu :

Ils acceptent, mais très difficilement. Mes amis m'ont dit que très souvent, au début on leur demande de travailler comme préposés aux bénéficiaires et on leur fait, pendant très longtemps, de vaines promesses quant au passage au poste d'infirmier!

Quant au multiculturalisme, 62,5% des représentants du groupe d'immigration multiple perçoivent que le multiculturalisme dans les pays d'ex-URSS n'existait pas vraiment, en raison de la dominance de la culture russophone. La majorité d'entre eux disent avoir perçu le multiculturalisme surtout dans leur pays de transition, ce qui les a aidés pour leur intégration au Québec. Même si 50 % d'entre eux ont perçu de la discrimination au Québec, leur expérience

migratoire antérieure de pays ayant une population diversifiée les a aidés à surmonter cet obstacle.

Plusieurs témoignages ont indiqué un lien entre la langue de travail en entreprise et la perception de discrimination. Afin de synthétiser les résultats, nous présentons le tableau 36 montrant la perception de discrimination ou l'absence de cette perception, en fonction de la langue de travail en entreprise.

Tableau 36. Présence de la perception de discrimination selon la langue de travail en entreprise

Langue de travail en entreprise	Perception de la discrimination	Absence de perception de la discrimination	Total
Français	5 personnes	1 personne	6 personnes
Anglais	0 personne	4 personnes	4 personnes
Bilingue	2 personnes	4 personnes	6 personnes
Total	7 personnes	9 personnes	16 personnes

N = 16 personnes (des représentants de deux groupes ensemble)

En général, dans les deux groupes, sept personnes sur seize perçoivent être discriminées. Certains immigrants (cinq personnes sur six) interrogés perçoivent avoir des difficultés à se faire embaucher dans les entreprises où la langue de travail est le français, et s'ils sont embauchés ils perçoivent de la froideur de la part des collègues ou des gestionnaires. Les participants des deux groupes qui travaillent dans des entreprises où la langue de travail est l'anglais, ne perçoivent pas de discrimination. Enfin, dans les entreprises bilingues, deux personnes perçoivent de la discrimination et quatre n'en perçoivent pas.

Certains immigrants russophones qui ont vécu dans des pays comme le Kazakhstan, l'Israël ou la Suisse, où la population russophone ne représente pas une majorité, ont rencontré certaines formes de discrimination. Cette discrimination était même plus forte que celle rencontrée par nos répondants au Québec. En comparaison, la discrimination à laquelle ils se heurtent ici est assez supportable. Par exemple, Alexey (G1) répond à la question s'il perçoit une discrimination au Québec :

Oh non, après la discrimination que j'ai sentie au Kazakhstan, ici c'est très bien.

Plusieurs immigrants, ayant une telle expérience, ont probablement développé une résistance à certaines manifestations de la discrimination, c'est-à-dire qu'ils ne laissent pas ce problème les affecter. Nadya explique la situation discriminatoire dans son travail. Elle dit :

La madame... (qui a une attitude discriminatoire)... a trouvé quelques victimes, et elle déprime ces gens. Une fille qui a commencé à travailler avec moi a eu une vraie dépression... Moi, je suis capable de sortir mes sentiments, ça aide. Mon expérience migratoire m'aide beaucoup dans ce sens. Je me suis « blindée » un peu durant ma première immigration.

Il est important de mentionner, également, que la perception de discrimination n'est pas toujours fondée. Souvent un traitement non agréable peut être causé par des raisons tout à fait justifiées. Cependant, le manque de transparence des GRH peut amener la perception de discrimination chez les immigrants.

3.4.4. Compétences linguistiques

Les compétences linguistiques peuvent, également, être un obstacle à l'embauche des immigrants pour un emploi qualifié. Il est logique que pour obtenir un emploi qualifié au Québec, les immigrants doivent posséder de bonnes compétences linguistiques. Si leur connaissance du français et de l'anglais n'est pas suffisante pour occuper un emploi qualifié qui correspond à leur diplôme, ils seront déqualifiés. Plus sa connaissance des langues est faible, plus un immigrant sera déqualifié.

La plus grande difficulté des immigrants faisant l'objet de notre recherche, est qu'ils sont allophones. Cela signifie qu'afin de réussir professionnellement au Québec, ils doivent posséder de bonnes compétences linguistiques en français ou dans certains cas en anglais (mais très souvent ils doivent bien connaître les deux langues). Autrement dit, ils doivent être capables de bien parler, lire et écrire le français ou l'anglais ou les deux. La majorité des immigrants russophones suivent des cours de français et d'anglais en arrivant au Québec. Certains arrivent avec une très bonne connaissance de la langue, d'autres avec une connaissance plutôt faible. Pour ces derniers, l'apprentissage de deux langues étrangères peut représenter une barrière

importante à leur intégration sociale et professionnelle au Québec. Les tableaux 37 et 38 montrent le niveau de connaissance du français et de l'anglais au moment de l'arrivée au Québec, et ensuite au moment de l'entrevue. Ces tableaux montrent également la différence de compétences linguistiques entre les deux groupes d'immigrants. Nous avons vérifié les compétences linguistiques des immigrants rencontrés, d'une part, en leur demandant quel niveau de langue ils avaient en arrivant au Québec, et d'autre part, en leur parlant en français.

Tableau 37. Pourcentage des immigrants dans chaque groupe selon la connaissance du français

	Bonne		Moyenne		Faible		Aucune	
	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue
Groupe d'immigration directe	0 %	25 %	25 %	75 %	75 %	0 %	0 %	0 %
Groupe d'immigration multiple	37,5 %	50 %	37,5 %	50 %	25 %	0 %	0 %	0 %

Nous voyons, dans le groupe d'immigration directe, un pourcentage assez élevé d'immigrants ayant un niveau faible de connaissance du français en arrivant au Québec (75 %). Cependant, au moment de l'entrevue, 75 % ont une connaissance moyenne du français et 25 % en ont une bonne connaissance. Dans le groupe d'immigration multiple, 37,5 % de gens connaissent très bien le français à leur arrivée. Au moment de l'entrevue, 50 % de ces immigrants ont une connaissance moyenne du français et 50 % en ont une bonne connaissance.

Tableau 38. Pourcentage des immigrants dans chaque groupe selon la connaissance de l'anglais

	Bonne		Moyenne		Faible		Aucune	
	Arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue	arrivée	entrevue
Groupe d'immigration directe	0 %	50 %	25 %	37,5 %	37,5 %	12,5 %	37,5 %	0 %
Groupe d'immigration multiple	50 %	87,5 %	37,5 %	12,5 %	12,5 %	0 %	0 %	0 %

À leur arrivée au Québec, 37,5 % des immigrants du groupe d'immigration directe ne connaissent pas du tout l'anglais, et 37,5 % en ont une faible connaissance. Cependant, nous voyons qu'au moment de l'entrevue, 50 % de ces immigrants parlent anglais à un bon niveau, et 37,5 % à un niveau moyen. C'est le groupe d'immigration multiple qui a les meilleurs résultats pour la connaissance de l'anglais. La moitié des représentants de ce groupe parlent très bien anglais à leur arrivée, et 37,5 % ont une connaissance moyenne de l'anglais. Donc, nous pouvons constater que leur connaissance de l'anglais est meilleure dès leur arrivée. Ainsi, il n'est pas étonnant qu'au moment de l'entrevue, la grande majorité de ces personnes parle très bien anglais.

Les tableaux 39 et 40 présentent le rapport entre la connaissance des langues utilisées au Québec et la déqualification professionnelle.

Tableau 39. Compétences linguistiques – groupe d'immigration directe

Nom	Français		Anglais		Degré de déqualification
	Arrivée	Entrevue	Arrivée	Entrevue	
Alla	faible	bon	aucun	moyen	Très déqualifié
Yana	faible	moyen	moyen	moyen	Moyennement déqualifié
Ludmilla	faible	bon	aucun	faible	Moyennement déqualifié
Nina	faible	moyen	moyen	Bon	Moyennement déqualifié
Vassili	faible	bon	moyen	Bon	Moyennement déqualifié
Dina	moyen	bon	faible	moyen	Moyennement déqualifié
Robert	bon	moyen	faible	Bon	Non déqualifié
Alexey	faible	moyen	aucun	Bon	Non déqualifié

Dans le groupe d'immigration directe, selon nos résultats, les immigrants qui connaissent bien le français au moment de l'entrevue n'évitent pas la déqualification. Néanmoins, les personnes non déqualifiées possèdent un niveau d'anglais supérieur à leur niveau de français.

Tableau 40. Compétences linguistiques – groupe d’immigration multiple

Nom	Français		Anglais		Degré de déqualification
	Arrivée	Entrevue	Arrivée	Entrevue	
Nadya	moyen	bon	faible	Moyen	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	bon	bon	bon	Bon	Moyennement déqualifié
Ekaterina	faible	moyen	moyen	Bon	Non déqualifié
Ina	moyen	moyen	moyen	Bon	Non déqualifié
Sabina	moyen	bon	bon	Bon	Non déqualifié
Oskar	moyen	moyen	moyen	Bon	Non déqualifié
Alexandre	bon	bon	bon	Bon	Non déqualifié
Yakov	bon	moyen	bon	Bon	Non déqualifié

En arrivant au Québec, tous les participants du groupe d’immigration multiple connaissent le français ou l’anglais au niveau moyen ou bon. Dans ce groupe, six immigrants sur huit (75 %) sont déjà bilingues à leur arrivée. Par conséquent, ils ont un avantage sur le marché du travail. Les participants moyennement déqualifiés ont une bonne connaissance du français au moment de l’entrevue. D’autre part, tous les participants non déqualifiés du groupe d’immigration multiple connaissent bien l’anglais au moment de l’entrevue.

L’apprentissage et la pratique des langues avant l’arrivée au Québec

Selon nos résultats, une des raisons de la meilleure connaissance du français à l’arrivée pourrait être le niveau des cours de français dans le pays où ils les suivaient et les possibilités financières de suivre ce cours. Les représentants du groupe d’immigration directe suivaient un cours de français dans leur pays d’origine (Russie, Ukraine, Kazakhstan et Moldavie). Généralement, ils suivaient un cours privé avec un professeur non francophone. Cependant, les arrivants de Russie et de Moldavie pouvaient profiter des cours de l’« Alliance française » qui sont de meilleure qualité. Pourtant, en Russie les cours de l’Alliance française sont offerts seulement dans onze grandes villes, et en Moldavie seulement dans deux provinces. En plus, ces cours sont assez chers. Dina (G1) explique la situation de cette façon :

À l’Alliance française en Moldavie... nous avons étudié seulement 3 ou 6 mois. Nous avons étudié quelques mois pour se préparer à l’entrevue, et après nous avons

continué encore quelques mois, mais par la suite nous avons abandonné parce que c'était vraiment cher... Oh, mon Dieu, c'était le double de mon salaire. Je me rappelle qu'on a hésité beaucoup pour prendre ces cours parce que c'était vraiment cher.

