

Université de Montréal

**L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport
aux natifs : une comparaison interprovinciale**

Par

Maude Boulet

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Thèse doctorale présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en relations industrielles

Juin, 2013

© Maude Boulet, 2013

Université de Montréal

Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse intitulée :

**L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport
aux natifs : une comparaison interprovinciale**

Présentée par :

Maude Boulet

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Jean-Michel Cousineau

Président-rapporteur

Brahim Boudarbat, Ph.D.

Directeur de recherche

Vincent Rousseau, Ph.D.

Membre du jury

Annick Germain, Ph.D.

Examinateuse externe

Jean-Sébastien Boudrias, Ph.D.

Représentant du doyen de la FESP

Résumé

Il est bien connu que les immigrants rencontrent plusieurs difficultés d'intégration dans le marché du travail canadien. Notamment, ils gagnent des salaires inférieurs aux natifs et ils sont plus susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois précaires ou pour lesquels ils sont surqualifiés. Dans cette recherche, nous avons traité de ces trois problèmes sous l'angle de la qualité d'emploi. À partir des données des recensements de la population de 1991 à 2006, nous avons comparé l'évolution de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs au Canada, mais aussi au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Ces comparaisons ont mis en évidence la hausse du retard de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs dans tous les lieux analysés, mais plus particulièrement au Québec. Le désavantage des immigrants persiste même lorsqu'on tient compte du capital humain, des caractéristiques démographiques et du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail.

La scolarité, l'expérience professionnelle globale et les connaissances linguistiques améliorent la qualité d'emploi des immigrants et des natifs. Toutefois, lorsqu'on fait la distinction entre l'expérience de travail canadienne et l'expérience de travail étrangère, on s'aperçoit que ce dernier type d'expérience réduit la qualité d'emploi des immigrants. Dans ces circonstances, nous trouvons incohérent que le Canada et le Québec continuent à insister sur ce critère dans leur grille de sélection des travailleurs qualifiés. Pour valoriser les candidats les plus jeunes ayant peu d'expérience de travail dans leur pays d'origine, nous suggérons d'accroître l'importance accordée à l'âge dans ces grilles au détriment de l'expérience. Les jeunes, les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires qui possèdent déjà une expérience de travail au Canada nous apparaissent comme des candidats à l'immigration par excellence.

Par contre, les résultats obtenus à l'aide de la méthode de décomposition de Blinder-Oaxaca ont montré que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs découle d'un traitement défavorable envers les immigrants dans le marché du travail. Cela signifie que les immigrants sont pénalisés au chapitre de la qualité d'emploi à la base, et ce, peu importe leurs caractéristiques. Dans ce contexte, la portée de tout ajustement aux grilles de sélection risque d'être limitée. Nous proposons donc d'agir également en aval du problème à l'aide des politiques d'aide à l'intégration des immigrants. Pour ce faire, une meilleure concertation entre les acteurs du marché du travail est nécessaire. Les ordres professionnels, le gouvernement, les employeurs et les immigrants eux-mêmes doivent s'engager afin d'établir des parcours accélérés pour la reconnaissance des compétences des nouveaux arrivants.

Nos résultats indiquent aussi que le traitement défavorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail est plus prononcé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Il se peut que la société québécoise soit plus réfractaire à l'immigration vu son caractère francophone et minoritaire dans le reste de l'Amérique du Nord. Pourtant, le désir de protéger la langue française motive le Québec à s'impliquer activement en matière d'immigration depuis longtemps et la grille de sélection québécoise insiste déjà sur ce critère. D'ailleurs, près des deux tiers des nouveaux arrivants au Québec connaissent le français en 2011.

Mots-clés : Qualité d'emploi, immigrants, Canada, Québec, Ontario, Colombie-Britannique, Blinder-Oaxaca, revenu d'emploi, précarité d'emploi, surqualification

Abstract

It is well documented that immigrants face many difficulties in the Canadian labour market. Particularly, compared to native-born, they earn lower wages, occupy more precarious jobs and are often overqualified. In this research, we discuss these three issues in terms of job quality. Using the data from the 1991 to 2006 Canadian population censuses, we compare the trends in job quality of immigrants and native-born in Canada, Quebec, Ontario and British Columbia. These comparisons highlight the rising gap in job quality between immigrants and native-born in the four geographical areas, but especially in Quebec. This gap persists even after controlling human capital, demographic variables and unemployment rate at entry in the labour market.

Overall, we found that education, work experience and language skills improve the job quality of immigrants and their native-born counterparts. However, when we separate Canadian and foreign work experience, we find that the latter type of experience reduces job quality of immigrants. In these circumstances, it is counterproductive that Canada and Quebec continue to insist on this criterion in the point systems. We also suggest increasing the importance of age in the point systems in order to encourage the admission of younger candidates with little or no foreign experience. Youth, foreign students and temporary workers who already have work experience in Canada appear to be ideal candidates for immigration.

Nevertheless, using Blinder-Oaxaca decomposition method, we show that the job quality gap between immigrants and natives is mainly due to unfavourable treatment of immigrants in the labour market. This means that immigrants are penalized in terms of job

quality regardless of their characteristics. In this context, the selection of the best candidates for immigration may produce a limited effect. We therefore suggest acting downstream with public policy to support employment integration of immigrants. To do so, a better coordination between all actors in the labour market is required. Professional orders, government, employers and immigrants must establish accelerated pathways of skills recognition for newcomers.

In addition, our results indicate that the treatment of immigrants in the labour market is more problematic in Quebec compared to Ontario and British Columbia. It is likely that Quebec society is less open to immigration given its francophone character and its minority status in North America. Since the beginning, the desire to protect the French language motivates Quebec to be actively involved in immigration and the Quebec point system already emphasizes this criterion. Moreover, nearly two-thirds of newcomers to Quebec speak French in 2011.

Keywords: Job quality, immigrants, Canada, Quebec, Ontario, British Columbia, Blinder-Oaxaca, employment income, job insecurity, overqualification

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux.....	xiv
Liste des figures.....	xix
Liste des annexes.....	xxii
Introduction.....	1
CHAPITRE 1 : LES POLITIQUES D'IMMIGRATION ET LA PERFORMANCE DES IMMIGRANTS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA : UN ÉTAT DE LA SITUATION	9
1.1. Les politiques d'immigration canadienne et québécoise : une mise en contexte.....	10
1.1.1. L'apport démographique des immigrants	11
1.1.2. L'histoire de la politique d'immigration au Canada	13
1.1.3. Le partage des compétences en matière d'immigration : le cas du Québec.....	21
1.1.4. Les caractéristiques des immigrants selon la province	28
1.2. La situation des immigrants dans le marché du travail : trois problèmes majeurs ..	35
1.2.1. L'accès à l'emploi des immigrants : une approche comparée	36
<i>1.2.1.1. L'accès à l'emploi au Canada selon le temps écoulé depuis l'immigration</i>	<i>36</i>
<i>1.2.1.2. L'accès à l'emploi selon la province</i>	<i>39</i>
1.2.2. L'emploi atypique : un phénomène plus courant chez les immigrants	44
<i>1.2.2.1. La définition de l'emploi atypique</i>	<i>45</i>
<i>1.2.2.2. La prédisposition des immigrants à choisir l'auto-emploi</i>	<i>47</i>
<i>1.2.2.3. Les emplois temporaires chez les immigrants</i>	<i>54</i>
<i>1.2.2.4. Les immigrants et le travail à temps partiel</i>	<i>60</i>
1.2.3. La déqualification professionnelle ou la surqualification chez les immigrants	64
<i>1.2.3.1. Les études ayant utilisé l'approche normative de la surqualification</i>	<i>66</i>
<i>1.2.3.2. Les études ayant utilisé l'approche statistique de la surqualification</i>	<i>74</i>
<i>1.2.3.3. Les études utilisant l'approche subjective de la surqualification</i>	<i>79</i>
1.2.4. Le salaire des immigrants par rapport aux natifs : le fossé se creuse	84

<i>1.2.4.1. L'évolution du salaire des immigrants par rapport aux natifs</i>	85
<i>1.2.4.2. Les facteurs explicatifs des salaires des immigrants</i>	92
<i>a) Les facteurs reliés au capital humain.....</i>	92
<i>b) Les caractéristiques démographiques</i>	100
<i>c) Les facteurs du contexte.....</i>	104
CHAPITRE 2 : LE CADRE THÉORIQUE POUR EXPLIQUER LES PROBLÈMES VÉCUS PAR LES IMMIGRANTS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL	109
2.1. Les théories économiques du capital humain	110
2.1.1. La théorie du capital humain.....	111
2.1.2. La théorie du filtre et du signal	115
2.1.3. La recherche d'emploi et l'appariement entre le poste et l'individu	117
2.1.4. La théorie de la concurrence pour l'emploi	119
2.2. Les théories du cadre institutionnaliste	121
2.2.1. La théorie de la segmentation du marché du travail	121
2.2.2. La discrimination systémique	126
CHAPITRE 3 : LE CONCEPT DE QUALITÉ D'EMPLOI : UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE	135
3.1. L'importance de la qualité d'emploi à l'ère de la mondialisation.....	136
3.2. Les origines théoriques du concept de qualité d'emploi.....	138
3.2.1. La qualité d'emploi selon l'approche économique traditionnelle.....	139
3.2.2. La qualité d'emploi selon la tradition sociologique.....	142
3.3. La qualité d'emploi : un concept multidimensionnel	145
3.3.1. Le schéma conceptuel de la qualité dans le cadre du travail.....	146
3.3.2. Les définitions des dimensions les plus évaluées de la qualité d'emploi	151
<i>a) La rémunération.....</i>	151
<i>b) La stabilité d'emploi</i>	153
<i>c) Le nombre d'heures travaillées</i>	155
<i>d) Les conditions physiques et psychologiques de l'emploi.....</i>	156
<i>e) L'utilisation des qualifications dans l'emploi occupé</i>	158
<i>f) L'accès au développement des compétences et de carrière.....</i>	159

3.3.3. Le lien entre la qualité d'emploi et les problèmes des immigrants dans le marché du travail.....	161
CHAPITRE 4 : LE CADRE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE	163
4.1. Le résumé de la problématique et les questions de recherche	164
4.1.1. Le résumé de la problématique de recherche	164
<i>4.1.1.1. La problématique dans la réalité</i>	<i>164</i>
<i>4.1.1.2. La problématique dans la littérature et les contributions de la recherche.....</i>	<i>165</i>
4.1.2. Les questions de recherche et leur pertinence	167
4.2. Le modèle d'analyse de la recherche.....	170
4.2.1. Les modèles conceptuels.....	170
4.2.2. Les hypothèses de recherche	176
<i>4.2.2.1. Les hypothèses reliées au premier modèle conceptuel</i>	<i>176</i>
<i>4.2.2.2. Les hypothèses reliées au deuxième modèle conceptuel.....</i>	<i>183</i>
CHAPITRE 5 : LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	188
5.1. Le modèle opératoire	188
5.1.1. L'opérationnalisation de la qualité d'emploi	188
5.1.2. Le calcul du score de qualité d'emploi	193
5.1.3. L'opérationnalisation des variables indépendantes.....	201
<i>5.1.3.1. Le statut d'immigrant.....</i>	<i>202</i>
<i>5.1.3.2. La province</i>	<i>202</i>
<i>5.1.3.3. Le temps (année de recensement)</i>	<i>203</i>
<i>5.1.3.4. Le plus haut diplôme du travailleur.....</i>	<i>203</i>
<i>5.1.3.5. Le nombre d'années d'expérience de travail globale.....</i>	<i>204</i>
<i>5.1.3.6. Le domaine d'études</i>	<i>205</i>
<i>5.1.3.7. La connaissance des langues officielles du Canada.....</i>	<i>206</i>
<i>5.1.3.8. Le sexe.....</i>	<i>206</i>
<i>5.1.3.9. L'appartenance à une minorité visible</i>	<i>207</i>
<i>5.1.3.10. Le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail.....</i>	<i>207</i>
<i>5.1.3.11. L'expérience de travail canadienne et étrangère</i>	<i>208</i>
<i>5.1.3.12. La cohorte (période d'établissement)</i>	<i>209</i>
<i>5.1.3.13. La région d'origine.....</i>	<i>209</i>

5.2. Le devis de recherche.....	210
5.2.1. Le type de recherche	210
5.2.2. Les sources des données et les méthodes d'échantillonnage	212
5.2.3. La méthode de collecte des données	214
5.2.4. La validité, les avantages et limites de la recherche	215
5.3. Le type d'analyse effectuée dans la recherche	220
CHAPITRE 6 : LA QUALITÉ D'EMPLOI : ANALYSES DESCRIPTIVES	222
6.1. La répartition des immigrants et des natifs selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada et dans les trois provinces d'immigration.....	226
6.1.1. Répartition des immigrants et des natifs au Canada selon l'échelle de qualité d'emploi	226
6.1.2. Répartition des immigrants et des natifs au Québec selon l'échelle de qualité d'emploi	230
6.1.3. Répartition des immigrants et des natifs en Ontario selon l'échelle de qualité d'emploi	233
6.1.4. Répartition des immigrants et des natifs en Colombie-Britannique selon l'échelle de qualité d'emploi	236
6.2. Le score moyen de qualité d'emploi selon le statut d'immigration et la province...	239
6.3. L'évolution des scores moyens de qualité d'emploi et de ses trois dimensions selon le statut d'immigration et la province.....	245
6.3.1. Évolution du score moyen de qualité d'emploi.....	246
6.3.2. Évolution du score pour le revenu annuel d'emploi	249
6.3.3. Évolution du score pour la stabilité d'emploi	252
6.3.4. Évolution du score pour l'adéquation des diplômes	255
6.4. Analyse du score moyen de qualité d'emploi des immigrants et des natifs au Canada selon différentes caractéristiques.....	259
6.4.1. Score moyen de qualité d'emploi selon le plus haut diplôme	259
6.4.2. Score moyen de qualité d'emploi selon le principal domaine d'études.....	263
6.4.3. Score moyen de qualité d'emploi selon l'expérience canadienne et étrangère.....	266
6.4.4. Score moyen de qualité d'emploi selon la connaissance des langues officielles.....	272
6.4.5. Score moyen de qualité d'emploi selon le sexe	274

6.4.6. Score moyen de qualité d'emploi selon l'appartenance à une minorité visible	276
6.4.7. Score moyen de qualité d'emploi selon la province	278
6.4.8. Score moyen de qualité d'emploi des immigrants selon la période d'établissement	281
6.4.9. Score moyen de qualité d'emploi selon la région d'origine des immigrants	283
CHAPITRE 7 : LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE LA QUALITÉ D'EMPLOI SELON LA PROVINCE ET L'ANNÉE DE RECENSEMENT	286
7.1. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi au Canada.....	287
7.1.1. Statut d'immigrant	289
7.1.2. Plus haut diplôme.....	290
7.1.3. Principal domaine d'études	292
7.1.4. Expérience de travail.....	294
7.1.5. Connaissances linguistiques.....	295
7.1.6. Sexe	296
7.1.7. Appartenance à une minorité visible.....	297
7.1.8. Province de résidence.....	298
7.1.9. Temps (année de recensement)	299
7.1.10. Taux de chômage	300
7.1.11. Expérience de travail canadienne et étrangère	301
7.1.12. Période d'établissement (cohortes)	305
7.1.13. Région d'origine.....	307
7.1.14. Autres constats importants	310
7.2. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi au Québec	311
7.2.1. Statut d'immigrant	311
7.2.2. Plus haut diplôme	314
7.2.3. Principal domaine d'études	315
7.2.4. Expérience de travail.....	316
7.2.5. Connaissances linguistiques	317
7.2.6. Sexe	318
7.2.7. Appartenance à une minorité visible.....	320
7.2.8. Temps (année de recensement)	320
7.2.9. Taux de chômage	321

7.2.10. Expérience de travail canadienne et étrangère	322
7.2.11. Période d'établissement (cohorte).....	325
7.2.12. Région d'origine.....	325
7.2.13. Autres constats importants	327
7.3. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi en Ontario.....	328
7.3.1. Statut d'immigrant	328
7.3.2. Plus haut diplôme.....	330
7.3.3. Principal domaine d'études	331
7.3.4. Expérience de travail.....	333
7.3.5. Connaissances linguistiques.....	333
7.3.6. Sexe	334
7.3.7. Appartenance à une minorité visible.....	335
7.3.8. Temps (année de recensement)	335
7.3.9. Taux de chômage	336
7.3.10. Expérience canadienne et étrangère	337
7.3.11. Période d'établissement (cohortes)	340
7.3.12. Région d'origine.....	340
7.3.13. Autres constats importants	342
7.4. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique.....	343
7.4.1. Statut d'immigrant	344
7.4.2. Plus haut diplôme.....	346
7.4.3. Principal domaine d'études	347
7.4.4. Expérience de travail.....	348
7.4.5. Connaissances linguistiques.....	349
7.4.6. Sexe	351
7.4.7. Appartenance à une minorité visible.....	352
7.4.8. Temps (année de recensement)	352
7.4.9. Taux de chômage	353
7.4.10. Expérience canadienne et étrangère	354
7.4.11. Période d'établissement (cohorte).....	357
7.4.12. Région d'origine.....	358

7.4.13. Autres constats importants	359
CHAPITRE 8 : EXPLICATION DES ÉCARTS DE QUALITÉ D'EMPLOI ENTRE LES IMMIGRANTS ET LES NATIFS	360
8.1. Les dimensions de la qualité d'emploi : décomposition des écarts entre immigrants et natifs	365
8.1.1. La décomposition des écarts immigrants/natifs sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi ».....	366
<i>8.1.1.1. L'écart de moyennes sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada.....</i>	<i>367</i>
<i>8.1.1.2. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec</i>	<i>369</i>
8.1.2. La décomposition des écarts immigrants/natifs sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi »	372
<i>8.1.2.1. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada.....</i>	<i>372</i>
<i>8.1.2.2. L'écart de moyenne sur le plan du score pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec</i>	<i>374</i>
8.1.3. L'adéquation entre le niveau d'études requis par le poste occupé et celui du travailleur	377
<i>8.1.3.1. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada</i>	<i>377</i>
<i>8.1.3.2. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec.....</i>	<i>379</i>
8.2. La qualité d'emploi selon la province et le temps : explication des écarts entre les immigrants et les natifs.....	383
8.2.1. La qualité d'emploi au Canada : explication des écarts entre immigrants et natifs .	384
<i>8.2.1.1. La qualité d'emploi au Canada au cours de la période de 1990 à 2005.....</i>	<i>384</i>
<i>8.2.1.2. L'évolution de la qualité d'emploi au Canada de 1990 à 2005</i>	<i>388</i>
8.2.2. La qualité d'emploi au Québec : explication des écarts entre immigrants et natifs.	391
<i>8.2.2.1. La qualité d'emploi au Québec au cours de la période de 1990 à 2005</i>	<i>392</i>
<i>8.2.2.2. L'évolution de la qualité d'emploi au Québec de 1990 à 2005</i>	<i>396</i>

8.2.3. La qualité d'emploi en Ontario : explication des écarts entre immigrants et natifs.	398
8.2.3.1. <i>La qualité d'emploi en Ontario au cours de la période de 1990 à 2005</i>	399
8.2.3.2. <i>L'évolution de la qualité d'emploi en Ontario de 1990 à 2005</i>	404
8.2.4. La qualité d'emploi en Colombie-Britannique : explication des écarts entre immigrants et natifs	407
8.2.4.1. <i>La qualité d'emploi en Colombie-Britannique au cours de la période de 1990 à 2005</i>	408
8.2.4.2. <i>L'évolution de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique de 1990 à 2005</i>	412
CHAPITRE 9 : SYNTHÈSE DES RÉSULTATS ET DISCUSSION	418
9.1. La synthèse des résultats de recherche	418
9.1.1. Les principaux résultats : un résumé	418
9.1.1.1. <i>Retour sur les résultats descriptifs</i>	419
9.1.1.2. <i>Retour sur les principaux déterminants de la qualité d'emploi</i>	428
9.1.1.3. <i>Retour sur la décomposition de l'écart de qualité d'emploi entre immigrants et natifs</i>	446
9.1.2. Retour sur les hypothèses de recherche	456
9.2. L'avancement des connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien et limites de l'étude	463
9.2.1. Qualité d'emploi : un nouvel angle d'analyse	464
9.2.2. Comparaison provinciale de la qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs	465
9.2.3. Évolution de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs	466
9.2.4. Principaux déterminants de la qualité d'emploi	468
9.2.5. Décomposition de l'écart de qualité d'emploi en une part expliquée et une autre inexpliquée	469
9.2.6. Retour sur les limites de la recherche	471
9.3. Retombées théoriques et pratiques des résultats et les recherches futures	474
9.3.1. Retombées sur le plan théorique	475
9.3.1.1. <i>Retour sur le cadre économique du capital humain</i>	475
9.3.1.2. <i>Retour sur le cadre théorique institutionnaliste : discrimination au cœur de la problématique ?</i>	477
9.3.2. Retombées sur le plan pratique et les pistes d'action	479

9.3.2.1. <i>Pistes d'action en ce qui concerne la sélection des immigrants</i>	480
9.3.2.2. <i>Programmes d'aide à l'intégration des immigrants dans le marché du travail</i>	483
9.3.2.3. <i>Déterminants de la qualité d'emploi et choix de carrière chez les natifs</i>	494
9.3.3. État actuel de la situation et pistes de recherche pour le futur	496
9.3.3.1. <i>Depuis 2005</i>	496
9.3.3.2. <i>Pistes de recherche</i>	498
Conclusion	502
Bibliographie	506

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des immigrants économiques selon les sous-catégories, 2011, Canada.....	15
Tableau 2 : Évolution de la grille fédérale de sélection des travailleurs qualifiés	20
Tableau 3 : Évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés du Québec de 1996 à 2009	23
Tableau 4 : Grille de sélection actuelle des travailleurs qualifiés du Québec.....	25
Tableau 5 : Répartition des résidents permanents arrivés en 2011 selon la province de destination (nombre et pourcentage)	29
Tableau 6 : Répartition des immigrants admis en 2011 selon la connaissance des langues officielles (%), par province.....	32
Tableau 7 : Niveau d'études des nouveaux immigrants et des natifs âgés de 25 à 64 ans en 2006 (%).....	33
Tableau 8 : Plus haut diplôme des 25-64 ans selon le statut d'immigration et la province en 2006 (%).....	33
Tableau 9 : Répartition des immigrants selon l'âge à l'immigration et la province en 2006 (%).....	34
Tableau 10 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants récents et des natifs du principal groupe d'âge actif (soit 25 à 54 ans) au Canada en 2001 et 2006 (%).....	37
Tableau 11 : Indicateurs d'accès à l'emploi des immigrants et des natifs au Canada en 2006, population âgée de 25 à 54 ans (%)	38
Tableau 12 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants et des natifs âgés de 25 à 54 ans selon la province en 2006 (%).....	40
Tableau 13 : Taux de chômage des immigrants âgés de 25 à 54 ans selon la région d'origine et la province en 2006 (%)	41
Tableau 14 : Taux d'emploi des immigrants et des natifs ayant un diplôme postsecondaire et âgés de 25 à 54 ans selon le lieu d'obtention du diplôme en 2006 (%)	42
Tableau 15 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants et des natifs âgés de 25 à 54 ans selon la province en 2011 (%).....	43

