

UNIVERSITÉ D'OTTAWA

**(École de développement international et mondialisation et l'Institut
d'études des femmes)**

**DISCRIMINATION RACIALE AU SEIN DES FEMMES IMMIGRANTES SUR LE
MARCHÉ DU TRAVAIL : LE CAS DES MINORITÉS VISIBLES ET DES
MINORITÉS NON-VISIBLES DE MONTRÉAL**

Mémoire déposée à la Faculté d'études supérieures et postdoctorales

**En vue de l'obtention de la maîtrise en Mondialisation et développement
international, spécialisation en Études des femmes**

Directrice : Professeure Ann Denis

© Ginette Imboua, Ottawa, Canada, 2012

REMERCIEMENTS

Si ce mémoire a pu être réalisé, c'est grâce à la contribution de plusieurs personnes que je tiens à remercier du fond du cœur.

J'aimerais remercier tout d'abord professeure Ann Denis qui a accepté de me guider tout au long de ce mémoire. Son soutien et ses suggestions constructives m'ont permis de mener à terme ce projet. Je saurais oublier sa patience et la disponibilité dont elle a fait preuve à mon égard. Sans son appui, ce travail n'aurait pas pu voir le jour.

Je remercie également professeur Philippe Couton d'avoir accepté d'être le second lecteur de ce mémoire. Ses commentaires positifs et son implication m'ont permis de m'éclairer dans mes moments de confusion.

Je ne peux omettre de remercier ma sœur Armelle Imboua qui a toujours été une référence professionnelle et personnelle par excellence pour moi. Son soutien moral et financier m'a permis de mener cette recherche dans de bonne condition.

Je remercie ma famille et mes ami(e)s qui m'ont soutenu et encouragé et qui m'ont aidé d'une manière ou d'une autre à aller jusqu'au bout de mon travail.

RÉSUMÉ

Ce travail se veut une étude exploratoire visant à faire des liens entre la race, le lieu de naissance et le niveau d'éducation, afin d'analyser les inégalités qui affectent l'accès à l'emploi des femmes immigrantes, mais plus particulièrement celles issues de minorités visibles. Ce sujet de mémoire puise son importance sur les diverses causes de la discrimination systémique avec un intérêt particulier sur le volet raciale non négligeable qui met l'accent sur le lieu de naissance ainsi que la couleur de la peau comme facteur possiblement déterminant sur le marché du travail à Montréal.

À l'aide du recensement de 2006, nous voulons vérifier l'hypothèse selon laquelle, les immigrantes issues de minorités visibles ont un certain désavantage à accéder au marché de l'emploi et à avoir des occupations en haut de l'échelle par rapport aux immigrantes blanches.

Notre travail vise à savoir si les immigrantes ont un désavantage par rapport aux femmes nées au Canada mais surtout à savoir si les immigrantes issues de minorités visibles ont un désavantage sur le marché du travail. Ce désavantage serait dû au fait qu'elles ne soient pas nées au Canada d'une part et d'autre part qu'elles ne soient pas blanches.

Table des matières

REMERCIEMENTS	i
RÉSUMÉ	ii
Table des matières	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	v
LISTE DES FIGURES.....	vi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I: CADRE THÉORIQUE ET PROBLÉMATIQUE	7
1.1 Le capital humain.....	7
1.2 Rapports sociaux de sexe	9
1.3 L'intersectionnalité : le lien entre le genre et la race	10
1.4 La problématique de l'inégalité des femmes immigrantes sur le marché du travail à Montréal	16
CHAPITRE II : ASPECTS CHOISIS DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC.....	21
2.1 L'immigration au Québec.....	21
2.2 Contexte historico-politique de la situation des femmes immigrantes sur marché du travail.....	26
2.3 Immigrantes et enfants	28
2.4 Intégration en emploi.....	30
CHAPITRE III : METHODOLOGIE	34
3.1 Source des données	34
3.2 Les variables	37
3.3 Hypothèses	41
CHAPITRE IV : RESULTATS DES ANALYSES STATISTIQUES.....	43
4.1 Population féminine montréalaise âgée de 20-44 ans en 2006 : comparaison selon le lieu de naissance	43

4.2 Population immigrante montréalaise âgée de 20-44 ans, arrivée entre 1996 et 2000: comparaison entre les blanches et les minorités visibles	49
CHAPITRE V : SYNTHÈSE ET CONCLUSION GÉNÉRALE.....	63
BIBLIOGRAPHIE	67

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Importance de la population immigrée dans la population totale selon le sexe, régions métropolitaines de recensement du Québec, 2006.....	23
Tableau 1.2 Immigrant(e)s admis au Québec selon le groupe d'âge et le sexe, 2006-2010.....	24
Tableau 4.1. Niveau d'éducation des femmes montréalaises âgées de 20-44 ans selon leur lieu de naissance.....	44
Tableau 4.2. Statut d'emploi des femmes montréalaises âgées de 20-44 ans selon leur lieu de naissance.....	45
Tableau 4.3 Catégorie d'occupation des femmes montréalaises âgées 20-44 ans selon leur lieu de naissance.....	46
Tableau 4.4 Répartition des femmes montréalaises nées au Canada ou immigrantes, Selon leur niveau d'éducation et selon leur profession.....	48
Tableau 4.5 Répartition des immigrantes selon le statut d'emploi et le niveau de diplôme.....	50
Tableau 4.6 Répartition des minorités visibles et blanches selon leur statut d'emploi...	51
Tableau 4.7 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches, selon le niveau de diplôme profession.....	52
Tableau 4.8 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches selon leur statut d'emploi et leur diplôme.....	54
Tableau 4.9 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches selon leur occupation.....	55
Tableau 4.10 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches selon leur niveau d'éducation et leur profession.....	57
Tableau 4.11 Pourcentage d'immigrantes récentes issues de minorités visibles et blanches ayant un ou des enfants dans 3 tranches d'âge.....	59
Tableau 4.12 Statut sur le marché du travail des immigrantes récentes issues de minorités visibles et blanches selon la tranche d'âge des enfants présents.....	60

LISTE DES FIGURES

Figure 1.1 Femmes immigrées, 15 ans et plus, selon la période d'immigration et le continent de naissance, Québec, 2006.....	25
---	----

INTRODUCTION

Mon sujet de recherche porte sur l'emploi au sein de la population des femmes immigrantes à Montréal. À l'échelle canadienne, les femmes sont défavorisées sur le marché du travail. De plus, plusieurs études (Piché 2002, Chicha 2009, Pierre 2005) ont montré que l'insertion professionnelle des femmes immigrantes est plus difficile que celle des non-immigrantes. Elles sont victimes de discrimination systémique (Chicha, 2009, Bélanger et Bastien, 2010). Ce mémoire s'ajoute aux études/recherches faites sur la discrimination systémique avec un intérêt particulier sur le volet racisme envers les immigrantes, notamment les minorités visibles, sur le marché du travail au Canada. « [La discrimination systémique]¹ repose sur l'interaction dynamique entre des décisions et des attitudes teintées de préjugés, ainsi que sur des modèles organisationnels et des pratiques institutionnelles qui ont des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les groupes protégés par la Charte », dont les minorités ethniques et racisées (Eid et al, 2011 : 14). Dans ce cadre, la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi peut se présenter sous deux formes : d'un côté, les femmes immigrantes se retrouvent dans des emplois au bas de l'échelle, d'un autre côté, elles occupent des emplois pour lesquels elles ont un niveau de diplomation plus élevé. Les femmes instruites sont souvent en situation de sous-emploi car elles ont des emplois qui exigent un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elles détiennent.

¹ Pour plus d'information sur le concept voir Chicha-Pointbriand, 1989

Dans le cadre de ce mémoire, nous allons nous pencher sur la discrimination systémique qui peut potentiellement exister lorsque nous comparons les immigrantes issues de minorités visibles et celles issues de minorités non-visibles (blanches). Le concept de minorité visible que nous utilisons est le même que celui utilisé dans le recensement de Statistique Canada 2006. Selon le recensement, « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche »² font partie des minorités visibles. Il faut noter que l'expression « minorités visibles » utilisée fréquemment au Canada a été sujette à controverse. Par exemple, cette expression a été qualifiée de raciste par les Nations-Unis, qui affirme que la définition même de l'expression peut accroître la discrimination (Kinsella, 2007).

La référence à la «race» et à des considérations relatives à la race ressortent clairement de ces définitions et est susceptible d'avoir un impact négatif, en encourageant une «identité désignée» chez différentes catégories de Québécois et Québécoises. Or, même si ces catégories sont utilisées par le Recensement ou même si elles sont nécessaires à l'application de la Loi sur l'équité en emploi, compte tenu de l'objectif de redressement des inégalités et des discriminations, leur usage pourrait être réservé à l'administration. Selon Labelle, Fiel et Icart (2007 : 8-9) par exemple, il serait souhaitable que le discours public s'en dissocie étant donné l'impact de la catégorisation sur le sentiment d'appartenance des personnes et des groupes concernés. Elles proposent donc

² Note conceptuelle du recensement 2006 de Statistique Canada. Puisque nous utilisons ces statistiques, nous allons également utiliser le nom que Statistiques Canada leur attribue.

d'avoir recours à des expressions telles que: «groupes racisés», «personnes d'origine non-européenne» (catégorisation utilisée par les villes de Toronto et de Stockholm, à titre d'exemple). Nous garderons l'expression « minorités visibles » dans le cadre de ce travail car c'est l'expression que nous retrouvons dans le recensement 2006 que nous utilisons.

L'intérêt pour cette dichotomie (blanche/minorité visible), vient du fait que nous pensons qu'il serait important de souligner qu'au sein même des femmes immigrantes, il est possible qu'il existe des inégalités sur le marché de l'emploi lorsque nous nous intéressons à la relation entre les femmes immigrantes et le type d'emploi acquis. Nous chercherons à savoir s'il existe des différences ou s'il y a des caractéristiques liées à la race/ethnie y compris la couleur de la peau qui peuvent expliquer les différences dans leur répartition sur le marché du travail entre ces deux groupes³. Cependant, nous sommes conscients qu'ils demeurent des facteurs autres tels l'éducation ou la présence d'enfants au sein de la famille, qui peuvent expliquer ces différences.

Nous allons commencer ce travail en parlant du cadre théorique que nous utilisons pour aborder notre sujet. Nous passerons en revue dans notre cadre théorique, la théorie du capital humain. Nous nous servirons aussi des concepts de rapport sociaux de sexe, de patriarcat, ainsi que l'approche intersectionnelle et antiraciste afin de rendre compte des inégalités existant entre les deux sexes

³ Chaque groupe étant eux-mêmes hétérogènes

mais aussi celles affectant plus précisément les femmes noirs dans l'emploi. Ensuite nous ferons un examen de la littérature sur la place des femmes immigrantes sur le marché du travail au Canada, au Québec et plus précisément à Montréal, le site de notre analyse. Nous allons dresser un portrait socioéconomique qui compare les femmes immigrantes à celles nées au Canada, ainsi que les femmes issues de minorités visibles et les immigrantes blanches (les deux étant hétérogènes). Ensuite, nous expliquerons la méthodologie que nous allons utiliser, pour présenter et commenter par la suite les résultats de nos analyses.

Ce mémoire comporte cinq chapitres. Le premier chapitre aborde la théorie du capital humain, ainsi que la théorie de la déqualification (le manque de reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenues ailleurs) présentée d'une certaine façon par Piché (2002) et Chicha (2009) dans le but de situer le niveau de compétences (diplôme) des femmes immigrantes. Pour expliquer la discrimination raciale sur le marché du travail, l'approche intersectionnelle qui relie le genre, la race et l'ethnicité sera abordée, ainsi que la théorie sur les rapports de sexe de Guillaumin. Ensuite nous présentons notre problématique lié à l'inégalité des immigrées sur le marché du travail.

Le chapitre deux présente un portrait socioéconomique et culturel des femmes immigrantes récentes (minorités visibles ou non) en comparaison avec les femmes non immigrantes au Québec et à Montréal. Dans le cadre de ce travail, nous allons étudier plus précisément la région métropolitaine de Montréal. Cette section passe en revue un certain nombre d'écrits sur le thème des

femmes immigrantes et le marché du travail au Québec et à Montréal, nous permettant ainsi de mettre en contexte notre travail et dégager une problématique et des hypothèses de travail. De plus dans ce chapitre, nous allons définir le terme « minorité visible » afin de mieux comprendre ce que cela implique. Aux vues de la description statistique, de la littérature et de notre encadrement théorique, nous trouvons qu'il est important de se pencher sur l'intégration professionnelle des femmes issues des minorités visibles afin de prendre conscience des difficultés spécifiques auxquelles elles font face.

Au chapitre trois, nous allons présenter notre méthodologie c'est-à-dire, le choix de notre population cible, de nos variables et de notre stratégie d'analyse. Nous utilisons une approche quantitative en utilisant le recensement de 2006 de Statistique Canada. Cette méthode nous permet de choisir les variables qui nous intéressent et de pouvoir nous même créer des tableaux croisés pour notre analyse. Ensuite, nous présenterons nos hypothèses à la fin du chapitre trois, avant de passer aux résultats.

Le chapitre quatre présente nos résultats ainsi que notre interprétation de ces résultats statistiques. Nous présentons dans un premier temps nos résultats comparant les femmes montréalaises nées au Canada et les femmes immigrantes. Dans un deuxième temps, nous nous intéressons plus particulièrement aux inégalités pouvant exister au sein même des immigrantes, en présentant des résultats comparant les femmes immigrantes blanches et celles issues de minorités visibles. Cette analyse nous permet de tester s'il existe

des inégalités sur le marché de l'emploi et d'examiner que peuvent en être les sources.

Le chapitre cinq nous permet de conclure ce travail avec une synthèse des chapitres, tirer une conclusion suite à l'analyse et aux hypothèses que nous avons, ainsi que d'avoir une perspective pour l'avenir. Notre analyse montre en effet que la race a en effet un impact sur l'accès à l'emploi et qu'aussi d'autres facteurs tels la présence de jeunes enfants désavantage le groupe de femmes issues de minorités visibles.