Des représentants du groupe d'immigration multiple ont pu profiter de cours de français dans les pays suivants : la Suisse, la France, la Belgique et l'Israël. Les immigrants qui ont vécu dans les pays francophones (comme la Suisse, la France et la Belgique) ont pu non seulement étudier la langue, mais également l'utiliser quotidiennement. Leur niveau de français en arrivant au Québec était donc bon. Les immigrants arrivant de pays non francophones (comme Israël) parlent, souvent, le français au niveau moyen ou bon.

En Israël, plusieurs facteurs favorisent l'accès à des cours de français. Premièrement, les cours de l'Alliance française sont assez accessibles. Une personne désirant suivre ces cours peut se le permettre financièrement. Deuxièmement, Israël est un pays d'immigration, ce qui facilite l'accès à un professeur de français, d'origine francophone. Donc, les immigrants de ce pays peuvent profiter d'un meilleur niveau d'apprentissage du français. De plus, ils peuvent se permettre, financièrement, de faire des séjours à Montréal pour améliorer leur connaissance du français. Certains d'immigrants que nous avons rencontrés (Oskar et Yakov) sont arrivés au Québec avant l'immigration justement pour améliorer leur niveau de langue. Ils ont suivi des cours de français au Québec. Ils n'ont pas même eu besoin de demander un visa pour entrer au Canada. Par exemple, Yakov (G2) raconte :

J'ai suivi des cours individuels privés avec deux profs. Une professeure était française et l'autre russe. Cela m'a permis de très bien comprendre la grammaire au début avec le professeur russophone et ensuite, d'améliorer ma prononciation avec la professeure francophone. J'ai aussi fait un cours au collège ALI ici à Montréal, avant l'immigration.

En ce qui concerne l'anglais, les résultats montrent aussi que les immigrants du groupe d'immigration multiple sont avantagés. Dans les pays d'Europe, aux États-Unis et en Israël, les participants de ce groupe ont pu apprendre et pratiquer l'anglais. Durant leurs études

universitaires, ils ont dû beaucoup utiliser l'anglais entre autres pour lire la littérature scientifique qui, généralement, n'est pas traduite en d'autres langues. Yakov (G2) dit :

Mes études universitaires en Israël étaient en hébreu et en anglais.

Ekaterina(G2) ajoute :

Je connaissais bien l'anglais, parce que j'ai lu beaucoup en anglais à l'université.

L'autre facteur qui peut faciliter l'apprentissage du français et de l'anglais, est la connaissance de plusieurs langues. (Nous avons mentionné ce facteur dans le Chapitre 1). Cependant, nous avons compris que la facilité d'apprentissage dépend beaucoup du groupe de langues dont la langue initiale fait partie. Par exemple, les immigrants d'origine moldave peuvent apprendre le français facilement, parce que la langue moldave (roumaine), comme la langue française, fait partie du groupe des langues latines. Viatcheslav (G2) explique sa facilité d'apprentissage du français de cette manière :

Le français fait une partie du groupe des langues latines, qui sont très proches de la langue roumaine. Donc, l'intégration et la compréhension dans ce cas-là se fait beaucoup plus rapidement qu'en parlant anglais ou une autre langue.

Les immigrants d'Israël constatent que, pour eux, la connaissance de l'hébreu n'a pas vraiment aidé à l'apprentissage du français. Par contre, la connaissance de l'anglais les a aidés dans leur apprentissage du français. Par exemple, Ekaterina (G2) dit :

Le russe et l'hébreu sont des langues complètement différentes du français, mais l'anglais m'a beaucoup aidée parce qu'à l'écrit, beaucoup de mots français sont similaires ou semblables à des mots anglais.

L'apprentissage et la pratique des langues après l'arrivée au Québec

La connaissance de la langue des immigrants allophones (auxquels appartiennent les participants à notre recherche) est influencée non seulement par le niveau des cours, mais surtout par la langue utilisée au travail. Dans le groupe d'immigration directe, 25 % des immigrants travaillent dans une entreprise francophone. Pour eux, la première langue utilisée est le français. Par contre, 37,5 % des immigrants de ce groupe travaillent dans une entreprise anglophone, et par

conséquent ceux-ci parlent mieux l'anglais que le français. Les 37,5 % restants sont bilingues, car ils travaillent dans une entreprise où les deux langues utilisées.

Dans le groupe d'immigration multiple, les pourcentages sont un peu différents : 12,5 % d'immigrants travaillent dans une entreprise francophone et 25 % dans une entreprise anglophone. Respectivement, les premiers parlent mieux le français et les deuxièmes, l'anglais. Les autres 62,5 % travaillent dans des entreprises où les deux langues sont utilisées. Ces personnes parlent le français et l'anglais au même niveau. Alexey (G1) dit, par exemple :

J'ai commencé à étudier l'anglais seulement ici au Canada. J'ai fait des cours du soir, et j'utilise l'anglais au travail. Donc, maintenant mon niveau d'anglais est bien meilleur que mon niveau de français.

Ce tableau nous montre également le pourcentage d'immigrants embauché dans différentes entreprises. Nous voyons que le plus faible pourcentage d'embauche d'immigrants allophones est dans les entreprises francophones. Plusieurs immigrants disent que comme ils n'utilisent pas le français au travail quotidiennement, leur niveau de connaissance de cette langue baisse par rapport à celle qu'ils en avaient après les cours de francisation et même à leur arrivée. Robert (G1) raconte :

Au moment d'arriver, je parlais bien seulement une langue étrangère, c'est le français... (Maintenant)... je peux dire que j'ai presque oublié le français, parce que je ne l'utilise presque pas. Autour de moi, tout est en anglais, au travail, dans les magasins. Je vis en anglais aujourd'hui.

3.5. Stratégie familiale

Le facteur additionnel qui peut avoir un lien avec le degré de déqualification est la stratégie familiale. La stratégie familiale constitue souvent un obstacle à l'intégration en emploi, surtout pour les femmes. Comme nous avons mentionné précédemment, les facteurs déterminant la stratégie familiale sont les suivants : priorité de carrière dans la famille, présence et âge des enfants, partage des tâches domestiques et garde des enfants.

3.5.1. Priorité de carrière

Selon Chicha (2009, p. 33) :

La priorité de carrière est la décision de privilégier un des partenaires qui est basée sur la recherche de la maximisation du revenu global de la famille

La question de priorité de carrière pourrait être souvent la question principale dans une famille. Souvent, elle pourrait avoir un rapport avec la déqualification professionnelle. Les tableaux 41 et 42 présentent la situation quant à la priorité de carrière, au moment de l'arrivée, pour les familles russophones et son lien avec le degré de déqualification.

Tableau 41. La priorité de carrière selon le degré de déqualification - groupe d'immigration directe

Nom	État civil à l'arrivée	Priorité de carrière	Âge des enfants à l'arrivée	Degré de déqualification
Alla	Mariée	Priorité à l'homme	12 ans	Très déqualifiée
Yana	Mariée	Priorité égale	15 ans	Moyennement déqualifié
Ludmilla	Veuve	Priorité à la femme	7 ans et 13 ans	Moyennement déqualifié
Nina	Mariée	Priorité égale	3 et 5 ans	Moyennement déqualifié
Vassili	Marié	Priorité égale	3 et 6 ans	Moyennement déqualifié
Dina	Mariée	Priorité égale	Un an	Moyennement déqualifié
Robert	Célibataire	Priorité à l'homme	n.a.	Non déqualifié
Alexey	Marié	Priorité à l'homme	n.a.	Non déqualifié

Selon le tableau 40, dans le groupe d'immigration directe, 37,5% des participants donnent une priorité à l'homme dans la famille. Parfois, cette décision est prise à cause de l'âge des enfants, mais dans le cas présent les femmes de ce groupe sont aux études. L'autre 50 % donne une priorité égale aux deux conjoints. Dans ce groupe, les personnes non déqualifiées sont des hommes sans enfant à leur arrivée, et dans leur famille la priorité de carrière est donnée à l'homme. Les personnes moyennement déqualifiées sont généralement des femmes, de familles où la priorité de carrière est égale pour les deux conjoints.

Tableau 42. La priorité de carrière selon le degré de déqualification - groupe d'immigration multiple

Nom	État civil à l'arrivée	Priorité de carrière	Âge des enfants	Degré de déqualification
Nadya	Mariée	Priorité à l'homme	4 ans 12 ans + un enfant né au Qc	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	Marié	Priorité égale	Deux enfants de 6 mois et un de 3ans	Moyennement déqualifié
Ekaterina	Mariée	Priorité à la femme	9 mois et 2 ans	Non déqualifié
Ina	Mariée	Priorité égale	1 an et 4 ans	Non déqualifié
Sabina	Mariée	Priorité égale	1an, 3 ans et 13 ans	Non déqualifié
Oskar	Marié	Priorité égale	6 ans, 12 ans et 17 ans	Non déqualifié
Alexandre	Mariée	Priorité égale	3 ans	Non déqualifié
Yakov	Mariée	Priorité à l'homme	11 mois et un enfant né au Qc	Non déqualifié

Selon les résultats du deuxième groupe, la priorité de carrière est donnée à l'homme seulement dans deux cas, soit dans les familles avec des enfants nés au Québec. Donc, la femme reste plus longtemps avec les enfants, mais en même temps fait des études universitaires. La priorité de carrière égale pour les deux conjoints est donnée dans 62,5 % des familles. Dans une des familles de ce groupe, il y a une priorité donnée à la femme (dans ce dernier cas c'est l'homme qui s'occupe des enfants). Quant au lien avec le degré de déqualification, nous pouvons constater que par rapport à l'autre groupe, dans le groupe d'immigration multiple la majorité des participants ont une priorité de carrière égale dans leur famille (sauf dans le cas d'enfants nés au Québec) et la majorité des participants sont non déqualifiés.