Tableau 16 : Taux d'auto-emploi chez les immigrants et les natifs selon le pays d'origine, 1996 (%).....	49
Tableau 17 : Probabilité d'avoir occupé un emploi temporaire comme emploi principal selon le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible en 2002-2004 (%).....	57
Tableau 18 : Pourcentage des travailleurs de 25 à 54 ans occupant un emploi temporaire selon le statut d'immigrant en 2008 (%)	59
Tableau 19 : Pourcentage de travailleurs de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps partiel et motif selon le statut d'immigration en 2008 (%)	63
Tableau 20 : Taux de surqualification des immigrants et des natifs de 25 à 54 ans en 2008 (%).....	67
Tableau 21 : Prévalence de la surqualification avant et après l'immigration au Québec en 2002 (%).....	73
Tableau 22 : Taux de surqualification des hommes américains de 25 à 64 ans selon leur statut d'immigration en 1999 (%)	75
Tableau 23 : Taux de surqualification des hommes américains très qualifiés âgés de 25 à 64 ans selon leur statut d'immigration en 1999 (%)	76
Tableau 24 : Proportion de travailleurs de 25 à 54 ans selon le degré de déqualification, le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible au Québec en 2006 (%)	78
Tableau 25 : Niveau de qualification des travailleurs par rapport à leur emploi selon le statut d'immigration, Canada en 1999 (%)	83
Tableau 26 : Écarts entre les gains moyens des immigrants et natifs de 1980 à 2000 (%) ..	90
Tableau 27 : Rendement salarial d'une année de scolarité et d'expérience professionnelle selon le lieu d'obtention du diplôme et le sexe de 1980 à 2000 (%)	94
Tableau 28 : Écart de salaire entre les immigrants et les natifs selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe en 1996 (\$)	102
Tableau 29 : Synthèse des dimensions de la qualité d'emploi selon quinze études clés ...	149
Tableau 30 : Les questions de recherche.....	167
Tableau 31 : Hypothèses découlant du premier modèle conceptuel	176
Tableau 32 : Hypothèses découlant du deuxième modèle conceptuel	183

Tableau 33 : Distribution des revenus totaux d'emploi en 2005	193
Tableau 34 : Répartition des points pour la dimension de stabilité d'emploi	195
Tableau 35 : Effectifs des échantillons non pondérés complet et réduit selon le statut d'immigration et l'année de recensement	222
Tableau 36 : Comparaison du score moyen de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs à partir des effectifs de l'échantillon complet et de l'échantillon réduit selon le statut d'immigration et l'année de recensement	223
Tableau 37 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le plus haut diplôme et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	260
Tableau 38 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le principal domaine d'études et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	263
Tableau 39 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'expérience canadienne et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	266
Tableau 40 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'expérience étrangère et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	269
Tableau 41 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la connaissance des langues officielles et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	271
Tableau 42 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le sexe et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	273
Tableau 43 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'appartenance à une minorité visible et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	275
Tableau 44 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005	278

Tableau 45 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la période d'établissement au Canada en 1990 et en 2005	280
Tableau 46 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires immigrants âgés de 25 à 54 ans selon la région d'origine au Canada en 1990 et en 2005	283
Tableau 47 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Canada.....	287
Tableau 48 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Canada selon l'expérience étrangère et canadienne, la période d'établissement et la région d'origine.....	302
Tableau 49 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Québec	311
Tableau 50 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Québec selon l'expérience étrangère et canadienne, la cohorte et la région d'origine	322
Tableau 51 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Ontario	328
Tableau 52 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Ontario selon l'expérience étrangère et canadienne, la cohorte et la région d'origine	337
Tableau 53 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Colombie-Britannique.....	344
Tableau 54 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Colombie-Britannique selon l'expérience étrangère et canadienne, la période d'établissement et la région d'origine	353
Tableau 55 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada.....	367

Tableau 56 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec	369
Tableau 57 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada.....	372
Tableau 58 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec.....	374
Tableau 59 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada.....	377
Tableau 60 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec	379
Tableau 61 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi au Canada	384
Tableau 62 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi au Québec.....	392
Tableau 63 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi en Ontario.....	399
Tableau 64 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi en Colombie-Britannique	408
Tableau 65 : Résumé des décisions concernant les hypothèses de recherche.....	461
Tableau 66 : Taux de chômage, rémunération horaire moyenne et taux de surqualification selon le statut d'immigrant et la province en 2012	496

Liste des figures

Figure 1 : Régions d'origine des immigrants selon la province en 2011	31
Figure 2 : Classification des travailleurs selon leur type d'emploi, Canada en 2001	46
Figure 3 : Évolution du salaire des immigrants par rapport aux natifs	85
Figure 4 : Schéma conceptuel de la qualité dans le cadre du travail.....	147
Figure 5 : Nombre d'études (sur les quinze consultées) selon chaque dimension de la qualité dans le cadre du travail.....	150
Figure 6 : Modèle conceptuel #1.....	170
Figure 7 : Modèle conceptuel #2.....	173
Figure 8 : Modèle opératoire de la variable qualité d'emploi	188
Figure 9 : Distribution selon le nombre de semaines travaillées	195
Figure 10 : Échelle d'adéquation du diplôme requis par le poste et celui du travailleur ...	199
Figure 11 : Variable de qualité d'emploi à cinq catégories	200
Figure 12 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada en 1990	226
Figure 13 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada en 2005	228
Figure 14 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Québec en 1990	229
Figure 15 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Québec en 2005	230
Figure 16 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Ontario en 1990	232

Figure 17 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Ontario en 2005	234
Figure 18 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Colombie-Britannique en 1990	236
Figure 19 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Colombie-Britannique en 2005	237
Figure 20 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province en 1990	239
Figure 21 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province en 2005	240
Figure 22 : Évolution de l'écart du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province entre 1990 et 2005	242
Figure 23 : Évolution du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province.....	246
Figure 24 : Évolution du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province	247
Figure 25 : Évolution du score moyen pour la dimension « revenu d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province	248
Figure 26 : Évolution du score moyen pour la dimension « revenu d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province	250
Figure 27 : Évolution du score moyen pour la dimension « stabilité d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province	252

Figure 28 : Évolution du score moyen pour la dimension « stabilité d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province	253
Figure 29 : Évolution du score moyen pour la dimension « adéquation des diplômes » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province.....	255
Figure 30 : Évolution du score moyen pour la dimension « adéquation des diplômes » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province.....	256

Liste des annexes

Annexe 1 : Répartition du score pour la dimension de l'adéquation entre le niveau de scolarité requis par le poste et celui du travailleur	I
Annexe 2 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada (suite du tableau 55).....	III
Annexe 3 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec (suite du tableau 56)	IV
Annexe 4 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada (suite du tableau 57).....	V
Annexe 5 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec (suite du tableau 58)....	VI
Annexe 6 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada (suite du tableau 59)	VII
Annexe 7 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec (suite du tableau 60)	VIII

Liste des acronymes

BDIM	Banque de données longitudinales sur l'immigration
BIT	Bureau international du travail
BORTCE	Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers
CE	Commission européenne
CIRANO	Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CNP	Classification nationale des professions
ECE	Évaluation comparative des études
ECLEUQ	Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EFC	Enquête sur les finances des consommateurs

EIACA	Enquête internationale sur l’alphabétisation et les compétences des adultes
ELIC	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
EMTE	Enquête sur le milieu de travail et les employés
ÉNI	Établissement des nouveaux immigrants
EPA	Enquête sur la population active du Canada
ETS	Enquête sur les travailleurs sélectionnés
IFIS	International File of Immigration Surveys
ISCE	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupation
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LIPR	Loi sur l’immigration et la protection des réfugiés

MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OCQ	Ordre des chimistes du Québec
OIT	Organisation internationale du travail
OIIQ	Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
PME	Petites et moyennes entreprises
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
RRM	Région Métropolitaine de Montréal
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

Je dédie ma thèse à Léo, mon fils que j'aime de tout mon cœur. J'espère réussir à t'enseigner, tout comme mes parents l'ont fait pour moi, à poursuivre tes rêves. Léo, tout est possible, il s'agit de travailler fort.

Remerciements

Patrick, merci de m'avoir accompagnée tout au long de mes études et de m'avoir encouragée et soutenue. Tu es un conjoint extraordinaire et je souhaite sincèrement que tu puisses afficher ton Ph. D à côté du mien un jour. Merci aussi à ma famille. Maman, papa, je vous remercie de votre amour et de votre appui inconditionnels : je vous attribue une grande part de mes accomplissements. Laurie, Charles, je suis fière de vous. À mes yeux, vous resterez toujours ma petite sœur et mon petit frère et sachez que je vous aime énormément.

Je tiens aussi à te remercier, Brahim. La confiance que tu m'as accordée, le temps que tu as fourni et toutes les discussions que nous avons eues ont contribué à faire de moi une meilleure personne. Tu es une personne et un directeur de recherche exemplaire et j'espère que notre collaboration continuera longtemps encore.

Introduction

Depuis le tournant du 21^e siècle, plus de 225 000 immigrants permanents sont admis au Canada chaque année. Ce nombre s'élevait à 248 748 en 2011, ce qui représente 0,7 % de la population canadienne (Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), 2012). En 2006, 19,8 % de la population totale du Canada était née à l'étranger, ce qui est le taux le plus élevé ayant été atteint au cours des 75 dernières années (Chui *et al.*, 2007). Cette même étude indique que l'Australie est le seul pays qui a une proportion plus élevée de personnes nées à l'étranger dans sa population totale avec 22 %. Aux États-Unis, ce taux s'établissait à 12,5 % seulement (*Ibid*). Par ailleurs, au Canada, les immigrants auraient été à l'origine de 69,3 % de la croissance démographique de 2001 à 2006 (Chui *et al.*, 2007) et représentaient plus du cinquième (21,2 %) de la population active en 2006 (Statistique Canada, 2008). Ces statistiques illustrent, d'une part, l'ampleur du phénomène migratoire au Canada et, d'autre part, la pertinence de s'intéresser à l'insertion des immigrants dans le marché du travail.

Avec les projections démographiques récentes quant au vieillissement de la population et à l'aggravation possible des pénuries de compétences dans les années à venir, les immigrants et leur réussite dans le marché du travail attirent de plus en plus l'attention des chercheurs et des décideurs publics. Étant donné que l'immigration figure parmi les solutions proposées pour atténuer les conséquences du défi démographique menaçant le dynamisme futur du marché du travail, il ne s'agit donc plus seulement d'accueillir un grand nombre d'immigrants, mais aussi de s'assurer qu'ils intègrent le marché du travail. En effet, l'insuccès des immigrants à s'insérer dans le marché du travail peut devenir synonyme de fardeau supplémentaire pour la

société d'accueil, ce qui est contraire aux visées démographiques et économiques de la politique d'immigration canadienne.

Le système canadien d'immigration est conçu de manière à poursuivre plusieurs cibles dont les trois principales sont la réunification familiale, la protection des réfugiés et la contribution économique (CIC, 2012). Chacun de ces objectifs correspond à une catégorie d'immigrants. Les immigrants de la catégorie économique qui sont sélectionnés à partir de critères visant à prévoir leur succès dans le marché du travail occupent une part grandissante de l'immigration annuelle totale. De 1986 à 2011, le pourcentage des immigrants de cette catégorie dans l'immigration annuelle totale est passé de 36,0 % à 62,8 % (*Ibid*). L'évolution de ce taux témoigne de l'importance accrue accordée à la contribution économique des immigrants.

Pourtant, même si certaines études documentent l'efficacité de cette politique pour rehausser le niveau de qualification des immigrants (Beach *et al.*, 2006; Borjas, 1999; CIC, 1998; Green et Worswick, 2004; Picot, 2008; Statistique Canada, 2005), plusieurs autres études ont montré que les immigrants ne réussissent pas à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences, qu'ils sont surreprésentés dans les emplois précaires et que leurs salaires se sont détériorés par rapport aux cohortes précédentes (Boudarbat et Boulet, 2007; Boulet, 2012; Chiswick et Miller, 2007; CIC, 2005; Frenette et Morissette, 2003; Galarneau et Morissette, 2008; Gilmore, 2009; Pescarus et Bouaissa, 2007). La déqualification professionnelle, la précarité d'emploi et la détérioration des salaires des immigrants sont donc au cœur du problème de recherche. Vu l'apport souhaité des immigrants sur les plans économique et démographique, une meilleure compréhension des facteurs déterminant leur intégration dans le marché du

travail pourra servir de piste pour améliorer les mécanismes de sélection et d'intégration des immigrants dans le futur. Notre recherche revêt donc une pertinence pratique.

C'est à travers le concept de qualité d'emploi que nous proposons d'analyser la situation des immigrants dans le marché du travail canadien. En effet, un examen approfondi de la littérature récente sur le concept de qualité d'emploi nous a permis de faire un parallèle entre trois dimensions importantes de la qualité d'emploi et les problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail. Selon les études récentes, le salaire, la stabilité d'emploi et l'utilisation des qualifications dans l'emploi sont des aspects importants de la qualité d'emploi (Clark, 2005; Cloutier, 2008; Commission européenne, 2001; Green, 2007; Lowe, 2007). On peut donc établir un lien entre ces dimensions de la qualité d'emploi et la détérioration des salaires, la précarité d'emploi et la déqualification professionnelle; trois problèmes qui touchent particulièrement les immigrants dans le marché du travail. En ce sens, on peut alors supposer que les immigrants ont de la difficulté à accéder à un emploi de qualité.

L'objectif central de notre recherche s'inscrit dans cette perspective, c'est-à-dire qu'elle évalue la qualité d'emploi des immigrants par rapport à celle des natifs tout en analysant l'effet de la province et du temps. Cette question de recherche est tout-à-fait pertinente dans le champ des relations industrielles parce que les indicateurs choisis pour évaluer la qualité d'emploi prennent en ligne de compte divers aspects de l'emploi, tant quantitatif comme le salaire, que qualitatif comme le travail à temps partiel.

Une des principales contributions de notre étude au développement des connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail relève du fait que l'approche suggérée englobe plusieurs facettes du problème. Le concept de qualité d'emploi nous permet de nous intéresser à la fois au salaire des immigrants, à leur stabilité d'emploi ainsi qu'à l'adéquation entre le niveau d'études requis par le poste occupé et celui du travailleur. Cette approche globale dresse un portrait plus complet de l'intégration des immigrants dans le marché du travail que l'étude du salaire ou de la déqualification professionnelle uniquement. Elle donne aussi la possibilité de mesurer l'effet de plusieurs facteurs sur ces trois problèmes vécus par les immigrants de façon simultanée, ce qui met en évidence les principaux déterminants de l'intégration des immigrants dans le marché du travail.

En plus d'évaluer l'effet du statut d'immigrant sur la qualité d'emploi, nous poursuivons aussi deux autres objectifs. En premier lieu, nous voulons comparer la qualité d'emploi des immigrants et des natifs par province. Depuis peu, quelques études ont documenté le fait que les salaires à l'entrée et l'accès à l'emploi des immigrants différaient d'une province à une autre (Boulet et Boudarbat, 2010; Boudarbat et Boulet, 2010; Boudarbat et Boulet, 2007; Gilmore et Le Petit, 2008; Zietsma, 2007). Ces études ont notamment révélé que les immigrants du Québec avaient plus de problèmes dans le marché du travail que les immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. À elles seules, ces trois provinces ont accueilli près de 75 % des immigrants permanents admis en 2011; les taux respectifs se chiffrent à 40,0 % en Ontario, 20,8 % au Québec et 14,0 % en Colombie-Britannique (CIC, 2012). L'intérêt de cette comparaison interprovinciale provient aussi de la particularité du Québec en ce qui a trait à sa politique d'immigration. Cette province possède beaucoup plus d'autonomie

que les autres provinces pour sélectionner les immigrants économiques, alors on aurait pu s'attendre à ce que les immigrants du Québec correspondent mieux aux besoins locaux du marché du travail. Pourtant, les études antérieures ont suggéré le contraire.

Notre étude permet donc de vérifier si l'écart entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs est plus grand au Québec que dans les deux autres provinces. En analysant l'effet de plusieurs caractéristiques sur l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs par le biais de la méthode Blinder-Oaxaca, on va aussi voir si le rendement de ces caractéristiques est le même pour les immigrants et les natifs. En effet, la décomposition de l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs en une part expliquée (i.e. due à des différences dans les caractéristiques des deux groupes) et une part inexpliquée (i.e. causée par un traitement différent des deux groupes dans le marché du travail) constitue une avancée importante dans le domaine puisqu'elle permet d'établir si le traitement des immigrants dans le marché du travail est défavorable par rapport à celui des natifs. Du même coup, cette décomposition par province illustre si le traitement des immigrants dans le marché du travail par rapport aux natifs est plus négatif au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.

En deuxième lieu, nous analysons aussi l'évolution de la qualité d'emploi dans le temps. Jusqu'à aujourd'hui, bien peu d'études recensées ont examiné la qualité d'emploi des Canadiens de naissance à l'aide de plus d'une dimension de ce concept, ce nombre est d'autant plus restreint si l'on s'intéresse précisément aux immigrants. La perspective longitudinale adoptée nous renseigne sur l'évolution de l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi afin de vérifier si le fossé qui sépare les immigrants des natifs s'est

creusé au fil du temps. L'approche interprovinciale croisée avec le temps fait aussi ressortir la province où la qualité d'emploi relative des immigrants (i.e. comparativement aux natifs) a le plus diminué de 1990 à 2005.

Les réponses à ces questions de recherche sont nécessaires dans la mesure où elles peuvent contribuer à améliorer les mécanismes de sélection et d'intégration des immigrants au Canada et au Québec. En effet, cette recherche est très pragmatique de par son lien étroit avec la politique d'immigration. De un, au moins trois facteurs explicatifs de la qualité d'emploi des immigrants inclus dans nos modèles conceptuels se retrouvent dans les critères de sélection des travailleurs qualifiés de la catégorie économique, soit le niveau de scolarité, l'expérience de travail et la connaissance des langues officielles du Canada. Si on s'aperçoit que ces facteurs ne conduisent pas à une amélioration de la qualité d'emploi des immigrants au Canada, il y aura peut-être lieu de questionner les mécanismes de sélection actuels et entrevoir la possibilité de réajuster les critères de sélection en fonction de la réalité économique des immigrants. De deux, la comparaison provinciale fait ressortir les particularités de la situation des immigrants du Québec et permet, de ce fait, de proposer des pistes de solution adaptées à la réalité québécoise où le gouvernement provincial bénéficie déjà d'une plus grande autonomie en ce qui a trait à la sélection de ses immigrants économiques.

En plus de ces apports théoriques et pratiques aux développements des connaissances, un outil multidimensionnel pour mesurer la qualité d'emploi a été construit à partir des données des recensements de la population. Cet outil de mesure constitue une contribution scientifique en soi puisqu'il sera possible de l'adapter à d'autres banques de données secondaires pour le

réutiliser dans les recherches futures sur la qualité d'emploi. De ce point de vue, notre recherche amène aussi une contribution méthodologique aux développements des connaissances.

Les principales contributions de cette thèse étant présentées, la suite du document est organisée autour de neuf chapitres. Le premier chapitre explore la littérature sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien pour faire ressortir trois problèmes, soit la précarité d'emploi, la déqualification professionnelle et la détérioration des salaires des immigrants. Le deuxième chapitre expose les différentes approches théoriques expliquant les désavantages vécus par les immigrants dans le marché du travail. Le troisième chapitre aborde la littérature sur le concept de qualité d'emploi tout en suggérant que ces problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail témoignent de leur difficulté à accéder à un emploi de qualité. Le quatrième chapitre décrit le cadre d'analyse de la recherche, alors que le cinquième chapitre présente la méthodologie utilisée.

C'est à partir du sixième chapitre que nos premiers résultats sont présentés. Dans le sixième chapitre, les résultats des analyses descriptives de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs sont exposés. Le septième chapitre se centre sur les principaux déterminants de la qualité d'emploi selon la province et le temps. Le huitième chapitre exhibe les résultats de la décomposition de l'écart expliqué et inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs tant dans l'ensemble du Canada qu'au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique selon le temps. Dans le neuvième et dernier chapitre, une synthèse des principaux résultats est

présentée afin de discuter les contributions empiriques et les retombées pratiques de la recherche.

CHAPITRE 1 : LES POLITIQUES D'IMMIGRATION ET LA PERFORMANCE DES IMMIGRANTS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA : UN ÉTAT DE LA SITUATION

Dans ce premier chapitre, un état de la situation des immigrants dans le marché du travail canadien sera présenté. Nous y constaterons que, malgré le fait que le Canada ait grandement besoin de l'apport économique et démographique des immigrants, ces derniers ont tout de même de la difficulté à se tailler une place dans le marché du travail. Sur la scène internationale, le Canada est un pays d'accueil important qui fût le premier à planter, dès 1967, une grille de points visant à sélectionner les immigrants économiques selon leur profil professionnel (Green et Green, 2004). Depuis lors, le Canada n'est plus le seul pays à sélectionner les immigrants économiques à l'aide de cet outil. L'Australie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni possèdent désormais leur propre système de points (Hawthorne, 2008; Liebig, 2007; United Kingdom Border Agency, 2006; Wanner, 2003).

En dépit des efforts fournis pour attirer des immigrants de plus en plus qualifiés, l'intégration rapide de ces derniers dans le marché du travail est un défi difficile à relever dans la plupart des pays d'accueil (Brastberg et Ragan, 2002 aux États-Unis; Duvander, 2001 en Suède; Friedberg, 2000 en Israël; Parasnis *et al.*, 2008 en Australie; Storen et Wiers-Jessen, 2009 en Norvège; Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2007 et OCDE, 2008 pour des comparaisons internationales). Bien que les problèmes rencontrés par les immigrants diffèrent d'un pays à un autre, l'accès réduit à l'emploi, le faible taux d'activité

des femmes immigrantes, les salaires inférieurs à ceux de la population née dans le pays d'accueil, la surqualification professionnelle et le manque de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger caractérisent souvent le sort des immigrants à leur arrivée dans leur nouveau pays. Même s'ils se démarquent à l'échelle internationale pour leur bonne performance dans le marché du travail par rapport aux natifs, les immigrants du Canada, tout comme ceux de l'Australie (OCDE, 2008a), sont tout de même touchés par ces réalités.

Dans les lignes qui suivent, les résultats des immigrants dans le marché du travail canadien retiendront l'attention. Pour ce faire, le chapitre sera divisé en deux sections. La première section servira à mettre en contexte les politiques d'immigration au Canada et au Québec afin de mieux cerner leurs objectifs et les enjeux qui en découlent. La seconde section de ce chapitre fera un examen de la littérature traitant de la performance des immigrants dans le marché du travail canadien. Cet examen permettra de dégager un portrait global des connaissances existantes sur les problèmes d'insertion des immigrants dans le marché du travail.

1.1. Les politiques d'immigration canadienne et québécoise : une mise en contexte

Depuis longtemps, le Canada a pris conscience du rôle important joué par les immigrants dans le renouvellement de la population en général et de la population active en particulier. C'est pourquoi ce pays se caractérise par une longue tradition d'ouverture à l'immigration (CIC, 2009a). Dans une première sous-section, l'apport démographique des immigrants du Canada sera analysé. Par la suite, l'histoire de la politique d'immigration canadienne de ses débuts

jusqu'à aujourd'hui sera explorée. Ce regard sur le passé permettra de voir l'évolution des objectifs poursuivis à travers l'immigration et de mieux cerner les tendances actuelles en la matière. Notamment, nous verrons que les objectifs économiques de l'immigration ont gagné beaucoup de terrain au cours des dernières années. Dans une troisième sous-section, le partage des compétences entre le gouvernement fédéral et les provinces en matière d'immigration sera abordé tout en insistant sur les accords conclus avec le Québec afin de souligner la particularité de cette province. Finalement, dans une quatrième sous-section, les différences dans les caractéristiques des immigrants seront exposées selon la province de résidence.