CHAPITRE I: CADRE THÉORIQUE ET PROBLÉMATIQUE

1.1 Le capital humain

Nous pouvons définir le capital humain comme étant l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique (OCDE, 2001). Le capital humain est aussi l'investissement d'une personne au travers de son éducation, au travers de formation dans le but de gagner un revenu lui permettant d'accroître son style de vie (Woodhall (1997 : 220). D'autres définitions mettent plus l'accent sur des qualifications et habiletés d'employabilité de l'individu sur le marché du travail. À titre d'exemple, Caspi et al (1998 : 427), définissent le capital humain comme suit « Human capital refers to the resources, qualifications, skills and knoweldge that are available to and acquired by individuals to maximize their own employability ». Cette définition nous intéresse particulièrement pour notre travail parce qu'elle fait référence à l'employabilité, c'est-à-dire la capacité de se trouver un emploi sur le marché du travail. Selon les économistes, théoriciens du capital humain, il existe une relation positive entre le niveau d'instruction, de compétences et le revenu donc aussi entre le niveau d'instruction, de compétences et le niveau d'emploi. Un investissement dans éducation permet d'accroître la productivité qui à son tour entraîne un accroissement de revenu d'emploi (Cohn et Geske (1990).

Dans le cadre de ce travail, nous nous intéressons à savoir si cette enchaînement (notamment la relation instruction-emploi) est le même pour les femmes nées au Canada et hors du Canada ou encore s'il est le même pour les immigrantes blanches et celles issues de minorités visibles. En effet, d'autres théories pourraient se substituer à la théorie du capital humain pour expliquer un écart entre le niveau d'instruction et l'emploi. La théorie du filtre est proposée par Carnoy et Carter (1975) et par Spence (1974). Cette théorie affirme que l'employeur ne se base pas uniquement sur l'instruction ou le niveau de diplomation du demandeur d'emploi mais sur d'autres critères tels sexe, ethnie, origine socioéconomique, l'expérience de travail, l'université ou l'école fréquentée, etc. Ces critères peuvent réduire les possibilités de certaines personnes d'accès à certains postes. La théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1977) quant à elle affirme que même si l'éducation est important pour l'employeur, ce qui l'intéresse c'est l'aptitude à être formé et son adaptabilité à l'emploi qu'il occupera.

An equal group of laborers (with respect to potential training costs) might be distributed across relatively unequal distribution of job opportunities. After receiving the resultant on-the-job training, the initially equal workers would have unequal productivities since they would now have unequal skills. As a result, the distribution of incomes is determined by the distribution of the job opportunities and not by the distribution of the labor queue, which only determines the order of access and the distribution of access to job opportunities (Thurow, 1977: 330).

1.2 Rapports sociaux de sexe

Guillaumin (une féministe matérialiste) est très souvent citée par différent(e)s auteur(e)s, Juteau (2008), pour sa théorisation sur le concept de rapports sociaux de sexe. Selon Guillaumin, « c'est par l'assignation de certaines personnes au travail gratuit d'entretien des êtres humains que se construisent les classes de sexe (homme et femme) » (Juteau, 2008 : 35). Ce concept réfère aux différentes relations sociales qui traitent les hommes et les femmes de façon « asymétrique » (Gardey et Löwey, 2000 :20 cité par Sibomana, 2006 :23), dans le sens qu'ils s'opposent l'un étant supérieur à l'autre. Il s'agit d'un construit social suite à une différence imposé aux femmes. Cependant, selon Juteau (2008), la domination «de la classe homme » n'est pas similaire selon qu'elle se fait sur « la classe femme » majoritaire ou «la classe femme » minoritaire. Pour elle, la domination sur le groupe « femme minoritaire » est pire. Par conséquent, le rapport des immigrantes par exemple à l'économie, au politique (etc) est différent de celui des ethniques majoritaires (Juteau, 2008 :36-37). Les rapports sociaux de sexe se font en infériorisant les femmes à l'égard des hommes et en les traitant de la même manière que le rapport parents/enfants, aîné/cadet, rendant les femmes dépendantes des hommes (Mongin et al, 2001; Remy, 1990 cité dans Sibomana, 2006:24). Ce rapport asymétrique peut de la même façon être noté avec l'ethnie, lorsque les relations sociales traitent les femmes natives et les immigrantes, ou de façon différente entre les immigrantes blanches et celles issues de minorités visibles.

1.3 L'intersectionnalité : le lien entre le genre et la race

Il existe des débats au sein des féministes concernant les relations de pouvoir entre les femmes ainsi que la place des femmes noires dans le mouvement féministe. Ainsi dans le mouvement féministe, les féministes noires se démarquent en mettant l'accent sur des défis qui leur sont propres. Certaines féministes estiment que l'on peut retrouver entre les femmes, les mêmes caractéristiques de domination que les hommes utilisent (Lorde, 1984). En tant que féministe noire, elle analyse l'oppression des femmes par les femmes, notamment la domination des femmes blanches sur les femmes non-blanches (Razack, 1998). Ces deux auteures mettent l'accent sur la relation de pouvoir existant entre les femmes de race blanche et les femmes de couleur, les premières ayant plus d'avantage ou de facilité que les secondes, notamment sur le marché du travail. Mis à part Razack, pendant les années 1980 et 1990, des sociologues canadiennes telles que Juteau (1981) ont fait des recherches au sujet des inégalités de pouvoir parmi les femmes.

Le genre et la race sont interdépendants. Browne et Misra (2003:488) soulignent que le genre et la race vont de pair, en disant, « race is “gendered” and gender is “racialized,” so that race and gender fuse to create unique experiences and opportunities for all groups—not just women of color». Même si elles s'intéressent principalement au marché du travail aux États-Unis, selon Browne et Misra (2003), les éléments comme le niveau d'éducation, l'expérience et les compétences (capital humain) n'expliquent pas totalement les inégalités

auxquelles les femmes immigrantes font face. Des facteurs tels le genre et la race ont des influences sous certaines conditions. Elles rapportent que selon les théories féministes multiraciales ⁴, la race et le genre sont socialement construits et influencent les identités individuelles tout en produisant et en maintenant une certaine hiérarchie sociale (Browne et Misra, 2003 :489). Ce lien permet de voir comment un groupe de femmes peut avoir les avantages et désavantages relativement à un autre dans la société.

Selon Li, les femmes immigrantes retirent moins en terme de revenu de leur éducation que les femmes natives au Canada (Li : 2000 : 292). L'écart entre les deux groupes peut se traduire également par un écart entre le niveau d'éducation et la reconnaissance, le prestige reçu dans son emploi. Selon l'étude de Li (2000 : 305), nous pouvons voir que l'accès à l'emploi et le revenu sont très reliés à la race/ethnie tout autant qu'au genre, produisant des effets complexes pour les immigrantes. Il affirme en citant Boyd (1984) que les immigrantes sont victimes d'un double statut négatif en tant que femmes et en plus en tant qu'immigrante l'éducation reçue hors du Canada n'est souvent pas reconnue (Li, 2000 : 291) ou du moins elle est moins valorisée qu'une formation reçue au Canada. Selon un rapport du Toronto Immigrant Employment Data initiative (Preston et al, 2011 :1), "Visible minority immigrants are more likely to experience disrupted labour market experiences than white immigrants in the first 4 years in

⁴ La théorie féministe multiraciale se définit comme suit (Brown et Misra, 2003 :488) : « Multiracial feminist theory is largely interdisciplinary and draws on a range of disciplines, from literary criticism to political science. In our review, we primarily focus on sociological contributions to multiracial feminist theory».

Canada”, et parmi les immigrants les femmes sont le plus désavantagées. Ainsi, les femmes sont systématiquement plus au bas de l'échelle professionnelle que les hommes. Et parmi les femmes, celles de couleur sont encore plus bas dans l'échelle.

Au Québec, selon le feuillet de l'Institut canadien de recherche sur les femmes⁵, *Vivre le racisme au féminin*, cité par Pierre (2005 : 86) :

Beaucoup d'employeurs jugent les femmes immigrées d'après la couleur de leur peau et entretiennent des préjugés sur leurs habitudes de travail, sur leurs aptitudes à occuper certains emplois et sur leurs capacités d'intégration. Leurs compétences sont souvent remises en question par certains employeurs et collègues de travail, et ce, même lorsqu'elles occupent un poste pour lequel elles sont surqualifiées.

Ce feuillet est éclairant car il indique par la même occasion un défi particulier auquel les femmes immigrantes issues de minorités visibles doivent faire face, et que les femmes immigrantes blanches ne vivent pas sur le marché du travail.

L'intersectionnalité renvoie à l'entrecroisement de catégories différenciées telles, sexe, genre, nation, race, classe (Juteau, 2008 :33). Dans notre recherche nous nous intéressons au lien entre genre et race sur le marché du travail montréalais. Cette approche affirme qu'il existe des différences ethnique/raciale, de classe, d'orientation sexuelle parmi les femmes et que les féministes doivent prendre en compte la spécificité de divers groupes de femmes. Dans cette approche, on essaie d'intégrer la variable « genre » aux analyses sur la classe et

⁵ Pour plus d'information, consulter : Institut Canadien de Recherche sur les Femmes (2002). *Femmes et pauvreté: vivre le racisme au féminin*. En ligne [http :www.criaw-icref.ca/indexFrame_f.htm](http://www.criaw-icref.ca/indexFrame_f.htm)

l'ethnie/race, ainsi que intégrer l'ethnie/race aux analyses sur la subordination de la femme (Denis, 2008 : 679). Corbeil et Marchand (2007 :5) mentionne l'utilisation du concept de « matrice des oppressions » et Patricia H. Collins (1990) discute des « systèmes d'oppression entrecroisés », pour désigner les effets multiples et imbriqués du racisme, du sexisme et du « classisme », auxquels elle greffe d'autres facteurs de discrimination tels que l'hétérosexisme, ou l'âge. Mais l'expression d' « intersectionnalité » a été pour la première fois utilisé par Kimberlé Crenshaw en 1991 (Corbeil et Marchand, 2007 :1). Elle utilise cette notion pour « dénoncer l'exclusion des femmes de couleur dans les dispositifs de la lutte contre la violence faite aux femmes, [et] elle montre comment les stratégies féministes et anti-racistes occultent toutes les deux la spécificité des femmes de couleur » (Juteau 2008 : 33). Toujours selon Juteau (2008), les oppressions ne sont pas cumulatives, elles s'entrecroisent. Ainsi, on comprend mieux l'approche de Crenshaw qui souligne que « même si les femmes blanches et les femmes racisées subissent les contrecoups du patriarcat, les premières ont des privilèges que les secondes n'ont pas en raison du racisme et de ses effets subséquents : statut socio-économique précaire, ghettoïsation, isolement, dévaluation professionnelle, etc. » (Corbeil et Marchand, 2007 : 5). Cela soulève un questionnement sur la dynamique de pouvoir entre les femmes dans l'approche féministe. Cette approche intersectionnelle est importante lorsque l'on parle de minorité ethnique car elle permet « d'offrir aux femmes marginalisées et ethnicisées un espace où leurs trajectoires et leurs réalités particulières seront prises en compte » (Corbeil et

Marchand, 2007 : 7). L'intersectionnalité a été utilisée entre autre par les féministes noires américaines et elle a aussi été répandue en Angleterre, et dans le Canada anglais dès les années 1980. Toutefois, il est important de souligner que toutes les femmes de couleur ne sont pas opprimées de la même façon.

Mon cadre théorique se base aussi sur une approche féministe anti-raciste. La littérature féministe représentait dans les années 60-70 le discours de femmes blanches de classe moyenne, ne reflétant pas en général les problèmes prioritaires des autres groupes de femmes, notamment les femmes de couleur. Parce que les notions de race, classe et genre n'étaient généralement pas incluses, les femmes de couleur ont été marginalisées dans le discours féministe. Ce point a été relevé et dénoncé par plusieurs mouvements de femmes du « tiers-monde », des féministes noires et autres féministes (hooks, 1981; Mohanty, 2003; Anthias et Yuval-Davis, 1993). « Black women are not only oppressed by men and institutionalized forms of sexism in the state but also by Whites (both men and women) and by institutionalized racism. » (Anthias et Yuval-Davis, 1993 :72). Selon Razack (1998) le regard porté à l' « autre » est formé de préjugés racistes, rendant la femme non-blanche inférieur à celle qui est blanche.

L'antiracisme est « a critical discourse of race and racism in society and the continuing racialising of social groups for differential and unequal treatment. » (Luther, Whitmore et Moreau, 2003:16). Cette définition de l'antiracisme s'applique à la fois aux hommes et aux femmes. Mais connaissant les relations inégalitaires entre homme/femme quelque soit la race, cela ramène la femme de couleur (non blanche) à une situation de subordination vis-à-vis des hommes en général, mais aussi, vis-à-vis des femmes blanches. Le féminisme anti-raciste connecte la race, le genre, la classe et le colonialisme dans son analyse de l'oppression (Luther, Whitmore et Moreau, 2003:16). Cette approche souligne l'ethnocentrisme du discours féministe énoncé par les femmes blanches et met l'accent sur les divisions, et les différents types d'oppression et d'inégalité qui existent entre les femmes. Toutefois, les théoricien(ne)s du capital humain affirment que sur le marché du travail, l'employeur cherche avant tout à engager et promouvoir la personne la plus productive pour générer le plus de profit. D'un autre côté, les théories anti-raciste de discrimination argumentent la présence de perceptions, de biais et d'intérêt basés sur la race et le genre se traduisent en inégalités sur le marché du travail (Browne et Misra, 2003: 492). À titre d'exemple, sur le marché du travail, les employeurs ont tendance à embaucher plus les personnes qui viennent d'Amérique du Nord et ceux venant d'Europe occidentale, alors que très peu auraient tendance à embaucher des personnes venant d'Afrique subsaharienne, d'Europe de l'Est, ou du Moyen-Orient (Antonius et Tadlaoui, 2003). Nous verrons, grâce à notre analyse statistique, des évidences de cette intersectionnalité sur le marché du travail à Montréal.