3.5.2. Partage des tâches domestiques

Le partage des tâches domestiques consiste en la division des responsabilités familiales entre les deux conjoints. Parfois, les tâches sont partagées également, mais dans d'autres cas, un des conjoints assume la plupart des tâches domestiques pour permettre à l'autre conjoint de s'occuper plus de sa carrière. Le tableau 43 présente le partage des tâches domestiques au moment de l'entrevue et en fonction du degré de déqualification.

Tableau 43. Partage des tâches domestiques selon le degré de déqualification dans le groupe d'immigration directe

Nom	Partage des tâches domestiques	Degré de déqualification
Alla	60 %	Très déqualifiée
Yana	100 %	Moyennement déqualifié
Ludmilla	100 %	Moyennement déqualifié
Nina	50 %	Moyennement déqualifié
Vassili	50 %	Moyennement déqualifié
Dina	50 %	Moyennement déqualifié
Robert	10 %	Non déqualifié
Alexey	30 %	Non déqualifié

Selon ce tableau, dans le groupe d'immigration directe, les personnes qui s'occupent de 10 et 30 % des tâches domestiques sont des hommes non déqualifiés. Les autres participants qui s'occupent de 50 % et plus des tâches domestiques sont généralement moyennement déqualifiés.

Le tableau suivant présente le lien entre le partage des tâches domestiques et le degré de déqualification pour le groupe d'immigration multiple.

Tableau 44. Partage des tâches domestiques selon le degré de déqualification dans le groupe d'immigration multiple

Nom	Partage des tâches domestiques	Degré de déqualification
Nadya	40 %	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	40 %	Moyennement déqualifié
Ekaterina	15 %	Non déqualifié
Ina	80 %	Non déqualifié
Sabina	50 %	Non déqualifié
Oskar	100 %	Non déqualifié
Alexandre	10 %	Non déqualifié
Yakov	30 %	Non déqualifié

Selon les résultats du groupe d'immigration multiple, nous n'avons pas trouvé, dans ce groupe, de lien entre le partage des tâches domestiques et le degré de déqualification. En général, le partage des tâches domestiques varie selon la situation familiale et professionnelle de chaque famille. Le partage des tâches dans la famille russophone dépend directement de la carrière de chaque conjoint. Le conjoint qui travaille plus s'occupe moins des tâches domestiques, tout simplement parce qu'il consacre plus de temps au travail. Si les deux conjoints travaillent, ils assument également les tâches domestiques et les soins aux enfants.

3.5.3. La présence et l'âge d'enfants dans la famille

Le choix de la stratégie familiale est très souvent lié à la présence d'enfants et à leur âge. Les tableaux 45 et 46 présentent le lien entre la déqualification professionnelle et la présence et l'âge des enfants, dans les familles participant à notre recherche. Le tableau 44 présente le lien entre le degré de déqualification et l'âge des enfants dans le groupe d'immigration directe.

Tableau 45. Le degré de déqualification des immigrants du groupe d'immigration directe par rapport à la présence et l'âge des enfants

Nom	Nombre d'enfants	Âge des enfants à l'arrivée	Âge actuel des enfants	Degré de déqualification
Alla	1	12 ans	17 ans	Très déqualifiée
Yana	1	15 ans	25 ans	Moyennement déqualifié
Ludmilla	2	7 ans et 13 ans	14 et 20 ans	Moyennement déqualifié
Nina	2	3 et 5 ans	6 et 9 ans	Moyennement déqualifié
Vassili	2	3 et 6 ans	6 et 9 ans	Moyennement déqualifié
Dina	1	1 an	9 ans	Moyennement déqualifié
Robert	1	Aucun	12 ans	Non déqualifié
Alexey	1	Aucun	1 an	Non déqualifié

Dans ce tableau, nous pouvons remarquer que les deux immigrants (Robert et Alexey) qui ont réussi le mieux sur le marché de travail québécois (ils ne sont pas déqualifiés), n'avaient pas d'enfant à leur arrivée au Québec. Ils ont eu des enfants une fois leur carrière réussie au Québec. D'une autre part, les personnes moyennement déqualifiées ont, généralement, des enfants de plus bas âge que la personne très déqualifiée.

Le tableau 46 présente le lien entre le degré de déqualification et la présence et l'âge des enfants dans le groupe d'immigration multiple.

Tableau 46. Le degré de déqualification des immigrants du groupe d'immigration multiple par rapport à la présence et l'âge des enfants

Nom	Nombre d'enfants	Âge des enfants à l'arrivée	Âge actuel des enfants	Degré de déqualification
Nadya	3	4 ans 12 ans + un enfant né au Qc	5 ans, 9 ans et 17ans	Moyennement déqualifié
Viatcheslav	3	Deux enfants de 6 mois et un de 3 ans	deux de 3ans et un de 6 ans	Moyennement déqualifié
Ekaterina	2	9 mois et 2 ans	5 et 6 ans	Non déqualifié
Ina	2	1 an et 4 ans	5 ans et 9 ans	Non déqualifié
Sabina	3	1an, 3 ans et 13 ans	10 ans, 13 ans et 23 ans	Non déqualifié
Oskar	3	6 ans, 12 ans et 17 ans	12 ans, 18 ans et 23 ans	Non déqualifié
Alexandre	1	3 ans	9 ans	Non déqualifié
Yakov	2	11 mois et un enfant né au Qc	7 ans et 3 ans	Non déqualifié

En observant la situation du groupe d'immigration multiple, nous pouvons constater que, déjà à leur arrivée, ces immigrants ont plus d'enfants (50 % des familles - trois enfants, 37,5 % - deux enfants et 12,5 % - un enfant) que les immigrants du groupe d'immigration directe (25 % des familles sans enfant, 37,5 % - un enfant et 37,5 % - deux enfants). En plus, les enfants des participants du groupe d'immigration multiple (87 %) sont, majoritairement, très jeunes. Cela devrait, a priori, compliquer leur intégration sur le marché de travail, car les parents ont moins de temps pour s'occuper de leur carrière. Mais, en même temps, la déqualification professionnelle dans ce groupe est beaucoup moindre que dans le groupe d'immigration directe.

Même si les représentants des deux groupes se préoccupent de l'avenir de leurs enfants, ils ont souvent une vision différente quant à la manière de leur offrir le meilleur avenir possible. Les immigrants du groupe d'immigration directe (généralement, des femmes) pensent souvent qu'il faut aller travailler le plus rapidement possible pour avoir assez d'argent pour leurs enfants, au

lieu d'investir plus dans leurs études et dans leur carrière. Par exemple, Yana (G₁) est ingénieure. Pour faire une carrière d'ingénieure, il fallait adhérer à l'ordre, et pour faire cela elle devait reprendre ses études. Pourtant elle a décidé que :

Sur le plan financier, c'était difficile de reprendre les études... nous avons été responsables de la formation de nos enfants, je n'ai pas pu le faire. Il fallait donner tout ce qui est possible pour les enfants : un bon appartement, de bonnes conditions de vie. Nous avons voulu que nos enfants se sentent bien ici.

Donc, au lieu d'investir le temps et l'argent dans sa carrière, elle a préféré aller travailler et investir tout dans la formation de ses enfants. Elle a sacrifié sa carrière pour donner un meilleur avenir à ses enfants.

D'une autre part, les immigrants du groupe d'immigration multiple ont souvent une vision différente quant à la manière de donner un bon avenir à leurs enfants. Ils pensent, souvent, que la réussite de leur carrière professionnelle peut leur donner une meilleure possibilité de pourvoir à l'avenir de leurs enfants. Par exemple, Yakov (G₂), informaticien, explique :

Je suis responsable de l'avenir de mes enfants. Je comprends très bien qu'en ayant une bonne carrière professionnelle je pourrais offrir plus à mes enfants, sur le plan des conditions de vie, finances, temps et possibilités, en général. Donc, je tiens à faire une bonne carrière. C'est important non seulement pour moi, mais surtout pour ma famille.

3.5.4. Garde d'enfants et aide de la famille

Comme nos participants avaient des enfants en bas âge à leur arrivée ou nés durant les trois premières années au Québec, il était normal de leur demander s'ils ont eu des problèmes avec la garde de leurs enfants. Le résultat est que la grande majorité des parents russophones ont trouvé des garderies très rapidement (en quelques jours ou dans un délai de deux ou trois semaines). Cependant, il est important de souligner que les garderies que la majorité des parents ont trouvées étaient subventionnées partiellement par le gouvernement. (Seulement une famille a préféré attendre deux ou trois mois pour trouver une garderie à 7 \$). Il faut aussi noter que le

réseau de connaissances construit par la majorité des immigrants avant d'arriver joue un rôle considérable dans la réussite concernant la garde des enfants.

En effet, nous remarquons la différence entre les groupes au niveau de l'aide familiale. Nous avons examiné la question de l'aide familiale à deux niveaux : visites (aide aux tâches domestiques et à la garde des enfants) et aide financière de la famille résidant à l'étranger. Les tableaux suivants présentent la situation quant à l'aide de la famille élargie en fonction du pays de séjour de cette famille.

Tableau 47. Aide de la famille élargie - Groupe d'immigration directe

Nom	Pays de séjour de la famille élargie	Aide familiale	
		Financière	Visites
Alla	Ukraine	Aucune	Aucune
Yana	Kazakhstan	Aucune	Aucune
Ludmilla	Russie	Aucune	Aucune
Nina	Ukraine	Aucune	Une visite
Vassili	Ukraine	Aucune	Aucune
Dina	Moldavie	Aucun e (Dina aide financièrement sa famille en Moldavie)	Deux visites
Robert	Russie	Aucune	Aucune
Alexey	Kazakhstan	Aucune	Deux visites

Note : les visites ont duré d'un à trois mois

Selon ce tableau, les représentants du groupe d'immigration directe ne reçoivent aucune aide financière de leur famille élargie. Au contraire, certains immigrants aident leur famille restée en ex-URSS. Les membres de la famille élargie ont visité trois participants du groupe d'immigration directe.

Tableau 48. Aide de la famille élargie - Groupe d'immigration multiple

Nom	Pays de séjour de la famille élargie	Aide familiale	
		Financière	Visites
Nadya	Ukraine	Aucune	Aucune
Viatcheslav	Moldavie	Aucune	Deux visites
Ekaterina	Israël	Aucun e	Aucune
Ina	Allemagne, Israël	Oui (cadeaux, argent)	Deux visites
Sabina	Russie	Aucune	Une visite
Oskar	Israël	Oui (cadeaux)	Aucune
Alexandre	Russie	Oui (cadeaux, argent)	Chaque année
Yakov	Israël	Oui (cadeaux, argent)	Chaque année

Note : les visites ont duré d'un à trois mois

D'après ce tableau, quatre participants sur huit du groupe d'immigration multiple reçoivent une aide financière de leur famille élargie qui habite, généralement, dans des pays économiquement développés (trois cas sur quatre). Les membres de la famille ont visité cinq participants de ce groupe.