1.1.1. L'apport démographique des immigrants

Même si elle est plus jeune que celle de la plupart des pays du G8¹, la population canadienne vieillira plus rapidement dans les années à venir étant donné la vague des naissances que le Canada a connue au lendemain de la Seconde Guerre mondiale (Bélanger *et al.*, 2005). Depuis ce moment, la hausse de la scolarisation et du taux d'emploi des femmes a retardé et réduit le taux de fécondité des Canadiens au fil du temps. Malgré l'augmentation des naissances des dernières années, le vieillissement de la population semble inévitable. En 2011, les premières générations de baby-boomers sont arrivées à l'âge de 65 ans de sorte qu'en 2031, entre 23 et 25 % de la population totale sera constituée de personnes âgées (*Ibid*). De plus, l'âge médian de la population continue son ascension ininterrompue depuis 1966 (Statistique Canada, 2007). Il a atteint 39,5 ans en 2006 et devrait franchir la barre des 44 ans en 2031 (*Ibid*). De son côté, le Québec sera touché plus rapidement par le vieillissement de la population que le

reste des provinces canadiennes puisque le baby-boom des années 1946 à 1966 y a été plus important que nulle part ailleurs en Amérique du Nord (Browarski, 2007). Par conséquent, le Québec se retrouve en tête des provinces en matière de vieillissement de la population (Bégin, 2008). Ainsi, au Québec, l'âge médian passera de 40,5 ans en 2006 à 46,4 ans en 2056, et la part de personnes de 65 ans et plus dans la population doublera passant de 14 % à 28 % durant la même période (Institut de la statistique du Québec - ISQ, 2009).

Le vieillissement de la population se répercute naturellement sur la population active. En effet, les données du recensement montrent que le vieillissement de la population active s'est poursuivi de 2001 à 2006, période au cours de laquelle la part des travailleurs âgés de 55 ans et plus dans la population active est passée de 11,7 % à 15,3 % au Canada (Statistique Canada, 2008). Durant la même période, l'âge médian de la population active a franchi la barre des 40 ans pour la première fois, passant de 39,5 ans à 41,2 ans (*Ibid*). Le vieillissement de la population active qui s'amplifie d'année en année risque de se traduire par un déclin du bassin de travailleurs et des pénuries de compétences. Pour limiter ces contrecoups, l'accroissement de la productivité de la main-d'œuvre, l'immigration de travailleurs qualifiés, la hausse du taux de fécondité et l'augmentation du taux d'activité des travailleurs âgés et des femmes sont des mesures à considérer (Browarski, 2007). L'augmentation du taux de fécondité demeure une approche à long terme puisqu'il prendra plusieurs années avant d'en arriver à un bassin de main-d'œuvre assez grand pour qu'il y ait un impact réel (Bégin, 2008). Sans renverser la tendance, l'immigration constitue une piste à explorer dans le sens où elle permet de régir la

¹ Les pays qui forment le G8 sont les États-Unis, le Japon, l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni, l'Italie, la Russie et le Canada.

quantité et la qualité des nouveaux travailleurs. De plus, ses effets se font ressentir à plus court terme (Malatest *et al.*, 2003). Selon les projections démographiques récentes, l'immigration nette pourrait devenir la seule source d'accroissement de la population canadienne vers 2030 (Statistique Canada, 2007a). Au Québec, la situation est similaire puisque les projections annoncent que ce même phénomène se produira après 2029 (ISQ, 2009).

En conséquence, ces chiffres témoignent de l'apport démographique actuel des immigrants et de leur contribution qui s'accroîtra dans les prochaines années. Cependant, l'aspect démographique n'est pas la seule cible des politiques d'immigration. Faisant d'une pierre deux coups, les politiques de sélection en vigueur au Canada et au Québec visent aussi à attirer les immigrants qui ont un potentiel élevé et qui peuvent contribuer au développement économique du pays. Afin de mieux comprendre le système d'immigration et les effets qu'il est susceptible de produire, l'évolution de la politique d'immigration du Canada sera retracée à la section suivante.

1.1.2. L'histoire de la politique d'immigration au Canada

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le Canada s'inscrit dans une longue tradition d'ouverture à l'immigration. Néanmoins, au fil du temps, les objectifs poursuivis par la politique d'immigration ont grandement évolué. Actuellement, la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) comporte plusieurs objectifs dont les trois principaux sont la promotion du développement économique, la réunification des familles et la protection des réfugiés (CIC, 2012). Chacun de ces objectifs correspond à une catégorie d'admission

permanente, soit le regroupement familial, les réfugiés et les immigrants économiques (LIPR, 2001).

En 2011, les immigrants économiques ont constitué 62,8 % du flux migratoire annuel contre 22,7 % et 11,2 % respectivement pour le regroupement familial et les réfugiés (CIC, 2012)². Cette composition était bien différente vingt-cinq ans auparavant. En 1987, les immigrants économiques constituaient 48,7 % du nombre total d'immigrants admis cette année-là, alors que le regroupement familial et les réfugiés représentaient respectivement 35,4 % et 14,1 % de ce nombre (*Ibid*). Ainsi, la hausse de la part de l'immigration économique montre une volonté des pouvoirs publics d'accroître l'importance de ce volet de l'immigration durant les dernières décennies. À l'heure actuelle, la catégorie économique est composée de plusieurs sous-groupes, soit les travailleurs qualifiés, les gens d'affaires (inclus les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs autonomes), les candidats des provinces et les aides familiaux (CIC, 2011). Le tableau 1 illustre la répartition en pourcentage de ces sous-catégories d'immigrants économiques parmi les immigrants admis au Canada en 2011.

Les gens d'affaires sont admis pour investir et créer des emplois afin d'apporter une contribution positive à l'économie canadienne (OCDE, 2003), tandis que les candidats des provinces sont recrutés directement par les provinces pour combler leurs besoins particuliers en main-d'œuvre. De plus, en 2008, une nouvelle catégorie d'immigrants économiques a été créée, soit celle de l'expérience canadienne (CEC) qui permet à certains travailleurs

² Il y a un quatrième groupe formé des « Autres immigrants » qui représentait 3,3 % du flux migratoire en 2011 et 1,8 % en 1987.

temporaires qualifiés et à des étudiants étrangers possédant un diplôme canadien et une expérience de travail au Canada de présenter une demande de résidence permanente à partir du Canada, pourvu qu'ils aient démontré leur capacité à réussir au pays (CIC, 2008)³.

Tableau 1 : Répartition des immigrants économiques selon les sous-catégories, 2011,

Canada

Sous-catégories	Pourcentage
Travailleurs qualifiés (demandeurs principaux)	14,8
Travailleurs qualifiés (conjoints et personnes à charge)	20,9
Catégorie de l'expérience canadienne (demandeurs principaux)	1,6
Catégorie de l'expérience canadienne (conjoints et personnes à charge)	0,8
Entrepreneurs (demandeurs principaux)	0,1
Entrepreneurs (conjoints et personnes à charge)	0,2
Travailleurs autonomes (demandeurs principaux)	0,0
Travailleurs autonomes (conjoints et personnes à charge)	0,1
Investisseurs (demandeurs principaux)	1,2
Investisseurs (conjoints et personnes à charge)	3,1
Candidats des provinces (demandeurs principaux)	6,1
Candidats des provinces (conjoints et personnes à charge)	9,3
Aides familiaux (demandeurs principaux)	2,0
Aides familiaux (conjoints et personnes à charge)	2,5
Total de l'immigration économique dans l'immigration totale	62,8

Source : CIC (2012)

Pour leur part, les travailleurs qualifiés et leur famille prédominent la catégorie économique sur le plan du volume avec 35,7 % des immigrants permanents admis en 2011. Depuis l'implantation de la première grille de points, les demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés font l'objet d'une sélection fondée sur le capital humain. Toutefois, ceci

³ Depuis le 14 février 2010, le Programme de l'expérience québécoise (PEQ) est entré en vigueur pour accélérer la sélection des travailleurs étrangers qui occupent un emploi spécialisé temporairement au Québec ainsi que la sélection des étudiants étrangers diplômés du Québec ou en voie de l'être. Pour plus d'information sur ce programme, voir le lien internet suivant :

n'a pas toujours été le cas. Les lignes ci-dessous sur le passé des politiques de sélection démontreront que le pays d'origine a longtemps été le principal fondement de la sélection des immigrants au Canada.

En effet, au tournant du 20^e siècle, à la suite de l'arrivée massive d'immigrants des États-Unis, l'Acte sur l'immigration de 1910 a établi que l'entrée d'immigrants de toutes races qui ne sont pas adaptées au climat ou aux besoins du Canada était interdite (Green et Green, 2004). De ce moment jusqu'en 1913, l'immigration était abondante et servait surtout à recruter des travailleurs de ferme et des femmes domestiques qui étaient originaires de l'Angleterre, des États-Unis et des pays de l'Europe du Nord-ouest (CIC, 2009; Green et Green, 2004). Durant la Première Guerre mondiale, les niveaux d'immigration ont chuté radicalement au Canada (CIC, 2009). Entre 1919 et 1929, les pays sources d'immigration ont été divisés en deux catégories : les *bons* et les *mauvais* (Green et Green, 2004). Par exemple, les États-Unis et le Royaume-Uni faisaient partie des *bons pays*, tandis que les pays de l'Asie faisaient partie des *mauvais pays* d'immigration. Les immigrants venant des *bons pays* étaient admis automatiquement, tandis que ceux originaires des *mauvais pays* devaient respecter certaines conditions ou étaient tout simplement refusés (*Ibid*). C'est également au cours de cette période qu'a émergé le principe de la capacité absorbante du marché du travail. Ce principe implique que le niveau d'immigration s'aligne sur le taux de chômage de sorte que, lorsque les conditions du marché du travail sont défavorables, le niveau d'immigration baisse.

De la Dépression des années 1930 jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale, les niveaux d'immigration annuels ont substantiellement été réduits à 0 % de la population en raison des conditions économiques très difficiles (CIC, 2009; Green et Green, 2004). La forte reprise économique de l'après-guerre a incité le gouvernement canadien à renouer avec son ouverture vis-à-vis de l'immigration afin de promouvoir la croissance démographique et le développement économique du Canada (Green et Green, 2004). En 1947, Mackenzie King, alors premier ministre du Canada, a indiqué que l'immigration au Canada était un privilège plutôt qu'un droit acquis pour les nouveaux arrivants et que l'arrivée massive d'immigrants orientaux serait susceptible de créer des problèmes économiques et sociaux sérieux (*Ibid*). À cette époque encore, le pays d'origine constituait la pierre angulaire de la sélection des immigrants.

Ce n'est qu'en 1962 que le gouvernement canadien a laissé tomber les critères de préférences ethniques pour les remplacer par une sélection fondée sur les caractéristiques individuelles des candidats (*Ibid*). Dès lors, les immigrants étaient sélectionnés selon leur scolarité et les autres qualifications favorisant leur intégration au Canada. Dans l'optique d'accroître l'efficacité et l'objectivité de la sélection, le premier système de points pour évaluer le succès potentiel des immigrants économiques a vu le jour en 1967 (*Ibid*). Par la suite, ce système a été modifié à plusieurs reprises en fonction des profils d'immigrants recherchés et des objectifs poursuivis par la politique d'immigration canadienne. Notamment, lors de la récession du début des années 1990, le gouvernement fédéral a décidé de rompre, pour la première fois, la relation entre le taux de chômage et le niveau d'immigration, c'est-à-dire que le niveau d'immigration demeure élevé malgré les conditions macroéconomiques difficiles. Cela vise essentiellement à

atténuer les effets de la baisse du taux de natalité et du déclin démographique (Green et Green, 2004). Ce changement d'orientation de la politique d'immigration traduit très bien le débat qui existe entre les objectifs à court terme et les objectifs à long terme de l'immigration (Green et Green, 2004). Selon la conception qui dominait avant les années 1990, l'immigration devait répondre aux besoins du marché du travail à court terme par le biais des professions en demande et de la capacité absorbante du marché du travail. À l'heure actuelle, cette approche a perdu du terrain aux dépens de l'approche à long terme qui privilégie un niveau d'immigration élevé.

Malgré les fluctuations du marché du travail, le gouvernement canadien a effectivement choisi de maintenir un niveau élevé d'immigration et d'abolir les critères de sélection liés aux professions en demande pour valoriser davantage les compétences générales⁴ des immigrants permanents. Le postulat derrière ce choix est qu'une main-d'œuvre hautement qualifiée et abondante devrait inévitablement produire des retombées économiques positives à long terme. Dorénavant, les besoins immédiats du marché du travail sont plutôt comblés au moyen de l'immigration temporaire. À titre d'exemple, 190 842 nouveaux travailleurs étrangers temporaires ont été accueillis au Canada en 2011 (CIC, 2012). Dans ces circonstances, il n'est pas tout à fait exact de prétendre que la politique d'immigration actuelle a complètement abandonné les principes de l'approche à court terme, mais les moyens pour remplir ce mandat ont évolué.

⁴ Comme la scolarité, la connaissance des langues officielles canadiennes et l'expérience de travail qui sont devenus les critères de sélection les plus importants.

Avant d’analyser l’évolution de la grille de points, quelques précisions sur le fonctionnement général de celle-ci seront apportées. Depuis ses débuts, le postulat sous-jacent à la grille de points est que la présence de chacun des critères de sélection chez le candidat augmente sa capacité à contribuer à l’économie canadienne et à s’intégrer rapidement dans le marché du travail. Dans ce système, un score maximal est attribué à chaque critère en fonction de son importance de sorte que les critères les plus importants sont notés sur un plus grand nombre de points. Pour être admis, les candidats doivent accumuler un nombre de points supérieur ou égal à la note de passage. Un candidat qui n’obtient aucun point pour un facteur peut se rattraper sur la base d’un autre facteur pour atteindre ce seuil. Dans ce cas, les critères ne sont pas éliminatoires. Par contre, en ce moment, le critère de l’expérience est éliminatoire, c’est-à-dire que les candidats doivent avoir au moins une année d’expérience dans une activité qualifiée au cours des dix dernières années, posséder une offre d’emploi réservé ou être un étranger admis depuis un an à titre de travailleur temporaire ou d’étudiant étranger sans quoi ils seront automatiquement éliminés (CIC, 2009b)⁵.

Ces précisions apportées, le tableau 2 présente une synthèse de l’évolution des critères de sélection et du pointage associé à chacun de ces critères. L’analyse de ce tableau met en lumière le virage majeur qui est survenu dans la méthode privilégiée pour choisir les travailleurs qualifiés en 1996.

⁵ Il est à noter qu’au Québec, les travailleurs qualifiés sont acceptés avec au moins 6 mois d’expérience professionnelle en plus de posséder au moins un diplôme d’études secondaire (Ministère de l’Immigration et des Communautés culturelles (MICC), 2008). Par conséquent, le niveau de scolarité est aussi un critère éliminatoire

Tableau 2 : Évolution de la grille fédérale de sélection des travailleurs qualifiés

<i>Facteurs de sélection</i>	Nombre maximum de points					
	1967	1978	1986	1993	1996	2002
Études	20	12	12	15	20	25
Expérience	-	8	8	8	9	21
Profession particulière	10	15	15	17	-	-
Profession en demande	15	15	10	10	-	-
Équilibre du marché du travail	-	-	-	-	10	-
Âge	10	10	10	10	12	10
Emploi réservé	10	10	10	10	4	10
Langues officielles	10	10	15	14	20	24
Adaptabilité	15	10	10	10	16	10
Niveaux	-	-	10	8	-	-
Famille	5	5	-	-	5	-
Destination	5	5	-	-	-	-
Total	100	100	100	100*	100*	100
Note de passage	50	50	70	67	**	67

Note :

* Le nombre maximum de points et la note de passage ont été remis sur une échelle de 100 points par Green et Green (2004) pour faciliter la comparaison.

** La note de passage variait selon le groupe de compétences.

Sources : Green et Green (2004) et OCDE (2007a)

Dès ce moment, les critères liés aux professions en demande dans le marché du travail ont été abandonnés pour accroître le nombre de points alloués aux compétences linguistiques et à la scolarité. Cette modification pourrait s'expliquer par le fait qu'il était difficile d'aligner rapidement la politique d'immigration sur les besoins du marché du travail à court terme. En fait, en raison du temps requis pour réaligner le tir vers une profession particulière, les besoins du marché du travail pouvaient déjà avoir évolué autrement. Ce virage s'est poursuivi en 2002 avec l'abandon complet des besoins particuliers du marché du travail et la hausse du nombre de points alloués aux compétences linguistiques et aux études. Encore aujourd'hui, les critères de sélection pour évaluer les demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés

dans cette province.

sont, par ordre d'importance, le niveau de scolarité, les connaissances linguistiques, l'expérience de travail, l'âge, le fait d'avoir un emploi réservé au Canada et l'adaptabilité⁶.

1.1.3. Le partage des compétences en matière d'immigration : le cas du Québec

Au Canada, le gouvernement fédéral et les provinces se partagent les pouvoirs en matière d'immigration (CIC, 2007). Toutefois, même si les provinces sont de plus en plus impliquées en matière de sélection des immigrants notamment à travers le programme des candidats des provinces⁷, le Québec demeure privilégié puisqu'il a l'autorisation de sélectionner tous les immigrants économiques qui désirent entrer dans son marché du travail (Ibid). Étant donné que le Québec veut maîtriser son développement démographique, linguistique, social, économique et culturel, il s'est doté, en 1968, d'un premier ministère de l'Immigration (Robert, 2005). Cette décision a été motivée en grande partie par le désir de protéger la langue française (Ibid).

Le 1^{er} avril 1991, l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains est entré en vigueur (Young, 1991). Avant la signature de cet accord, l'Entente Couture-Cullen de 1978 départageait les compétences entre le Québec et le Canada en matière d'immigration. Déjà, cette entente permettait au Québec de sélectionner les immigrants économiques selon son propre système de points qui différait quelque peu de celui du fédéral

⁶ L'adaptabilité au Canada est évaluée en fonction du niveau d'études de l'époux ou du conjoint de fait, du travail antérieur au Canada, des études antérieures au Canada, de l'emploi réservé au Canada et du fait d'avoir de la parenté au Canada. Pour plus de détails sur ce critère, voir le lien internet suivant : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/facteur-adaptabilite.asp>.

⁷ Le programme des candidats des provinces et des territoires sont sélectionnés par les gouvernements provinciaux ou territoriaux pour combler leurs besoins économiques locaux (CIC, 2012).

(Young, 1991). De son côté, le nouvel accord de 1991 est venu ajouter de nouvelles dispositions concernant les services d'accueil et d'intégration. Le Québec a introduit sa première grille de sélection en 1979 à la suite de l'Entente Couture-Cullen. Pour l'essentiel, le fonctionnement de cette grille était calqué sur celui de la grille fédérale (Godin, 2004).

Tout comme au Canada, les critères de sélection des immigrants du Québec ont également connu des changements dans le temps en fonction des profils d'immigrants recherchés. Des modifications importantes ont été introduites en 1996 de manière à mettre l'accent sur la sélection des immigrants jeunes, très scolarisés et qui maîtrisent la langue française (Godin, 2004; Parent et Worswick, 2004). D'une part, ces modifications étaient appuyées sur l'idée que le degré de qualification des immigrants faciliterait leur intégration sans une utilisation potentiellement prolongée du système de sécurité du revenu. D'autre part, les prévisions démographiques ont contribué à l'abandon de l'approche à court terme de l'immigration dans laquelle les immigrants devaient nécessairement avoir une offre d'emploi validée ou exercer une profession en demande pour être admis en tant que travailleurs qualifiés (Godin, 2004). En 1988, les règles d'admission avaient déjà commencé à s'assouplir, car le concept de profession en pénurie avait été remplacé par celui de profession offrant de bonnes perspectives d'embauche (*Ibid*). Ainsi, au Québec comme au Canada, l'approche à long terme de l'immigration permanente est désormais dominante, c'est-à-dire qu'on admet un grand nombre d'immigrants chaque année indépendamment des conditions économiques⁸.

Le tableau 3 illustre l'évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés du Québec de 1996 à 2009⁹.

Tableau 3 : Évolution de la grille de sélection des travailleurs qualifiés du Québec de 1996 à 2009

	1996	2006	2009
FACTEUR	TOTAL/CRITÈRE		
1. Formation	19	29	28
2. Emploi	15	-	-
3. Expérience	10	9	8
4. Adaptabilité	19	8	6
5. Âge	10	18	16
6. Connaissance linguistique	23 (17 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)
7. Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait	17	18	16
8. Enfants	8	8	8
9. Autonomie financière	1	1	1
10. Séjour et famille au Québec	-	9	8
	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 50 2) travailleur avec conjoint : 58 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 60 2) travailleur avec conjoint : 68	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 53 2) travailleur avec conjoint : 60 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 59 2) travailleur avec conjoint : 68	<u>Note de passage de l'examen préliminaire :</u> 1) travailleur sans conjoint : 49 2) travailleur avec conjoint : 57 <u>Note de passage en sélection :</u> 1) travailleur sans conjoint : 55 2) travailleur avec conjoint : 63

Sources : Godin (2004), Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (2008) et MICC (2009)

⁸ Cette décision peut se justifier puisqu'en 2006 seulement 14 % des immigrants résidaient au Québec, alors que le poids démographique de cette province dans le Canada était de 23,4 % (Boudarbat et Boulet, 2010). Le faible niveau d'immigration dans cette province a donc contribué à faire baisser le poids démographique de cette province au sein du Canada qui était de 28,9 % au début des années 50 (*Ibid*).

⁹ Il nous a été impossible de retracer les grilles de sélection du Québec avant 1996.

À l'aide de ce tableau, on peut constater que les connaissances linguistiques, la formation, l'adaptabilité¹⁰, les caractéristiques de l'époux ou du conjoint, l'emploi, l'âge, les enfants à charge et l'autonomie financière servaient de critères pour évaluer la qualité d'une candidature en 1996. À ce moment, pour être accepté comme travailleur qualifié, l'immigrant devait satisfaire aux exigences d'un des trois programmes de sélection du Québec : 1) le programme d'emploi assuré où le travailleur avait un emploi qui lui était réservé; 2) le programme des professions en demande où l'immigrant travaillait dans une profession où les perspectives d'emploi étaient bonnes; ou 3) le programme de l'employabilité et la mobilité professionnelle où le candidat présentait des caractéristiques accentuant son employabilité et avait un profil prometteur en termes d'insertion en emploi (Godin, 2004).

À l'exception de ces trois programmes, la grille de sélection des travailleurs qualifiés appliquée au Québec en 1996 était assez similaire à celle utilisée par le gouvernement fédéral. Toutefois, au Québec, les demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés étaient aussi évalués en fonction des caractéristiques de leur conjoint (inclus le niveau de scolarité, le domaine de formation, l'âge et les connaissances linguistiques de ce dernier) et du nombre d'enfants qui les accompagnaient. En outre, le français était aussi mis au premier plan par rapport à l'anglais, ce qui n'est pas le cas dans la grille fédérale. Récemment, la grille de sélection des travailleurs qualifiés a été modifiée. La nouvelle grille de sélection est exposée de façon très détaillée au tableau 4.