C'est au sein de ce cadre théorique et en intégrant une perspective féministe basé sur une approche intersectionnelle et anti raciste entre autres, que notre recherche essaye de comprendre les sources possibles les inégalités auxquelles les femmes immigrantes font face sur le marché du travail à Montréal. Nous cherchons à comprendre quelle est la position des femmes immigrantes sur le marché du travail d'une part. D'autre part, nous nous demandons s'il existe une différence entre les femmes immigrantes au niveau de leur statut d'emploi. Et si oui, quelles en sont les causes? Sans écarter des facteurs tels le niveau d'éducation, la présence des enfants (que nous allons étudier), nous présumons dans notre analyse que la couleur de la peau est un facteur pouvant expliquer un écart entre les femmes immigrantes blanche et celles issues de minorités visibles au niveau de l'emploi.

1.4 La problématique de l'inégalité des femmes immigrantes sur le marché du travail à Montréal

Lorsque nous regardons les différentes études citées dans ce travail, réalisées par Emploi Québec, par Statistique Canada, par des chercheur(e)s affilié(e)s ou non au Métropolis et d'autres chercheur(e)s s'intéressant à l'immigration, elles démontrent une inégalité entre les immigrant(e)s et non-immigrant(e)s sur le marché du travail au Canada mais aussi dans la ville de Montréal, ce qui nous intéresse plus particulièrement. Bien que ses travaux ne touchent pas toujours la question du genre, Victor Piché fait remarquer, qu'à

niveau égale, l'influence du pays d'origine sur l'accès au marché du travail et sur la profession est importante pour les immigrants que ce soit des hommes ou des femmes. Il relève aussi une différence entre les immigrants de l'Europe de l'ouest et de l'Amérique du nord d'une part, et de l'autre part les autres immigrants qui sont souvent des minorités visibles (Piché et al, 2002). Cependant, dans cette étude les différences relevées entre les immigrants de différentes zones géographiques ne sont pas séparées selon le sexe, ce qui limite notre utilisation de ces résultats. Ce constat a été fait aussi par Boudarbat et Boulet (2010). Ils affirment qu'au Québec, l'intégration des immigrants sur le marché du travail semble être fortement influencée par la région d'origine, le lieu d'obtention du diplôme et l'âge à l'arrivée au Canada (tranche d'âge de la population active) (Boudarbat et Boulet, 2010). Ils constatent une différence entre les immigrants provenant des États-Unis ou d'Europe de l'Ouest et ceux provenant d'Afrique du Nord ou d'Asie par exemple⁶. Mais, encore une fois, l'étude ne fait pas la différence entre les hommes immigrants et les femmes immigrantes. La déqualification (le manque de reconnaissance des diplômes et des qualifications obtenues ailleurs), et un revenu moyen plus faible sont plus présents au sein des minorités visibles que parmi les immigrantes non issues de minorités visibles (blanches). En effet, Pierre (2005) fait remarquer que la non-reconnaissance des titres et divers aspects de l'expérience et des compétences acquises dans le pays d'origine est un élément souvent évoqué par les auteurs⁷ pour expliquer les difficultés d'insertion professionnelle des femmes immigrées au Québec. Selon

⁶ Boudarbat et Boulet, 2010 : iv, n'inclut pas l'Europe de l'est dans leur analyse. L'Europe de l'Ouest dont ils parlent inclut uniquement l'Europe du sud, du nord et de l'ouest.

⁷ Dans son article Myrlande Pierre cite Lamotte et El Haili, 1991 et Lamotte, 1992.

l'étude de Boudarbat et Cousineau (2010 :166), « les personnes plus âgées ou disposant d'une large expérience à l'étranger se voient confinées dans des emplois qui sont loin de leurs attentes. Cette situation est due au fait que plus l'immigrant(e) était avancé(e) dans sa carrière à l'étranger, plus la transition vers le marché du travail québécois sera difficile ». Aussi, l'âge d'arrivée aussi est important car plus l'expérience pré-migratoire est importante, plus la correspondance entre le niveau de scolarité et l'emploi occupé au Canada est faible (Boudarbat et Cousineau, 2010 :166). Selon eux c'est le problème de la « transférabilité » internationale du capital humain qui désavantage les immigrants qualifiés.

Les immigrantes ne sont pas forcément moins qualifiées que les « natives » (Chicha, 2009), mais sur le marché de l'emploi leur taux d'emploi et leur revenu moyen sont plus faibles que ceux des non immigrant(e)s ou ceux des immigrant(e)s provenant des États-Unis et d'Europe de l'ouest (Zhu et Bélanger, 2010). Les immigrantes sont surtout représentées dans le secteur de la fabrication (manufacturier). Ce secteur accueille à lui seul 28.3 % des femmes immigrées actives salariées selon le recensement de 2001 (Emploi-Québec, CAMO-PI, 2007 : II)⁸. Le marché du travail est segmenté et les femmes de minorités visibles se retrouvent dans les segments inférieurs du marché du travail (Komoé, 2005). On parle de segmentation du marché du travail lorsque celui-ci est divisé entre un segment supérieur où les postes sont mieux

⁸ Emploi-Québec, Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) et Éduconseil

rémunérés, stables et valorisant, et un segment inférieur où les postes sont plus précaires et moins bien rémunérés. La segmentation du marché du travail est un aspect de la division sexuelle du travail où les femmes ont été confinées dans le rôle de reproductrice et les hommes travaillaient à l'extérieur pour un salaire. Une fois sur le marché du travail, les femmes font face à une segmentation professionnelle, se retrouvant dans les types d'emploi « féminin » (enseignante, infirmière, serveuse) liés à leur rôle de reproductrice (Komoé, 2005). Certains de ces emplois sont dévalorisés par rapport à ceux occupés par les hommes, même si on peut noter que d'autres emplois majoritairement occupés par les femmes sont bien rémunérés et valorisants (ex. : infirmière ou enseignante). Mais, encore une fois, une nuance est à apporter dans le domaine de l'enseignement et de la santé. Le type d'emploi occupé majoritairement par les femmes (infirmière ou enseignante) sont certes valorisant, mais au niveau hiérarchique, les hommes occupent plus des postes plus élevés dans l'échelle, par exemple des postes de direction d'école/d'université ou de médecin.

Il est compréhensible que de par leur statut d'immigrante, ces femmes soient portées à accepter des conditions de travail plus précaires. Dans son article, Myrlande Pierre (2005 : 84) cite Condition Féminine Canada (1998) qui affirme que : « Les immigrantes et les réfugiées se heurtent à d'importants obstacles qui entravent leur accès à l'emploi et leurs possibilités d'avancement. Des études menées tant en français qu'en anglais ont souligné que les immigrantes doivent composer avec de multiples niveaux de discrimination en raison de leur sexe et de leur « race » ou de leur origine ethnique ». Cet énoncé de la condition

féminine semble s'appliquer à toutes les femmes immigrantes sans distinction de profils. Cependant, si la discrimination est faite en fonction de la race (en plus du sexe), comme cela est exprimé plus haut, on peut conclure que le groupe racisé ou issue de minorité visible constituent un groupe particulièrement touché par des obstacles qui entravent leur accès à l'emploi. Il nous incombe d'analyser l'intersection de sexe, de « race » et d'immigration afin de mieux comprendre les effets complexes des variables lorsqu'elles sont analysées ensembles.

CHAPITRE II : ASPECTS CHOISIS DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

2.1 L'immigration au Québec

Nous appelons immigrante toute personne étant née hors du Canada, qu'elle ait acquis ou non la citoyenneté canadienne. L'immigration est de plus en plus importante, comparativement aux années antérieures, dans la ville de Montréal, et la grande majorité des immigrantes de la province du Québec se retrouve dans la région métropolitaine de Montréal⁹ (Bélangier et Bastien 2010 :17). Le pourcentage de minorité visible a augmenté dans la dernière décennie. Grâce au recensement qui a lieu chaque 5 ans, nous pouvons dresser un bref portrait de l'évolution de la population qui nous intéresse dans ce travail. En effet, il y a eu une forte augmentation de 20,5% de la population immigrée au Québec entre 2001 et 2006 comparativement aux recensements des années antérieures. Entre 1996 et 2001, la progression était de 6,4% et entre 1991 et 1996, elle était de 12,4% (Québec-MICC, 2009 :15). Le nombre de femmes immigrantes suit aussi cette tendance, on note un accroissement à partir de 2001 (Québec-MICC, 2009 :35). De plus, sans distinction de sexe, le pourcentage d'immigrant(e)s provenant de l'Europe¹⁰ 36% est en baisse (40,3% en 2001 et 43,3% en 1996%) alors que celui des immigrants provenant d'Afrique 14,6%, ne cesse d'augmenter (11,5% en 2001 et 7,8% en 1996). Le pourcentage de ceux provenant d'Asie augmente aussi mais moins (25,4 en 1996, 26,9% en 2001 et 27,4% en 2006).

⁹ 88% des immigrant(e)s du Québec se retrouvent dans la région Métropolitaine de Montréal en 2006.

¹⁰ Principalement l'Europe méridionale (14,7%) et occidentale (10,6%)

Ceux venant d'Amérique¹¹ (21,8% en 2006) reste plus ou moins similaire depuis 1996 (Québec-MICC, 2009 :17). Nous remarquons que la présence de minorités visibles (immigrants venant d'Afrique, d'Asie) s'accroît.

Notre étude traite plus précisément de Montréal, parce que la population immigrante de Montréal est plus diversifiée sur le plan de l'origine que celles des autres régions du Québec, ce qui est confirmé par Bélanger et Bastien (2010). Les femmes immigrantes constituent 20% de la population féminine de la région métropolitaine de Montréal et 45,08% de la population féminine totale de la Ville de Montréal (Atif, 2011 :7)¹².

Les tableaux qui suivent, tirés du site du Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, nous donnent une brève description de la population immigrante au Québec. Le tableau 1.1 nous indique que selon le recensement 2006, la grande majorité des femmes immigrantes vivent à Montréal (87,2%). De manière générale 86,9% des immigrant(e)s (hommes et femmes confondus) vivent à Montréal.

Le tableau 1.2 nous indique que le plus fort pourcentage des femmes qui ont immigré au Québec entre 2006 et 2010 avaient entre 25 et 34 ans, soit 38.4% des femmes immigrantes pour cette période. Nous en déduisons qu'un

¹¹ Principalement les immigrant(e)s provenant des Antilles et d'Amérique du Sud

¹² Katia Atif est coordonnatrice à Action Travail des femmes qui est un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels. Pour plus d'information : <http://www.atfquebec.ca/atf/>

fort pourcentage de femmes qui immigreront est en âge d'être sur le marché du travail.

Tableau 1.1 Importance de la population immigrée dans la population totale selon le sexe, régions métropolitaines de recensement du Québec, 2006

Sexe et région métropolitaine de recensement	Population immigrée		Population totale		Part de la population immigrée (%)
	n	%	n	%	
Femmes					
Saguenay	935	0,2	76 220	2,0	1,2
Québec	12 990	3,0	363 260	9,6	3,6
Sherbrooke	5 195	1,2	94 555	2,5	5,5
Trois-Rivières	1 525	0,4	71 665	1,9	2,1
Montréal	377 945	87,2	1 843 995	48,7	20,5
Gatineau	11 540	2,7	143 915	3,8	8,0
Total, RMR	410 130	94,6	2 593 610	68,4	15,8
Hors RMR	23 505	5,4	1 196 315	31,6	2,0
Total, Québec	433 635	100,0	3 789 925	100,0	11,4
Hommes					
Saguenay	815	0,2	73 375	2,0	1,1
Québec	13 210	3,2	340 920	9,4	3,9
Sherbrooke	5 160	1,2	89 085	2,4	5,8
Trois-Rivières	1 550	0,4	66 895	1,8	2,3
Montréal	362 415	86,7	1 744 525	47,8	20,8
Gatineau	11 150	2,7	137 735	3,8	8,1
Total, RMR	394 300	94,3	2 452 535	67,3	16,1
Hors RMR	23 625	5,7	1 193 440	32,7	2,0
Total, Québec	417 925	100,0	3 645 975	100,0	11,5
Total					
Saguenay	1 750	0,2	149 600	2,0	1,2
Québec	26 205	3,1	704 180	9,5	3,7
Sherbrooke	10 360	1,2	183 635	2,5	5,6
Trois-Rivières	3 070	0,4	138 560	1,9	2,2
Montréal	740 360	86,9	3 588 520	48,3	20,6
Gatineau	22 695	2,7	281 650	3,8	8,1
Total, RMR	804 440	94,5	5 046 145	67,9	15,9
Hors RMR	47 120	5,5	2 389 760	32,1	2,0
Total, Québec	851 560	100,0	7 435 905	100,0	11,5

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, compilation spéciale du MICC.

Source : Gouvernement du Québec(2009), Tableau 22, compilation spéciale du MICC à partir de Statistique Canada, recensement de 2006.