En comparant les deux groupes, nous constatons que les immigrants du groupe d'immigration directe ne bénéficient pas d'une aide financière de leur famille élargie, et même certains envoient de l'argent à leur famille dans le pays d'origine. Par contre, 50 % des représentants du groupe d'immigration multiple indiquent qu'ils bénéficient d'une aide financière de leur famille.

D'autre part, les membres de la famille des participants du groupe d'immigration multiple visitent plus souvent le Québec (62,5 %) que ceux du groupe d'immigration directe (37,5 %). Dépendamment de l'âge, des temps libres et des possibilités financières des membres familiaux, ils font des visites au Québec, et périodiquement aident avec les enfants.

3.6 Synthèse

Le parcours professionnel dépend souvent des décisions et du bagage professionnel de chaque personne, ce qui aura une influence sur le point de départ de la carrière dans un pays d'immigration. Pour cette raison, il était très intéressant d'examiner les trajectoires des participants de notre recherche, du début de leur carrière au Québec jusqu'à leur emploi actuel. De cette façon, nous pouvons comprendre les facteurs qui ont influencé leur carrière et expliquer la présence et le degré de déqualification.

Trajectoires professionnelles des immigrants au Québec

Les trajectoires professionnelles de nos participants nous permettent d'éclaircir la différence de réussite professionnelle entre les représentants des deux groupes. Dans le tableau 48, nous observons le parcours d'emplois de nos participants du groupe d'immigration directe à partir de leur arrivée au Québec. De cette façon, nous pouvons illustrer clairement les lignes de carrière des immigrants de chaque groupe, et voir à partir de quelle étape professionnelle l'écart apparaît, et à quelle étape elle disparaît complètement.

Tableau 49. Trajectoires professionnelles selon le groupe d'immigration directe au Québec

Nom et année d'arrivée	Situation avant le premier emploi	1er emploi	2e emploi	3e emploi	Degré de déqualification	Période avant l'obtention d'emploi actuel
Alla 2007	Aide sociale 2009 Étude des langues	Assistante dans une garderie sur appel. 2010 à ce jour			Très déqualifiée	2 ans
Yana 2001	Étude du français	Employé de production 2003-2008	Planificateur de production 2009 à ce jour		Moyennement déqualifié	6 ans
Ludmilla 2005	Aide sociale 2005 Étude au HEC (Comptabilité)	Commis-comptable 2008	Technicienne-comptable 2008 à ce jour		Moyennement déqualifié	3 ans
Nina 2009	Étude du français	Spécialiste en validation de données Support technique 2010-2011	Technicienne en informatique 2012 à ce jour		Moyennement déqualifié	1 année
Vasili 2009	Étude au Collège de Maisonneuve (Chimie)	Stage Technicien – chimiste 2011	Technicien des labos analytiques et organiques 2011 à ce jour		Moyennement déqualifié	2 ans
Dina 2004	Aide sociale 2004-2005 Étude à l'UdeM (Relations industrielles)	Stagiaire — généraliste en ressources humaines 2008	Auxiliaire en enseignement 2009-2010	Conseillère en emploi 2010 à ce jour	Moyennement déqualifié	7 ans
Robert 2005	Recherche de travail	Technicien des systèmes 2005-2006	Administrateur des systèmes d'ordinateurs 2006-2007	Web System administrator 2008 3 mois	Non déqualifié	3 ans
		Spécialiste en communication de données 2008-2011	Expert en TI 2011 à ce jour			
Alexey 2006	Étude du français et recherche de travail	Réparation des voitures 2006 5 mois	Responsable du département de la recherche et développement 2007-2009	Chômeur (durant cette période, il a passé un examen pour l'Ordre des ingénieurs) 2009-2010	Non déqualifié	4 ans
		Ingénieur junior en métallurgie, 2010 à ce jour				

En observant tableau 49, qui présente la situation du groupe d'immigration directe, nous remarquons que les représentants de ce groupe débutent leur carrière au Québec par un emploi très ou moyennement déqualifié. Cependant, majoritairement, ils arrivent à de meilleurs résultats avec le temps. Par exemple, Yana (G1) raconte :

J'ai commencé à travailler comme un travailleur technique simple. Maintenant j'ai un poste de niveau supérieur dans l'entreprise.

Les femmes dans ce groupe ne changent pas souvent d'emploi. Nous voyons dans leur parcours professionnel un ou deux emplois. Par contre, les hommes qui ne sont pas déqualifiés comptent dans leur parcours professionnel plusieurs emplois. Ils ont commencé par des emplois déqualifiés, mais avec le développement de leur carrière (environ 3-4 ans) ils sont arrivés au niveau d'emploi non déqualifié.

La plupart des participants de ce groupe ont fait des études de langues ou des études professionnelles durant un certain temps après leur arrivée au Québec. Ils ont commencé à travailler seulement après avoir terminé leurs études.

Le tableau suivant présente le parcours d'emplois de nos participants du groupe d'immigration multiple à partir de leur arrivée au Québec.

Tableau 50. Trajectoires professionnelles selon le groupe d'immigration multiple au Québec

Nom et l'année d'arrivée	Situation avant le premier emploi	1er emploi	2e emploi	3e emploi	Degré de déqualification	Période d'obtention d'emploi actuel
Nadya 2006	Accouchement du troisième enfant Étude au HEC (Comptabilité)	Travailleur autonome (travail occasionnel) 2007 — 2011	Technicienne en vérification fiscale 2012 à ce jour		Moyennement déqualifié	5 ans
Viatcheslav 2009	Aide sociale 2009 — 2010	Associé de recherche 2011 à ce jour			Moyennement déqualifié	2 ans
Ekaterina 2007	Adhésion à l'ordre Étude du français	Technicienne-radiologiste 2008 à ce jour			Non déqualifié	1 an
Ina 2007	Adhésion à l'ordre Étude du français	Infirmière soins intensifs 2008 à ce jour			Non déqualifié	7 mois
Sabina 2001	Étude à l'UdeM (Orthophonie)	Agent de correction de langage 2004-2011	Orthophoniste 2011 — à ce jour		Non déqualifié	10 ans
Oskar 2005	Aide sociale 2005-2006 L'étude du français	Professeur de musique à temps partiel 2005 à ce jour	Professeur de musique à temps partiel 2006 à ce jour		Non déqualifié	1 an
Alexandre 2005	Étude à l'UQAM (Météorologie)	Chercheur postdoctoral 2007-2008	Agent de recherche 2008 à ce jour		Non déqualifié	2 ans
Yakov 2005	Étude du français Recherche de travail	Employé dans une usine 2005 (2 mois)	Administrateur des systèmes d'ordinateur 2005 — 2006	Administrateur des systèmes d'ordinateur 2006 à ce jour	Non déqualifié	6 mois

En observant la situation du groupe d'immigration multiple, présentée dans le tableau 50, nous voyons que pour plusieurs d'entre eux, la carrière au Québec a commencé par un emploi non déqualifié (par exemple : Ekaterina, Ina, Oskar et Alexandre). Donc, ils ont commencé à travailler dès le début dans leur profession. Nous observons, dans leur parcours professionnel au Québec, un ou deux emplois.

Généralement, ils arrivent assez rapidement (de 6 mois à 2 ans) à un bon niveau professionnel (par exemple : Ekaterina, Ina, Oskar, Alexandre et Yakov). Cependant, pour certains ce parcours est plus long (comme Sabina ou Nadya). Cela pourrait être dû à des raisons différentes, comme la stratégie familiale (les deux avaient trois enfants en bas âge à leur arrivée).

Environ la moitié des participants à notre recherche dans chaque groupe d'immigration trouvent, comme premier emploi, un emploi moyennement déqualifié dans leur domaine professionnel. La différence entre les groupes est dans le fait que dans le groupe d'immigration directe, nous retrouvons également des personnes qui ont commencé leur parcours professionnel par un emploi très déqualifié. En plus, les représentants du premier groupe qui ne sont pas déqualifiés ont changé souvent d'emploi pour finalement accéder à un emploi non déqualifié. Par contre, dans le groupe d'immigration multiple, nous remarquons des personnes qui ont débuté leur carrière au Québec par un emploi non déqualifié. Le point de départ de la carrière au Québec est, donc, très important.

De surcroît, nous voyons que la période d'obtention d'un emploi qualifié est souvent plus courte pour les immigrants du deuxième groupe (à l'exception des deux femmes qui avaient trois enfants en bas âge à leur arrivée). Généralement, c'est une période qui va de quelques mois à deux ans, alors que la période d'obtention d'emploi pour les représentants du groupe d'immigration directe est d'un an à 7 ans.

Finalement, nous avons observé qu'il existe une différence entre les deux groupes d'immigration sur le plan de la déqualification professionnelle. Nous comprenons que la déqualification professionnelle dépend de plusieurs facteurs, tels que le niveau de diplôme, l'expérience professionnelle et la stratégie familiale.

En fonction de l'expérience migratoire, la reconnaissance du diplôme et de l'expérience peut être différente. La stratégie familiale peut également être différente selon l'expérience migratoire. De plus, les comportements, les qualités personnelles, les conditions de vie, et la vision de la vie peuvent être différentes selon l'expérience migratoire. De surcroît, selon la perception des immigrants du groupe d'immigration multiple, leur expérience migratoire joue un rôle majeur dans leur intégration professionnelle au Québec.

En conséquence, l'expérience migratoire peut affecter la relation entre les barrières à l'intégration (telles que la reconnaissance institutionnelle du diplôme étranger, les obstacles à l'entreprise, la stratégie familiale) et le degré de déqualification.

CHAPITRE 4 : DISCUSSION

Dans le chapitre 2, nous avons formulé notre proposition principale, précisée par trois sous-propositions. Dans le présent chapitre, nous analysons nos résultats en fonction de ces propositions.

Proposition principale : *L'expérience migratoire antérieure jouera un rôle modérateur dans la relation entre les barrières à l'intégration et le degré de déqualification.*

Rappelons que

La déqualification c'est la non-correspondance entre le niveau de diplôme d'un migrant et le niveau de diplôme exigé par la profession qu'il exerce (Chicha 2009, p.20).