¹⁰ La capacité d'adaptation est évaluée lors d'une entrevue de sélection. Le fonctionnaire à l'immigration évalue cette capacité sur la base de trois éléments : la connaissance du Québec, les démarches effectuées par le candidat pour faciliter son intégration socioéconomique et les qualités personnelles du candidat au regard de ses activités professionnelles (MICC, 2008). Il convient de mentionner que les candidats qui obtiennent le seuil de passage,

Tableau 4 : Grille de sélection actuelle des travailleurs qualifiés du Québec

			Points max 107/123
FORMATION			28 max
Seuil éliminatoire : 2 points au critère Niveau de scolarité	Niveau de scolarité	Secondaire général	2
		Secondaire professionnel	6
		Postsecondaire général 2 ans	4
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	6
		Secondaire professionnel 1 an ou + ou postsecondaire technique 1 an ou 2 ans ET domaine de formation à 12 ou à 16 points	10
		Postsecondaire technique 3 ans	8
		Postsecondaire technique 3 ans ET domaine de formation à 12 ou à 16 points	10
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	4
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	6
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	10
Domaine de formation	Diplôme étranger ou diplôme du Québec de la Liste ¹¹	Universitaire 2 ^e cycle 1 an ou + ou 3 ^e cycle	12
		0, 2, 6, 12 ou 16	
EXPÉRIENCE			8 max
Durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié	Moins de 6 mois	0	
		6 mois à 11 mois	4
		12 mois à 23 mois	4
		24 mois à 35 mois	6
		36 mois à 47 mois	6
		48 mois ou +	8
ÂGE			16 max
	18 à 35 ans	18 à 35 ans	16
		36 ans	14
		37 ans	12
		38 ans	10
		39 ans	8
		40 ans	6
		41 ans	4
		42 ans	2
		43 ans ou +	0
CONNAISSANCES LINGUISTIQUES			22 max
	Français	0 à 16 points	0 à 16
	Anglais	0 à 6 points	0 à 6
SÉJOUR ET FAMILLE AU QUÉBEC			8 max
Séjour au Québec	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	5
		Travailleur étranger ou étudiant étranger 3 à 6 mois	5
		Participant à un Programme Vacances Travail aux fins de travail 3 mois ou +	5
		Autres séjours 3 mois ou +	2

dont le dossier présenté permet d'attester de la véracité des renseignements fournis et pour lesquels aucune vérification supplémentaire n'est nécessaire, sont exempts de l'entrevue (Ibid).

¹¹ La liste des points pour chaque domaine de formation est disponible au lien internet suivant : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/liste-formation.pdf>

			Points max 107/123
		Autres séjours de 2 semaines à moins de 3 mois	1
	Famille au Québec	Conjoint, père, mère, frère, sœur, fils, fille, grands-parents	3
CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉPOUX OU DU CONJOINT DE FAIT QUI ACCOMPAGNE			16 max
	Niveau de scolarité	Secondaire général	1
		Secondaire professionnel	2
		Postsecondaire général 2 ans	1
		Postsecondaire technique 1 ou 2 ans	2
		Postsecondaire technique 3 ans	3
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	1
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	2
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	3
		Universitaire 2 ^e 1 an ou + ou 3 ^e cycle	3
	Domaine de formation	Diplôme étranger ou diplôme du Québec ou l'équivalent	1, 2, 3 ou 4
	Âge	Moins de 18 ans	0
		18 à 35 ans	3
		36 ans	2
		37 ans	2
		38 ans	2
		39 ans	2
		40 ans	1
		41 ans	1
		42 ans	1
		43 ans ou +	0
	Connaissances linguistiques	Interaction orale en français	0 à 6
OFFRE D'EMPLOI VALIDÉE			10 max
		Offre d'emploi validée dans la Région Métropolitaine de Montréal (RRM)	6
		Offre d'emploi validée à l'extérieur de la RRM	10
SEUIL ÉLIMINATOIRE D'EMPLOYABILITÉ			42 ou 50
ENFANTS			8 max
	12 ans ou -	Par enfant	4
	13 à 21 ans	Par enfant	2
CAPACITÉ D'AUTONOMIE FINANCIÈRE (ÉLIMINATOIRE)			1
SEUIL DE PASSAGE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE	Sans conjoint/avec conjoint		49 / 57
ADAPTABILITÉ			0 à 6
SEUIL DE PASSAGE EN SÉLECTION	Sans conjoint / avec conjoint		55 / 63

Source : MICC (2009)

La nouvelle grille, entrée en vigueur le 14 octobre 2009, présente plusieurs similitudes, mais aussi certaines différences avec la grille de 1996. En plus de l'abandon du critère lié à

l’emploi, quatre changements significatifs ont été apportés à la nouvelle grille par rapport à la grille de 1996. En 2009, 9 points supplémentaires sont dorénavant accordés aux études, 6 points supplémentaires sont octroyés à l’âge du candidat¹², tandis que 13 points ont été retirés au critère de l’adaptabilité générale de ce dernier. Pour ce qui est du quatrième changement, la nouvelle grille donne jusqu’à 8 points pour les demandeurs principaux qui ont séjourné ou qui ont de la famille vivant au Québec. Il est important de souligner que les séjours et les liens au Québec étaient autrefois pris en compte à l’aide du critère d’adaptabilité. Ainsi, des treize points retirés à ce critère en 2009, huit ont été réalloués de la même façon qu’auparavant, mais sous un vocable différent.

Par ailleurs, même si les candidats ne doivent plus satisfaire à un des trois programmes qui étaient en vigueur en 1996, des points sont tout de même octroyés pour les emplois validés et la grille la plus récente tient compte du domaine d’études en demande plutôt que de la profession en demande, ce qui constitue un moyen de considérer les besoins à court terme du marché du travail. Par conséquent, on peut suggérer que la grille de sélection du Québec n’a pas complètement abandonné l’approche à court terme contrairement à la grille de sélection du gouvernement fédéral. Cependant, le nombre d’immigrants admis sur une base annuelle est maintenu à un niveau élevé même lors des récessions économiques, ce qui témoigne d’un penchant pour l’approche à long terme.

¹² Précisons que l’âge du candidat n’est pas un critère éliminatoire, c’est-à-dire que les candidats de 43 ans ou plus peuvent immigrer même s’ils n’obtiennent pas de points pour leur âge. Il est donc possible, pour ces derniers, de se rattraper sur la base des autres critères.

En somme, les modifications les plus notables aux critères de sélection dans les dernières années au Québec seraient l'augmentation de l'importance de l'âge¹³ et de la scolarité. Pourtant, il est assez bien connu que les immigrants du Canada et du Québec ont de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes acquis à l'étranger (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008; Galarneau et Morissette, 2008; Picot, 2008; Reitz, 2005; Renaud et Cayn, 2006)¹⁴. Ainsi, malgré ce problème de reconnaissance des diplômes étrangers, le gouvernement fédéral et le Québec continuent à privilégier les immigrants possédant un diplôme d'études postsecondaires acquis à l'étranger. Cependant, dans le cas du Québec, la hausse du poids de l'âge pourrait entraîner des retombées positives, car certaines études ont montré que l'âge à l'immigration avait un effet non négligeable sur le succès futur des immigrants dans le marché du travail (Anisef *et al.*, 2003; Cousineau et Boudarbat, 2009). Plus les immigrants arrivent tôt au cours de leur vie, plus ils auraient de la facilité à s'insérer dans le marché du travail. Compte tenu des distinctions existantes dans les grilles de sélection du gouvernement fédéral et du Québec, il devient alors pertinent d'observer si les immigrants du Québec se distinguent des immigrants vivant en Ontario et en Colombie-Britannique.

1.1.4. Les caractéristiques des immigrants selon la province

Lorsqu'on analyse la répartition du flux migratoire annuel selon la province, on remarque que la plupart des immigrants choisissent l'Ontario, le Québec ou la Colombie-Britannique pour

¹³ Plus le candidat est jeune, plus il obtient un grand nombre de points. Il faut par contre préciser qu'il doit avoir au moins 18 ans pour présenter une demande en tant que demandeur principal.

¹⁴ Par exemple, ce problème peut entre autres se traduire par un accès réduit à l'emploi dans le domaine de formation, un salaire moins élevé qu'un natif ayant un diplôme comparable ou une surqualification de l'immigrant qui accepte un emploi pour lequel il est trop qualifié. Parfois même, l'immigrant peut décider de réorienter sa carrière dans un tout autre domaine.

s'installer. À elles seules, ces trois provinces ont accueilli 77 % de l'ensemble des résidents permanents admis en 2011 (voir tableau 5).

Tableau 5 : Répartition des résidents permanents arrivés en 2011 selon la province de destination (nombre et pourcentage)

	Nombre	Pourcentage
Terre-Neuve et Labrador	682	0,3
Île-du-Prince-Édouard	1 731	0,7
Nouvelle-Écosse	2 138	0,9
Nouveau-Brunswick	1 968	0,8
Québec	51 746	20,8
Ontario	99 458	40,0
Manitoba	15 964	6,4
Saskatchewan	8 955	3,6
Alberta	30 963	12,4
Colombie-Britannique	34 785	14,0
Yukon	237	0,1
Territoire du Nord-Ouest	85	0,0
Nunavut	24	0,0
Total	248 748	100

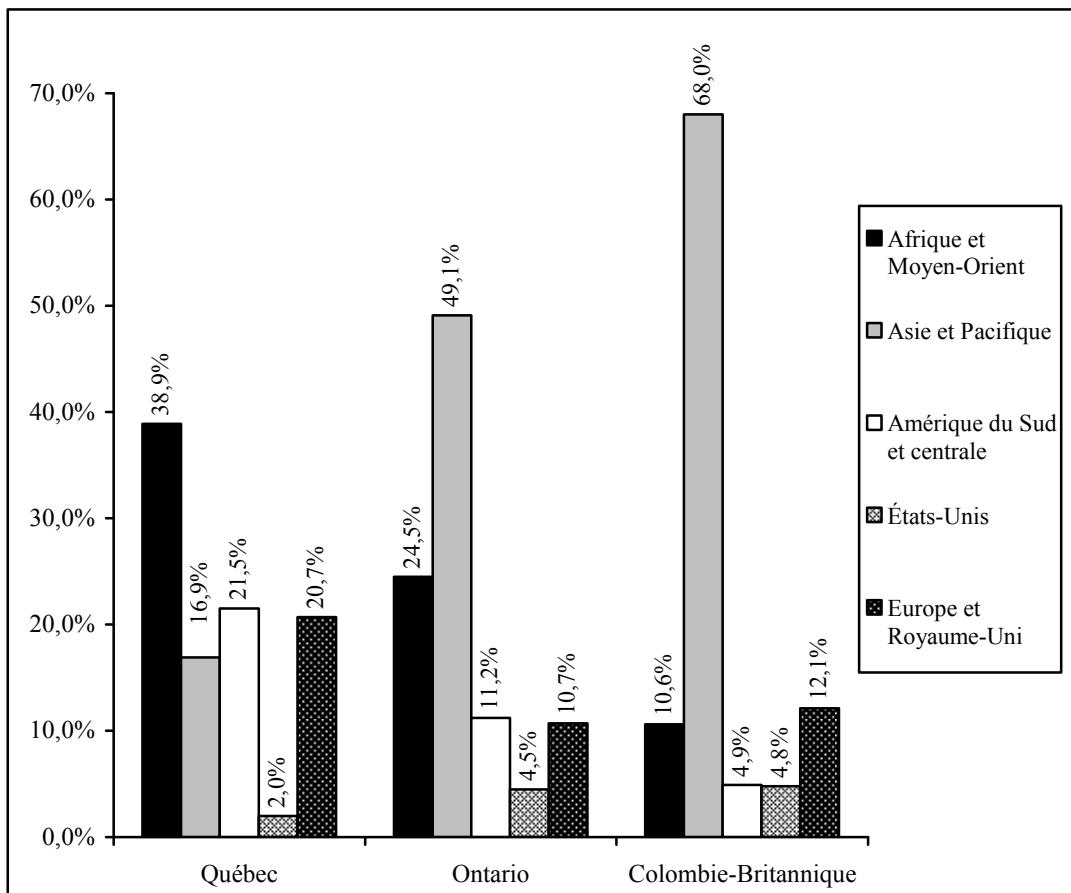
Source : CIC (2012)

Ce taux justifie le fait de se focaliser sur ces trois provinces dans ce qui suit. De plus, il est important de préciser dès le départ que le Québec compte moins d'immigrants par rapport à sa population totale que l'Ontario et la Colombie-Britannique. En fait, en 2006, la population immigrante du Québec représentait seulement 11,5 % de la population totale, contre 28,3 % en Ontario, et 27,5 % en Colombie-Britannique (Boudarbat et Boulet, 2010). Ceci étant dit, les caractéristiques des immigrants de ces trois provinces sont susceptibles de diverger en raison d'une multitude de facteurs dont notamment la méthode de sélection des immigrants économiques du Québec qui se distingue de celle appliquée dans les deux autres provinces. Par exemple, la prédominance de la langue française dans le marché du travail québécois et la

priorité accordée à celle-ci dans la grille de sélection québécoise pourraient se répercuter sur la composition du flux migratoire de cette province sous l'angle des régions d'origine des immigrants. En effet, les immigrants des pays d'origine francophones pourraient être proportionnellement plus nombreux au Québec qu'en Ontario. Dans les lignes ci-dessous, la composition provinciale du flux migratoire sera présentée par région d'origine, connaissances des langues officielles du Canada, niveau de scolarité et âge à l'immigration. Toutes ces caractéristiques sont susceptibles d'avoir un effet sur l'insertion des immigrants dans le marché du travail, ce qui accentue la pertinence de s'y intéresser.

La figure 1 indique que le flux migratoire du Québec a été beaucoup moins dominé par les immigrants originaires de l'Asie et du Pacifique en 2011. À vrai dire, cette région d'origine composait 68,0 % des immigrants admis en Colombie-Britannique contre 49,1 % des immigrants de l'Ontario et seulement 16,9 % des immigrants du Québec. La région d'origine dominante au Québec est celle de l'Afrique et du Moyen-Orient qui a représenté 38,9 % des immigrants reçus dans cette province en 2011. Cette même région a composé 24,5 % du flux migratoire ontarien et seulement 10,6 % des immigrants de la Colombie-Britannique la même année. Déjà, sous l'angle de cette caractéristique, on voit que les immigrants du Québec se distinguent de ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

Figure 1 : Régions d'origine des immigrants selon la province en 2011



Source : CIC (2012)

Le tableau 6 expose les connaissances des langues officielles du Canada des immigrants admis en 2011 selon la province d'établissement. Dans ce tableau, on peut observer que c'est au Québec que la proportion d'immigrants qui ne parlent ni le français ni l'anglais est la plus faible avec 19,8 % comparativement à 24,9 % en Ontario et 30,0 % en Colombie-Britannique. En outre, cette province se démarque aussi des deux autres par sa proportion beaucoup plus élevée d'immigrants qui parlent le français seulement (26,9 % contre 1,7 % en Ontario et 0,3 % en Colombie-Britannique) ainsi que le français et l'anglais (36,6 % contre 4,3 % en

Ontario et 3,0 % en Colombie-Britannique. L'accent mis sur la langue française dans la grille de sélection du Québec pourrait expliquer en partie ces chiffres.

Tableau 6 : Répartition des immigrants admis en 2011 selon la connaissance des langues officielles (%), par province

Connaissance linguistique par province	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
Anglais	16,8	69,0	66,7
Français	26,9	1,7	0,3
Anglais et français	36,6	4,3	3,0
Ni l'un ni l'autre	19,8	24,9	30,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : CIC (2012)

Pour ce qui est du niveau de scolarité, les données du recensement de la population de 2006 indiquent que 51 % des immigrants âgés de 25 à 64 ans arrivés au pays entre 2001 et 2006 avaient un diplôme universitaire contre seulement 19 % de la population née au Canada de ce groupe d'âge (voir tableau 7). Ce tableau met aussi en évidence qu'une proportion beaucoup plus faible d'immigrants récents (i.e. arrivés moins de 5 ans auparavant) n'avaient pas de diplôme d'études secondaires (9,0 %) comparativement à la population née au Canada (23,0 %). On peut donc en déduire que sur le plan national agrégé les nouveaux immigrants sont plus scolarisés que la moyenne de la population née au Canada. Cette même étude indique aussi que seulement 28 % des immigrants arrivés avant 2001 détenaient un diplôme universitaire. Ce résultat laisse croire que les immigrants récents sont de plus en plus scolarisés, ce qui pourrait refléter la hausse de l'importance de ce critère dans les grilles de sélection fédérale et québécoise.

Tableau 7 : Niveau d'études des nouveaux immigrants et des natifs âgés de 25 à 64 ans en**2006 (%)**

	Immigrants cohorte 2001-2006 (%)	Population née au Canada (%)
Sans diplôme d'études secondaires	9,0	23,0
Diplôme d'études secondaires	15,0	20,0
Études postsecondaires partielles	8,0	9,0
Diplôme professionnel ou collégial	16,0	30,0
Grade universitaire	51,0	19,0

Source : Statistique Canada (2008a)

Le tableau 8 expose le plus haut diplôme des 25-64 ans selon le statut d'immigrants et la province en 2006. Ce tableau révèle que les immigrants du Québec sont relativement moins nombreux à ne posséder aucun diplôme (15,9 %) que les natifs du Québec (17,4 %), mais ils sont proportionnellement plus nombreux que les immigrants de l'Ontario (14,0 %) et de la Colombie-Britannique (12,6%).

Tableau 8 : Plus haut diplôme des 25-64 ans selon le statut d'immigration et la province**en 2006 (%)**

	Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Natifs	Immigrant	Natifs	Immigrant	Natifs	Immigrant
Aucun diplôme	17,4	15,9	13,4	14,0	12,4	12,6
Secondaire	21,7	17,8	26,8	22,0	27,8	22,4
École de métiers	19,2	11,6	9,1	8,1	13,3	9,1
Collège	23,0	22,2	27,9	24,7	26,4	24,9
Baccalauréat	12,7	17,7	14,6	18,4	13,4	19,0
Études supérieures	6,0	14,9	8,2	12,8	6,7	11,9
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers publics du recensement de la population de 2006

En revanche, les immigrants du Québec sont les plus nombreux, toutes proportions gardées, à être titulaire d'un diplôme universitaire (32,6 %), comparativement à 31,2 % en Ontario et 30,9 % en Colombie-Britannique. Chez les natifs, ces taux sont respectivement de 18,7 %, 22,8 % et 20,1 %. Malgré ces légères différences, les résultats présentés dans ce tableau montrent que les variations des niveaux d'études des immigrants selon la province sont assez mineures.

En ce qui a trait à l'âge à l'immigration, les résultats du tableau 9 montre qu'il y a peu de variations interprovinciales entre l'âge des immigrants à leur arrivée au Canada. Selon ce tableau, 37,0 % des immigrants de l'Ontario sont arrivés avant l'âge de 20 ans contre 35,4 % en Colombie-Britannique et 35,2 % au Québec. Même si la proportion d'immigrants du Québec arrivant avant l'âge de 20 ans est plus faible que dans les deux autres provinces, il faut souligner que la part d'immigrants arrivés à 40 ans et plus (12,0 %) est également inférieure à celle observée en Ontario (13,9 %) et en Colombie-Britannique (17,7 %).

Tableau 9 : Répartition des immigrants selon l'âge à l'immigration et la province en

2006 (%)

	Québec	Ontario	Colombie-B.
0-9 ans	18,5	18,7	17,7
10-19 ans	16,7	18,3	17,7
20-29 ans	30,9	29,3	28,0
30-39 ans	21,9	19,8	19,0
40-49 ans	7,4	8,0	9,7
50 ans ou plus	4,6	5,9	8,0
Total	100	100	100

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers publics du recensement de la population de 2006

Selon les résultats présentés dans cette sous-section, les immigrants du Québec se distinguent principalement des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique par leur poids démographique moins important dans la population totale de la province, leur plus grande proportion à connaître le français et à être bilingues et la moins grande proportion d'immigrants originaires de l'Asie et du Pacifique. Ce point termine la mise en contexte de la politique d'immigration. La suite du chapitre se concentre sur les études ayant analysé l'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien.

1.2. La situation des immigrants dans le marché du travail : trois problèmes majeurs

Que ce soit dans une perspective de court ou de long terme, l'intégration en emploi des immigrants constitue un élément de recherche incontournable compte tenu de la hausse du nombre d'immigrants accueillis au Canada. Autant pour les nouveaux arrivants que pour la société d'accueil, l'importance d'une intégration réussie des immigrants dans le marché du travail se fait ressentir et plusieurs études se sont déjà centrées sur cette question. Dans cette partie du chapitre, l'attention sera dirigée sur trois problèmes majeurs rencontrés par les immigrants lors de leur insertion dans le marché du travail au Canada, soit la précarité d'emploi, la surqualification professionnelle et la détérioration des salaires. Chacun de ces problèmes constituera une sous-section. Mais avant, dans une première sous-section, l'accès à l'emploi des immigrants sera également abordé selon une approche comparée.

1.2.1. L'accès à l'emploi des immigrants : une approche comparée

Cette première sous-section vise à rapporter les connaissances actuelles sur l'accès à l'emploi des immigrants. Les indicateurs d'accès à l'emploi utilisés sont principalement les taux d'activité, de chômage et d'emploi. Dans un premier temps, les études qui comparent l'accès à l'emploi des immigrants à celui des natifs au Canada seront exposées. Dans un second temps, l'accent sera mis sur les études qui font une comparaison de l'accès à l'emploi des immigrants et des natifs par province.

1.2.1.1. L'accès à l'emploi au Canada selon le temps écoulé depuis l'immigration

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les taux de chômage des immigrants sont presque deux fois plus élevés que ceux des non-immigrants (Bureau international du travail (BIT), 2004). Le Canada n'échappe pas à cette tendance puisque, chez les diplômés universitaires en 2001, le taux de chômage des nouveaux immigrants âgés de 25 à 54 ans était au moins le triple de celui des Canadiens de naissance (Galarneau et Morissette, 2004). Une autre étude sur la situation des immigrants de Montréal a montré que le chômage est un phénomène plus fréquent chez les immigrants que chez les natifs surtout dans les premières années de leur arrivée (CIC, 2005). Dans cette même étude, les données du recensement de 2001 ont révélé que le chômage touche davantage les immigrantes que les immigrants de presque tous les niveaux de scolarité durant les cinq premières années au Canada. Par conséquent, ces trois études indiquent que les immigrants auraient plus de difficulté à accéder aux emplois que les natifs, et ce, tant au Canada qu'au Québec.

Plus récemment, Statistique Canada (2008) a dénoté une amélioration de l'accès à l'emploi des immigrants récents (ceux arrivés au pays depuis 5 ans ou moins) de 2006 par rapport à celui des immigrants récents de 2001. En effet, le tableau 10 montre les taux d'emploi et de chômage des immigrants récents et des natifs de 25 à 54 ans au Canada en 2001 et 2006 selon le sexe. À partir de ce tableau, on peut constater que les taux d'emploi ont augmenté de 2001 à 2006, et ce, pour les immigrants récents et la population née au Canada. Cependant, les taux d'emploi des immigrants récents, hommes et femmes, ont augmenté plus rapidement que ceux des natifs.

Tableau 10 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants récents* et des natifs du principal groupe d'âge actif (soit 25 à 54 ans) au Canada en 2001 et 2006 (%)

		Hommes			Femmes		
		2001	2006	Évolution	2001	2006	Évolution
Taux d'emploi	Immigrants récents*	74,5	78,6	+ 4,1	53,2	56,8	+3,6
	Population née au pays	85,7	86,3	+ 0,6	76,3	78,5	+2,2
Taux de chômage	Immigrants récents*	11,4	9,3	-2,1	15,7	14,3	-1,4
	Population née au pays	6,3	5,2	-1,1	5,7	5,0	-0,7

* Ceux arrivés au pays depuis 5 ans ou moins.

Source : Statistique Canada (2008)

Pour ce qui est du taux de chômage, les immigrants récents des deux sexes ont aussi fait plus de progrès que la population née au Canada au cours de cette période. Ainsi, l'évolution de ces indicateurs témoigne d'une amélioration de l'accès à l'emploi des immigrants récents par rapport à la population née au pays. Toutefois, même en 2006, les immigrants récents demeurent largement désavantagés par rapport aux natifs, mais cet écart est plus palpable chez les femmes immigrantes. À titre d'exemple, en 2006, le taux de chômage des immigrantes récentes était près de trois fois plus élevé que celui des natives, tandis que le taux de chômage

des immigrants récents était moins de deux fois plus élevé que celui des hommes natifs. Somme toute, ces premières statistiques dépeignent une augmentation de l'accès à l'emploi des immigrants récents, mais dans une proportion insuffisante pour rejoindre la population née au Canada.