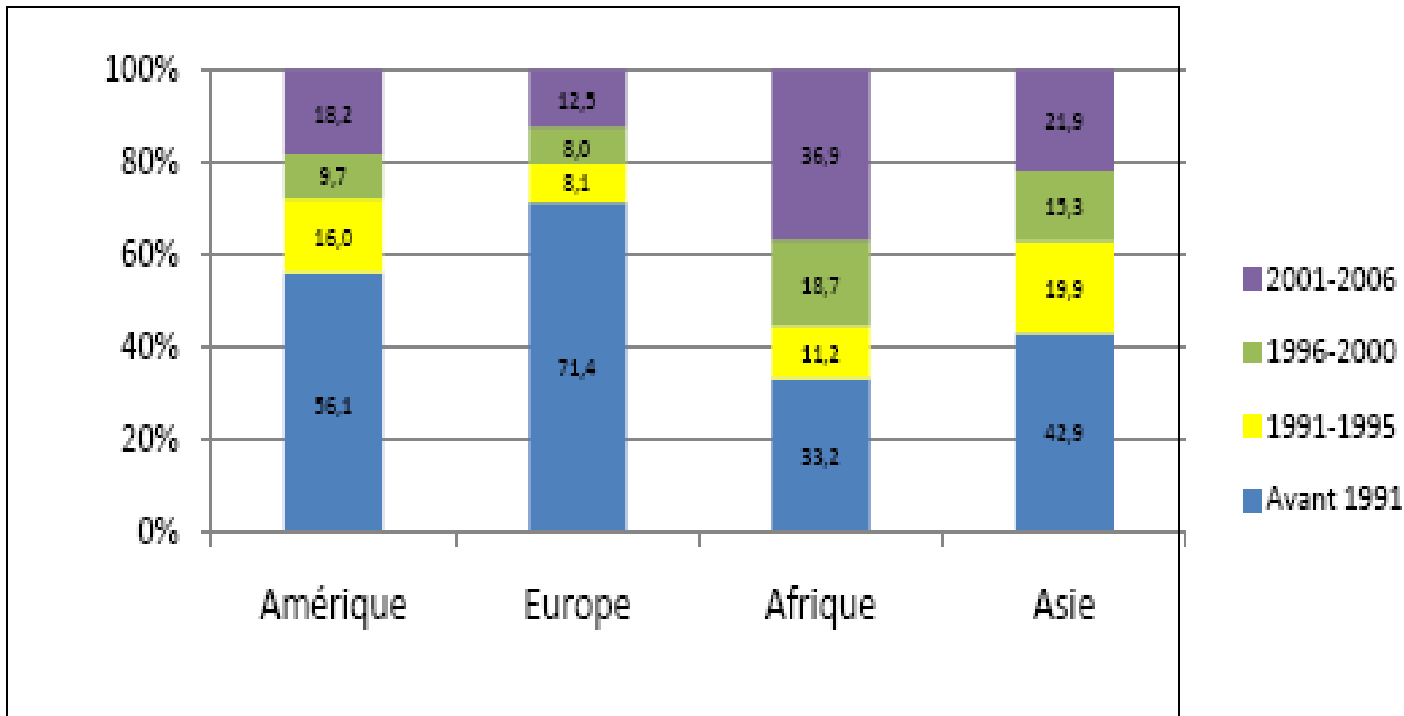
Tableau 1.2 Immigrant(e)s admis au Québec selon le groupe d'âge et le sexe, 2006-2010

Année	Sexe	0-14 ans		15-24 ans		25-34 ans		35-44 ans		45-64 ans		65 ans et +		Total (100 %)
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
2006	Femmes	4 334	19,4	3 447	15,5	8 162	36,6	4 209	18,9	1 819	8,2	327	1,5	22 298
	Hommes	4 515	20,2	2 819	12,6	7 733	34,5	5 116	22,9	1 956	8,7	244	1,1	22 383
	Total	8 849	19,8	6 266	14,0	15 895	35,6	9 325	20,9	3 775	8,4	571	1,3	44 681
2007	Femmes	4 514	19,9	3 197	14,1	8 645	38,2	4 220	18,6	1 737	7,7	317	1,4	22 630
	Hommes	4 480	19,8	2 586	11,5	8 024	35,6	5 266	23,3	1 941	8,6	274	1,2	22 571
	Total	8 994	19,9	5 783	12,8	16 669	36,9	9 486	21,0	3 678	8,1	591	1,3	45 201
2008	Femmes	4 478	19,7	3 083	13,6	8 862	39,0	4 362	19,2	1 574	6,9	384	1,7	22 743
	Hommes	4 654	20,7	2 346	10,4	8 168	36,4	5 303	23,6	1 749	7,8	235	1,0	22 455
	Total	9 132	20,2	5 429	12,0	17 030	37,7	9 665	21,4	3 323	7,4	619	1,4	45 198
2009	Femmes	4 805	19,5	3 172	12,9	9 605	39,1	4 762	19,4	1 815	7,4	422	1,7	24 581
	Hommes	5 068	20,3	2 306	9,3	9 277	37,2	5 949	23,9	2 029	8,1	278	1,1	24 907
	Total	9 873	20,0	5 478	11,1	18 882	38,2	10 711	21,6	3 844	7,8	700	1,4	49 488
2010	Femmes	5 618	21,1	3 051	11,4	10 392	39,0	5 045	18,9	2 022	7,6	537	2,0	26 665
	Hommes	5 724	21,0	2 523	9,2	10 153	37,2	6 418	23,5	2 173	8,0	329	1,2	27 320
	Total	11 342	21,0	5 574	10,3	20 545	38,1	11 463	21,2	4 195	7,8	866	1,6	53 985
2006-2010	Femmes	23 749	20,0	15 950	13,4	45 666	38,4	22 598	19,0	8 967	7,5	1 987	1,7	118 917
	Hommes	24 441	20,4	12 580	10,5	43 355	36,2	28 052	23,4	9 848	8,2	1 360	1,1	119 636
	Total	48 190	20,2	28 530	12,0	89 021	37,3	50 650	21,2	18 815	7,9	3 347	1,4	238 553

Source : Québec, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, Tableau 7, 2011

Enfin la figure 1.1 nous montre que depuis 1996, les immigrantes âgées de 15 ans et plus d'origine africaine et asiatique sont plus nombreuses que celles qui proviennent d'Amérique ou d'Europe. Cela confirme donc que les immigrantes issues de minorités visibles sont de plus en plus nombreuses au Québec.

Figure 1.1 Femmes immigrées, 15 ans et plus, selon la période d'immigration et le continent de naissance, Québec, 2006



Source : Pierette Beaudoin, (2011), Figure 3, compilation spéciale du MICC à partir de Statistique Canada, recensement de 2006,

Aux vues de ces tableaux, nous trouvons qu'il est donc important de se pencher sur l'intégration professionnelle des femmes issues de minorités visibles afin de prendre conscience des difficultés spécifiques auxquelles elles font face, car elles sont de plus en plus nombreuses et en âge d'être sur le marché du travail. Nous aimerions montrer qu'il est important de ne pas prendre le groupe de femmes immigrantes comme un groupe répartie de façon homogène sur le marché de l'emploi. Il existe une multitude d'inégalités sociales dont le genre, la

race, l'ethnicité, l'âge, la religion etc, font parties. Ces inégalités sont multiples et reliées entre elles selon Walby (2009). Dans cette recherche, nous voulons faire ressortir des disparités et des défis différents qui existent au niveau de l'emploi de par la couleur de la peau, la race. À cause de cette intersectionnalité, nous pouvons comprendre que le genre n'est pas forcément l'élément prioritaire dans l'analyse féministe, la race et la couleur de la peau peuvent aussi l'être dans certains contextes. Ainsi, il est important d'examiner et comprendre comment les variables s'entrecroisent de façon concrète.

2.2 Contexte historico-politique de la situation des femmes immigrantes sur marché du travail

Le vieillissement croissant de la population Québécoise a diminué le nombre de travailleurs et travailleuses disponibles. Le Québec se retrouve au premier rang des provinces en matière de vieillissement de la population (Boudebat et Boulet, 2010 : 19). Pour répondre à ce manque de main d'œuvre, l'immigration était une solution pour le gouvernement du Québec (Boudebat et Boulet, 2010 : 19). Nous pouvons constater trois catégories d'immigration au Québec, les immigrants économiques tels que les travailleurs/travailleuses qualifié(e)s et leur famille nucléaire qui les accompagne, le regroupement familial, et les réfugiés (Boudebat et Boulet, 2010 : 22). De plus, les conditions

d'immigration ont fait en sorte que les immigrant(e)s économiques sont plus qualifié(e)s (en terme de diplôme) qu'avant, dans le groupe d'âge de la population¹³ la plus active sur le marché du travail et qu'ils ou elles parlent mieux le français, car le niveau de français exigé à leur égard est plus élevé qu'auparavant (Bouarbat et Boulet, 2010 : 3 et 6), la priorité au Québec étant accordée à ceux et celles qui parlent le français, qui est la langue officielle. L'immigration économique représente 60.3% de l'immigration totale en 2008 (Bouarbat et Boulet, 2010 : 23). Aussi, il faut préciser que lors de l'évaluation des personnes dans cette catégorie, uniquement les compétences d'un seul membre du couple sont évaluées.

Cependant, malgré l'importance dans la sélection des immigrant(e)s et les politiques en matière d'emploi, il existe une inégalité à laquelle font face les immigrant(e)s sur le marché du travail au Canada, notamment à Montréal (Chicha et Charest, 2008; Bouarbat et Boulet, 2010 : 3). En 2001 le taux d'activité des immigrants, aussi bien chez les hommes que les femmes, est inférieur et le taux de chômage supérieur à celui des personnes nées au Canada.. Le taux d'activité pour les femmes immigrantes de la région de Montréal est de 51.4% contre 61.9% pour les femmes nées au Canada (Chicha et Charest, 2008). Toujours selon Chicha et Charest (2008), le taux de chômage est de 12.7% pour les immigrantes contre 5.9% pour celles nées au Canada. De plus, ils notent que plusieurs traits caractérisent les immigrant(e)s. Même si notre analyse se fait en fonction des occupations, il est intéressant de noter que les

¹³ Bouarbat et Boulet ne nous donne pas plus d'informations sur les autres groupes d'âge

immigrant(e)s se retrouvent pour la plupart dans les mêmes catégories d'industrie (la fabrication, les services en général) et sont sous représentés dans d'autres domaines tel la construction, l'administration publique¹⁴ ou les finances. Ils/elles font aussi face à la déqualification, ce qui peut expliquer leur faible revenu qui les garde dans une situation de pauvreté par rapport à ceux/celles né(e)s au Canada. Si l'on regarde des indicateurs plus récents que 2001, en 2006, le taux d'emploi¹⁵ des canadienn(e)s de naissance était de 82.6% contre 71.2% pour les immigrant(e)s (Boudarbat et Boulet, 2010 : ii).

2.3 Immigrantes et enfants

En plus des éléments présentés plus haut, les femmes et notamment les femmes immigrantes ayant des enfants sont confrontées à un autre dilemme, celui de faire passer le cas échéant la réussite professionnelle de leur conjoint et l'éducation de leur enfant avant leur propre intégration sociale ou professionnel. Comme l'explique l'étude de Cardu et Sanchagrin (2002) portant sur l'insertion professionnelle de femmes issues principalement de minorités ethniques dans la ville de Québec¹⁶, « [...] en mettant l'accent sur leur rôle de mère, [ces femmes immigrantes] accusent un retard non seulement dans leur intégration sociale

¹⁴ La priorité en administration publique est accordée à celles qui ont la citoyenneté canadienne, ensuite les résidentes permanentes, ce qui peut expliquer la faible présence des femmes immigrantes récentes dans ce secteur.

¹⁵ On peut supposer qu'il s'agit des personnes en âge de travailler mais ce n'est pas explicite dans le document original, Boudarbat et Boulet (2010)

¹⁶ Environ 68% des femmes interrogées pour cette étude sont issues de minorités visibles contre environ 32% d'origine européenne (Cardu et Sanchagrin, 2002 :94)

mais aussi dans leur progression de carrière » (Cardu et Sanchagrin, 2002 : 107). En effet, la présence d'enfant au sein du foyer peut être un obstacle pour ces femmes qui sont confrontées à un obstacle structurel qui est le service de garderie. Les listes d'attente pour des services de garderie sont un obstacle autant pour les femmes nées au Canada que pour les immigrantes. Toutefois, comme l'explique Cardu et Sanchagrin (2002 : 107), l'accès à ces services de garde est plus crucial pour les femmes immigrantes car « elles souffrent d'un manque de capital humain et monétaire, ce qui les empêche de confier leurs enfants à des parents ou à des services privés ». À part les contraintes financière et les listes d'attente, les femmes immigrantes n'ont pas recours au service de garde aussi « par réticence culturel à confier leurs enfants à des inconnus et à faillir ainsi à ce qu'elles considèrent comme leur devoir de mère » (Michelle Duval, 1991:150). La perte de soutien (famille, amis, communauté) se fait plus sentir chez les immigrantes qui ne viennent pas de l'Europe occidentale (Cardu et Sanchagrin, 2002 :106)¹⁷. Puisque cette perte de soutien est plus importante pour les celles issues de minorités visibles, elles ont plus besoin de ces services de garde subventionnés pour payer moins cher et être plus libre d'entrer sur le marché du travail. L'accès à ces services pour la prise en charge des enfants aura un impact sur leur insertion professionnelle.

¹⁷ Cardu et Sanchagrin ne nous donnent pas plus de détail sur les raisons qui expliquent cela.

2.4 Intégration en emploi

Différentes actions ont été prises au niveau du gouvernement afin de favoriser l'intégration sur le marché du travail des immigrant(e)s. Cependant, est-ce que ces programmes mis en place sont appropriés et efficaces?

L'aide à l'intégration énoncé par *Loi sur l'immigration au Québec (1981)*¹⁸, devrait se traduire, entre autre, par l'intégration économique des immigrants. À cet effet, le gouvernement du Québec s'est allié à plusieurs partenaires du secteur public tel qu'Investissement Québec, le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC), emploi-Québec. Ces partenariats ont pour but d'étudier la situation des immigrés sur le marché du travail et de proposer des solutions qui permettraient de l'améliorer. Toutefois la répartition des mandats entre le MICC et Emploi-Québec n'est pas facile (Chica et Charest 2008 : 18). À titre d'exemple, Emploi-Québec en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et avec Investissement Québec, a mis en place un programme d'aide à l'intégration des immigrant(e)s et minorités visibles en emploi (PRIIME). Il s'agit d' « une mesure incitative auprès des employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes et celles issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence »(Emploi Québec - Direction des mesures et des services d'emploi,

¹⁸ Le Québec est une spécificité au Canada. Elle a édicté en 1981, avec l'accord du gouvernement fédéral, ses propres lois régulant la sélection des ressortissants étrangers désirant s'établir en permanence ou temporairement au Québec : Loi sur l'Immigration au Québec, (L.R.Q., chapitre I-0.2). Cette loi a été remise en vigueur en 1994, puis amendé en 2006.