Plusieurs chercheurs (Heisz 2006, Chicha 2009, Slaoui 2008) mentionnent le problème de déqualification professionnelle des immigrants. Selon Heisz (2006), une proportion importante des immigrants-diplômés universitaires occupe un emploi déqualifié. Selon Chicha (2009), cette déqualification est influencée par les facteurs suivants : non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience étrangers, origine étrangère, faiblesse des compétences interpersonnelles et des compétences linguistiques, pratiques de GRH inadaptées à la diversité de main-d'œuvre, et obligations familiales. Ces facteurs, étant négatifs, présentent des barrières à l'intégration professionnelle. D'autre part, selon Slaoui (2008) la diminution de la reconnaissance du diplôme et de l'expérience de travail étrangers (causant la déqualification) concerne les immigrants qui proviennent, entre autres, de pays de l'Europe de l'Est, dont les immigrants de l'ex-URSS font partie. Toutefois, les immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis n'ont pas ce problème. Alors, en prenant en considération d'une part, la différence à l'intégration professionnelle entre les immigrants d'origines différentes et d'autre part, les facteurs mentionnés par Chicha, nous avons supposé que l'expérience migratoire antérieure pouvait jouer un rôle important dans la relation entre les barrières à l'intégration et le degré de déqualification.

Dans notre recherche, nous avons comparé les résultats des participants du groupe d'immigration directe qui possèdent les caractéristiques personnelles et professionnelles des immigrants de l'Europe de l'Est, et les résultats des participants du groupe d'immigration multiple qui sont influencés par une expérience migratoire antérieure. Plus précisément, la reconnaissance institutionnelle des diplômes acquis dans les pays de transition peut être plus juste que celle des

diplômes acquis dans les pays d'ex-URSS. Également, les immigrants qui possèdent une expérience migratoire antérieure ont des diplômes et une expérience plus reconnus par les employeurs, des compétences linguistiques et interpersonnelles mieux développées. Ils peuvent ainsi contourner les nombreux obstacles en entreprise. De plus, l'amélioration des caractéristiques professionnelles et personnelles des immigrants ayant une expérience migratoire antérieure, peut modifier l'effet négatif de la stratégie familiale sur leur intégration professionnelle. Tous ces facteurs font en sorte que la majorité des immigrants du groupe d'immigration multiple sont non déqualifiés, tandis que la majorité des immigrants du groupe d'immigration directe sont moyennement déqualifiés. Par conséquent, selon les résultats de notre enquête, l'expérience migratoire antérieure atténue le rôle que jouent ces barrières dans l'intégration professionnelle des immigrants et a un effet sur la présence de déqualification professionnelle.

Sous-proposition 1 : *L'expérience migratoire antérieure peut avoir un effet sur la relation entre la reconnaissance institutionnelle de diplôme et le degré de déqualification.*

Rappelons que les organismes relevant de la reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers des immigrants sont : le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les ordres professionnels et les institutions d'enseignement.

Selon la littérature scientifique (Altamirano et Gold 2004, Girard, Smith et Renaud 2008), les immigrants ne font pas souvent la demande d'une évaluation comparative d'études (ÉCE), pour la raison que cette reconnaissance de diplôme a peu de valeur. Cependant, nous observons que les diplômes acquis dans des pays économiquement avancés, tels que la Suisse et l'Israël, sont évalués au même niveau que le diplôme original, tandis que les diplômes acquis en ex-URSS obtiennent un niveau plus bas selon l'évaluation comparative des études (voir tableau 17). Donc, l'expérience migratoire, dans ce cas, permet aux immigrants d'acquérir des diplômes plus valorisés.

Nous observons que les ordres reconnaissent les diplômes étrangers à certaines conditions : réussite d'examens, de stage ou d'un programme d'appoint demandant temps et argent. Ces résultats appuient l'opinion de certains chercheurs (Ahamad et collab. 2003, Chicha 2009, Nedelcu 2005) à l'effet que la difficile procédure d'accès à l'ordre peut présenter un obstacle à

l'intégration et augmenter le degré de déqualification. Nos résultats montrent que parmi les participants relevant d'un ordre professionnel, la majorité des participants (4 sur 5) ayant une expérience migratoire antérieure sont devenus membres d'un ordre, malgré les difficultés, ce qui leur a permis d'éviter la déqualification. Par contre, la même proportion de participants sans une telle expérience migratoire, n'a pas adhéré à l'ordre et a subi une déqualification. Donc, selon nos résultats, l'expérience migratoire antérieure, en offrant aux immigrants l'assurance de la valeur de leur diplôme et de meilleures compétences linguistiques, leur permet plus facilement d'adhérer à un ordre professionnel et d'ainsi éviter la déqualification.

Selon nos résultats, quelle que soit l'origine de l'obtention du diplôme, les institutions d'enseignement au Québec ont reconnu les diplômes des participants à notre recherche en leur permettant d'accéder aux études. Néanmoins, les chercheurs (Boulet et Boudarbat 2010, Chicha 2009) disent que « *la possession d'un diplôme québécois ne garantit pas une meilleure intégration* » et que « *l'âge des immigrants est un déterminant important à l'intégration, même après l'obtention d'un diplôme canadien* ». Comme nos participants ont obtenu leur diplôme québécois à l'âge adulte, cela peut réduire leurs chances d'une intégration réussie. Nos résultats appuient, partiellement, l'opinion de ces auteurs, car les participants du groupe d'immigration directe et un des participants du groupe d'immigration multiple possèdent un diplôme québécois et restent moyennement déqualifiés. Toutefois, certains participants ayant une expérience migratoire antérieure ne subissent pas de déqualification après l'acquisition du diplôme québécois. Donc, l'expérience migratoire antérieure peut augmenter les chances des immigrants pour trouver un emploi qualifié après l'acquisition d'un diplôme québécois.

L'expérience migratoire antérieure, alors, a un effet sur la relation entre la reconnaissance institutionnelle de diplôme et le degré de déqualification, mais seulement sur le plan de l'évaluation comparative des études. Néanmoins, concernant la reconnaissance du diplôme étranger par les ordres professionnels et par les institutions d'enseignement, l'expérience migratoire antérieure n'influence pas la reconnaissance elle-même. Elle aide, cependant, considérablement au processus d'adhésion à un ordre et augmente les chances des immigrants qui ont acquis un diplôme québécois d'éviter la déqualification.

Sous-proposition 2 : *L'expérience migratoire peut influencer la relation entre les obstacles en entreprise et le degré de déqualification.*

Rappelons que la variable d'obstacles en entreprise correspond à la reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers des immigrants par l'employeur; aux pratiques des gestionnaires des ressources humaines et la connaissance du fonctionnement du marché du travail québécois par les immigrants; à la discrimination et aux compétences linguistiques des immigrants.

La reconnaissance du diplôme et de l'expérience étrangers des immigrants par l'employeur

Selon Chicha et Charest (2008), les employeurs négligent les diplômes obtenus à l'étranger, surtout dans les pays en développement. D'une part, nos résultats confirment cette affirmation, car la majorité des participants déqualifiés possèdent un diplôme et une expérience d'ex-URSS (sauf deux participants du groupe d'immigration directe). D'autre part, cependant, tous les immigrants avec une expérience migratoire antérieure, qui possèdent un diplôme ainsi que l'expérience professionnelle du pays de transition, ne subissent pas de déqualification. Ainsi, l'expérience migratoire a un effet positif sur la relation entre la reconnaissance de diplôme et d'expérience étrangers par des employeurs québécois, et la présence et le degré de déqualification.

Pratiques des gestionnaires des ressources humaines et connaissance du fonctionnement du marché du travail québécois par les immigrants

D'après Chicha (2009), un des moyens de recrutement le plus souvent utilisé par les entreprises au Québec est le réseau de connaissances, ce qui peut réduire les chances des immigrants pour l'insertion en emploi qualifié, s'ils n'ont pas ce réseau. Néanmoins, selon nos résultats, les immigrants qui possèdent une expérience migratoire antérieure se construisent et utilisent très souvent leur réseau professionnel pour la recherche d'emploi (87,5 % dans le groupe d'immigration multiple contre 50 % dans le groupe d'immigration directe). Cela facilite leur insertion en emploi. Selon eux, l'expérience migratoire antérieure les a aidés à devenir plus ouverts sur le plan de la communication, ce qui leur a permis de construire un réseau de contacts et de trouver un emploi qualifié.

Les entrevues d'embauche peuvent présenter un obstacle à l'insertion en emploi des immigrants (Stewart et Perlow, 2001). Selon Chicha et Charest (2009), les employeurs et les gestionnaires

peuvent être influencés par des préjugés et des stéréotypes, et les tests de sélection peuvent ne pas être bien adaptés aux candidats immigrants. Nous n'avons pas trouvé de différence entre les deux groupes d'immigrants par rapport aux tests de sélection. Néanmoins, nous observons que les immigrants avec une expérience migratoire antérieure passent assez facilement les entrevues de sélection, car ils sont familiers avec cette procédure. De surcroît, ils peuvent présenter les recommandations valides de leur ancien employeur du pays de transition (des recommandations sur demande d'un employeur québécois, effectuées par une conversation téléphonique ou par un courriel). De cette façon, l'expérience migratoire antérieure aide les immigrants à trouver un emploi qualifié. Au contraire, les immigrants sans une expérience migratoire antérieure ne sont pas toujours familiers avec la procédure de sélection, et ne peuvent présenter à l'employeur qu'une lettre de recommandation traduite à l'avance (souvent, leurs anciens employeurs d'ex-URSS ne connaissent ni le français ni l'anglais). Ces inconvénients ont un impact sur la déqualification.

Discrimination

Comme nous avons mentionné dans le Chapitre 1, il existe deux types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte. L'exemple de la discrimination indirecte est l'embauche par le réseau de connaissances qui peut éliminer à l'avance les immigrants qui n'ont pas beaucoup de contacts professionnels au Québec. La discrimination la plus ressentie est la discrimination directe. Cependant, il serait important de mentionner que la perception de la discrimination n'est pas toujours fondée, à cause de manque de transparence de la part des gestionnaires de ressources humaines.

Selon nos résultats, 7 participants sur 16 ont perçu de la discrimination directe (trois personnes du groupe d'immigration directe et quatre personnes du groupe d'immigration multiple). La majorité des immigrants (5 sur 7) qui perçoivent de la discrimination au travail sont moyennement déqualifiés. Généralement, les immigrants qui faisaient partie de la minorité culturelle dans leur pays de transition, ou dans certains cas dans leur pays d'origine (comme au Kazakhstan), ont déjà rencontré des situations discriminatoires. Ils se sentent, donc, plus résistants à la discrimination, car ils sont capables de se défendre psychologiquement et de contourner certaines barrières discriminatoires afin d'éviter la déqualification. Dans cette

situation, l'expérience migratoire antérieure peut jouer un rôle important sur le degré de déqualification, en influençant les capacités personnelles et interpersonnelles des immigrants.