Dans le même ordre d'idées, les données de l'Enquête sur la population active du Canada (EPA) de 2006 montrent aussi que la situation en emploi des immigrants s'améliore avec le temps passé au pays (Gilmore, 2008; Zietsma, 2007). En effet, selon ces deux études, les immigrants de longue date (c'est-à-dire ceux qui sont arrivés au Canada depuis dix ans ou plus) âgés de 25 à 54 ans affichent des résultats dans le marché du travail qui sont plutôt comparables à ceux de la population née au pays. En effet, le tableau 11 montre que le taux de chômage des immigrants de longue date (5,0 %) ne diffère pas significativement de celui de la population née au Canada (4,9 %). Par contre, un écart léger mais significatif les sépare de la population née au Canada au niveau des taux d'activité et d'emploi.

Tableau 11 : Indicateurs d'accès à l'emploi des immigrants et des natifs au Canada en 2006, population âgée de 25 à 54 ans (%)

	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi
Population née au Canada	4,9	87,4	83,1
Immigrants très récents (5 ans et -)	11,5*	73,9*	65,4*
Immigrants récents (5 à 10 ans)	7,3	81,6*	75,7*
Immigrants de longue date (10 ans et +)	5,0	86,4*	82,1*

* Écart significatif par rapport à la valeur correspondante de la population née au Canada ($p < 0,05$).

Source : Gilmore (2008)

Les données du dernier tableau reconfirment le net désavantage des immigrants très récents (qui sont arrivés au Canada depuis 5 ans ou moins) par rapport aux natifs sur le plan de l'accès à l'emploi. Ils ont deux fois plus de risques de se retrouver sur le chômage; leurs taux d'activité et d'emploi affichent un retard respectif de 13,5 et 17,7 points de pourcentage comparativement à ceux de la population née au Canada. Pour ce qui est des immigrants arrivés au pays depuis 5 à 10 ans, leur situation dans le marché du travail se retrouve au milieu des deux autres groupes d'immigrants. Dans ces circonstances, le principal constat positif qui se dégage de ces résultats concerne l'accès à l'emploi des immigrants qui s'améliore avec le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada. Toutefois, même après 10 années passées au Canada, les immigrants affichent des taux d'activité et d'emploi plus faibles que les Canadiens de naissance.

1.2.1.2. L'accès à l'emploi selon la province

Vu les particularités des immigrants du Québec admis chaque année notamment sur le plan linguistique (et des régions d'origine), on pourrait s'attendre à ce que ces derniers se distinguent des immigrants des autres provinces en ce qui a trait à l'accès à l'emploi. C'est pourquoi, dans cette partie, les résultats d'une étude récente ayant beaucoup insisté sur la comparaison de l'accès à l'emploi des immigrants selon la province d'établissement seront rapportés.

Dans cette étude réalisée à partir des données du recensement de 2006, Boudarbat et Boulet (2010) ont trouvé que les immigrants du Québec avaient plus de difficultés à accéder à un emploi que les natifs et les immigrants des autres provinces (voir tableau 12). En effet, l'écart

entre le taux d'emploi des immigrants et celui des natifs était de 11,4 points de pourcentage au Québec contre 5,0 points en Ontario et en Colombie-Britannique. Cet écart plus élevé au Québec est la résultante du faible taux d'emploi des immigrants de cette province (71,2 %) par rapport à celui des immigrants de l'Ontario (78,1 %) et la Colombie-Britannique (77,2 %). Soulignons également que les résultats des natifs sont généralement comparables dans les trois provinces. La situation des immigrants du Québec est tout aussi défavorable lorsqu'on se penche sur le taux de chômage puisqu'un écart de 6,0 points sépare les immigrants des natifs contre seulement 1,8 point en Ontario et 0,7 point en Colombie-Britannique.

Tableau 12 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants et des natifs âgés de 25 à 54 ans selon la province en 2006 (%)

	Canada		Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs
Taux d'emploi	77,5	82,4	71,2	82,6	78,1	83,1	77,2	82,3
Taux de chômage	6,5	5,1	11,2	5,2	6,2	4,4	5,5	4,8

Source : Boudarbat et Boulet (2010)

Lorsque ces auteurs ont décomposé le taux de chômage des immigrants par province selon leur région d'origine, ils ont aussi fait des constats importants. En fait, ils ont trouvé que les immigrants originaires d'Afrique du Nord et d'Asie méridionale affichent les taux de chômage les plus élevés au Québec; ces taux se situent aux alentours de 19,0 % (voir tableau 13).

Rappelons que l'Afrique et le Moyen-Orient sont les principales régions d'origine des immigrants admis au Québec en 2011 avec près de 40 % du flux migratoire annuel. Les

immigrants de ces régions sont beaucoup moins représentés en Ontario et en Colombie-Britannique, ce qui peut expliquer en partie pourquoi le taux de chômage global des immigrants du Québec est plus élevé que dans les autres provinces. Par contre, le tableau 13 révèle aussi que, pour toutes les régions d'origine sauf les États-Unis et l'Europe septentrionale et occidentale, les immigrants du Québec affichent des taux de chômage supérieurs à ceux de leurs homologues ayant choisi de s'établir en Ontario ou en Colombie-Britannique. Par conséquent, la plus forte proportion d'immigrants originaires de l'Afrique et du Moyen-Orient au Québec ne semble pas être l'unique explication de l'accès réduit des immigrants aux emplois dans cette province.

Tableau 13 : Taux de chômage des immigrants âgés de 25 à 54 ans selon la région

d'origine et la province en 2006 (%)

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
États-Unis et Europe septentrionale et occidentale	4,3	3,2	4,7
Europe orientale	11,4	5,4	2,8
Europe méridionale	5,6	3,9	4,3
Afrique du Nord	18,8	7,1	(*)
Reste de l'Afrique	14,7	9,4	4,9
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	11,7	8,8	8,8
Asie orientale	10,4	7,3	7,2
Asie du Sud-Est	7,5	5,6	5,3
Asie méridionale	19,1	7,4	5,2
Amériques (sauf États-Unis)	12,6	6,2	4,6

* La faible taille de l'échantillon dans ces cellules ne permet pas de produire des résultats fiables.

Source : Boudarbat et Boulet (2010)

Les mêmes auteurs ont aussi remarqué que les immigrants ayant obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada sont plus désavantagés sur le plan de l'accès à l'emploi au Québec

qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Le tableau 14 témoigne de cette situation. Alors que les résultats des natifs du Québec sont comparables à ceux des natifs des deux autres provinces, l'accès à l'emploi des immigrants du Québec affiche un retard tant pour ceux qui ont acquis leur diplôme au Canada que pour ceux qui sont diplômés de l'étranger. Néanmoins, pour les trois provinces analysées, les immigrants qui ont obtenu leur diplôme au Canada sont avantagés par rapport à ceux qui ont acquis leur diplôme ailleurs, mais demeurent désavantagés par rapport aux natifs.

Tableau 14 : Taux d'emploi des immigrants et des natifs ayant un diplôme postsecondaire et âgés de 25 à 54 ans selon le lieu d'obtention du diplôme en 2006 (%)

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
Natifs	88,0	87,0	86,1
Immigrants avec diplôme acquis au Canada	81,7	84,9	85,0
Immigrants avec diplôme acquis à l'étranger	69,1	78,4	75,9

Source : Boudarbat et Boulet (2010)

Plus récemment, à partir des données de l'EPA de 2011, Yssaad (2012) a trouvé que la situation des immigrants dans le marché du travail québécois était encore défavorable par rapport à celle des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. En effet, le tableau 15 illustre que les immigrants du Québec présentent le taux d'emploi le plus faible (70,3 %) et le taux de chômage le plus élevé (11,9 %) en 2011, tout comme c'était le cas en 2006. En Ontario, les immigrants affichent un taux d'emploi de 75,4 % et un taux de chômage de 8,7%. C'est toutefois en Colombie-Britannique que le taux de chômage des immigrants est le plus faible (7,4 %), même si celui des natifs est plus élevé que dans les deux autres provinces.

Tableau 15 : Taux d'emploi et de chômage des immigrants et des natifs âgés de 25 à 54 ans selon la province en 2011 (%)

	Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs
Taux d'emploi	70,3	83,4	75,4	83,3	75,4	81,6
Taux de chômage	11,9	5,6	8,7	5,4	7,4	6,0

Source : Yssaad (2012)

D'autres études antérieures se sont intéressées à la comparaison des immigrants par province (Boudarbat et Boulet, 2007; Boulet et Boudarbat, 2010; Gilmore et Le Petit, 2008; Zietsma, 2007). Toutes ces études ont relevé les plus grandes difficultés des immigrants dans le marché du travail québécois. Bref, le bilan de l'accès à l'emploi des immigrants par province est plutôt défavorable au Québec. Notamment, les immigrants de cette province se sont démarqués par leur accès réduit à l'emploi. Par surcroît, tant les diplômes acquis à l'étranger que ceux acquis au Canada rapportent moins aux immigrants du Québec en termes d'accès à l'emploi relativement à ceux des deux autres provinces. Spécifions toutefois que les résultats présentés dans cette sous-section ont été compilés de façon descriptive sans tenir compte des autres facteurs susceptibles d'agir sur la situation des immigrants dans le marché du travail.

Dans ce qui suit, l'accent sera mis sur les études qui ont regardé le type d'emploi occupé par les immigrants après leur insertion dans le marché du travail. Trois problèmes majeurs seront identifiés sur ce plan : i) leur surreprésentation dans les emplois atypiques ou précaires, ii) leur risque accru de subir une déqualification professionnelle et iii) la détérioration de leur salaire à l'entrée.

1.2.2. L'emploi atypique : un phénomène plus courant chez les immigrants

Au cours des deux dernières décennies, le marché du travail a subi de nombreuses transformations. Parmi ces changements, la précarisation des emplois a augmenté dans plusieurs pays de l'OCDE et l'emploi traditionnel¹⁵ a éclaté pour laisser place à une grande diversité d'emplois atypiques¹⁶ (Bourhis et Wils, 2001; Fuller et Vosko, 2008; Vosko *et al.*, 2003). Déjà en 1995, l'emploi atypique représentait de 29,0 % à 36,0 % de l'emploi total au Québec (Matte *et al.*, 1998). Une autre étude a dévoilé que 38,0 % des travailleurs canadiens âgés de 16 à 69 ans occupaient un emploi atypique en 2001 (Kapsalis et Tourigny, 2004). Ces statistiques illustrent la forte présence de l'emploi atypique au Canada.

Malgré les nombreuses transformations qu'a subies le marché du travail des dernières années, certaines tendances ont persisté. Notamment, les femmes, les immigrants et les personnes appartenant à une minorité visible continuent d'occuper une grande part des emplois dans les segments les plus précaires du marché du travail (Fuller et Vosko, 2008). Pour les immigrants récents, le fait d'accepter un emploi précaire est vu comme un moyen d'acquérir une expérience professionnelle canadienne (*Ibid*). À défaut de trouver un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs compétences, les immigrants seraient donc pousser à accepter des emplois atypiques pour acquérir une certaine expérience de travail au Canada. Avec l'acquisition d'une telle expérience, les immigrants qualifiés souhaitent sûrement augmenter leurs chances de trouver un nouvel emploi qui correspond mieux à leurs compétences. Dans ce cas, le fait d'occuper un emploi atypique devrait être temporaire.

¹⁵ C'est-à-dire un emploi salarié permanent à temps complet toute l'année avec un horaire de travail de 5 jours par semaine de 9h à 5h.

Dans les lignes qui suivent, la définition de l'emploi atypique (ou précaire) retenue sera présentée. Les sous-sections suivantes portent sur les résultats d'études ayant comparé la proportion d'immigrants et de natifs qui occupent différentes formes d'emploi atypiques.

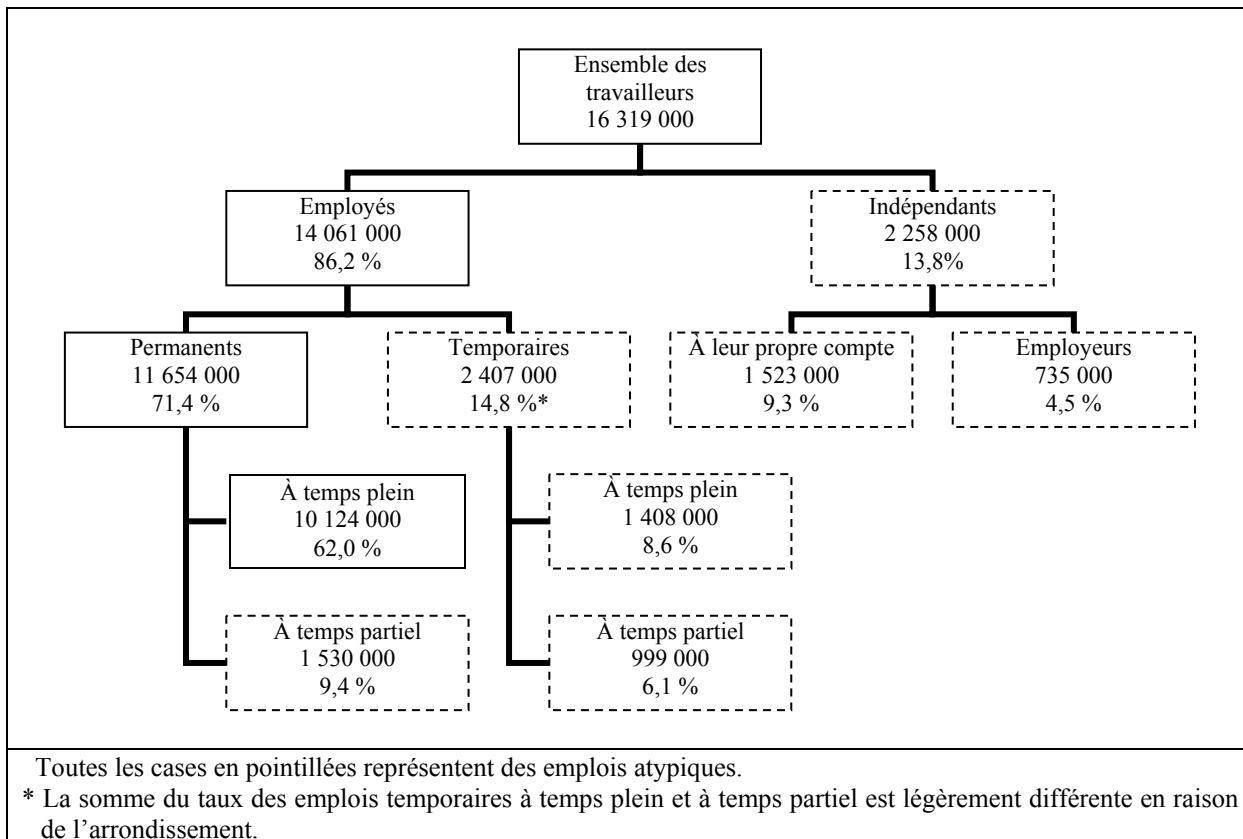
1.2.2.1. La définition de l'emploi atypique

La relation d'emploi standard (RES) ou typique réfère au modèle d'emploi dans lequel l'employé est salarié à temps plein toute l'année et la durée de son emploi est indéterminée, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de date de fin d'emploi déterminée à l'avance (Cranford *et al.*, 2003). Inversement, les formes d'emploi atypiques (ou les emplois à statut précaire) renvoient plutôt à toutes formes d'emploi exécutées dans d'autres conditions que l'emploi traditionnel permanent et à temps plein (Godin et Renaud, 2005; Matte *et al.*, 1998). Plusieurs auteurs précisent que certains travailleurs optent pour une forme ou une autre d'emploi atypique par choix (Cranford *et al.*, 2003; Kapsalis et Tourigny, 2004; Krahn, 1991; Matte *et al.*, 1998)¹⁷, mais ces auteurs mentionnent aussi qu'une part importante d'entre eux se retrouvent plutôt dans un emploi atypique par contrainte.

À la figure 2, nous avons reproduit la classification des travailleurs canadiens âgés de 16 à 69 ans selon le type d'emploi qu'ils occupaient en 2001. Cette classification est reprise de l'étude de Kapsalis et Tourigny (2004) réalisée à partir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR).

¹⁶ C'est-à-dire toutes les formes d'emploi qui diffèrent de l'emploi salarié à temps complet toute l'année.

Figure 2 : Classification des travailleurs selon leur type d'emploi, Canada en 2001



Source : Kapsalis et Tourigny (2004)

À partir de cette figure, on peut constater que 38,0 % des travailleurs occupaient un emploi atypique en 2001 : 14,8 % étaient des employés temporaires à temps plein ou partiel, 9,4 % étaient des employés permanents à temps partiel et 13,8 % étaient des travailleurs indépendants. Comme dans la définition retenue ci-dessus, ces auteurs ont considéré que seuls les travailleurs permanents à temps plein occupaient un emploi type.

¹⁷ À titre d'exemple, un individu peut choisir de travailler à temps partiel pour vaquer à d'autres occupations comme les études ou s'occuper de ses jeunes enfants.

D'autres auteurs s'étaient préalablement intéressés aux formes d'emploi atypiques. Par exemple, Krahn (1995) a identifié quatre grandes formes d'emploi atypiques : i) l'emploi à temps partiel; ii) l'emploi temporaire (à durée déterminée, à contrat, saisonnier, occasionnel ou trouvé par l'intermédiaire d'une agence); iii) le travail autonome à compte propre (travailleur autonome sans employé); et iv) le cumul d'emplois (deux emplois ou plus en même temps). Dans une étude antérieure, Krahn (1991) avait aussi précisé que le cumul d'emploi et le travail autonome ne doivent pas toujours être associés à un statut d'emploi précaire. Selon l'auteur, les personnes qui travaillent déjà à temps plein et qui occupent un deuxième emploi une partie de l'année ne sont pas automatiquement des travailleurs précaires. En outre, il indique que le travail autonome peut aussi être un choix personnel qui ne représente pas un statut d'emploi précaire, et ce, surtout pour les travailleurs autonomes qui ont plusieurs employés à leur charge. Malgré tout, il considère que, de façon générale, ces formes d'emploi sont atypiques. Des études plus récentes ont inclus seulement le travail autonome, les emplois temporaires et les emplois à temps partiel parmi les formes d'emploi atypiques (Conseil permanent de la jeunesse, 2001; Godin et Renaud, 2005; Vosko *et al.*, 2003). Dans les prochaines sous-sections, les résultats des études qui ont comparé la proportion d'immigrants et de natifs dans ces trois formes d'emploi atypiques seront explorés.

1.2.2.2. La prédisposition des immigrants à choisir l'auto-emploi

Le travail autonome est effectivement un volet de l'emploi atypique qui touche particulièrement les immigrants. Dans cette sous-section, les résultats de six études ayant comparé la proportion des immigrants et des natifs à occuper un emploi autonome seront

exposés. De plus, deux pistes explicatives du phénomène de l'auto-emploi chez les immigrants seront proposées.

La première étude a comparé le taux de travailleurs autonomes chez les immigrants de 17 pays par rapport aux natifs de leur pays respectif (van Tubergen, 2005). Cette étude a porté sur les hommes occupés âgés de 25 à 54 ans et elle est principalement basée sur les données de l'*International File of Immigration Surveys* (IFIS) pour les pays européens et sur les recensements de la population pour l'Australie, le Canada et les États-Unis. Au Canada, ce sont les recensements de la population de 1991 et 1996 qui ont été utilisés. À partir du tableau 16, on observe que la Belgique, le Canada, le Portugal, l'Espagne, le Royaume-Uni et les États-Unis sont les seuls pays où les immigrants ont des taux d'auto-emploi supérieurs à ceux des natifs. Cependant, les écarts entre ces taux sont ne sont pas très grands dans ces six pays; ils oscillent entre 0,7 % et 4,1 %.

Par ailleurs, ce tableau montre aussi que le pays d'origine a un effet sur le taux d'auto-emploi chez les immigrants. Au Canada, les immigrants originaires de la Chine (20,5 %) et de l'Italie (20,4 %) auraient une prédisposition plus prononcée pour l'auto-emploi que les natifs (15,2 %). Tel que nous l'avons mentionné précédemment, le fait que les immigrants de la Colombie-Britannique viennent en grande majorité de l'Asie, il se peut que les immigrants de cette province se tournent davantage vers l'auto-emploi que ceux du Québec où le taux d'immigrants asiatiques est beaucoup plus faible.

Tableau 16 : Taux d'auto-emploi chez les immigrants et les natifs selon le pays d'origine,

1996 (%)

	Pays d'origine							
	Chine	Italie	Philippines	Pologne	Turquie	Autres	Total	Natifs
Allemagne	-	15,5	-	7,9	5,2	9,0	8,7	10,9
Australie	30,1	26,8	2,3	12,6	8,2	14,5	14,9	19,3
Autriche	-	14,4	-	7,8	4,0	8,3	7,6	14,0
Belgique	-	16,1	-	-	-	18,1	17,7	17,0
Canada	20,5	20,4	5,7	15,4	14,2	16,6	16,3	15,2
Danemark	-	-	-	-	-	11,6	11,6	12,2
Espagne	-	-	-	-	-	24,5	25,6	22,6
États-Unis	16,1	18,7	5,5	12,4	18,4	13,7	13,6	12,5
Finlande	-	-	-	-	-	11,9	13,9	21,1
France	-	21,0	-	-	14,4	12,3	12,9	14,6
Grèce	-	-	-	8,8	35,1	16,8	17,8	39,2
Irlande	-	42,0	-	-	-	26,5	26,9	27,9
Luxembourg	-	12,1	-	-	-	7,4	8,2	11,5
Pays-Bas	-	23,8	-	-	8,7	11,2	11,3	13,2
Portugal	-	-	-	-	-	23,7	25,2	23,9
Royaume-Uni	27,0	27,1	-	-	-	20,6	20,9	16,8
Suède	-	-	-	-	-	14,6	15,8	18,8

Source : van Tubergen (2005)

D'ailleurs, Boudarbat (2011) a étudié le pourcentage de travailleurs autonomes de 15 à 64 ans selon le statut d'immigrant et la province de résidence à partir de l'EPA de 2010. Ces résultats indiquent que la proportion d'immigrants qui opte pour le travail autonome est supérieure à celle des natifs, et ce, autant au Québec, en Ontario qu'en Colombie-Britannique. En fait, en 2010, 18,7 % des immigrants du Québec occupent un emploi autonome contre 17,1 % en Ontario et 21,4 % en Colombie-Britannique. Chez les natifs, ces taux sont respectivement de 12,3 %, 13,3 % et 16,9 %. Pour expliquer la plus forte culture entrepreneuriale chez les immigrants, l'auteur suggère que cette décision pourrait résulter des divers obstacles auxquels

font face les immigrants dans le marché du travail. Devant les difficultés d'insertion en emploi, ils choisissent de créer leur propre emploi. Sur le plan provincial, on pourrait ajouter que la forte proportion d'immigrants originaires d'Asie en Colombie-Britannique explique la culture entrepreneuriale plus développée de cette province.

Dans une troisième étude, réalisée à partir des données des recensements de la population de 1981 et 2006, Hou *et al.* (2011) ont trouvé que le taux de travail autonome avaient augmenté de 1980 à 2005, tant chez les natifs que chez les immigrants. Au cours de cette période, le taux d'emploi autonome des hommes natifs âgés de 20 à 64 ans est passé de 9,4 à 11,5 % contre une hausse de 13,1 à 16,8 % chez les hommes immigrants du même groupe d'âge. Chez les femmes, le taux d'emploi autonome des natives a augmenté de 3,4 à 6,9 %, tandis que celui des immigrantes s'est accru de 5,4 à 9,4 % de 1981 à 2006. Dans cette même étude, les auteurs ont découvert que, contrairement à ce qui était le cas en 1981, les gains des travailleurs autonomes étaient inférieurs à ceux des travailleurs rémunérés en 2006. De plus, les travailleurs autonomes immigrants gagnaient en moyenne 26 % de moins que leurs homologues natifs chez les hommes; ce désavantage était de 19 % chez les femmes.