2009 :4). Les objectifs de ce programme sont d'inciter les employeurs québécois à embaucher des immigrant(e)s ou des minorités visibles (sans distinction de sexe), à permettre aux immigrant(e)s et minorités visibles d'avoir une première expérience de travail et enfin de favoriser l'embauche de ces personnes au sein de l'entreprise. À quelques conditions près, il en est de même pour les programmes de subvention salariale qui ont pour objectif l'intégration dans un emploi durable de personnes à risque de chômage prolongé.

L'une des conditions pour être admissible au programme PRIIME est d'être au chômage ou en situation de sous-emploi¹⁹ (Emploi-Québec- Direction des mesures et des services d'emploi, 2009 : 4). Mais souvent, les postes subventionnés sont des postes de niveau technique, tel que le travail de bureau. En ce sens, il n'est donc pas étonnant de constater qu'une forte partie des immigrantes se retrouvent dans cette catégorie d'emploi. Le programme ne permet pas aux immigrantes d'être appuyées dans l'obtention des postes plus élevés, de cadres ou professionnel par exemple. De plus, étant donné que la subvention peut couvrir au maximum jusqu'à 50% du salaire²⁰, il n'est pas rare de noter que les postes concernés ont un niveau de rémunération bas. Nous pouvons noter que ce programme confine encore une fois les immigrantes dans des catégories d'emploi moins bien rémunérées. Selon Chicha et Charest, les programmes d'accès au marché du travail pour les immigré(e)s sont en majorité faibles en intensité de ressources (2008 :30-32).

¹⁹ Le sous-emploi correspond à l'une ou l'autre des situations suivantes:1) La personne occupe un emploi à temps partiel ou présente des périodes fréquentes de chômage. 2) La personne occupe un emploi qui exige un niveau de scolarité inférieur à celui qu'elle détient, compte tenu de son bagage de formation professionnelle, technique ou universitaire.

²⁰ Ibid :15

La reconnaissance des diplômes et la formation sont des enjeux sur lesquels le gouvernement du Québec se penche. Pour ce faire, il s'allie à des acteurs des secteurs parapublic, privé et communautaire. Toutefois, comme le précise Chicha et Charest, si les employeurs n'y sont pas sensibilisés, l'accès à l'emploi reste difficile et les formations d'appoint et les équivalences ne garantissent pas toujours l'obtention d'un emploi, et cela dépend également du secteur d'activité (Chicha et Charest, 2008 :42). Selon des organismes qui travaillent pour favoriser l'intégration des femmes immigrantes sur le marché du travail, tel qu'Action travail des femmes, le MICC ne semble pas vouloir tenir compte des particularités des femmes immigrantes (Atif, 2011). Cette affirmation se base sur *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015* du MICC qui ne reconnaît que partiellement la discrimination auquel les femmes immigrantes font face. Ce n'est que très récemment que des programmes ont été mis en place afin de sensibiliser les organismes communautaires à l'employabilité des femmes immigrantes et aux défis auxquels elles font face²¹.

Les femmes parrainées, celles qui arrivent comme aides familiales, ou encore celles qui arrivent comme réfugiées, ont un accès limité à des services tels services d'employabilité, accompagnement vers le marché du travail, formations, services sociaux et de santé, francisation, etc, qui contribuent directement à des difficultés d'atteinte de l'égalité. « Quand le conjoint, en tant que travailleur

²¹ Par exemple les activités de La table des groupes de femmes de Montréal

éventuel, a lui seul accès à l'information et aux ressources visant à favoriser l'intégration, sa femme dépend de lui et de sa propre intégration [...]» (Duval, 1991 :154). Même si ces femmes y ont accès, leurs besoins spécifiques de femmes /mères ne sont pas pris en compte (Duval, 1991:154). On peut noter que, en ce qui concerne la politique d'intégration des femmes parrainées ou qui n'ont pas immigrées en tant que travailleuses qualifiées, les politiques d'immigration restent discriminatoires. En effet, leur statut d'immigrante « non-principale/secondaire» réduit d'une certaine façon leur capacité d'intégration, notamment sur le marché du travail (Duval, 1991).

Malgré les actions mises en œuvre, il existe une discrimination systémique face aux immigrants (Piché, Renaud et Gingras, 2002) en général mais plus particulièrement face aux femmes immigrantes issues de minorités visibles (Chicha, 2009). Bélanger et Bastien (2010) regroupent les minorités visibles en dix groupes : Chinois, Asiatique du Sud, Noir, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Arabe, Asiatique occidentale, Latino-Américain, Coréens et Japonais. Nous utiliserons le concept de minorité visible tout au long de ce travail étant donné qu'elle est utilisée dans les notes conceptuelles du Recensement que nous utilisons pour notre analyse. Les regroupements des immigrantes non européennes de Bélanger et Bastien sont légèrement différents des regroupements de Statistique Canada.

CHAPITRE III : METHODOLOGIE

Il s'agit d'une recherche exploratoire qui vise à comparer les femmes immigrantes issues de minorités visibles aux autres femmes immigrantes (blanches) en fonction de différentes variables. Notre but est de relever les différences existantes entre ces deux groupes au niveau de la profession occupée et de l'éducation. Nous voulons mettre à l'épreuve l'hypothèse selon laquelle l'occupation d'une profession en haut de l'échelle impliquant un certain prestige, des responsabilités importantes ainsi qu'un revenu élevé, est souvent moins fréquent chez les femmes immigrantes de couleur que pour les immigrantes blanches même lorsque le niveau d'éducation atteint est gardé constant.

3.1 Source des données

Pour notre analyse statistique, nous utiliserons la bande de données FMGD (Fichier des microdonnées à grande diffusion) provenant du Recensement 2006 de Statistique Canada. Nous avons porté notre choix sur le Recensement 2006 à cause de sa fiabilité, mais aussi parce qu'il regroupe un grand nombre de variables qui nous seront nécessaires pour notre analyse. Il nous offre des données fiables et reconnues comme étant d'excellente qualité pour mener une analyse de la situation des femmes immigrantes sur le marché du travail. Il nous

fournit des renseignements par sexe, sur l'emploi, sur l'âge et sur des caractéristiques de la race, du pays de naissance, de la période d'immigration et sur l'éducation qui nous seront utiles pour notre recherche. Les données de ce recensement sont la compilation de 844 476 enregistrements, et elles sont tirées d'un cinquième de la population canadienne ayant reçu la version longue de l'enquête (Statistique Canada - FMGD de 2006 : 4).

L'analyse des données se fera avec SPSS. Pour cette recherche, nous avons constitué deux bases de données, toutes les deux issues du Recensement 2006. La première base de données est composée des femmes montréalaises (nées au Canada et immigrantes) âgées de 20 à 44 ans en 2006²². À l'aide de cette base de données, il sera donc possible de faire des comparaisons entre les femmes montréalaises nées au Canada et celles qui ont immigrées. Parmi ces dernières personnes, nous avons ensuite retenu pour notre deuxième base de données, les femmes immigrantes âgées de 20- 44 ans à leur arrivée au Canada, et qui sont âgées de 20-44 ans et résidentes à Montréal en 2006. Nous avons choisi cette période parce que nous souhaitons éliminer les facteurs d'adaptation qui peuvent influencer le statut d'emploi pendant les premières années au Canada. « L'intégration est un processus qui se déploie dans le temps [...], les variables temporelles comme la durée de résidence et la période d'arrivée constituent des facteurs clés » (Renaud, Piché et Godin, 2003 :167); ainsi l'intégration se fait par étape. Aussi, la situation des

²² Dans la première base de données, il n'y a pas de sous-groupes parmi les immigrantes

immigrant(e)s de façon général s'améliore avec le temps, même si l'intégration est plus lente au Québec (voir tableaux Boudarbat et Boulet, 2010 : 52-53).

En choisissant le groupe d'âge 20-44 ans à leur arrivée, nous sommes conscients qu'il est probable que les femmes immigrantes aient fait la majorité de leur éducation secondaire en dehors du Canada. De plus, cette sélection nous permet de réduire notre échantillon aux femmes qui ont immigrées comme adultes.

En vue d'une comparaison entre les immigrantes blanches et celles issues de minorités visibles, nous allons diviser notre échantillon en deux. D'un côté les femmes immigrantes issues de minorités visibles et de l'autre les autres femmes immigrantes (blanches).

Nous utilisons des tableaux croisés à 2 ou 3 variables pour examiner l'influence sur la profession occupée de l'appartenance à une minorité visible, de l'éducation, et de la présence d'enfants de différentes tranches d'âge au sein de la famille. Nous avons intégré dans l'analyse la variable de pondération « weight » ce qui nous permet d'avoir des données ajustées pour l'ensemble de la population. De ce fait, nous avons une analyse fiable concernant la population totale. De plus, en ce qui concerne les tableaux croisés que nous allons présenter, nous n'avons volontairement pas inclus les statistiques du Khi carré car étant donné la grande taille de la population et l'ajustement de la pondération, elles auraient été toutes significatives.

Même si le recensement 2006 met à notre disposition des variables utiles, nous pouvons cependant noter quelques lacunes au niveau de ces variables. Il n'est pas possible au travers la variable « diplôme le plus élevé obtenu » de savoir si ce diplôme a été acquis au Canada ou à l'étranger. Ce détail aurait été important dans notre recherche car l'un des obstacles à l'accès à l'emploi est la non reconnaissance des diplômes étrangers dépendamment si le diplôme est rattaché ou non à un domaine réglementé par un ordre professionnel (Chicha et Charest 2008 : 26). Aussi, nous avons retenus plusieurs variables sur la présence des enfants, mais nous ne pouvons pas déterminer combien il y a d'enfant en total d'un certain groupe d'âge dans les ménages ciblés.

3.2 Les variables

Le sexe (SEX)

Cette variable indique s'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Puisque nous nous intéressons uniquement aux femmes dans cette recherche, uniquement la catégorie femme a été retenue.

Le groupe d'âge (AGEGRP)

Le groupe d'âge au moment du recensement de 2006 est divisé en 22 catégories. Nous avons recodé cette variable afin d'avoir un groupe d'âge de jeunes adultes et d'adultes, âgés entre 20 et 44 ans au moment du recensement. Ce groupe d'âge est toutefois différent de la variable qui suit AGEIMM.

Le groupe d'âge à l'immigration (AGEIMM)

Le groupe d'âge retenu permet d'avoir une population cible de jeunes adultes ou adultes prêts à entrer sur le marché du travail à leur arrivée. Le groupe d'âge à l'immigration est divisé dans le recensement en 15 catégories. Nous avons recodé cette variable afin d'avoir un groupe d'âge de 20-44 ans. Cette variable représente l'âge au moment de l'immigration, 1996-2000, ce qui est avant le recensement de 2006.

L'année d'immigration (YRIMM)

Nous avons retenu uniquement les femmes arrivées entre 1996 et 2000, dans le but d'avoir une population déjà installée au Canada depuis 10 à 5 ans au moment du recensement 2006, de façon à limiter tous les facteurs d'intégration qui pourrait être un frein à l'accès à l'emploi.

Minorités visible (VISMIN)

Nous avons regroupé les différentes catégories en 3 : minorité visible, blanc et non-disponible. Cette variable nous permettra de comparer le statut d'emploi ou encore d'éducation entre les minorités visibles et celles qui ne le sont pas. Les non-disponibles sont traitées comme des valeurs manquantes, donc elles sont exclues de l'analyse.

Le diplôme le plus élevé obtenu (HDGREE)

Cette variable nous permet d'identifier le niveau de diplomation des femmes immigrantes. Nous pourrions comparer femmes qui sont immigrantes et celles qui sont nées au Canada, et parmi les femmes immigrantes, celles qui sont minorités visibles ou non pour cerner où elles se situent à diplomation égale sur le marché du travail. Cette variable comporte plusieurs catégories que nous avons regroupées en 5 grands groupes : aucun diplôme (none), secondaire ou un peu plus que le secondaire (sec/sec+), collégial (coll), bac²³ et plus que le bac (bac+) par exemple une maîtrise ou un doctorat.

La profession (NOCHRD)

Les professions sont regroupées en 4 catégories selon la classification nationale des professions (CNP) 2006:

- La catégorie « Professionnelle » comprend les cadres²⁴, les professionnelles, le personnel semi-professionnel et technique. On retrouverait dans cette catégorie (à l'exception des cadres), des femmes qui ont un diplôme collégial ou universitaire mais c'est également la catégorie où il y a le plus de chance d'avoir des femmes qui ont plus qu'un bac.
- La catégorie « Superviseures » comprend les superviseures, le personnel administratif et commis principaux, le personnel spécialisé de la vente et des services. Ces femmes risquent d'avoir un diplôme collégial et plus

²³ Celles qui ont un certificat universitaire sont incluses dans la variable bac

²⁴ Gestionnaires dans les grandes entreprises

exceptionnellement un premier diplôme universitaire ou un diplôme de secondaire. Cette catégorie peut inclure les propriétaires de petites entreprises.

- La catégorie « Bureau » comprend le personnel de bureau, le personnel intermédiaire de la vente et des services, et autre personnel de la vente et des services. Ces femmes auraient surtout un diplôme collégial, mais peut-être aussi un BAC ou un secondaire.

- La catégorie « Manuel » comprend les travailleuses spécialisées en artisanat et métiers, les travailleuses manuelles semi-spécialisées et autres travailleurs manuels, ayant un secondaire ou moins. Cette catégorie peut également inclure les propriétaires de petites entreprises.

Lieu de résidence au recensement (CMA)

Nous avons choisi le code 462 pour Montréal. Au Québec, c'est la ville québécoise où il y a le plus d'immigrant(e)s.