Les compétences linguistiques

Selon Grignon et Lamba (2004), le problème le plus important des immigrants est que « *dans certains cas ils ne peuvent parler ou écrire la langue au niveau que requiert le milieu de travail hautement qualifié* ». Cela correspond à nos résultats pour les participants du groupe d'immigration directe. Majoritairement, leurs compétences linguistiques sont assez limitées à leur arrivée au Québec, ce qui influence leur déqualification (voir le tableau 39).

D'autre part, d'après Boudarbat et Boulet (2010), les immigrants qui connaissent le français ont plus de chances d'occuper un emploi au cours des premières années au Québec. Cependant, la capacité de parler l'anglais a un effet positif sur le salaire des immigrants. Nos résultats par rapport aux immigrants avec une expérience migratoire antérieure appuient cette affirmation. Leur connaissance de l'anglais et du français est considérablement meilleure que celle des immigrants sans une telle expérience (tableaux 37 et 38). En effet, les possibilités d'apprentissage des langues (telles que les possibilités financières, le fait de suivre des cours de bon niveau, la possibilité de pratiquer la langue), sont meilleures dans les pays de transition économiquement plus avancés. En plus, la connaissance de plusieurs langues aide à l'apprentissage d'une nouvelle langue. Nous avons observé que l'expérience migratoire antérieure permet aux immigrants d'obtenir de bonnes compétences linguistiques ce qui les aide souvent à contourner le problème de déqualification (tableau 40).

Finalement, après avoir vérifié les obstacles en entreprise, nous pouvons affirmer que l'expérience migratoire peut influencer, généralement, la relation entre les obstacles en entreprise et le degré de déqualification.

Sous-proposition 3 : L'expérience migratoire antérieure peut avoir un effet sur la relation entre la stratégie familiale et le degré de déqualification.

Selon plusieurs chercheurs (Chicha 2009, Suto 2009), la stratégie de la famille peut avoir un impact sur la carrière des immigrants. Plusieurs facteurs, tels que la priorité de carrière, le partage des tâches domestiques, la présence et l'âge des enfants et les possibilités de garde des enfants, peuvent influencer la stratégie familiale et par conséquent le degré de déqualification

des immigrants. Nos résultats montrent, cependant, que l'expérience migratoire peut modifier et même niveler l'influence de certains de ces facteurs.

Selon la littérature scientifique (Cobb-Clark et collab., 2005), la stratégie familiale donne la priorité à la carrière des hommes, surtout parce que les revenus des hommes sont plus élevés que les revenus des femmes. Nos résultats quant aux participants du groupe d'immigration directe appuient cette affirmation, car dans ce groupe les participants non déqualifiés sont des hommes et dans leur famille la priorité de carrière est donnée aux hommes. Les participants moyennement déqualifiés ont, en général, une priorité de carrière égale dans leur famille (voir tableau 41). Cependant, l'expérience migratoire antérieure, selon nous, a permis aux immigrants qui la possèdent de réussir à faire leur carrière sans être déqualifiés, même dans le cas de priorité de carrière égale (voir tableau 42).

Nous observons que les personnes non déqualifiées s'occupent moins (10-30 %) des tâches domestiques que les personnes moyennement et très déqualifiées (50 % des tâches et plus), uniquement dans le groupe des immigrants sans expérience migratoire antérieure. Cependant, nous n'avons pas trouvé de lien entre le pourcentage de tâches domestiques effectuées et le degré de déqualification chez les participants qui possèdent une expérience migratoire antérieure. Selon nous, l'expérience migratoire améliore tellement les caractéristiques professionnelles et personnelles des immigrants, que cela peut avoir un effet compensatoire sur l'influence négative du temps consacré aux tâches domestiques sur le degré de déqualification.

Certains auteurs (Salaff et Greve, 2004) mentionnent que généralement la conjointe s'occupe du soin des enfants dans une famille immigrante. Nous observons une situation similaire chez les immigrants du groupe d'immigration directe. Les immigrants déqualifiés de ce groupe sont, majoritairement, des femmes avec un ou deux enfants (voir tableau 45), tandis que les immigrants non déqualifiés dans ce groupe sont des hommes. Néanmoins, les participants de groupe d'immigration multiple ont, en général, plus d'enfants et de plus bas âge à l'arrivée (voir tableau 46) que dans le groupe d'immigration directe. Cependant, dans ce groupe, la majorité des immigrants sont non déqualifiés. Alors, le lien entre la présence des enfants dans la famille et la déqualification professionnelle, dans le cas des immigrants avec une expérience migratoire antérieure, n'est pas très clair. Selon nous, l'expérience migratoire (par l'amélioration de la valeur du diplôme et de l'expérience professionnelle, les compétences linguistiques et

interpersonnelles ainsi que le changement de la vision de carrière) réduit l'effet du facteur de la présence et de l'âge d'enfants dans la famille sur le degré de déqualification.

Selon la littérature scientifique (Dumont et Isoppo, 2005; Chicha 2009), il existe un problème d'accès aux garderies au Québec. Cependant, la majorité des immigrants rencontrés ont trouvé une garderie assez rapidement. Nous ne pouvons donc pas affirmer que le problème de garde des enfants affecte le degré de déqualification dans le cas des immigrants de notre échantillon.

Cependant, nous observons que plus de la moitié des représentants qui possèdent une expérience migratoire antérieure bénéficient d'une aide financière de leurs parents qui habitent, majoritairement, dans leurs pays de transition, économiquement avancés. Cette aide peut faciliter l'intégration, en permettant aux immigrants d'avoir plus de temps pour la recherche d'un emploi qualifié. Les représentants arrivés directement d'ex-URSS n'ont pas cet avantage. Parfois, au contraire, ils envoient une aide financière à leur famille restée dans leur pays d'origine.

L'expérience migratoire antérieure, donc, peut modifier et même annuler l'influence négative des facteurs de la stratégie familiale sur l'intégration professionnelle, ce qui signifie qu'elle peut avoir un effet positif sur la relation entre la stratégie familiale et le degré de déqualification.

4.1. Réponse à la question de recherche

Notre question de recherche était :

La relation entre les barrières à l'intégration sur le marché de travail et le degré de déqualification des immigrants russophones au Québec est-elle affectée par une expérience migratoire antérieure ?

Nous avons présenté trois variables indépendantes qui influencent le degré de déqualification des immigrants russophones au Québec : la reconnaissance institutionnelle de diplômes étrangers, les obstacles en entreprise et la stratégie familiale.

Le lien entre la reconnaissance institutionnelle des diplômes étrangers et la présence et le degré de déqualification est affecté partiellement par une expérience migratoire. Elle permet aux immigrants acquérir des diplômes de pays économiquement développés qui sont mieux reconnus par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et sur le marché de travail au Québec, ce qui peut réduire la présence et le degré de déqualification. Cependant, nous n'observons pas l'effet de l'expérience migratoire sur le plan de la reconnaissance des diplômes

étrangers par les ordres professionnels et les institutions d'enseignement. Il affecte surtout le processus d'adhésion ou d'étude qui suit cette reconnaissance.

La relation entre les obstacles en entreprise et la présence et le degré de déqualification est affectée le plus par une expérience migratoire antérieure. Étant plus valorisés sur le marché du travail québécois, le diplôme et l'expérience acquis dans des pays économiquement développés améliorent les chances des immigrants de trouver un travail non déqualifié. De plus, les immigrants qui possèdent une expérience migratoire, selon nos résultats, possèdent de meilleures compétences linguistiques que les immigrants arrivés directement au Québec. Également, l'expérience migratoire aide les immigrants à s'adapter aux pratiques de GRH. Quant au problème de la discrimination, nos résultats montrent que les immigrants, quel que soit le groupe, peuvent percevoir de la discrimination. Cependant, l'expérience migratoire aide à développer une résistance à ce problème.

L'expérience migratoire antérieure a un effet compensatoire sur la relation entre la stratégie familiale et la présence et le degré de déqualification. Son influence sur les facteurs de la reconnaissance de diplôme et d'expérience étrangers, sur les compétences linguistiques et interpersonnelles est tellement importante qu'ils présentent un effet de compensation sur l'influence négative de la stratégie familiale sur le degré de déqualification.

Ainsi, le lien entre chacune des variables indépendantes et le degré de déqualification est affecté plus ou moins par une expérience migratoire antérieure. Néanmoins, il est important de mentionner que les participants à notre recherche possèdent une expérience migratoire de pays économiquement avancés, et donc, nos résultats et nos conclusions s'appliquent à l'influence de l'expérience migratoire de pays économiquement avancés. Nous ne pouvons pas conclure que toute expérience migratoire antérieure serait bénéfique.

CHAPITRE 5 : CONCLUSION

Bien qu'à la suite de problèmes démographiques et économiques qui affectent le marché du travail canadien, le gouvernement applique une politique d'ouverture à l'immigration afin de régler la question de la pénurie de main-d'œuvre, les nouveaux arrivants hautement qualifiés rencontrent de nombreuses barrières en essayant de s'intégrer sur le marché du travail local. Notre recherche, concentrée sur le cas des immigrants russophones, montre l'importance du rôle que peut jouer une expérience migratoire dans la relation entre les barrières à l'intégration professionnelle sur le marché du travail québécois et la présence et degré de déqualification. Son rôle consiste en des modifications possibles des caractéristiques professionnelles et personnelles des immigrants. Autrement dit, d'une part l'expérience migratoire peut augmenter à la base la valeur du diplôme et de l'expérience, en les rapprochant de ceux des immigrants des pays de l'Europe de l'Est et des États-Unis, ce qui facilite leur reconnaissances. En plus, elle permet aux immigrants d'améliorer leurs compétences linguistiques, car la connaissance préalable des langues facilite l'apprentissage de langues additionnelles. Cependant, nous avons observé l'importance de la connaissance de langues du même groupe linguistique.

D'autre part, l'expérience migratoire aide à modifier les caractéristiques comportementales. Par exemple, la capacité à s'adapter aux moyens et aux pratiques de gestion de ressources humaines utilisés au Québec joue un rôle très important. Les immigrants ayant une expérience migratoire antérieure peuvent adopter un comportement ouvert et flexible (par exemple : ne pas se gêner pour poser des questions, ne pas fixer son attention sur la malchance ou la manifestation de la discrimination).