Dans une quatrième étude portant sur le Canada, Frenette (2004) a utilisé les données des recensements de la population de 1981 à 1996. Dans son échantillon, il s'est concentré sur les hommes âgés de 20 à 59 ans ayant travaillé 40 semaines ou plus au cours de l'année de référence. Le statut de travailleur autonome a été attribué aux individus dont au moins 95 % des revenus provenaient d'un emploi autonome. Les résultats de cette étude ont révélé que les immigrants de la cohorte la plus récente, soit celle de 1991-1995, étaient 26 % plus

susceptibles de se tourner vers le travail autonome que les natifs durant leurs cinq premières années au Canada. Au contraire, les immigrants de la cohorte la plus ancienne, soit celle de 1976-1980, étaient 17 % moins enclins que les natifs à devenir travailleurs autonomes durant leurs cinq premières années au Canada. Or, selon ces résultats, la propension des immigrants des nouvelles cohortes d'immigrants à opter pour le travail autonome s'est beaucoup accentuée par rapport aux cohortes précédentes et par rapport aux natifs. Par surcroît, les résultats de cette étude ont aussi indiqué que le taux d'auto-emploi augmente avec le temps passé au pays. Plus le temps s'écoule depuis leur arrivée au Canada, plus les immigrants sont susceptibles de s'engager dans le travail autonome.

La cinquième étude a été réalisée à partir des données de la Banque de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) de 1980 à 1995. Dans cette étude, Li (2001) a identifié les profils d'immigrants qui sont plus susceptibles de travailler à leur propre compte au Canada. Cette recherche a porté sur les individus âgés de 20 à 64 ans. Contrairement à l'étude précédente, le statut de travailleur autonome a été attribué à tous les sujets qui ont déclaré un revenu provenant d'un emploi autonome durant l'année de référence, sans égard à la part de ce revenu dans le revenu total. Li (2001) a aussi trouvé que les cohortes récentes considérées dans sa recherche (soit celles arrivées entre 1987 et 1994) avaient plus tendance à s'engager dans le travail autonome comparativement aux précédentes (soit celles de 1980 à 1986). Tout comme Frenette (2004), ses résultats ont indiqué que la probabilité de choisir l'auto-emploi augmente avec le temps depuis l'immigration. En outre, Li (2001) a relevé que les immigrants arrivés à un âge plus avancé (sauf pour les immigrants arrivés à 50 ans et plus) et les immigrants plus scolarisés sont plus enclins à créer leur propre emploi. Li (2001) a aussi noté des différences

selon le pays d'origine. En effet, il a trouvé que les immigrants du Royaume-Uni, l'Europe, l'Asie de l'Ouest et des États-Unis sont plus susceptibles d'être travailleurs autonomes que les immigrants de l'Afrique, de l'Asie du Sud, de Hong Kong et de l'Amérique latine. Selon Li (2001), ces résultats suggèrent que les immigrants avec un capital humain plus élevé et qui ont eu plus de temps pour accumuler de l'expérience dans le marché du travail canadien sont plus enclins à se tourner vers le travail autonome. Il explique ce phénomène par leur meilleur accès au capital et aux autres ressources ainsi qu'à leur plus grande exposition au monde des affaires au Canada.

Le choix de l'entreprenariat chez les immigrants peut être interprété de différentes manières. Jusqu'à aujourd'hui, les auteurs ont mis de l'avant trois principales théories concurrentes pour expliquer pourquoi les immigrants ont plus tendances à créer leur propre emploi (Abada, Hou et Lu, 2012; Frenette, 2004; Hiebert, 2002; Li, 2001). La première théorie, soit celle de l'attraction, propose que les individus optent pour le travail autonome de façon rationnelle puisque cette option présente une plus grande utilité pour eux. Ainsi, les individus sont attirés vers le travail autonome parce qu'ils croient que cela accroîtra leurs gains. L'entreprenariat chez les immigrants serait donc un phénomène positif. À l'opposé, la théorie du désavantage (ou de la poussée) a une connotation négative puisqu'elle suggère plutôt que le chômage, les barrières linguistiques et la discrimination dans le marché du travail forcent les immigrants à créer leur propre emploi pour avoir de meilleures conditions de travail. La troisième théorie proposée porte sur l'effet protecteur des enclaves ethniques¹⁸ où les propriétaires d'entreprises

¹⁸ L'enclave ethnique réfère à un groupe d'immigrants concentré dans une même région géographique et qui s'est créé plusieurs entreprises ethniques pour répondre aux besoins de leur propre communauté culturelle (voir Bégin (2004) pour plus de détails sur l'enclave ethnique).

ethniques possèdent un avantage concurrentiel dans les marchés ethniques puisqu'ils ont une meilleure connaissance des besoins et des goûts culturels de cette clientèle.

Dans une sixième étude, Abada *et al.* (2012) ont utilisé les données des recensements de la population de 1981 et 2006 pour déterminer si les natifs, les immigrants et leurs enfants choisissent le travail autonome pour les mêmes raisons. Les résultats de cette étude révèlent que les enfants des immigrants ont plus tendance à opter pour le travail autonome par choix (théorie de l'attraction) que par nécessité, alors qu'un lien positif a été établi entre les difficultés dans le marché du travail et le travail autonome chez les immigrants de première génération. Enfin, ces auteurs n'ont pas trouvé de lien significatif entre les enclaves ethniques et la probabilité d'opter pour le travail autonome.

Qu'on l'interprète positivement ou négativement, la prédisposition des immigrants à choisir l'auto-emploi semble être une réalité qui s'est accentuée depuis le début des années 1980, mais la littérature est moins consensuelle sur les raisons de cette tendance. Quoi qu'il en soit, l'auto-emploi n'est pas la seule forme d'emploi atypique qui touche particulièrement les immigrants. Les emplois temporaires et le travail à temps partiel sont également des formes d'emploi atypique dans lesquelles les immigrants sont susceptibles d'être surreprésentés. Les études ayant examiné la proportion d'immigrants et de natifs dans ces deux formes d'emploi atypiques seront présentées dans les deux sous-sections suivantes.

1.2.2.3. Les emplois temporaires chez les immigrants

Souvent utilisée en tant qu'indicateur de la qualité d'un emploi, la stabilité d'emploi se réfère à la permanence et à la durée de l'emploi détenu (Godin et Renaud, 2005). Par contre, lorsqu'on s'intéresse aux immigrants dans le marché du travail, il faut garder en tête que l'instabilité d'emploi ou les changements d'emploi peuvent témoigner d'une mobilité professionnelle. Dans ce cas, le fait de changer d'emploi pour un meilleur ne devrait pas être interprété comme une situation négative (Girard, 2002; Godin et Renaud, 2005). Tant l'absence de permanence que la difficulté à se maintenir en emploi seront associées à un statut précaire dans le marché du travail. Dans les lignes qui suivent, les résultats de cinq études portant sur ces aspects de la relation d'emploi seront exhibés.

Dans la première étude réalisée à partir des données de l'EDTR de 1993 et 1994, Thomas et Rappak (1998) ont analysé la stabilité des immigrants dans le marché du travail qu'ils ont mesurée à l'aide du risque d'être sans emploi ou au chômage. Dans un premier temps, ils ont trouvé que les immigrants courraient un plus grand risque que les non-immigrants d'être au chômage. Dans un second temps, ils ont déterminé que le temps requis pour que la probabilité d'être au chômage des immigrants soit la même que celle des non-immigrants est en moyenne de 15,6 ans. Ce résultat signifie que les immigrants sont plus instables dans le marché du travail que les natifs; une situation de précarité qui perdure pour une période de 15 ans.

Dans une deuxième étude réalisée à l'aide des données de l'Enquête longitudinale sur l'Établissement des nouveaux immigrants (ÉNI)¹⁹, Girard (2002) a trouvé que l'âge et le niveau de scolarité ont un effet sur la probabilité d'être en emploi de façon continue. En effet, les immigrants arrivés à 51 ans et plus et les immigrants les plus scolarisés sont plus enclins à connaître des épisodes de chômage. De plus, elle a trouvé que la relation entre la stabilité d'emploi et le salaire est curvilinéaire, c'est-à-dire que le fait d'occuper un emploi peu payant accélère le risque de sortie d'une période continue en emploi, et le fait d'occuper un emploi très payant accentue aussi ce risque. Donc, l'auteure a dû infirmer son hypothèse selon laquelle les immigrants qui occupent un emploi peu payant ont une plus grande stabilité dans le marché du travail, car ils sont emprisonnés dans un *ghetto d'emploi*²⁰. Selon son analyse, les emplois mal rémunérés ne seraient pas plus stables que les emplois bien rémunérés.

Dans une autre étude réalisée à partir des mêmes données, Godin et Renaud (2005) ont aussi trouvé que les immigrants atteignent une certaine stabilité dans le marché du travail avec le temps, c'est-à-dire que leur situation s'améliore. Néanmoins, les résultats de cette étude indiquent que les femmes et les immigrants provenant de l'Afrique du Nord, du Moyen-Orient, de l'Asie de l'Est, du Pacifique et de l'Afrique subsaharienne ont plus de difficultés à se maintenir en emploi que les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest. Le genre et la région d'origine ont donc un effet sur la stabilité des immigrants dans le marché du travail. Par surcroît, cette étude a aussi révélé que la connaissance préémigratoire du français et de l'anglais n'améliore pas la stabilité des immigrants dans le marché du travail, et ce, peu importe le

¹⁹ Ces données ont été recueillies auprès de 1000 immigrants arrivés au Québec en 1989 et suivis sur une période de 10 ans.

temps écoulé depuis l'arrivée au Canada. Ce fait est plutôt inusité, car on aurait pu s'attendre à de meilleurs résultats des immigrants qui maîtrisent mieux le français ou l'anglais, mais il paraît logique que les barrières linguistiques n'agissent plus sur la situation en emploi après l'embauche. En effet, ces barrières ont peut-être davantage un effet négatif lorsque les immigrants cherchent un emploi plutôt que lorsqu'ils en possèdent déjà un.

Plutôt que de se centrer sur la probabilité de se maintenir en emploi, les deux études suivantes se sont intéressées à la probabilité qu'un immigrant occupe un emploi temporaire. L'emploi temporaire se définit comme étant un emploi qui ne dure pas toute l'année ou qui a une durée déterminée. On peut en distinguer quatre formes selon l'EDTR : i) les emplois saisonniers, ii) les emplois à durée déterminée ou contractuels, iii) les emplois occasionnels et iv) les emplois trouvés par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire (Fuller et Vosko, 2008).

La première des deux études établit une comparaison de la prévalence de l'emploi temporaire chez les femmes, les minorités ethniques et les immigrants récents (Fuller et Vosko, 2008). Dans cette étude réalisée à l'aide de l'EDTR de 2002-2004, quatre groupes ont été comparés selon leur probabilité de se retrouver dans un emploi temporaire : i) les non-immigrants et non membres d'une minorité visible (groupe de référence), ii) les non-immigrants membres d'une minorité visible, iii) les immigrants récents membres d'une minorité visible, iv) les immigrants récents non membres d'une minorité visible. Ces analyses ont été effectuées séparément pour les hommes et les femmes. Contrairement à la plupart des études, les immigrants récents de

²⁰ Selon Girard (2002), un « ghetto d'emploi » est un regroupement d'emplois stables, mais de mauvaise qualité. Les enclaves ethniques sont souvent vues comme des ghettos d'emploi.

cette étude réfèrent à ceux arrivés au Canada au cours des 15 dernières années, c'est-à-dire ceux arrivés après 1987. Les non-immigrants regroupent les personnes nées au Canada ainsi que les immigrants arrivés au pays avant 1987. Le tableau 17 expose les probabilités de chacun des quatre groupes de travailleurs d'avoir occupé un emploi temporaire au cours de la période 2002-2004 lorsque l'âge, la scolarité, l'expérience de travail, l'état matrimonial, le fait d'avoir des enfants à charge et le lieu de résidence sont contrôlés.

Tableau 17 : Probabilité d'avoir occupé un emploi temporaire comme emploi principal selon le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible en 2002-2004

(%)

	Hommes			
	Emploi occasionnel	Emploi contractuel	Emploi saisonnier	Agence de placement
Non-immigrants et non membres d'une minorité visible (groupe référence)	7,1	13,5	11,2	0,5
Non-immigrants membres d'une minorité visible	4,7	12,3	5,5	2,1
Immigrants non membres d'une minorité visible	4,2	17,0	8,1	0,0
Immigrants membres d'une minorité visible	10,4	14,6	3,6	2,6
Femmes				
Non-immigrants et non membres d'une minorité visible	11,0	16,7	6,9	0,7
Non-immigrants membres d'une minorité visible	14,8	21,2	3,9	0,7
Immigrants non membres d'une minorité visible	12,5	12,8	10,2	0,7
Immigrants membres d'une minorité visible	11,6	10,5	4,2	3,0

Source : Fuller et Vosko (2008)

Ce tableau nous apprend que les probabilités d'avoir occupé un emploi temporaire ainsi que la répartition dans chaque forme d'emploi temporaire varient selon le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible. Pour les hommes, les immigrants membres d'une minorité visible ont plus de risque que le groupe de référence d'occuper un emploi occasionnel, un emploi contractuel et un emploi trouvé par l'intermédiaire d'une agence de placement. On peut donc conclure que ce groupe est désavantagé sauf sur le plan de l'emploi saisonnier. Les immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible ont plus de risque que le groupe de référence d'occuper un emploi contractuel et les non-immigrants membres d'une minorité visible ont plus de risque d'occuper un emploi trouvé par l'entremise d'une agence de placement que le groupe de référence.

Pour ce qui est des femmes, les non-immigrantes membres d'une minorité visible ont plus de risque d'occuper un emploi occasionnel et un emploi contractuel que le groupe de référence. Les immigrantes non membres d'une minorité visible ont plus de risque d'occuper un emploi occasionnel et un emploi saisonnier que le groupe de référence, tandis que les immigrantes membres d'une minorité visible ont plus de risque d'occuper un emploi occasionnel et un emploi trouvé par le biais d'une agence de placement que le groupe de référence. Ainsi, selon ces résultats, tant le sexe que les statuts d'immigrants et de membres d'une minorité visible ont un effet sur la probabilité d'occuper un emploi temporaire.

Le tableau 18 rapporte les résultats d'une autre étude sur les emplois temporaires qui est fondée sur les données de l'EPA de 2008. Dans cette étude, Gilmore (2009) a trouvé que la proportion d'immigrants récents (ceux établis au Canada depuis 5 ans ou moins) de 25 à 54

ans qui occupaient un emploi temporaire (16,0 %) en 2008 représentait près du double de celle de la population née au Canada dans le même groupe d'âge (8,3 %).

Tableau 18 : Pourcentage des travailleurs de 25 à 54 ans occupant un emploi temporaire selon le statut d'immigrant en 2008 (%)

	Population née au Canada	Total des immigrants	Immigrants arrivés depuis moins de 5 ans	Immigrants arrivés entre 5 à 10 ans	Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans
Emploi temporaire ¹	8,3	9,7**	16,0**	11,7	7,2**

¹Les travailleurs autonomes ont été exclus.
**Écart significatif par rapport à la population née au Canada au seuil de 5 %.

Source : Gilmore (2009)

Au contraire, les immigrants arrivés au pays depuis plus de 10 ans avaient moins de risque d'occuper un emploi temporaire dans le marché du travail (7,2 %) que les natifs. Par conséquent, le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada semble jouer un rôle positif dans l'accès à un emploi permanent. Dans un autre ordre d'idées, l'auteur a aussi trouvé que les travailleurs nés au Canada âgés de 25 à 54 ans avaient plus d'années d'ancienneté (expérience de travail) que les immigrants, et ce, même pour les immigrants arrivés au Canada depuis plus de 10 ans. Selon l'auteur, ce point est un aspect important de la sécurité d'emploi, ce qui peut expliquer en partie que les immigrants se retrouvent moins fréquemment dans les emplois permanents que les natifs.

En résumé, dans cette sous-section, les études présentées ont indiqué que les immigrants ont une moins grande stabilité dans le marché du travail et que les immigrants récents sont plus enclins à occuper un emploi temporaire que les natifs. Le temps écoulé depuis l'arrivée au

Canada ressort donc parmi les déterminants importants de l'accès à un emploi permanent. Le genre, l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience de travail, le pays d'origine et le fait d'être membre d'une minorité visible ont aussi été identifiés comme facteurs qui peuvent influer sur la stabilité dans le marché du travail et le fait d'occuper un emploi temporaire. Dans ce qui suit, les études qui ont comparé la prévalence des immigrants et des natifs dans les emplois à temps partiel seront au centre des analyses.

1.2.2.4. Les immigrants et le travail à temps partiel

Autant les longues heures de travail que le travail à temps partiel peuvent être considérés comme des formes d'emploi atypiques (Cloutier, 2008). Dans cette sous-section, l'accent sera mis sur le travail à temps partiel, soit les emplois qui offrent moins de 30 heures de travail par semaine. De façon générale, moins un individu travaille d'heures, plus ses gains sont faibles. Pour ce motif, le travail à temps partiel sera vu comme un indicateur de précarité d'emploi puisqu'il va de pair avec une moins grande stabilité financière. Dans les lignes ci-dessous, les résultats de quatre études qui portent sur la prévalence du travail à temps partiel chez les immigrants seront rapportés.

Dans une première étude fondée sur les données des recensements de la population de 1986 à 1996, Badets et Howatson-Leo (1999) ont montré que les jeunes et les immigrants sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi à temps partiel que la population née au Canada. En effet, en 1995, parmi les travailleurs de 25 à 44 ans, 68 % des jeunes Canadiens de 15 à 24 ans qui n'étaient pas aux études et 58 % des nouveaux immigrants (c'est-à-dire

ceux arrivés depuis 5 ans ou moins) travaillaient à temps partiel ou seulement durant une partie de l'année contre 42 % de la population née au Canada.

Dans une deuxième étude basée sur les données de la première vague de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), Statistique Canada (2003) a examiné la fréquence du travail à temps partiel chez les immigrants. Cette étude renseigne sur le type d'emploi occupé par les immigrants en tout début d'établissement²¹. Les résultats indiquent que des 44 % des nouveaux immigrants qui avaient trouvé un emploi six mois après leur arrivée au Canada, 79 % travaillaient à temps plein et 21 % travaillaient à temps partiel. Par ailleurs, des différences ont été perçues entre les immigrants selon leur catégorie d'admission. Chez les immigrants de 25 à 44 ans qui occupaient un emploi six mois après leur arrivée, les demandeurs principaux de la composante économique étaient relativement moins nombreux à travailler à temps partiel (14 %) comparativement aux immigrants du regroupement familial (19 %) et aux réfugiés (26 %).

Plus récemment, Statistique Canada (2006) a analysé les résultats des nouveaux immigrants dans le marché du travail deux ans après leur arrivée au Canada à l'aide de la deuxième vague de l'ELIC. Globalement, cette étude indique que la situation des immigrants dans le marché du travail s'est améliorée au fil du temps concernant le travail à temps partiel. En Ontario, parmi les nouveaux immigrants ayant occupé plus d'un emploi au cours des deux premières années d'établissement, 50 % de ceux ayant occupé un premier emploi à temps partiel ont déclaré que leur emploi le plus récent était à temps plein. En Colombie-Britannique, ce même taux était de

44 %. Malheureusement, cette étude n'a pas rapporté ce taux pour la province du Québec ni pour l'ensemble du Canada.

Dans une quatrième étude, les données de l'EPA de 2008 ont été mises à contribution. Cette recherche se démarque des autres par la distinction établie entre le travail à temps partiel volontaire et involontaire. Dans un premier temps, Gilmore (2009) a étudié la probabilité qu'un immigrant du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) travaille à temps partiel comparé à celle d'un natif du même groupe d'âge (voir tableau 19). À l'aide de ce tableau, on voit que seuls les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans au Canada ont une probabilité significativement plus élevée de travailler à temps partiel (13,4 %) que les natifs (11,7 %). En revanche, les immigrants arrivés au Canada depuis plus de 10 ans (11,0 %) ont significativement moins de risque de travailler à temps partiel que les natifs. On pourrait supposer que les immigrants arrivés depuis plus de 10 ans sont susceptibles d'avoir accumulé plus d'années d'expérience de travail que les natifs, ce qui expliquerait ce constat.

Dans cette même étude, Gilmore (2009) s'est aussi intéressé aux raisons motivant la décision d'occuper un emploi à temps partiel (voir tableau 19). Il s'est aperçu qu'il existe des différences significatives entre les immigrants de tous les groupes par rapport aux natifs. Les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans sont près de 4 fois plus enclins à travailler à temps partiel parce qu'ils sont aux études (24,4 %) que les natifs (6,4 %). Les immigrants récents sont également plus susceptibles de travailler à temps partiel de façon involontaire (i.e. que ce

²¹ Soit six mois à la suite de l'arrivée au Canada.

n'est pas leur choix mais plutôt une contrainte résultant de difficultés dans le marché du travail) que les natifs (41,0 % contre 29,9 %).

Tableau 19 : Pourcentage de travailleurs de 25 à 54 ans occupant un emploi à temps partiel et motif selon le statut d'immigration en 2008 (%)

	Population née au Canada (%)	Immigrants			
		Total (%)	Arrivés depuis moins de 5 ans (%)	Arrivés entre 5 à 10 ans (%)	Arrivés depuis plus de 10 ans (%)
Emploi à temps partiel	11,7	11,5	13,4**	11,5	11,0**
<i>Motif du travail à temps partiel</i>					
Soins aux enfants	23,3	19,0**	13,5**	25,2	18,9**
Poursuite des études	6,4	11,3**	24,4**	15,0**	6,0
Préférences personnelles	28,4	21,4**	13,2**	15,0**	25,9**
Involontaire	29,9	37,6**	41,0**	38,3**	36,4**

**Écart statistiquement significatif par rapport à la population née au Canada au seuil de 5 %.

Source : Gilmore (2009)

Le tableau 19 indique aussi que les immigrants arrivés depuis 5 à 10 ans de même que ceux arrivés depuis plus de 10 ans se retrouvent plus souvent dans les emplois à temps partiel de façon involontaire (respectivement 38,3 % et 36,4 %) que les natifs (29,9 %). La baisse du taux de travail à temps partiel involontaire au fur et à mesure que le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada dénote une amélioration de la situation des immigrants avec le temps. Néanmoins, même après plus de dix ans au Canada, le travail à temps partiel involontaire demeure plus fréquent chez les immigrants que chez les natifs.

Les études consultées dans cette sous-section attestent donc que les immigrants récents sont plus touchés par le travail à temps partiel (volontaire ou non) que les natifs, mais qu'au fil du temps, leur situation converge vers celle de ces derniers. Néanmoins, même après plus de 10 ans au Canada, les immigrants se retrouvent significativement plus souvent dans les emplois à temps partiel de façon involontaire.

Jusqu'à présent, les études consultées ont montré que les immigrants sont surreprésentés dans les trois formes d'emploi atypique (ou précaire) analysées, soit le travail autonome, les emplois temporaires et les emplois à temps partiel, lorsqu'on les compare aux natifs. Ce désavantage est encore plus grand pour les immigrants récents. Sous l'angle de la précarité d'emploi, on peut donc prétendre que l'intégration des immigrants paraît problématique surtout lorsqu'on considère qu'une part importante des immigrants admis chaque année l'est pour sa contribution potentielle à l'économie canadienne et que, dans l'ensemble, les nouveaux arrivants sont plus scolarisés que la population née au Canada. Toutefois, la précarité d'emploi ne serait pas le seul aspect de l'intégration des immigrants dans le marché du travail qui pose problème. En fait, selon la littérature, les immigrants auraient aussi de la difficulté à trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences. Cet aspect de l'intégration des immigrants dans le marché du travail sera au centre des lignes qui suivent.