Présence d'enfant de moins de 2 ans (PKID0_1), de 2 à 5 ans (PKID2_5) et de 6 à 14 ans (PKID6_14)

Ces variables nous permettent de voir les effets de la présence d'enfants plus jeunes ou moins jeunes sur les femmes montréalaises. Premièrement, nous allons sélectionner temporairement pour chaque tranche d'âge les femmes immigrantes qui ont affirmé avoir au moins un enfant dedans (de moins de 2 ans, entre 2 et 5 ans, entre 6 et 14 ans respectivement) et nous avons créé un tableau croisé avec la variable « activité sur le marché du travail (lfact) ». Ce

tableau nous permet de comparer l'effet de la présence des différentes tranches d'âge sur le statut d'emploi des femmes immigrantes. Ces variables limitent toutefois notre analyse car nous n'avons pas le nombre d'enfants par tranche d'âge et l'analyse ne nous permet pas de voir non plus s'il y a des enfants de plusieurs tranches d'âge qui sont dans une même unité familiale.

Activités sur le marché du travail (LFACT)

Cette variable distingue les personnes selon leur activité au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédée le Jour du recensement (le 16 mai 2006) (Statistique Canada - FMGD de 2006 : 68). Nous avons trois catégories : les personnes occupées, les chômeurs et les inactifs. La population active comprend les personnes occupées et les chômeuses²⁵ Les inactives n'ont pas été activement à la recherche de travail pendant la semaine en question.

3.3 Hypothèses

Notre première hypothèse est que les immigrantes sont moins nombreuses sur le marché du travail que celles nées au Canada. Si toutefois elles y ont accès, elles occupent plus souvent des emplois au bas de l'échelle. De plus, tout au long de cette recherche, nous nous attendons à voir que les femmes immigrantes issues de minorités visibles occupent des emplois de niveau plus bas que des femmes immigrantes blanches. De plus nous nous attendons à voir

²⁵ Les chômeuses sont à la recherche active de travail rémunéré pendant cette semaine.

que moins de femmes immigrantes qualifiées issues de minorités visibles occupent des emplois qui correspondent à leur niveau d'éducation que dans le cas d'immigrantes blanches. Elles sont plus souvent sous employées relative à leur niveau d'éducation par rapport aux femmes immigrantes blanches. Nous avons aussi pour hypothèses que les femmes immigrantes issues de minorités visibles sont plus en chômage ou inactives que les immigrantes blanches. De plus, une fois sur le marché de l'emploi, elles occupent des postes inférieurs relativement aux immigrantes blanches. Enfin, la présence des enfants en bas âge limite l'accès à l'emploi aux immigrantes issues de minorités visibles comparativement aux immigrantes blanches.

CHAPITRE IV : RESULTATS DES ANALYSES STATISTIQUES

4.1 Population féminine montréalaise âgée de 20-44 ans en 2006 : comparaison selon le lieu de naissance

Dans cette section, nous comparons à l'aide de tableau les femmes nées au Canada avec les femmes immigrantes. Nous les comparons en fonction du niveau d'éducation. Les immigrantes ont un pourcentage de diplômées de secondaire et bac similaires à ceux des femmes nées au Canada. Il en est de même pour celles qui n'ont aucun diplôme (Tableau 4.1). On peut constater des différences partout entre les deux groupes sauf pour celles ayant un bac (21%). Cependant, les écarts sont plus importants entre celles qui ont un diplôme collégial et celles qui ont un bac+. En effet, le pourcentage de femmes nées au Canada n'ayant pas de diplôme est inférieur à celui des immigrantes. On note que 9% des canadiennes n'ont pas de diplôme contre 11% des immigrantes. Par contre 14% des immigrantes ont plus qu'un bac contre 8% des femmes nées au Canada. Cela montre bien qu'un pourcentage non négligeable de femmes immigrantes est très diplômé.

Tableau 4.1. Niveau d'éducation des femmes montréalaises âgées de 20-44 ans selon leur lieu de naissance

Diplôme	Lieu de naissance		Total
	Canada %	Hors Canada %	
Aucun	9	11	9
Sec/sec+	31	28	30
Collégial	31	26	30
Bac	21	21	21
Bac+	8	14	10
Total	100	100	100
(Nombre)	(495691)	(172912)	(668603)

Source : Calculé à partir du fichier des microdonnées à grande diffusion du Recensement 2006 de Statistique Canada

En analysant le tableau 4.2, nous constatons que parmi les femmes nées au Canada, 80% sont sur le marché du travail contre seulement 60% des femmes nées hors du Canada. De même, un plus fort pourcentage des femmes nées hors du Canada est au chômage ou inactive.

Tableau 4.2 Statut d'emploi des femmes montréalaises âgées de 20-44 ans selon leur lieu de naissance

Statut d'emploi	Lieu de naissance		Total
	Canada %	Hors Canada %	
Sur marché du travail	81	60	76
Au chômage	4	10	6
Inactive	15	30	18
Total	100	100	100
(Nombre)	(495838)	(173246)	(669084)

Source : calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du Recensement 2006 de Statistique Canada

Le tableau 4.3 nous présente la répartition des femmes nées au Canada et des immigrantes selon la profession. La tendance est la même dans les deux groupes. Les femmes nées au Canada ainsi que les immigrantes se retrouvent tout d'abord parmi les professionnelles et celles faisant du travail de bureau, suivi par les superviseures et celles faisant du travail manuel. Toutefois, on constate au niveau de l'occupation que les femmes immigrantes se retrouvent au bas de l'échelle comparativement à celles nées au Canada. Ainsi, 41% sont

dans le travail de bureau contre 37%, ou dans le travail manuel (9% contre 4%). Comparativement aux immigrantes, celles nées au Canada se situent dans les catégories en haut de l'échelle, c'est-à-dire superviseure et professionnelle, 14% et 45% contre 11% et 39% respectivement.

Tableau 4.3. Catégorie d'occupation des femmes montréalaises âgées de 20-44 ans selon leur lieu de naissance

Occupation	Lieu de naissance		Total
	Canada %	Hors Canada %	
Manuel	4	9	6
Bureau	37	41	38
Superviseure	14	11	13
Professionnelle	45	39	43
Total	100	100	100
(Nombre)	(445415)	(127298)	(572713)

Source : calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du Recensement 2006 de Statistique Canada

On peut toutefois se demander si le niveau d'éducation des femmes a un impact sur leur niveau professionnel. À la lecture du tableau 4.4, nous remarquons que le pourcentage de professionnelles nées au Canada ayant un diplôme collégial ou un bac est supérieur à celui des immigrantes. Le pourcentage de femmes immigrantes professionnelles est supérieur à celles nées au Canada, uniquement parmi celles qui ont plus qu'un bac et cet écart est assez important.

Au niveau des professionnelles, nous constatons que celles nées au Canada peuvent atteindre un niveau d'emploi professionnel avec moins de diplomation que celles nées ailleurs. Parmi les professionnelles, 16% de celles nées au Canada ont un bac+ alors que 30 % des immigrantes ont un bac+. Parmi les superviseuses, 13% de celles nées au Canada ont un bac et 4% ont un bac+, alors que 24% des immigrantes ont un bac et 8% un bac+. En ce qui concerne le travail de bureau, 10% de celles nées au Canada contre 18% des immigrantes ont un bac et 2% contre 7% ont un bac+. Ainsi, les immigrantes dans ces postes sont sur-scolarisées relatives à celles nées au Canada. Au niveau du travail manuel, le pourcentage de femmes nées au Canada et à l'extérieur sont plus ou moins similaires si elles ont plus qu'un secondaire. Toutefois, un plus fort pourcentage d'immigrantes dans cette catégorie n'a aucun diplôme ou moins qu'un diplôme secondaire.

Tableau 4.4 Répartition des femmes montréalaises nées au Canada ou immigrantes, selon leur niveau d'éducation et selon leur profession

Diplôme	Manuel		Bureau		Superviseure		Professionnelle		Total	
	Can %	Imm %	Can %	Imm %	Can %	Imm %	Can %	Imm %	Can %	Imm %
aucun	24	36	10	9	6	4	2	2	6	8
Sec/sec+	50	39	44	35	43	31	14	11	31	25
coll	21	16	34	31	34	33	31	26	32	28
bac	4	6	10	18	13	24	37	31	23	23
Bac+	1	3	2	7	4	8	16	30	8	16
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(Nombre)	(18312)	(11875)	(165440)	(52384)	(62595)	(13651)	(198919)	(49092)	(445266)	(127002)

Source : Calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du Recensement 2006 de Statistique Canada

Ces tableaux confirment notre hypothèse selon laquelle, les montréalaises nées au Canada sont plus présentes sur le marché du travail que celles qui sont nées ailleurs (81% contre 60% respectivement). De plus, même si elles ne sont pas forcément plus scolarisées que celles nées ailleurs, elles occupent plus des postes en haut de l'échelle (professionnelle).

4.2 Population immigrante montréalaise âgée de 20-44 ans, arrivée entre 1996 et 2000: comparaison entre les blanches et les minorités visibles

Après avoir comparé les femmes nées au Canada aux immigrantes, dans la précédente section, nous comparons à l'aide de tableaux les femmes immigrantes issues de minorités visibles et celles qui ne le sont pas. Lorsque nous analysons la répartition des minorités visibles et non-visible selon le lieu de naissance, nous observons plusieurs éléments²⁶. Au moins trois-quarts des minorités visibles proviennent d'Amérique Latine, d'Afrique et d'Asie. Les immigrantes venant d'Europe ou des États-Unis ne sont pas des minorités visibles; elles sont presque exclusivement blanches. Aussi nous constatons que les européennes sont moins nombreuses parmi les immigrantes.

Le tableau 4.5 décrit le statut d'emploi des femmes immigrantes (minorités visibles ou non) en fonction du niveau de diplomation. Les immigrantes ayant un sec/sec+, un collégial ou un bac ont un pourcentage sur le marché du travail plus élevé que celles qui ont un bac+ ou qui n'ont aucun diplôme. Cependant, ces groupes représentent un fort pourcentage de chômeuses et d'inactives. Il y a presque autant d'immigrantes sur le marché du travail, au chômage ou inactive pour chaque catégorie de diplôme. Toutefois celles qui ont un diplôme collégial sont plus portées à être actives et celles qui n'ont aucun diplôme sont plus portées à être inactives (avec des tentatives de lien avec le marché du travail).

²⁶ Le tableau n'est pas inclus

Tableau 4.5 Répartition des immigrantes selon le statut d'emploi et le niveau de diplôme

Diplôme	Statut d'emploi			Total
	Sur le marché du travail	Au Chômage	Inactive	
aucun	7	12	17	11
Sec/sec+	25	27	33	28
coll	29	25	21	26
bac	23	22	18	21
Bac+	16	14	11	14
Total	100	100	100	100
(Nombre)	(104289)	(16462)	(52162)	(172913)

Source : Calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du recensement 2006 de statistique Canada

Lorsque nous séparons les immigrantes blanches de celles issues de minorités visibles, nous constatons des écarts importants dans le statut d'emploi (tableau 4.6). En effet, 73% des blanches sont sur le marché du travail contre seulement 57% pour les minorités visibles. Aussi, ces dernières ont un plus fort pourcentage de chômeuses (12% versus 5%) et d'inactive (31% versus 22%). Nous pouvons clairement affirmer que les femmes blanches ont un meilleur statut d'emploi que celles issues de minorités visibles.

Tableau 4.6 Répartition des minorités visibles et blanches selon leur statut d'emploi

Statut d'emploi	<i>Blanche %</i>	<i>Min vis %</i>	Total
Marché du travail	73	57	62
Au Chômage	5	12	10
Inactive	22	31	28
Total	100	100	100
(Nombre)	(7288)	(14428)	(21716)

Source : Calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du recensement 2006 de statistique Canada

Nous avons déjà constaté (Tableau 4.5) qu'un niveau de diplomation plus élevé est associé avec une plus forte participation sur le marché du travail. Lorsque nous séparons les minorités visibles de celles qui ne le sont pas des minorités visibles le niveau d'éducation est plus faible (Tableau 4.7). Un fort pourcentage d'entre elles par rapport aux blanches n'ont soit pas de diplôme ou un sec/sec+. (Ces écarts sont très important entre les minorités visibles et celles qui ne le sont pas.) Par exemple parmi les femmes issues de minorités visibles, 14% n'ont aucun diplôme contre 4% pour celles qui ne sont pas issues de minorités visibles. Celles qui ne sont pas issues de minorités visibles se

retrouvent plus au niveau du bac et surtout bac+. Par exemple 32% d'entre elles ont un bac+ contre 11% parmi les minorités visibles. De façon générale alors, les immigrantes blanches ont un niveau de diplôme plus élevé que celles issues de minorités visibles.

Tableau 4.7 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches selon le niveau de diplôme

Diplôme	<i>Blanches %</i>	<i>Min vis %</i>	Total
aucun	4	14	10
Sec/sec+	15	31	26
coll	25	25	25
bac	24	19	21
Bac+	32	11	18
Total	100	100	100
(Nombre)	(7252)	(14428)	(21680)

Source : Calculé à partir du fichier des microdonnées à grande diffusion du Recensement 2006 de Statistique Canada

Pour les immigrantes blanches, être peu diplômée n'a pas d'effet sur le type d'activité (tableau 4.8). Le fait d'avoir un secondaire augmente la possibilité d'être en chômage ou inactive. Celles qui ont un collégiale sont plus aptes à être en chômage (donc à la recherche d'un lien avec le marché du travail) qu'inactive. Avec un bac et surtout avec un bac+, les immigrantes blanches sont plus actives.

Pour les immigrantes issues de minorités visibles avec peu de diplôme, elles sont surtout inactives. Celles qui ont un secondaire sont surtout inactive et au chômage. Le fait d'avoir un collégial les rend plus apte à être actives. Finalement, avec un bac, elles sont soit active soit au chômage, mais elles ont un lien avec le marché du travail. Lorsqu'elles ont un bac +, elles sont surtout actives et moins au chômage comme les immigrantes blanches.