De surcroît, l'amélioration des caractéristiques professionnelles et personnelles peut avoir un effet de compensation qui modifié la relation entre la stratégie familiale et la présence et le degré de déqualification.

Trajectoires professionnelles

Les trajectoires professionnelles de nos participants des deux groupes montrent que l'expérience migratoire a une influence à partir du début de l'intégration professionnelle. D'après nos résultats, la majorité des participants du groupe d'immigration multiple est non déqualifiée,

tandis que la majorité des participants qui constituent le groupe d'immigration directe est moyennement déqualifiée.

Trajectoires des représentants du groupe d'immigration directe

Selon les trajectoires des immigrants du groupe d'immigration directe, il existe une différence selon le sexe de la personne, car les femmes sont, généralement, plus déqualifiées que les hommes. Les immigrants de ce groupe commencent leur premier emploi au Québec dans un délai de deux à quatre ans. Ils ont besoin de temps pour l'apprentissage des langues ou la requalification. En effet, cette période d'études permet, pour la majorité d'entre eux, de commencer leur parcours professionnel au Québec par un emploi qualifié, même moyennement. La période de temps nécessaire aux représentants du groupe d'immigration directe pour d'obtenir un emploi du niveau actuel est, en moyenne, de 3,5 ans.

Trajectoires des représentants de groupe d'immigration multiple

D'après les trajectoires des participants du groupe d'immigration multiple, les différences selon le sexe de la personne n'ont pas été observées. L'insertion dans un premier emploi des représentants de ce groupe se fait dans une période de quelques mois à deux ans. (La période de deux ans est nécessaire pour les personnes qui décident de se requalifier). Généralement, ces immigrants commencent leur parcours professionnel par un emploi qualifié. Dans ce groupe, 50 % des représentants trouvent un premier emploi non déqualifié. En moyenne, une période de temps de 2,7 ans a été nécessaire à ces immigrants pour arriver au niveau d'emploi actuel.

Application de la recherche

Les résultats de cette recherche pourront être applicables de deux façons. Sur un plan pratique, la question de l'influence de l'expérience migratoire sur le processus d'intégration et sur le degré de déqualification peut être intéressante et utile, d'une part, pour les organismes d'aide aux immigrants et d'autre part, pour le gouvernement, car elle peut avoir un effet sur les politiques d'immigration. Notre étude montre l'importance des aptitudes et des connaissances que l'expérience migratoire peut apporter aux immigrants d'une multiple immigration. Elles peuvent faciliter le passage des barrières sur le marché du travail et diminuer le degré de déqualification. Ces résultats peuvent aider à la création ou à la modification des programmes de soutien à

l'adaptation économique, à l'orientation des immigrants et à l'insertion en emploi des immigrants. Cette recherche peut, également, attirer l'attention sur la pratique d'évaluation des diplômes étrangers et sur l'importance de l'accessibilité des programmes d'appoint pour les immigrants.

D'autre part, sur un plan théorique, ce travail peut mettre en lumière les visions adoptées en relations industrielles. Les deux visions qui expliquent le processus d'intégration des immigrants sont :

- La vision d'offre de travail, qui appuie l'idée de l'influence du capital humain des immigrants sur leur intégration. En d'autres mots, les meilleures compétences et les aptitudes personnelles vont servir à leur intégration plus rapide et plus réussie.
- La vision de demande de travail, qui affirme que la réussite de l'intégration dépend de la situation économique sur le marché du travail du pays, autrement dit de la demande de travail.

L'expérience migratoire permet d'améliorer le niveau du capital humain des immigrants, en d'autres mots l'offre de travail. Selon nos résultats, les immigrants d'immigration multiple pour lesquels le capital humain a été modifié durant leur immigration précédente, s'intègrent plus rapidement et de manière plus réussie que les immigrants d'immigration directe. Cela renforce, en effet, la base théorique de la première vision de l'offre de travail. La deuxième vision de demande de travail adoptée dans les relations industrielles semble aussi rationnelle. Néanmoins, l'ampleur de notre recherche n'a pas permis, pour le moment, d'appuyer cette vision théorique.

Les limites de la recherche et des recherches futures

Notre recherche comporte certaines limites. Cette recherche pourrait avoir un échantillon plus large. Il serait intéressant d'interroger un nombre plus élevé d'immigrants des deux groupes. Néanmoins, il faut prendre en considération que la recherche d'immigrants acceptant de consacrer de leur temps personnel pour ce travail n'était pas une tâche simple. Cette difficulté touche surtout les représentants du groupe d'immigration directe. Un échantillon plus large d'immigrants des deux groupes pourrait rendre les résultats plus représentatifs. Il serait très intéressant d'étudier plus profondément le rôle de l'expérience migratoire sur l'intégration des

immigrants et sur le degré de déqualification en fonction des domaines professionnels, car selon le domaine l'insertion en emploi peut être variée.

Ce type d'étude serait intéressant à réaliser dans un mode longitudinal, afin de pouvoir comprendre si les différences entre les représentants d'une immigration directe et les représentants d'une immigration multiple se nivèlent avec le temps.

Les participants à notre recherche ne font pas partie des minorités visibles. Alors, la réalisation d'une étude semblable auprès des immigrants qui appartiennent aux minorités visibles pourrait susciter l'intérêt. Dans ce cas, il serait possible de comparer les résultats.

Il serait intéressant, d'une part, d'étudier la situation de l'intégration professionnelle des immigrants d'autres origines qui possèdent une expérience migratoire de pays économiquement avancés et d'autre part, de comparer des groupes d'immigrants originaires de pays économiquement avancés par rapport à des groupes d'immigrants originaires de pays en voie de développement qui possèdent une expérience migratoire antérieure d'un pays économiquement avancé. Une telle étude permettrait de relever le facteur d'origine nationale et de mieux comprendre son influence sur l'intégration professionnelle des immigrants et sur leur degré de déqualification.

ANNEXE A

Thèmes principaux du guide d'entrevue

PROFIL GÉNÉRAL DE L'IMMIGRANT

Pays d'origine

Pays de transition

Date d'arrivée au Canada

Notion de multiculturalisme au pays d'origine

Notion de multiculturalisme au pays de transition

Raisons d'immigration du pays d'origine

Raisons d'immigration de pays de transition

CHEMINEMENT PROFESSIONNEL ET DÉQUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Domaine de formation

Origine de la formation

Niveau de diplôme

Origine du diplôme

Expérience professionnelle au pays d'origine

Expérience professionnelle au pays de transition

Degré de déqualification professionnelle

RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE DE DIPLÔMES ÉTRANGERS

Démarches entreprises pour la reconnaissance institutionnelle du diplôme étranger

Reconnaissance institutionnelle du diplôme d'ex-URSS

Reconnaissance institutionnelle du diplôme de pays de transition

Formation et stages au Québec

OBSTACLES EN ENTREPRISE

Démarches effectuées pour la reconnaissance du diplôme et de l'expérience professionnelle par l'employeur

Reconnaissance du diplôme et de l'expérience professionnelle d'ex-URSS par l'employeur

Reconnaissance du diplôme et de l'expérience professionnelle du pays de transition par l'employeur

Pratiques de GRH

Connaissance de fonctionnement du marché du travail au Québec

Moyens de recherche d'emploi utilisés

Perception de la discrimination

Niveau des compétences linguistiques

STRATÉGIE FAMILIALE

État civil

Priorité de carrière

Partage de tâches domestiques

Nombre et âge des enfants

Garde des enfants

TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Situation avant le premier emploi au Québec

Nombre d'emplois

Période écoulée avant l'obtention de l'emploi actuel

BIBLIOGRPHIE

Ahamad, B. et coll. 2003. *Indice des possibilités d'emploi des nouveaux immigrants reposant sur la transférabilité des compétences et les obstacles qui entravent l'accès aux professions*. Rapport final, Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Altamirano, P., Gold, J. 2004, Obstacles à l'insertion en emploi des communautés algérienne, marocaine et roumaine. Portrait de la situation. *Agir interculturel*, Longueuil, p.1-39

Aydemir, A. 2003. *Les effets des cycles économiques sur l'assimilation des immigrants sur le marché du travail*, Analytical Studies Research Paper Series, Ottawa, Statistiques Canada

Behtaoui, A., 2008. Informal Recruitment Methods and Disadvantages of Immigrants in the Swedish Labour Market, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34:3, 411 – 430

Beji, K., Pellerin, A., 2010. Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, p. 562-583

Billette, A., 2005. *Les immigrants russophones à Montréal, une ou plusieurs communautés? Étude exploratoire*, mémoire présenté pour l'obtention du grade de Maître ès arts (M.Sc.) en Études urbaines, Montréal, Université du Québec INRS - Urbanisation, Culture et Société.

Birrell, B., McIsaac, E., 2007. L'intégration des immigrés au Canada : tenir compte de la diversité des compétences, *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, OCDE, 2,109 - 155

Blaser, C., 2006. *Intégration linguistique et performance économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal : une approche longitudinale*, Thèse de doctorat déposée au Département de sociologie, Faculté des arts et sciences, Université de Montréal

Blum, A., Gousseff, K., 2009. Nationalité, groupes ethniques, peuples : la représentation des nationalités en Russie, *Anciennes et nouvelles minorités*, p. 49-71

Boulet, M., Boudarbat, B., 2010. Un diplôme postsecondaire canadien - Un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? *Étude IRPP*, 8, www.irpp.org

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, n° 7, www.irpp.org

Boudarbat, B., Boulet, M., 2010. *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, CIRANO, Montréal

Boyd, M., Schellenberg, G. 2007. Réagrement et professions des médecins et ingénieurs immigrants. *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada

Bourhis, R.Y., Montreuil, A., Helly, D. 2005. *Portrait de la discrimination au Québec: Enquête sur la diversité ethnique au Canada*, Montréal, Chaire Concordia-Université du Québec à Montréal en études ethniques.