1.2.3. La déqualification professionnelle ou la surqualification chez les immigrants

L'adéquation entre les exigences d'un emploi et les compétences de l'individu peut mesurer la qualité de l'insertion des travailleurs dans le marché du travail (OCDE, 2007a). Le fait d'occuper un emploi qui permet de déployer son plein potentiel est donc synonyme d'une

intégration réussie au marché du travail pour les immigrants. Au contraire, le fait d'être surqualifié est problématique à deux niveaux : i) sur le plan psychologique, les travailleurs surqualifiés peuvent ressentir de la frustration et ii) sur le plan macroéconomique, la surqualification témoigne d'un problème d'utilisation sous-optimale du capital humain disponible (Li *et al.*, 2006). Dans cette section, nous insisterons sur la littérature portant sur la surqualification des immigrants dans le marché du travail. Notons que, tout au long de cette recherche, les termes surqualification, déqualification et déclassement professionnels des immigrants seront employés comme des synonymes.

Avant de débuter, il faut apporter certaines précisions sur les méthodes utilisées pour évaluer la surqualification. D'après les études consultées, il existe trois approches méthodologiques pour mesurer ce concept : i) l'approche normative, ii) l'approche statistique et iii) l'approche subjective ou par auto-évaluation (Chiswick et Miller, 2007; Hartog, 2000; OCDE, 2007a). Premièrement, l'approche normative consiste à établir une correspondance entre la formation de l'individu et les qualifications habituellement requises par son emploi à l'aide d'une classification nationale des professions dans laquelle le niveau de scolarité nécessaire pour exercer chaque profession est déterminé. Deuxièmement, l'approche statistique se fonde sur une évaluation du nombre d'années de scolarité moyen de tous ceux qui exercent une profession. Tous les individus qui ont un nombre d'années de scolarité supérieur à la moyenne d'un écart-type sont considérés comme surqualifiés (OCDE, 2007a). Chiswick et Miller (2007) ont ajouté que l'approche statistique pouvait aussi se centrer sur le mode pour éliminer l'effet des valeurs extrêmes. Dans cette dernière approche, les individus qui ont une scolarité supérieure au mode de leur profession sont considérés comme surqualifiés. Troisièmement,

l'approche subjective consiste à recueillir la perception des individus eux-mêmes sur l'adéquation entre leurs compétences et celles requises par leur poste (Chiswick et Miller, 2007; OCDE, 2007a). Les études rapportées dans ce qui suit seront classées selon ces trois approches méthodologiques.

1.2.3.1. Les études ayant utilisé l'approche normative de la surqualification

La majorité des études consultées sur la surqualification des immigrants se sont basées sur la méthode normative qui s'appuie sur la Classification nationale des professions (CNP). Les études rapportées dans cette sous-section seront présentées en ordre chronologique décroissant, c'est-à-dire de la plus récente à la plus ancienne. En tout, les résultats de cinq études clés seront exhibés.

L'étude la plus récente est celle de Gilmore (2009) réalisée à partir des données de l'EPA de 2008. Pour évaluer l'adéquation entre les compétences de l'individu et celles requises par son emploi, il s'est fondé sur une matrice²² déterminant le niveau de scolarité normalement exigé pour un groupe professionnel (élaborée à partir de la CNP) et il l'a comparé avec le niveau de scolarité de l'individu. Dans cette étude, l'auteur a trouvé que 28 % des travailleurs nés au Canada de 25 à 54 ans étaient surqualifiés pour leur emploi et que le taux de surqualification était plus élevé chez les titulaires d'un diplôme universitaire (40,5 %) (voir tableau 20). Ce même tableau montre que la situation des immigrants est plus problématique que celle des natifs puisque 42,1 % du total des immigrants et 60,1 % des immigrants ayant un diplôme

universitaire étaient surqualifiés en 2008. Comme pour la précarité d'emploi, le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada influe positivement sur la probabilité d'occuper un emploi correspondant aux compétences. En effet, 55,7 % des immigrants arrivés depuis moins de 5 ans sont surqualifiés et 67,8 % des immigrants diplômés universitaires de ce groupe sont dans cette situation. Même si le taux de surqualification diminue avec le temps passé au Canada, les immigrants arrivés depuis plus de 10 ans affichent toujours un désavantage statistiquement significatif par rapport à la population née au pays sur ce plan; les taux de surqualification des immigrants de ce groupe sont respectivement de 36,3 et 54,8%.

Tableau 20 : Taux de surqualification des immigrants et des natifs de 25 à 54 ans en 2008

(%)

	Population née au Canada	Total des immigrants	Immigrants arrivés depuis moins de 5 ans	Immigrants arrivés entre 5 à 10 ans	Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans
Travailleurs surqualifiés*	28,1	42,1**	55,7**	49,2**	36,3**
Travailleurs surqualifiés parmi les titulaires d'un diplôme universitaire*	40,5	60,1**	67,8**	62,9**	54,8**

*Emplois non reliés à la gestion.

**Écart statistiquement significatif par rapport à la population née au Canada au seuil de 5 %.

Source : Gilmore (2009)

²² Cette matrice a été élaborée conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et un groupe de chercheurs universitaires, d'employeurs, de syndicats et de représentants gouvernementaux. Voir le lien internet suivant : <http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Tutoriel.aspx>.

Avant cette dernière étude, Galarneau et Morissette (2008) s'étaient aussi penchés sur le phénomène de déqualification des immigrants au Canada. Pour évaluer la déqualification, les auteurs ont choisi de calculer le taux de représentation dans les emplois exigeant un faible niveau de scolarité. Pour ce faire, ils ont divisé le nombre de diplômés universitaires âgés de 25 à 54 ans qui occupent un emploi requérant tout au plus un diplôme d'études secondaires par le nombre total de diplômés universitaires occupés du même groupe d'âge. Les professions à faible scolarité ont été identifiées à partir de la CNP, c'est pourquoi cette étude s'insère dans l'approche normative de la surqualification. Les analyses ont été réalisées à partir des données des recensements de la population de 1991 à 2006.

Ce faisant, ils ont trouvé que les immigrants récents de sexe masculin ayant un diplôme universitaire étaient 2,8 fois plus représentés dans les emplois à faible scolarité que leurs homologues natifs en 2006 (28 % contre 10 %), tandis que les immigrantes récentes ayant un diplôme universitaire étaient 3,3 fois plus susceptibles d'occuper ce type d'emploi que leurs homologues natives (40 % contre 12 %). Ils ont aussi observé que le sort des immigrants s'améliorait avec le temps passé au Canada. En effet, en 2006, les immigrants de longue date diplômés de l'université (ceux arrivés entre 11 et 15 ans auparavant) étaient moins représentés dans les emplois à faible scolarité que les immigrants récents (ceux arrivés depuis moins de 5 ans), et ce, pour les deux sexes. Toutefois, les immigrants de longue date sont toujours plus représentés dans les emplois à faible scolarité que la population née au Canada et cela a été vrai pour toute la période entre 1991 et 2006. Antérieurement, Galarneau et Morissette (2004) étaient arrivés à la conclusion que le pays d'origine, la langue maternelle, le statut de minorité

visible et le domaine d'études avaient un effet sur la proportion d'immigrants récents diplômés de l'université qui occupaient des postes de faible scolarité en 2001²³.

Galarneau et Morissette (2008) ont trouvé que les immigrants de longue date étaient plus représentés dans les emplois à faible scolarité en 2005 qu'ils ne l'étaient en 1990. Leur situation se serait donc détériorée entre 1990 et 2005. En effet, selon leurs résultats, 12 % des hommes immigrants de longue date (arrivés depuis 11 à 15 ans) diplômés de l'université occupaient un emploi à faible scolarité en 1990 contre 21 % en 2005, tandis que pour les femmes ces taux s'élevaient à 24 % en 1990 et à 29 % en 2005. Pour leurs homologues nés au Canada des deux sexes, ce taux est demeuré stable autour de 10 % tout au long de la période analysée. Cela amène les auteurs à penser que les difficultés perçues chez les immigrants récents sont plus que temporaires et perdurent sur une longue période. Leurs résultats indiquent aussi que la hausse du taux de surqualification de 1990 à 2005 est un peu plus forte pour les immigrants plus âgés, les diplômés des domaines de la santé, du génie et des sciences humaines et sociales ainsi que pour les immigrants originaires d'Afrique et d'Asie de l'Est. Dans ce même article, ils ont estimé que les changements dans les profils²⁴ des immigrants de longue date diplômés de l'université entre 1990 et 2005 expliquent seulement un quart de la hausse de leur taux de représentation dans les emplois à faible scolarité. Entre autres, à la toute fin de cet article, ils suggèrent que le reste de l'accroissement de ce taux pourrait être dû à la

²³ Les immigrants récents les plus enclins à occuper de tels emplois en 2001 venaient d'Asie du Sud et du Sud-est, n'avaient ni le français ni l'anglais comme langue maternelle, étaient membres d'une minorité visible et étaient des femmes. À l'inverse, les immigrants originaires d'Amérique du Nord, d'Europe du Nord et de l'Ouest ou d'Océanie, qui avaient une maîtrise ou un doctorat, étaient formés en sciences appliquées et avaient l'anglais comme langue maternelle étaient moins représentés dans ce type d'emploi.

²⁴ Les changements de profil touchent la langue maternelle, le pays d'origine, l'âge, la scolarité et le statut de minorité visible.

diminution des compétences linguistiques des nouvelles cohortes d'immigrants, à la non-reconnaissance du capital humain acquis à l'étranger (scolarité et expérience professionnelle) ou à la moindre qualité de l'éducation reçue par les immigrants des nouvelles régions d'origine.

Dans la troisième étude abordée, l'OCDE (2007a) a effectué des comparaisons internationales entre 25 pays. Pour ce faire, elle s'est appuyée sur l'*International standard Classification of Occupation (ISCO)* créée par le BIT et l'*International Standard Classification of Education (ISCE)* créée par l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO). À partir de ces classifications internationales des professions, les niveaux d'études et de qualification des emplois ont été regroupés en trois catégories : faible, intermédiaire et élevé. Les individus surqualifiés sont ceux dont le niveau d'études dépasse d'une catégorie celui requis par le poste occupé. Les données utilisées sont celles des enquêtes sur l'emploi et des recensements de la population propres à chaque pays considéré.

Globalement, les résultats de cette étude ont montré que les immigrants ont des taux de déclassement plus élevés que les natifs dans tous les pays sauf la Nouvelle-Zélande. De plus, les résultats ont révélé que le taux de déclassement des immigrants est très prononcé dans les pays d'Europe du Sud (Italie, Grèce, Portugal et Espagne) et certains pays d'Europe du Nord (Norvège et Suède) avec des taux se situant entre 15,4 % et 32,4 %, tandis que ceux des natifs de ces pays oscillent entre 6,9 % et 10,1 %. Au Canada, les immigrants affichent un taux de déclassement similaire à celui observé dans ces pays (25,2 %), mais il faut souligner que les Canadiens de naissance sont plus surqualifiés (21,3 %) que les natifs des autres pays. Ces

données suggèrent que la progression plus rapide de l'offre de travail qualifié par rapport à la demande aurait provoqué une certaine dévalorisation des diplômes au Canada. Par ailleurs, l'OCDE (2007a) a aussi noté que les femmes sont plus exposées au déclassement que les hommes et que les compétences linguistiques dans les langues officielles du pays d'accueil diminuent la probabilité d'être déclassé. Par rapport aux autres études, celle-ci a aussi trouvé que le lieu d'obtention du diplôme avait un effet sur la probabilité d'être déclassé, c'est-à-dire que les travailleurs diplômés de l'étranger ont plus de risque d'être déclassés que ceux ayant obtenu leur diplôme dans le pays d'accueil.

Dans une quatrième étude, Li *et al.* (2006) ont analysé la surqualification des immigrants au Canada à l'aide des données de l'EDTR de 1993 à 2001. En s'étayant sur la CNP, ces auteurs ont évalué la surqualification par le taux de représentation des détenteurs d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) dans les emplois exigeant tout au plus un niveau d'études secondaires comme Galarneau et Morissette (2008). L'approche utilisée par Li *et al.* (2006) se distingue des précédentes par son caractère longitudinal selon lequel les individus doivent occuper un emploi qui les déqualifie pendant au moins un mois pour être considérés comme surqualifiés. En ce sens, les auteurs s'intéressent à la durée (persistance) de la surqualification. Ce faisant, ils ont décelé que les nouveaux immigrants (c'est-à-dire ceux arrivés depuis 10 ans ou moins) se sont retrouvés presque deux fois plus souvent dans une situation de surqualification (52 %) que les personnes nées au Canada (28 %) entre 1993 et 2001. Par surcroît, parmi les travailleurs ayant connu la surqualification, 72 % des nouveaux immigrants risquaient de demeurer dans cette situation de surqualification pendant toute la période étudiée comparativement à 36 % de leurs homologues nés au Canada. Ainsi, selon ces résultats, non

seulement les immigrants sont plus susceptibles d'être déqualifiés, mais ils ont aussi deux fois plus de risque de demeurer dans cette position au fil du temps.

Dans la cinquième et dernière étude ayant utilisé une approche normative, la déqualification des immigrants économiques du Québec est au centre des analyses. Renaud et Cayn (2006) se sont appuyés sur les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) réalisée par MICC en mars 2002. Leur échantillon est composé de 1541 travailleurs qualifiés arrivés au Québec entre janvier 1997 et juin 2000 et dont la durée de résidence varie entre 21 et 63 mois²⁵. Afin de mesurer la déqualification, les auteurs ont comparé le niveau de scolarité du travailleur (auto-déclaré) avec celui officiellement requis par sa profession selon la CNP.

Le tableau 21 illustre qu'une plus grande proportion des travailleurs sélectionnés sont surqualifiés six mois après leur arrivée au Québec (37,0 %) qu'avant leur immigration (21,3 %). Cependant, la part des immigrants surqualifiés diminue au fil du temps passé au Québec de sorte que deux ans après l'arrivée, 30,4 % d'entre eux sont surqualifiés. Les auteurs ont également estimé que 68,7 % des travailleurs sélectionnés avaient occupé au moins un emploi correspondant à leur niveau de scolarité cinq ans après l'arrivée au Québec. Une fois ce but atteint, seulement 12,2 % occupent un emploi les déqualifiant à nouveau.

²⁵ Les auteurs ont écarté des 1875 répondants de la banque de données les conjoints et les aides familiales pour conserver seulement les requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés qui ont été sélectionnés par la grille de points québécoise.

Tableau 21 : Prévalence de la surqualification avant et après l'immigration au Québec

en 2002 (%)

	Avant l'immigration	6 mois après l'immigration	1 an après l'immigration	2 ans après l'immigration
Surqualifiés	21,3	37,0	35,3	30,4
Adéquatement qualifiés	57,5	43,0	44,4	47,9
Sous-qualifiés	21,2	19,9	20,2	21,7

Source : Renaud et Cayn (2006)

Renaud et Cayn (2006) ont aussi évalué l'effet de plusieurs variables sur la situation de surqualification. Ils ont trouvé que les faits de détenir un doctorat, d'avoir séjourné au Québec avant l'immigration, d'avoir effectué des études postsecondaires en français et d'être arrivé à l'âge de 23 à 30 ans accélèrent la rapidité d'accès à un emploi correspondant aux compétences. De plus, les travailleurs sélectionnés du Maghreb, de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS sont désavantagés sur le plan de l'accès à un emploi correspondant à leur niveau de scolarité en début d'établissement par rapport aux travailleurs sélectionnés de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, mais ce désavantage disparaît au fil du temps. Toutefois, les travailleurs sélectionnés du Moyen-Orient et de l'Asie de l'Ouest subissent aussi un désavantage à ce niveau en début d'établissement, mais sont incapables de le surmonter au cours de leurs cinq premières années d'établissement.

Bref, selon les études ayant utilisé l'approche normative, au Canada et au Québec, les immigrants sont plus touchés par la surqualification que les natifs. Les études ont aussi dénoté une amélioration de la situation de surqualification avec le temps passé au Canada, mais dans

une envergure insuffisante pour rattraper les natifs. Dans la prochaine sous-section, nous verrons si ces résultats persistent lorsqu'on utilise l'approche statistique de la surqualification.

1.2.3.2. Les études ayant utilisé l'approche statistique de la surqualification

Dans cette partie, les résultats de trois études seront rapportés. La première porte sur la discordance entre l'emploi et la scolarité des immigrants très qualifiés aux États-Unis (Chiswick et Miller, 2009). La deuxième porte plutôt sur les problèmes de transfert du capital humain des immigrants dans ce même pays (Chiswick et Miller, 2007). Bien que ces deux études ne touchent pas la situation de surqualification des immigrants dans le marché du travail canadien, la méthode utilisée par les auteurs pour évaluer la surqualification des immigrants est pertinente à analyser aux fins de notre recherche. En outre, non loin du Canada, l'étude de la situation des immigrants aux États-Unis peut servir de point de comparaison pour interpréter la situation canadienne. La troisième étude s'est intéressée à la déqualification professionnelle au Québec selon le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible (Boulet 2012).

Chiswick et Miller (2009) ont utilisé la technique de l'*Appariement Réalisé*²⁶ ou l'approche statistique pour mesurer le degré de qualification des travailleurs par rapport à leur emploi. Tel que nous l'avons dit précédemment, cette approche peut se baser sur la moyenne ou le mode. Puisque la méthode statistique fondée sur la moyenne tend à sous-évaluer la surqualification dans la mesure où l'individu doit avoir un niveau de scolarité qui dépasse la moyenne d'un

²⁶ Traduction libre de « *Realized Matches* ».

écart-type (Chiswick et Miller, 2007), les auteurs ont davantage misé sur des analyses effectuées à partir du mode. Pour appliquer cette technique, ils ont utilisé les données à usage public du recensement de la population des États-Unis. Leur échantillon est composé des hommes âgés de 25 à 64 ans qui ont occupé un emploi rémunéré en 1999.

Le tableau 22 rapporte les taux de surqualification des hommes natifs et immigrants aux États-Unis basés sur l'approche statistique modale. Celui-ci nous renseigne sur le fait que, lorsqu'on considère tous les niveaux de scolarité confondus, la proportion des immigrants qui sont surqualifiés (29,1 %) est légèrement inférieure à celle des natifs (33,4 %). De plus, les immigrants ont beaucoup plus de risques d'être sous-qualifiés (45,0 %) dans leur emploi que les natifs (26,3 %), ce qui signifie qu'ils possèdent un niveau de scolarité inférieur à celui requis par leur emploi.

Tableau 22 : Taux de surqualification des hommes américains de 25 à 64 ans selon leur statut d'immigration en 1999 (%)

	Tous les niveaux de scolarité	
	Natifs	Immigrants
Surqualifiés	33,4	29,1
Adéquatement qualifiés	40,2	26,0
Sous-qualifiés	26,3	45,0
Total ¹	100,0	100,0

¹ L'arrondissement explique que le total diffère légèrement de 100,0 %.

Source : Chiswick et Miller (2009)

Par conséquent, ces taux indiquent que les immigrants des États-Unis ont une situation relativement plus avantageuse que les natifs concernant l'adéquation entre leur niveau de

scolarité et celui exigé par leur emploi. Donc, sur ce point, la situation des immigrants aux États-Unis diffère de celle des immigrants du Canada²⁷.

Par contre, lorsque les auteurs ont considéré seulement les travailleurs ayant un baccalauréat ou un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, la situation s'est inversée (voir tableau 23). En fait, parmi les détenteurs d'un baccalauréat ou plus, ils ont trouvé que les immigrants étaient surqualifiés dans une proportion de 62,5 % contre seulement 50,3 % pour leurs homologues nés aux États-Unis. De plus, lorsqu'ils ont conservé seulement les détenteurs d'une maîtrise ou plus, ils ont estimé un taux de surqualification de 79,0 % chez les immigrants comparativement à 69,7 % chez les natifs. Ainsi, aux États-Unis, la prévalence de la surqualification augmente avec le niveau de scolarité, et ce, surtout pour les immigrants.

Tableau 23 : Taux de surqualification des hommes américains très qualifiés âgés de 25 à 64 ans selon leur statut d'immigration en 1999 (%)

	Baccalauréat et +	Maîtrise et +
Natifs	50,3 %	69,7 %
Immigrants	62,5 %	79,0 %

Source : Chiswick et Miller (2009)

Dans une étude antérieure, Chiswick et Miller (2007) ont examiné les difficultés de transfert international du capital humain des immigrants à l'aide des mêmes données et ils se sont également centrés exclusivement sur les hommes en emploi âgés de 25 à 64 ans. À l'aide de l'approche statistique basée sur le mode, ils ont trouvé une relation positive entre l'expérience

²⁷ Ce qui peut s'expliquer par le fait que les immigrants admis aux États-Unis sont dans une grande proportion peu qualifiés contrairement aux immigrants du Canada. Il est donc moins probable d'être déqualifié lorsqu'on ne

de travail prémigratoire (i.e. acquise à l'étranger) et la probabilité d'être surqualifiés chez les immigrants aux États-Unis. Par surcroît, l'augmentation du nombre d'années d'expérience de travail local fait aussi décroître cette probabilité chez les natifs. Selon ces auteurs, ceci signifie qu'il est plus difficile d'estimer la valeur de l'expérience acquise à l'étranger que celle acquise dans le marché du travail américain. Cette difficulté semble toutefois tourner en faveur des immigrants aux États-Unis puisque l'expérience prémigratoire réduit les risques d'être surqualifiés et accroît les chances d'être sous-qualifiés par rapport aux exigences de leur poste. Donc, les résultats de cette étude indiquent que l'expérience de travail est aussi un facteur susceptible d'influer sur la probabilité d'être surqualifié et que le lieu d'obtention de cette expérience semble aussi avoir une certaine importance.

En s'appuyant sur la méthode proposée par Chiswick et Miller, Boulet (2012) a examiné la déqualification professionnelle au Québec selon le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible. Dans cette étude, l'auteure a utilisé les fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006 pour estimer le degré de déqualification professionnelle des travailleurs de 25 à 54 ans résidant au Québec. Le tableau 24 expose les résultats obtenus. Le degré de déqualification réfère à l'ampleur de la déqualification; la déqualification de 3 niveaux est caractérisée par la déqualification maximale pour un diplômé. Par exemple, un individu possédant un baccalauréat et exerçant un emploi ne requérant aucun diplôme est déqualifié de 3 niveaux, tandis qu'un diplômé du collégial exerçant un emploi requérant un diplôme d'études secondaire est déqualifié de 1 niveau.

possède pas de diplôme postsecondaire.

À partir du tableau 24, on peut constater que les hommes natifs non membres d'une minorité visible sont les moins nombreux, toutes proportions gardées, à être déqualifiés (16,2 %), suivis des hommes natifs membres d'une minorité visible (19,5 %), des femmes natives non membres d'une minorité visible (21,6 %) et des femmes natives membres d'une minorité visible (24,2 %). Du côté de tous les groupes d'immigrants, le taux de déqualification est plus grand que celui de leurs homologues natifs.