Tableau 4.8 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches selon leur statut d'emploi et leur diplôme

Diplôme	Sur le marché de travail		Au chômage		Inactive		Total	
	blanche	<i>min vis</i>	blanche	<i>min vis</i>	blanche	<i>min vis</i>	blanche	<i>min vis</i>
aucun	4	10	0	6	4	24	4	14
Sec/sec+	10	26	30	42	29	37	15	31
coll	25	27	30	17	23	22	25	25
bac	25	22	10	25	21	13	24	19
Bac+	36	15	30	10	23	4	32	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
(Nombre)	(5254)	(8177)	(370)	(1776)	(1628)	(4477)	(7252)	(14430)

Source : Calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion

du Recensement 2006 de Statistique Canada

On peut constater à la lecture du tableau 4.9 que les minorités visibles se concentrent plus dans les occupations de type bureau (37% contre 20%) et manuel (16% contre 7%), contrairement aux immigrantes blanches qui se retrouvent en majorité au niveau professionnel (63% contre 39%). Le pourcentage dans la catégorie supervision est similaire pour les deux groupes. Étant donné que les immigrantes blanches ont un niveau de diplomation supérieur à celles issues de minorités visibles, il n'est peut-être pas étonnant

qu'on retrouve d'avantage des blanches dans les occupations qui exigent une diplomation avancée.

Tableau 4.9 Répartition des minorités visibles et blanches selon leur occupation

Occupation	<i>Blanches %</i>	Min vis %	Total
Manuel	7	16	13
Bureau	20	37	31
Superviseure	10	8	8
Professionnelle	63	39	48
Total	100	100	100
(Nombre)	(5956)	(10247)	(16203)

Source : Calculé à partir fichier des microdonnées à grande diffusion du recensement 2006 de statistique Canada

Lorsque l'on intègre l'information concernant les trois variables en tableau 4.10, on s'attend qu'avec un niveau d'éducation plus élevé en général, les immigrantes blanches aient accès à un niveau professionnel plus élevé.

Le tableau 4.10 examine le rapport entre diplomation et profession, à la fois pour les femmes des minorités visibles et des « blanches ».

Nous notons parmi les femmes immigrantes blanches dans les professions, une plus forte proportion détient un bac+ que parmi les femmes immigrantes des minorités visibles dans ces mêmes occupations. Une étude plus approfondie serait nécessaire afin de déterminer cela. Par contre, les immigrantes blanches qui travaillent au bureau ont plus souvent que les immigrantes des minorités visibles plus qu'un diplôme du bac. On pourrait décrire ces blanches avec les diplômes les plus élevées comme étant surqualifiées pour les emplois de bureau, tout comme c'est le cas pour les femmes blanches avec un diplôme universitaire qui ont un emploi manuel. Il existe un sous-emploi pour les deux groupes dans le travail manuel car 9% et 5% des femmes blanches et de minorités visible respectivement détiennent un bac+. Ce sous-emploi est encore plus fort, 28% pour les blanches qui ont un bac, alors que aucunes femmes de minorités visibles qui a un emploi manuel n'a un bac – ces femmes ont surtout soit aucun diplôme ou un diplôme de secondaire.

Tableau 4.10 Répartition des immigrantes issues de minorités visibles et blanches, selon leur niveau d'éducation et leur profession.

Diplôme	Manuel		Bureau		Superviseure		Professionnelle		Total	
	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>
aucun	18	39	9	11	0	5	1	1	4	11
Sec/sec+	18	41	22	39	6	38	6	9	10	28
coll	27	15	25	25	56	33	19	29	24	25
bac	28	0	19	20	19	19	29	33	26	22
Bac+	9	5	25	5	19	5	45	28	36	14
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
(Nombre)	(3737)	(3959)	(592)	(777)	(1184)	(3811)	(407)	(1702)	(5920)	(10249)

Source : Calculé à partir du Recensement 2006 de Statistique Canada

Nous venons de faire des liens entre l'éducation, la profession, le statut d'emploi et la couleur de la peau à l'aide de nos tableaux croisés. Nous aimerons regarder maintenant l'impact de la présence des enfants sur ces femmes. En effet, nous présumons que la présence des enfants peut être un facteur qui influence la décision d'entre ou non sur le marché du travail pour les femmes

immigrantes pour qui, il n'est plus possible de compter sur des parents ou des amis pour prendre soin de leurs enfants²⁷.

Le tableau 4.11 nous indique que par rapport aux femmes immigrantes blanches le pourcentage de femmes issues de minorités visibles ayant des enfants est plus élevé, quelque soit la tranche d'âge des enfants. L'écart le moins important est dans le cas des enfants de moins de 2 ans. L'écart est plus important en ce qui concerne la présence des enfants âgés de 6 à 14 ans. On peut constater que 56% des femmes issues de minorités visibles ont au moins un enfant entre 6 et 14 ans contre 40% pour les femmes immigrantes non issues de minorités visibles.

²⁷ Ici, Boudarbat et Gontero (2008 :131) font référence à Baker et Benjamin, 1997

Tableau 4.11 Pourcentage d'immigrantes récentes issues de minorités visibles et blanches ayant un ou des enfants dans 3 tranches d'âge

Présence d'enfants (un ou plus)	Blanche % (nombre)	<i>Minorité visible</i> % (nombre)
Enfant âgés de moins de 2 ans	17 (1110)	21 (2711)
Enfant âgés de 2 à 5 ans	35 (2331)	43 (5551)
Enfant âgés de 6 à 14 ans	40 (2585)	56 (7230)

Source : Calculé à partir du recensement 2006 de statistique Canada

Il serait également intéressant de voir l'impact de la présence des enfants de ces 3 tranches d'âge sur le statut d'emploi de ces femmes, selon qu'elles sont issues ou non de minorités visibles. Ces données sont présentées dans le tableau 4.12 qui suit.

Tableau 4.12 Statut sur le marché du travail des immigrantes récentes issues de minorités visibles et blanches selon la tranche d'âge des enfants présents

Statut d'emploi	Moins de 2 ans		2-5 ans		6-14 ans	
	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>	Blanche %	<i>Min vis %</i>
Sur marché travail	53	37	56	44	75	50
Chômage	3	7	11	15	7	16
Inactive	44	56	33	41	18	34
Total	100	100	100	100	100	100
(Nombre)	(1110)	(2701)	(2331)	(5587)	(2627)	(7251)

Nous pouvons remarquer que les femmes immigrantes sans distinction d'appartenance à une minorité visible, sont plus présentes sur le marché du travail lorsque leurs enfants sont plus âgés, c'est-à-dire entre 6 et 14 ans. En effet, plus la tranche d'âge des enfants augmente, plus de pourcentage des femmes sur le marché du travail augmente aussi. On pourrait en déduire que avoir des enfants plus âgés permettent aux femmes d'être plus disponible pour travailler. Toutefois, comme nous avons également remarqué, le pourcentage des immigrantes « blanches » sur le marché du travail est toujours plus élevé que celui des minorités visibles.

On constate également que pour celles qui sont inactives, plus la tranche d'âge des enfants augmente plus le taux d'inactivité baisse. Ces femmes inactives, entre 56% et 34% dépendamment de la tranche d'âge des enfants, ne sont pas à la recherche d'emploi. L'absence de soutien, le prix des garderies et le manque de place dans les services de garde, ne favorise pas la recherche d'emploi.

Enfin, pour le chômage, l'augmentation se fait à partir du moment où les enfants ont 2 ans et plus. L'écart entre les blanches et les minorités visibles est le plus important pour celles qui ont des enfants entre 6 et 14 ans. Il est possible que le taux de chômage soit bas pour les femmes ayant des enfants plus jeune parce qu'elles ne sont pas à la recherche d'un emploi (possiblement par choix ou en congé maternité).

Pour résumer, l'âge des enfants a un impact sur le statut d'emploi des femmes immigrantes en général. Mais l'impact est plus prononcé pour celles issues de minorités visibles. Nous déduisons plus haut qu'avoir des enfants plus âgés permettrait de pouvoir retourner sur le marché du travail. En un sens cela est vrai si on regarde les tendances du tableau 4.12. Cependant, cela s'applique plus pour les femmes immigrantes blanches que pour leurs consœurs issues de minorité visibles. Le taux d'activité passe de 53 à 75% pour les blanches contre 37 à 50% pour les minorités visibles selon l'âge des enfants présents.

Il en est de même pour le taux de chômage des blanches qui augmente de 3% à 7% lorsque les enfants ont moins de 2 ans ou entre 6 et 14 ans, et plus

à 11% pour les enfants de 2 à 5 ans, alors que celui des minorités visibles passant de 7 à 16%.

Le taux d'inactivité des blanches baisse considérablement avec l'accroissement de la tranche d'âge passant de 44% à 18% contre une baisse de 56% à 34% pour les minorités visibles. L'écart est assez similaire entre les deux groupes mais les pourcentages sont plus importants pour les minorités visibles.

Ce tableau confirme notre hypothèse selon laquelle, la présence des enfants à bas âge limitent plus l'accès à l'emploi des immigrantes issues de minorités visibles. De façon générale, le taux d'inactivité baisse au fur et à mesure que la tranche d'âge des enfants augmentent pour les deux groupes mais le pourcentage reste plus important pour les minorités visibles. Cependant, nous ignorons dans quel mesure la présence d'enfants de plusieurs tranches d'âge entre en ligne de compte tout comme le nombre total d'enfants.

CHAPITRE V : SYNTHÈSE ET CONCLUSION GÉNÉRALE

L'objectif de cette recherche était de vérifier à l'aide du fichier de microdonnées à grande diffusion (du recensement 2006) sur les particuliers, l'impact de la race, c'est à dire de la couleur de la peau, sur l'intégration sur le marché du travail des femmes immigrantes, plus particulièrement celles issues de minorités visibles. Dans le premier chapitre, il s'agissait de d'établir un cadre théorique qui encadrerait l'analyse. En nous basant sur des théories de capital humain, rapport des sexes, des théories anti-raciste et l'approche intersectionnelle, notre tâche était de voir s'il existait une inégalité au niveau de l'intégration au marché du travail entre les femmes nées au Canada et les immigrantes et une discrimination au sein même des femmes immigrantes à cause de leur race, ou couleur de la peau. Ce questionnement nous a amené à approfondir notre recherche sur les différences existant entre les femmes immigrantes blanches et celles issues des minorités visibles.

Le chapitre deux contextualisait notre sujet de recherche et présentait la problématique. Nous avons dressé un portrait de l'immigration au Canada et au Québec. Nous avons rassemblé de l'information sur les politiques d'immigration au Québec ainsi que sur les programmes et stratégies existantes pour favoriser l'intégration sur le marché du travail des immigrants. Nous avons analysé la littérature qui porte sur l'intégration sur le marché du travail des femmes immigrantes.

Au chapitre trois est décrit la méthodologie que nous allons utiliser pour notre travail. Nous présentons les sources de données ainsi que les variables qui vont nous permettre de faire notre analyse. Nous présentons aussi nos hypothèses de travail.

Le chapitre quatre présentait les résultats de notre recherche. Nous avons pu vérifier notre première hypothèse selon laquelle les immigrantes sont moins nombreuses sur le marché du travail et occupent plus souvent des emplois au bas de l'échelle comparativement à celles nées au Canada. En effet, 60% d'entre elles sont sur le marché du travail contre 81% pour celles nées au Canada. Elles ont aussi un plus fort taux de chômage et d'inactivité. Une fois sur le marché du travail, nous avons pu confirmer qu'avec moins de diplôme, celles nées au Canada peuvent atteindre un niveau d'emploi plus élevé que celles nées ailleurs. Ceci soutient en quelque sorte l'idée de Li (2002:292) selon laquelle les immigrantes retirent moins de leur éducation que les natives au Canada. Même si la situation est un peu plus complexe, ce désavantage sur le marché du travail se fait aussi sentir entre les immigrantes issues de minorités visibles et les immigrantes blanches. Ces dernières étant plus présentes sur le marché du travail. Nous nous attendions à voir que les femmes immigrantes issues de minorités visibles occupent des emplois de niveau plus bas que des femmes immigrantes blanches. Nous avons pu constater que les femmes immigrantes issues de minorités visibles sont souvent moins éduquées que les femmes immigrantes blanches. Lorsque c'est le cas, un fort pourcentage des minorités visibles occupe des postes manuels et de manufacture. La troisième hypothèse

était que moins de femmes immigrantes qualifiées issues de minorités visibles occupent des emplois qui correspondent à leur niveau d'éducation que dans le cas d'immigrantes blanches. Toutefois, le tableau 4.10 nous montre que même si assiste aussi à une déqualification marquée chez les minorités visibles ayant un fort niveau d'éducation, le sous-emploi de fait fortement ressentir parmi les immigrantes blanches. Comme nous l'avons vu au chapitre IV, les immigrantes blanches sont plus présentes sur le marché du travail mais un pourcentage plus élevé d'entre elles ayant un bac ou plus se retrouvent dans les catégories, manuel et de bureau, que celles issues de minorités visibles. Ici, nous remarquons que les immigrantes issues de minorités visibles ont du capital humain faible par rapport aux immigrantes blanches, si l'on considère le capital humain comme faisant référence à l'employabilité (Caspi et al, 1998 : 427) car leur capacité de se trouver un emploi est faible. Ces deux groupes semblent avoir des défis d'emploi différents : pour l'un (immigrantes de minorités visibles) c'est l'accès difficile à l'emploi et pour l'autre (les immigrantes blanches) c'est un sous-emploi important pour celles qui sont très diplômées. Enfin, comme nous l'avons énoncé parmi nos hypothèses, la présence des enfants a un impact négatif plus important sur le statut d'emploi des femmes issues de minorités visibles, dans le sens où elles sont moins sur le marché du travail que les femmes blanches et cela quelque soit la tranche d'âge des enfants. Comme nous l'avons vu avec Michelle Duval (1991) et Cardu et Sanschagrin, (2002), la perte de soutien (famille, amis, communauté), les contraintes financières, les

listes d'attentes pour les services de garde et la réticence culturelle, sont des freins à l'emploi pour les femmes immigrantes issues de minorités visibles.