Buzdugan, R., Halli, S. 2009. Labor Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience *International Migration Review* 43 2 366–386

Castellotti, V., 2001. Pour une perspective plurilingue sur l'apprentissage et l'enseignement de langues, *D'une langue aux d'autres : pratiques et représentations*, Publications de l'Université de Rouen, p. 9-37

CDPDJ (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse). 2010. *Enquête de la propre initiative de la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, Dossier : MLT-018303, <http://www.cdpedj.gc.ca/rch/Pages/default.aspx>

Cenoz, J., 1997. L'acquisition de la troisième langue : bilinguisme et plurilinguisme au pays basque, *Appropriation des langues en situation de contact*, 10, 159 – 175

Chanoux, P., 2003. La reconnaissance des acquis des compétences des personnes immigrantes, *Vivre ensemble*, vol. 11, no 38, p. 24 - 27

Chérifi, R., 2007. *Accès à un emploi correspondant aux attentes : le cas des nouveaux immigrants du Québec*, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maîtrise en Relations industrielles, Université de Montréal

Chicha-Pontbriand, M.-T.1989. *Discrimination systémique – Fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc.

Chicha, M.-T. 2009. *Le Mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Rapport de recherche pour la Fondation canadienne des relations raciales.

Chicha M-T., 2002, La gestion de la diversité : l'étroite interdépendance de l'équité et de l'efficacité, *Effectif*, vol.5, no 1, p.18-27

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. www.irpp.org

Chicha, M.-T., Charest. E. 2009. « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable ». *Gestion*, vol. 34, no 3, p. 66-73.

Chu, C., Nikonorova, E., Pyper, J., 2005, « Définition du Multiculturalisme » Report final, *IFLA*, Library Services to Multicultural Populations Section : www.ifla.org/VII/s32/index.htm

Chui, T., Tran, K., Maheux, H., 2007. *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger*, Recensement de 2006, Division de la statistique sociale et autochtone, Ottawa, Statistique Canada.

Cobb-Clark, D., Connolly, MD., Worswick, C. 2005. Post-migration investments in education and job search: a family perspective. *Journal of Population Economics* 18:4, p.663-690

Cousineau, J-M. Boudarbat, B. 2009. *La situation économique des immigrants au Québec*, Département des relations industrielles, Université Laval, *RI/IR*, vol. 64, n° 2, p. 230-249

Drucker-Godard, C., Ehlinger, S., Grenier, C., 2003. « Validité et fiabilité de la recherche », dans *Thietart, R.A. et coll., Méthodes de recherche en management*, Dunod, p.257-287

Dumont, J-C., Isoppo., M. 2005. *Participation des femmes immigrées sur le marché : un double handicap en dépit des progrès*. OCDE. Seminar of Migrant Women and Labour Market: Diversity and Challenges, Bruxelles.

Eid, P., Azzaria, M., Quérat, M. 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « Testing » mené dans le Grand Montréal*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cat. 2.120-1.31

Esses, V.M, Dietz,J., Bhardwaj, A. 2006. The role of prejudice in the discounting of Immigrant Skills. Dans Mahalingam, R. ed. *Cultural Psychology of Immigrants*. Laurence Erlbaum Associates, Inc. New Jersey, p.113-130.

Fang, T., Zikic, J., 2009. Career success of immigrant professionals: stock and flow of their career capital, *International Journal of Manpower*, Vol. 30, no. 5, p. 472-488

Ferrer, A., Riddell, C.W. 2008. Education, credentials, and immigrant earnings, *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*. Vol. 41, no. 1, 186-216.

Fine, C.R., Schupp, R.W. 2002. Liability exposure trends in recruitment: An assessment and analysis of retail employment applications, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 14, n° 4, p. 135-143

Froy F., 2007. De l'immigration à l'intégration : comparaison entre les pratiques locales, *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, OCDE, p. 33 - 106

Galarneau, D., Morissette, R., 2004. Les immigrants sont-ils perdants? *Perspective Statistique Canada*, catalogue no 75-001, p. 5 – 17

Galarneau, D., Morissette, R. 2008. Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. L'emploi et le revenu en perspective. *Perspective Statistique Canada*, catalogue no 75-001, p. 5-19

Gavard-Perret, M-L. et coll. 2009. *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, Pearson Éducation, France.

Gauthier, B. 2009. *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, 5^e édition, Québec, Presses de l'Université de Québec

Gilmore, J. 2008. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, catalogue no. 71-606-X p. 6 - 43

Gilmore, J. 2008. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, catalogue no. 71-606-X p. 6 - 31

Gilmore, J. 2009. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, catalogue no 71-606-X, no 5, p. 6 - 39

Gilmore, J., Le Petit, C. 2008. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires*, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, Ottawa, catalogue no 71-606-X, p.5-34

Girard, M., Smith, M., Renaud, J. 2008. Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration, *Canadian Journal of sociology/Cahier canadiens de sociologie*, 33 (4), p. 791-814

Godin, J-F, 2004. *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*, Direction de la population et de la recherche, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Godin, J-F, 2005. *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophie Doctor (Ph.D.) en sciences humaines appliquées Université de Montréal.

Godin, J-F, 2008. Immigrant Economic Integration: A Prospective Analysis over Ten Years of Settlement, *International Migration* Vol. 46 no 2, p.135-165

Grant, P., Nadin, S., 2007, The Credentialing Problems of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: a Social Psychological Perspective, *Journal of International Migration and Integration*, 8, p. 141-162

Grignon, L., Lamba, H. 2004. Progrès et défis en matière de reconnaissance des titres étrangers, Rapport de la Conversation, *Série de conversations Metropolis*, Vol. 14, p.3 – 13

Hachimi Alaoui, M. 2006. « Carrière brisée », « carrière de l'immigrant ». le cas des algériens installés à Montréal. *Diversité urbaine*, 6, 1, printemps

Heisz, A., 2006. *Le Canada et ses villes mondiales : Conditions socio-économiques à Montréal, Toronto et Vancouver. Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de recensement*, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, p. 5 – 33

Kozlov, B., Sadovnichy, V. 2006. *La fédération de Russie, Rapport de l'UNESCO sur la science*, ISBN 92-3-203967-2-© UNESCO

Kumen, R., 1997. Psych selection, *The Journal of Business Strategy*, vol. 18, n° 2, pp. 22-27.

Lewin-Epstein, N. et coll., 2003. Institutional Structure and Immigrant Integration: A Comparative Study of Immigrants' Labor Market Attainment in Canada and Israel, Center for Migration Studies of New York, *IMR* Vol. 37 no 2, p. 389 – 420

Lenoir-Achdjian, A. et al. 2009. *Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec*. Institut de recherches en politiques publiques. Montréal

Lyons, W. 2006. Ability testing: Avoiding the pitfalls and reaping the rewards, *The British Journal of Administrative Management*, juin-juillet, p. 23-25

Ménard, P-O., Fadel, A-M. 2009. *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008. Volet.1 : Portrait général*, Immigration et communautés culturelles Québec, p. 3 - 21

Ministère d'Immigration et des Communautés Culturelles, 2009. Tableaux sur l'immigration permanente au Québec, 2004-2008, Québec.

Nedelcu, M., 2005. Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto, *Revue européenne des migrations internationales*, Vol. 21 no1, p. 77-106

Oreopoulos, P., 2009. Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with six thousand resumes. *NBER Working Paper* No. 15036, p. 2-47

Ostrovsky, Y., 2008. *Inégalité et instabilité des gains chez les immigrants du Canada*, Statistique Canada, catalogue no 11F0019M, 309, p. 5 – 50

Palameta, B. 2004. *Le faible revenu chez les immigrants et les minorités visibles*. Statistique Canada, catalogue no 75-001-XIF, p. 12 - 18

Piché, V., Renaud J., Gingras, L. 2002. L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale. *Population*, Vol. 57, no 1, p. 63 - 89

Picot, G., 2008. *Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada*, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, N° 11F0019M no 319, p. 5 - 39

Picot, G., Sweetman, A. 2005. *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, p. 5 – 26

Potvin, M., 2004. « Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche », *Racisme et discriminations : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Presses de l'Université Laval, pp.1-18

Preston, V., et coll., 2010. Do country of birth and level of educational attainment affect the labour market outcomes of immigrants? *TIEDI*, Analytical report 13, pp.1-14

Reitz, J.G et coll., 2007. Race, religion and social integration of new immigrant minorities in Canada, *International Migration Review*, p. 233 - 277

Renaud, J. Piché, V., Godin, J-F. 2003. L'origine nationale et insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, vol. 35, n° 1, p. 165-184

Renaud, J., Martin, L. 2006. *Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés*. Communication présentée au 74^{ème} congrès de l'ACFAS. Montréal. 16 mai.

Renaud, J., Cayn, T. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)

Rojas-Viger, C. 2006. Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Diversité Urbaine*, 6 , 1, p. 25-43.

Saint-Grégoire, G, 2009. Le Multiculturalisme en Russie : Une Réalité Objective ou un Mythe Politique ? *Journal of International Politics and Economics*, p.75-85

Salaff, JW , Greve, A. 2003. Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese migrants in Canada. *International Journal of population geography*. 9, p. 444-456.

Salaff JW, Greve, A. 2004. Can Women's Social Networks Migrate? *Women's Studies International Forum* 27 2, pp. 149-162

Schellenberg, G, 2004. *Les immigrants dans les régions métropolitaines de recensement au Canada. Tendances et conditions dans les régions métropolitaines de Recensement*. Statistique Canada. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, catalogue no 89-613-MIF, 003, p. 9 – 79

Scroggins, W.A., Thomas, S.L., Morris, J.A. 2008. Psychological testing in personnel selection. Part II: The Refinement of methods and standards in employee selection, *Public Personnel Management*, vol. 37, no 2, p. 185-198.

Slaoui, H., 2008. *Les travailleurs immigrants sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Rapport de recherche soumis en vue de l'obtention du grade M.Sc. en sciences économiques Université de Montréal

Stewart, L.D., Perlow, R. 2001. Applicant race, job status, and racial attitude as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology*, vol. 16, n° 2, pp. 259-275.

Suto, M., 2009. Compromised careers: The occupational transition of immigration and resettlement, *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, Vol. 32, no 4, p. 417 - 429

Sweetman, A., 2004. *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*, Statistiques Canada, catalogue no 11F0019MIF. Direction des études analytiques: documents de recherche », no 234,

Tinguy, A. 1998. Russie : dix ans de migrations, reflet d'un monde en transition, *Politique étrangère*, Vol.63, no 4, p. 795-806

Wald, S., Fang T. 2008. Overeducated immigrants in the Canadian labour market: evidence from the workplace and employee survey, *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. XXXIV, no.4, p. 457 - 478

Zietsma, D. 2010. Immigrants exerçant des professions réglementées, *Perspective Statistique Canada*, catalogue no 75-001-X, p.15- 31

Zikic, J. et coll., 2010. How does immigration class affect immigrants' experiences with credential recognition, *TIEDI*, Analytical report no 10