Ces résultats qui montrent bien un écart entre les femmes immigrantes issues de minorités visibles et celles qui sont blanches méritent qu'on s'y attarde pour développer des outils, des politiques ou des lois afin de favoriser un accès équitable au marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

ANTHIAS, Floya et Nira YUVAL-DAVIS, 1993, *Racialized Boundaries: Race, Nation, Gender, Colour and Class and the Anti-Racist Struggle*, Routledge London and New York.

ANTHIAS, Floya et Nira YUVAL-DAVIS, 1983, « Contextualizing Feminism-Gender, Ethnic and Class Divisions », *Feminist Review*, winter n° 15, p. 62-73.

ANTONIUS, Rachad et Jamal-Eddine TADLAOUI, 2003, *Que disent-ils des employés immigrants ? Perceptions des travailleurs immigrants et des services des organismes sans but lucratif par les employeurs de Montréal et des régions*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

ATIF, Katia, Mai 2011, « Reconnaissance de l'immigration féminine et de ses particularités », Consultation générale et auditions publiques sur «La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015», Montréal, Action Travail des femmes

BEAUDOIN Pierrette, avril 2011, «Femmes immigrées recensées au Québec en 2006 : des portraits différentiels selon le continent, la région de naissance et les divers processus d'intégration économique », Québec, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. Consulté en juillet 2011.

http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Etude_PBeaudoin_FemmesImm_Provenance.pdf

BÉLANGER, Alain et Yannick BASTIEN, 2010, « Un portrait de l'emploi chez les immigrants des cinq régions de la Métropole de Montréal, 2006 », Rapport 1, Institut national de la recherche scientifique/ Centre-Urbanisation Culture Société. Consulté en mai 2011 à http://emploi-metropole.org/publications/clienteles_imm_rapport1.pdf

BONACICH Edna, Oct 1972, « A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market », *American sociological Review*, vol. 37, n° 5, p. 547-559

BOUDARBAT Brahim et Maude BOULET, 2010, *Immigration au Québec : Politique et intégration au marché du travail*, Québec, Rapport de projet CIRANO, CIRANO.

BOUDARBAT Brahim et Sonia Ines GONTERO, 2008, « Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada », *L'Actualité économique*, vol. 84, n° 2, p. 129-153.

BROWNE, Irene et Joya MISRA, 2003, "The Intersection of Gender and Race in the Labor Market", *Annual Review of Sociology*, vol. 29, p. 487-513.

CARDU, Hélène et Mélanie SANSCHAGRIN, 2002, « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, n° 2, p. 87-122. <http://id.erudit.org/iderudit/006512ar>

CARNOY, Martin et Michael CARTER, 1975, *Théories du marché du travail, éducation et distribution des revenus*. Ouvrage traduit de l'anglais . Dijon, Université de Dijon, Faculté des sciences économiques et de gestion

CHICHA, Marie-Thérèse, 2009, «Le mirage de l'égalité : les immigrés hautement qualifiés à Montréal », Montréal, Fondation Canadienne des relations raciales. Consulté en mai 2011 à http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/doc/MTChicha_Mirage_de_l%27egalite.pdf ou http://www.eri.umontreal.ca/evenements/documents/MTChicha_Mirage_egalite.pdf

CHICHA, Marie-Thérèse, 2000, *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, 2^e Édition, Cowansville (Qué), Les Éditions Yvon Blais.

CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST, 2008, « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal », *IRPP Choix*, vol. 14, n° 2

CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, 1989, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Montréal, Éditions Yvon Blais.

COHN, Elchanan et Terry. G. GESKE, 1990. *The Economics of Education* . 3^{ème} édition. Oxford, New York, Pergamon Press.

CORBEIL, Christine et Isabelle MARCHAND, 2007, « L'intervention féministe intersectionnelle : Un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées. », article inspiré d'une communication présentée au Colloque international de RÉSOVI intitulé *Violences faites aux femmes : réponses sociales plurielles*, Montréal, du 22 au 24 octobre 2006. Consulté en juin 2011 à http://www.unites.ugam.ca/arir/pdf/interventionfeminineintersectionnelle_marchand_corbeil.pdf

DENIS, Ann, 2008, « Review Essay: Intersectional Analysis: A Contribution of Feminism to Sociology », *International Sociology*, 23, p. 677-694.

DUVAL, Michelle, 1991, « Être mère au foyer et récemment immigrée à Montréal : quelques résultats d'une étude exploratoire sur la situation des femmes d'origine vietnamienne, haïtienne et salvadorienne », Québec, *Comprendre la famille*, p. 145-161. Presse de l'université du Québec, sous la direction de Carl Lacharité et Gilles Pronovost. Consulté en janvier 2011 à <http://www.erudit.org/livre/sqrsf/1992/000009co.pdf>

EID, Paul, Johanne MAGLOIRE et Michèle TURENNE, 2011, « Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés », Québec, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Consulté en juin 2011 à http://oppenheimer.mcgill.ca/IMG/pdf/Profilage_racial_et_discrimination_systemique_des_jeunes_racises.pdf

Éduconseil, 2005, *Portrait de la situation des personnes salariées issues de l'immigration dans le secteur manufacturier pour l'ensemble du Québec, la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal : Résultat d'une analyse statistique*, Emploi-Québec, Montréal. Consulté en novembre 2011 à <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/etudes/Recherche%20manufacturier.pdf>

Emploi-Québec, Comité d'adaptation de la main d'œuvre pour personnes immigrantes et Éduconseil, 2007, *Portrait de la situation des personnes immigrantes actives salariées dans l'ensemble des secteurs d'activité économique pour la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal : Résultat d'une analyse statistique*, Emploi-Québec, Montréal. Consulté en novembre 2011 à <http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/etudes/Analyse%20statistique.pdf>

Emploi-Québec- Direction des mesures et des services d'emploi, 2009, « 5.10- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et minorités visibles en emploi (PRIIME) », Guide des mesures et des services d'emploi. Consulté septembre 2011 à http://emploiquebec.net/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Qu_ebec/05_10_Programme_PRIIME/Guide_PRIIME.pdf

GABRIELLE, Nicole, 2011, « L'intégration en emploi de la population immigrante : une comparaison entre Montréal et trois autres métropoles canadiennes (Toronto, Ottawa-Gatineau et Vancouver) », Capsules du CETECH. Consulté en mai 2011 à http://www.cetech.gouv.qc.ca/publications/pdf/Capsule_integracion%20en%20emploi%20de%20la%20population%20immigrante.pdf

Gouvernement du Québec, « Loi sur l'immigration au Québec, consulté en novembre 2011 à http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/I_0_2/10_2.html

Gouvernement du Québec-MICC, 2011, « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 » Consulté en décembre 2011 à <http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CRC/consultations/consultation-215-20110414.html>

Gouvernement du Québec/MICC, dans « Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales ». Consulté en juillet 2011 à <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Population-immigree-recensee-Quebec-regions-2006.pdf>,

GUILLAUMIN, Colette, 1992, *Sexe, race, et pouvoir : L'idée de nature*. Paris : Côté-femmes.

GUILLEN CASTRO, Maritza, 2009, *La migration féminine qualifiée d'origine sud-américaine à Montréal : Ressources culturelles et symboliques, et stratégies d'accès au marché de l'emploi*, mémoire Université de Montréal. Consulté en juin 2011 à https://papyrus.bib.umontreal.ca/jspui/bitstream/1866/3448/2/Guillen_Maritza_2009_memoire.pdf

HOOKS, Bell, 1981, *Ain't I a woman : black women and feminism*, Boston, Mass. : South End Press

Information sur le marché du travail (IMT), « Bulletin métropolitain sur le marché du travail, région métropolitaine de Montréal recensement de Montréal », Bilan annuel 2009, vol. 6, n°3. Consulté en mai 2011 à http://emploi-metropole.org/publications/Bulletin_annuel_2009.pdf

JUTEAU, Danielle, 2008, « Rapports de sexe, frontières ethniques et identités nationales : rapport final / préparé pour la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles », Montréal (Québec) : Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Saint-Lazare, Québec, Gibson Library Connections.

KAPSALIS, Constantine, René MORISETTE, et Garnett PICOT, 1999, *L'incidence de la scolarité et l'écart salarial grandissant entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés*. Ottawa, Statistique Canada, Série Documents de recherche, n° 131.

KINSELLA, Noël. A, 2007, « Réflexion objective : Les Nations Unies et l'expression « minorité visible » : l'incidence de l'hypothèse de Whorf sur les droits de la personne », Conférence GLOBUS, Université de Regina. Consulté en juillet 2011 à <http://sen.parl.gc.ca/nkinsella/PDF/Speeches/SoberSecondThought-f.pdf>

KOMOÉ, Maraki, 2005, *L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec*, mémoire Université du Québec à Montréal. Consulté en mai 2011 à http://www.irec.net/upload/File/memoires_et_theses/504.pdf

La table des groupes de femmes de Montréal. Consulté en octobre 2011 à <http://www.tqfm.org/>

LABELLE, Micheline, Ann-Marie Field et Jean-Claude Icart, aout 2007, [Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec](#), Montréal, Rapport présenté à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles. Consulté en octobre 2011 à http://www.criec.uqam.ca/Page/Document/textes_en_lignes/dimensions_integrati on.pdf

LI, Peter S, 2000, « Earning Disparities between Immigrants and Native-Born Canadians », *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 37, no. 3, pp. 289-311

LI, Peter S, 1992, « Race and Gender as Bases of Class Fractions and Their Effects on Earnings », *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 29, no. 4, pp. 488-510

LORDE, Audre, 1984, « The Master's Tools Will never Dismantle the Master's House », dans *Sister Outsider: Essays and Speeches*, p.110-113, Freedom, CA: Crossing Press

LUTHER, Rashmi, Elizabeth WHITMORE et Bernice MOREAU, 2003, *Seen but not heard: Aboriginal women and women of colour in the academy*, Ottawa, ICREF

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, 2011, « Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2006-2010 », Québec. Consulté en juillet 2011 à <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2006-2010.pdf>

MOHANTY, CHANDRA, 2003, *Feminism without borders: decolonizing theory, practicing solidarity*, Durham ; London, Duke University Press

MONGEAU, Gaëlle, Rose DAMARIS et Gérard PINSONNEAULT, 2007 « Portrait économique des femmes immigrantes recensées au Québec en 2001 », Québec, Immigration et communauté culturelle au Québec. Consulté en mai 2011 à <http://books2.scholarsportal.info.proxy.bib.uottawa.ca/viewdoc.html?id=360127>

MORMAND, Natasha et Diane-Gabrielle Tremblay, 2005, « Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec », Québec, *Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir*. Consulté en mai 2011 à

<http://www.erudit.org/livre/aidelf/2000/001205co.pdf> ou
<https://depot.erudit.org/bitstream/002365dd/1/NRC06-06.pdf>

OCDE, 2001, *Du bien être des nations : le rôle du capital humain et social*. Paris, OCDE.

PICHÉ Victor, Jean RENAUD et Lucie GINGRAS, 2002, « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : Une approche longitudinale », *Population*, vol. 57, n° 1, p. 63-89. Consulté en mai 2011 à

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=POPU&ID_NUMPUBLIE=POPU_201&ID_ARTICLE=POPU_201_0063&REDIR=1

PIERRE Myrlande, 2005, « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, p. 75-94. <http://id.erudit.org/iderudit/011227ar>

PRESTON, Valérie et Marshia AKBAR, Mai PHAN, Stella PARK, Philip KELLY, 2011, « Continuity of Employment for Immigrants during the First Four Years in Canada », *TIEDI Analytical Report 24*. Consulté en novembre 2011 à <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport24.pdf>

Québec, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, 2011, « Tableaux sur l'immigration permanente au Québec », Consulté en septembre 2011 à <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2006-2010.pdf>

Québec, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, 2009, « Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales », Consulté en mai 2012 à <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Population-immigree-recensee-Quebec-regions-2006.pdf>

RAZACK Sherene, 1998, *Looking White People in the Eye: gender, race, and culture in courtrooms and classrooms*, Toronto, University of Toronto Press

RENAUD, Jean, Victor PICHÉ et Jean-François GODIN, 2003, « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. 35, n°1, p. 165-184.

RENAUD, Jean, Lucie GINGRAS, Sébastien VACHON, Christine BLASER, Jean-François GODIN et Benoît GAGNÉ, 2001, « Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989 1 », *Les Cahiers du Gres*, vol. 2, n° 1, p. 29-40. Consulté en juillet 2011 à <http://id.erudit.org/iderudit/009421ar>

SPENCE, Adam M, 1974, *Market Signalling Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes* . Cambridge, Harvard University Press.
Statistique Canada – Fichier des microdonnées à grande diffusion (FMGD) de 2006 - Fichier des particuliers - 95M0028XVB - Documentation de l'utilisateur

THUROW, Lester. C. (1977). « Education and Economic Equality », dans J. Karabel et A. H. Halsey (dir.), *Power and Ideology in Education* . New York, Oxford University Press : 325-335.

WALBY, Sylvia, 2009, *Globalization and inequalities : complexity and contested modernities* , Los Angeles ; London : SAGE

WOODHALL, Maureen, 1997, « Human Capital Concept », dans A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown et A. S. Wells (dir.), *Education : Culture, Economy and Society* . Oxford/New York, Oxford University Press : 219-223.

ZHU Nong et Alain BÉLANGER, 2010, « L'emploi et le revenu des immigrants à Montréal : analyse des données du recensement de 2006 », Montréal, Rapport 3, Institut national de la recherche scientifique/ Centre-Urbanisation Culture Société. Consulté en mai 2011 à http://emploi-metropole.org/publications/clienteles_imm_rapport3.pdf