Tableau 24 : Proportion de travailleurs de 25 à 54 ans selon le degré de déqualification, le sexe, le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible au Québec en 2006 (%)

	Adéquatement qualifiés	Déqualifiés de 1 niveau	Déqualifiés de 2 niveaux	Déqualifiés de 3 niveaux	Total déqualifiés
<i>Hommes non membres d'une minorité visible</i>					
Natifs	83,8	11,4	4,8	0,0	16,2
Immigrants	71,5	14,2	14,3	0,1	28,5
<i>Hommes membres d'une minorité visible</i>					
Natifs	80,5	12,8	6,6	0,0	19,5
Immigrants	66,9	14,3	18,5	0,3	33,1
<i>Femmes non membres d'une minorité visible</i>					
Natives	78,4	15,8	5,8	0,0	21,6
Immigrantes	67,8	16,8	15,4	0,1	32,2
<i>Femmes membres d'une minorité visible</i>					
Natives	75,8	15,5	8,7	0,0	24,2
Immigrantes	62,6	19,3	17,6	0,4	37,4

Source : Boulet (2012)

Cependant, le fait d'être une femme et d'appartenir à une minorité visible conduit aussi à un risque de déqualification supérieur. En fait, chez les immigrants, les hommes non membres d'une minorité visible affichent le taux de déqualification le plus faible (28,5 %), suivis des femmes non membres d'une minorité visible (32,2 %), des hommes membres d'une minorité

visible (33,1 %) et finalement, des femmes membres d'une minorité visible (37,4 %). Ainsi, selon les résultats de cette étude, on peut voir que les natifs sont proportionnellement moins nombreux à être déqualifiés que les immigrants, que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à être déqualifiées que les hommes et que le fait d'appartenir à une minorité visible entraîne un taux de déqualification plus élevé que le fait de ne pas appartenir à une minorité visible. Les femmes immigrantes membres d'une minorité visible présentent donc le taux de déqualification le plus élevé.

1.2.3.3. Les études utilisant l'approche subjective de la surqualification

Récemment, trois études ont touché le thème de la surqualification des immigrants en demandant directement l'avis des individus eux-mêmes sur la correspondance entre leurs études et leur emploi. La plus récente a porté sur les immigrants et les natifs ayant un diplôme postsecondaire canadien (Boulet et Boudarbat, 2010), la seconde s'est intéressée aux immigrantes hautement qualifiées à Montréal (Chicha, 2009) et la troisième a dressé un portrait plus large en se concentrant sur la surqualification des immigrants au Canada (Wald et Fang, 2008)²⁸.

Dans la première étude ayant utilisé l'approche subjective, Boulet et Boudarbat (2010) ont évalué la perception du lien entre l'emploi exercé et le programme d'études complété des diplômés canadiens cinq ans après l'obtention de leur diplôme (soit en 2005) en s'appuyant

²⁸ Les résultats de ces deux études seront complétés par ceux d'une étude de Boulet et Boudarbat (2010) qui est en cours de publication. Cette dernière s'intéresse particulièrement au lien entre le programme d'études et l'emploi occupé chez les immigrants et les natifs ayant un diplôme postsecondaire canadien.

sur les données de l’Enquête nationale auprès des diplômés (END) de la promotion de 2000²⁹.

Leur échantillon est composé de 22 400 diplômés des établissements postsecondaires canadiens âgés de moins de 65 ans, dont 2500 sont des immigrants.

Selon leurs résultats, le lien perçu entre l’emploi et le programme d’études varie en fonction de l’âge à l’immigration, du niveau d’études complété et de la province de résidence. Les diplômés de la maîtrise ou du doctorat sont plus enclins à percevoir un lien étroit entre leur emploi et leur programme d’études autant chez les immigrants que chez les natifs et ce sont les détenteurs d’un baccalauréat qui sont les plus désavantagés sur ce plan. Les résultats montrent aussi que les immigrants arrivés avant l’âge de 18 ans ont également moins tendance à percevoir un lien fort entre leur emploi et leur programme d’études que les natifs et les immigrants arrivés à l’âge adulte. Selon les analyses par province, l’étude a dénoté que les natifs du Québec étaient les plus enclins à percevoir un lien étroit entre leur emploi et leur programme d’études avec un taux de 73,9 % comparativement à 58,9 % en Ontario et 63,9 % en Colombie-Britannique. Les immigrants arrivés avant l’âge de 18 ans du Québec se démarquent aussi puisque 64,6 % perçoivent un lien étroit entre leur emploi et leur programme d’études comparativement à respectivement 46,3 % et 49,9 % chez leurs homologues de l’Ontario et de la Colombie-Britannique.

Pour ce qui est des immigrants arrivés à l’âge adulte, les taux sont pratiquement les mêmes dans les trois provinces et se situent aux alentours de 60 %. Par conséquent, ces résultats

²⁹ Cette enquête comprend une question directe sur la perception du lien entre l’emploi exercé et le programme complété.

révèlent que la province influe sur la perception d'un lien étroit entre l'emploi et les études. Avant d'aller plus loin, soulignons que les résultats de cette dernière étude incluent autant l'adéquation des diplômes de nature verticale qu'horizontale³⁰, tandis que les autres études analysées dans cette section se concentraient plutôt sur l'adéquation verticale. Concernant l'adéquation horizontale exclusivement, une étude récente a montré que la plupart des immigrants récents ne trouvent pas un emploi dans leur domaine et que cela avait un effet négatif sur leur salaire (Girard *et al.*, 2008).

De son côté, Chicha (2009) a réalisé 44 études de cas d'immigrantes résidentes permanentes ou citoyennes canadiennes ayant un diplôme universitaire acquis à l'étranger. Ces dernières sont arrivées au Canada depuis 5 à 12 ans au moment de l'entrevue et ont occupé au moins un emploi à Montréal. La méthodologie utilisée est qualitative, axée sur des entrevues semi-dirigées qui se sont déroulées entre 2006 et 2008 et les immigrantes interrogées devaient être en mesure de bien s'exprimer en français. La définition privilégiée de la déqualification se lit comme suit : « *le fait pour une personne détenant un diplôme universitaire d'un certain niveau, d'occuper un emploi dont le niveau d'études requis est inférieur* »³¹. Pour établir la présence de déqualification, l'auteure a directement interrogé les répondantes sur leur scolarité et leur expérience professionnelle avant l'immigration et le titre du dernier emploi occupé à Montréal. Pour savoir le niveau d'études requis par le dernier emploi occupé, Chicha (2009) s'est fiée à la CNP. Malgré l'utilisation de la CNP, nous avons choisi d'intégrer cette étude à

³⁰ L'adéquation verticale réfère à la correspondance entre le niveau d'études de l'individu et celui requis par l'emploi, tandis que l'adéquation horizontale réfère à la correspondance entre le domaine d'études de l'individu et le domaine de l'emploi occupé.

³¹ Chicha (2009 : 56).

l'approche subjective puisque l'auteure a complété ces informations en demandant directement aux répondantes si l'emploi occupé correspondait à leur formation.

Selon les résultats obtenus par Chicha (2009), 43 % des 44 immigrantes interrogées occupaient un emploi qui n'exigeait aucun diplôme postsecondaire et parfois ni même un diplôme d'études secondaires, 25 % occupaient un emploi exigeant un diplôme postsecondaire inférieur à leur niveau de scolarité et seulement 32 % occupaient un emploi correspondant à leur formation. Or, 65 % des immigrantes de l'échantillon sont déqualifiées. L'auteure a aussi trouvé que les immigrantes membres des minorités visibles étaient plus susceptibles d'être déqualifiées que les autres immigrantes et que, par le fait même, le pays d'origine avait un effet sur la probabilité de déqualification. Les immigrantes diplômées des domaines non scientifiques avaient aussi plus de risque d'être déqualifiées que les autres. Par ailleurs, ce rapport de recherche révèle que la connaissance préémigratoire du français n'a pas un effet déterminant sur le risque des immigrantes d'être déqualifiées à Montréal.

Dans la troisième étude consultée, Wald et Fang (2008) ont utilisé les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de 1999. Leur échantillon est composé de 23 252 salariés âgés de 18 à 64 ans dont 3562 sont des immigrants. Parmi ces derniers, 778 sont arrivés récemment au Canada, soit depuis 10 ans ou moins. Pour établir si les sujets sont surqualifiés ou non, Wald et Fang (2008) ont comparé le niveau de scolarité atteint par le travailleur au niveau de scolarité minimum que ce travailleur juge nécessaire pour occuper son poste (exigences scolaires perçues). Ils ont par la suite réparti les travailleurs en trois catégories, ceux qui sont surqualifiés, ceux qui sont adéquatement qualifiés et ceux qui sont

sous-qualifiés. À titre indicatif, les travailleurs surqualifiés ont un niveau de scolarité supérieur à celui qu'ils perçoivent nécessaire pour occuper leur poste.

Le tableau 25 montre que les natifs ont moins de risque d'être surqualifiés (31,3 %) que les immigrants non récents (34,6 %) et les immigrants récents (47,8 %). Les immigrants non récents sont ceux arrivés depuis plus de 10 ans et les immigrants récents sont ceux arrivés depuis 10 ans ou moins. Ainsi, ces auteurs ont trouvé que près de la moitié des immigrants récents étaient surqualifiés par rapport à leur emploi en 1999 contre moins du tiers des natifs. Aussi, selon leurs résultats, cette prédisposition augmente lorsque l'immigrant récent vit dans un ménage dont la langue parlée n'est ni l'anglais ni le français.

Tableau 25 : Niveau de qualification des travailleurs par rapport à leur emploi selon le statut d'immigration, Canada en 1999 (%)

	Natifs	Immigrants non récents	Immigrants récents
Adéquatement qualifiés	51,6	48,8	41,2
Surqualifiés	31,3	34,6	47,8
Sous-qualifiés	17,2	16,6	11,0
Total ¹	100,0	100,0	100,0

¹L'arrondissement explique que le total est parfois légèrement différent de 100,0 %.

Source : Wald et Fang (2008)

Pour résumer la littérature sur la surqualification, on peut dire que les immigrants au Canada sont plus susceptibles de se retrouver dans un emploi pour lequel ils sont trop qualifiés comparativement aux natifs, peu importe l'approche méthodologique utilisée. Les études consultées ont aussi décelé plusieurs facteurs influant sur la probabilité d'être surqualifié, soit le niveau de scolarité, l'expérience de travail, les connaissances linguistiques, le domaine

d'études, l'âge à l'immigration, le pays d'origine, le sexe, le statut de minorité visible, le temps écoulé depuis l'arrivée au pays et la province de résidence. Toutefois, les difficultés d'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien par rapport aux natifs ne s'arrêtent pas là. Les désavantages vécus par les immigrants des points de vue de la précarité d'emploi et de la surqualification s'accompagnent bien souvent de salaires plus faibles. La prochaine sous-section vise à présenter les principaux constats qui ressortent de la littérature sur ce sujet.

1.2.4. Le salaire des immigrants par rapport aux natifs : le fossé se creuse

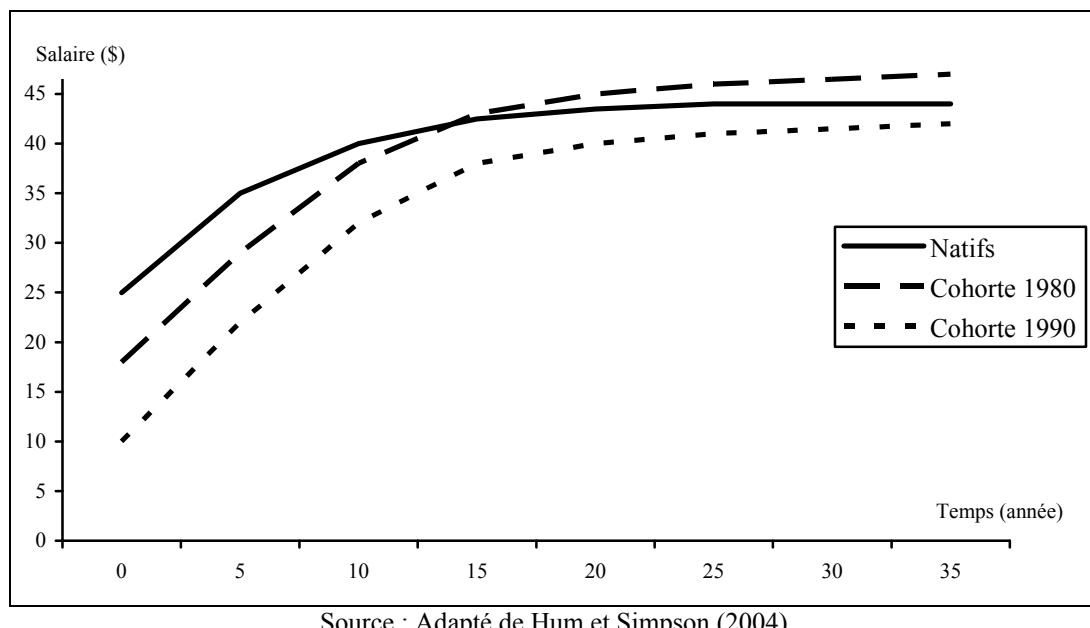
Le salaire des immigrants comparé à celui des natifs est l'indicateur le plus répandu pour évaluer l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Canada (McDonald et Worswick, 1998; Lowe, 2000; Picot et Hou, 2009). De plus, des informations sur le salaire sont amassées dans plusieurs banques de données (Bean *et al.*, 2004). Par conséquent, le salaire constitue un indicateur validé et accessible pour jauger le succès des immigrants dans le marché du travail par rapport aux natifs. Vu la vaste littérature économique sur le sujet, les déterminants du salaire des immigrants sont davantage connus que ceux de la précarité d'emploi et de la surqualification professionnelle. Dans ces circonstances, cette sous-section sera plus détaillée que les précédentes. Par contre, nous pourrons constater que certains déterminants du salaire ont déjà été identifiés comme des facteurs influant sur la précarité d'emploi et la surqualification chez les immigrants. Dans ce qui suit, les études qui ont examiné le salaire des immigrants seront donc divisées en deux sous-sections. La première sous-section se centre sur trois tendances importantes de l'évolution des salaires des

immigrants par rapport aux natifs. La deuxième sous-section expose les facteurs déterminants de la détérioration des salaires des immigrants des nouvelles cohortes.

1.2.4.1. L'évolution du salaire des immigrants par rapport aux natifs

Pour illustrer l'évolution que suit généralement le salaire des immigrants au fil du temps passé au Canada, nous avons adapté un graphique préalablement présenté par Hum et Simpson (2004) de manière à mieux faire ressortir trois tendances importantes : l'effet d'entrée, la convergence et la détérioration des salaires des immigrants (voir figure 3). Donc, la figure ci-dessous constitue un exemple fictif pour illustrer ces tendances.

Figure 3 : Évolution du salaire des immigrants par rapport aux natifs



D'abord, à l'aide de cette figure, on peut voir qu'à leur entrée dans le marché du travail, les deux cohortes d'immigrants, soit celle de 1980 et celle de 1990, gagnent un salaire inférieur à

celui des natifs qui ont des caractéristiques d'employabilité similaires. Cette première tendance se nomme l'effet d'entrée et elle peut s'expliquer par une période d'ajustement vécue par les immigrants en début d'établissement. En effet, les immigrants, en arrivant dans un nouveau pays, doivent par exemple se chercher un logement, apprendre le fonctionnement du marché du travail et voire même apprendre une nouvelle langue. Dans ces circonstances, au cours de cette période d'ajustement, les immigrants peuvent accepter un premier emploi moins payant pour subvenir à leurs besoins immédiats.

Par la suite, cette figure montre que le salaire des immigrants de la cohorte de 1980 progresse plus rapidement que celui des natifs de sorte qu'un rattrapage s'effectue. Cette seconde tendance reflète la convergence du salaire des immigrants vers celui des natifs au fil du temps. Au fur et à mesure que les immigrants se familiarisent avec le marché du travail canadien, ils deviennent plus aptes à utiliser leur capital humain étranger et à le mettre en valeur, ce qui peut expliquer la progression plus rapide de leur salaire et la convergence de celui-ci vers celui des natifs.

Enfin, c'est la troisième tendance qui attire davantage l'intérêt des chercheurs, soit celle de la détérioration des salaires des nouvelles cohortes d'immigrants. Dans la figure 3, cette tendance ressort lorsqu'on observe que le salaire à l'entrée des immigrants de la cohorte des années 1990 a été tellement plus faible que celui des natifs (et celui des immigrants de la cohorte de 1980) qu'ils parviendront difficilement à atteindre la parité de salaire avec ces derniers même après plusieurs années passées au Canada. La détérioration des salaires des nouvelles cohortes d'immigrants s'avère problématique si l'on considère que ces cohortes sont de plus en plus

scolarisées et qu'une part importante de ces dernières est choisie pour leur profil d'employabilité prometteur ainsi que leur contribution potentielle à l'économie canadienne.

Pourtant, deux consensus ressortent lorsqu'on consulte la littérature empirique sur le sujet : les immigrants gagnent un salaire inférieur à celui des natifs à leur entrée dans le marché du travail et les gains à l'entrée des nouvelles cohortes d'immigrants se sont détériorés substantiellement au cours des années 80 et de la première moitié des années 90 (Aydemir et Skuterud, 2005; Baker et Benjamin, 1994; Bloom *et al.*, 1995; Borjas, 1985; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette et Morissette, 2003; Green et Worswick, 2004; Hum et Simpson, 2004; McDonald et Worswick, 1998; Picot, 2004). Dans les lignes qui suivent, nous rapporterons les résultats de quelques études qui ont chiffré la taille de l'effet d'entrée, la détérioration des salaires et le nombre d'années requis pour que les immigrants atteignent la parité de salaire avec les natifs. Au total, les résultats de cinq études seront présentés.

Dans une première étude sur l'effet d'entrée, Aydemir et Skuterud (2005) se sont appuyés sur les données combinées des recensements de la population de 1981 à 2001. Ces auteurs ont comparé le salaire à l'entrée de sept cohortes d'immigrants de sexe masculin arrivés entre 1965 et 1999 âgés de 25 à 54 ans qui ont travaillé à temps plein toute l'année à celui des natifs. Ils ont trouvé que l'écart dans le salaire à l'entrée des nouvelles cohortes d'immigrants était supérieur à celui des cohortes antérieures par rapport à celui des leurs homologues natifs lorsqu'on contrôle le nombre d'années d'expérience de travail et le niveau de scolarité. Par exemple, les hommes de la cohorte de 1990-1994 présentent un salaire à l'entrée de 34% inférieur à celui de la cohorte de 1965-1969. Chez les femmes immigrantes, ce même

désavantage se chiffre à 30 %. Pour la cohorte de 1995-1999, le retard de salaire à l'entrée est de 27 % chez les immigrants et de 22 % chez les immigrantes.

Dans une deuxième étude réalisée à l'aide des données de l'EDTR de 1993 à 1998, Hum & Simpson (2004a) ont évalué le désavantage salarial des hommes immigrants à l'entrée dans le marché du travail à 24 %, lorsque le nombre d'années de scolarité et d'expérience de travail, le nombre de semaines travaillées, le statut de minorité visible, la connaissance des langues officielles du Canada et le lieu de résidence ont été contrôlés. Précédemment à cette dernière étude, Baker et Benjamin (1994) et Bloom *et al.* (1995) avaient déjà montré que les cohortes récentes d'immigrants (à ce moment) gagnaient un salaire à l'entrée plus faible que celui des Canadiens de naissance. Par exemple, à partir des données des recensements de la population de 1971, 1981 et 1986, Bloom *et al.* (1995) ont signalé que l'effet d'entrée des hommes immigrants était de 5,4 % en 1971, de 13,8 % en 1981 et de 22,2 % en 1986 lorsque la scolarité, l'expérience, l'état matrimonial et le nombre d'heures et de semaines travaillées étaient contrôlés. Ainsi, selon cette dernière étude, en plus de gagner un salaire inférieur aux natifs, la taille de l'effet d'entrée des nouvelles cohortes d'immigrants a augmenté entre 1971 et 1986.

La détérioration des salaires des immigrants récents (ceux arrivés depuis moins de 5 ans) âgés de 25 à 54 ans par rapport aux natifs s'est poursuivie de 1980 à 2005 selon Statistique Canada (2008b). Dans cette troisième étude ayant utilisé les données des recensements, Statistique Canada a trouvé que les hommes immigrants gagnaient 85 cents pour chaque dollar gagné par leurs homologues nés au Canada en 1980, alors que ce ratio a diminué à 63 cents en 2005.

Pour les femmes immigrantes, la détérioration a été encore plus sévère passant de 85 cents par dollar gagné par une travailleuse née au Canada en 1980 à 56 cents en 2005. Selon cette étude, en 2005, les immigrants récents, hommes et femmes, étaient donc très désavantagés par rapport aux natifs sur le plan salarial. Antérieurement, Li (2003) en était arrivé à des conclusions un peu différentes en analysant les revenus d'emploi des immigrants âgés de 15 à 49 ans admis au Canada entre 1980 et 1996 à partir de la BDIM. En fait, selon cette étude, le revenu d'emploi des hommes immigrants s'est détérioré davantage que celui des femmes. Un an après leur arrivée au Canada, les hommes immigrants gagnaient 6,1 % de moins que les natifs en 1980, tandis que cet écart s'est accru à 15,5 % en 1996. Pour ce qui est des femmes immigrantes, leur revenu d'emploi était de 4,5 % inférieur à celui des natives en 1980 et ce désavantage s'est accru à 10,1 % en 1996.

Dans une quatrième étude effectuée à l'aide des données des recensements de 1981 à 2001, Frenette et Morissette (2003) ont considéré les individus âgés de 16 à 64 ans ayant travaillé au moins 40 semaines au cours de l'année de référence, et ce, principalement à temps plein (plus de 30 heures par semaine). Ils ont comparé les immigrants et les natifs sur la base des gains annuels qui comprennent le salaire, les revenus d'un emploi autonome et les autres revenus d'emploi.

Le tableau 26 reproduit les écarts entre les gains moyens des immigrants au cours de leurs cinq premières années d'établissement par rapport aux natifs de 1980 à 2000. À partir de ce tableau, on peut voir que les gains moyens des immigrants récents de sexe masculin se sont successivement détériorés par rapport aux natifs entre 1980 et 1995, passant de -12,7 % en

1980 à -45,0 % en 1995. Cependant, en 2000, la situation des immigrants récents s'est quelque peu améliorée par rapport à 1995, car ils affichaient un désavantage de l'ordre de 28,3 % par rapport aux natifs. De leur côté, les écarts entre les gains moyens des femmes immigrantes récentes et des natives sont passés de -19,6 % en 1980 à -39,7 % en 1995 pour revenir à un écart de -30,6 % en 2000. Ces résultats suggèrent donc que les écarts entre les gains moyens des immigrants récents et des natifs se sont amplifiés entre 1980 et 1995, mais que cet écart a légèrement diminué de 1995 à 2000. Dans cette même étude, les auteurs ont refait les mêmes analyses en contrôlant le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience de travail, le nombre de semaines travaillées, l'état matrimonial, le statut de minorité visible et le lieu de résidence et leurs résultats n'ont que très peu changé. Ceci les a amenés à craindre que les immigrants des nouvelles cohortes soient incapables de rejoindre les gains des natifs, et ce, même après plusieurs années passées au Canada.

Tableau 26 : Écarts entre les gains moyens des immigrants et natifs de 1980 à 2000 (%)

Hommes (cohortes[†])	1980	1985	1990	1995	2000
1975-79	- 12,7				
1980-84		- 30,6			
1985-89			- 31,8		
1990-94				- 45,0	
1995-99					- 28,3
Femmes (cohortes[†])	1980	1985	1990	1995	2000
1975-79	- 19,6 %				
1980-84		- 31,7 %			
1985-89			- 25,3 %		
1990-94				- 39,7 %	
1995-99					- 30,6 %

† : Réfère à l'année d'immigration. Source : Frenette et Morissette (2003)

D'autres études canadiennes ont montré que les salaires des immigrants rattrapent ceux des natifs à un certain point dans leur carrière et ont tenté d'évaluer le temps requis avant que cela s'effectue (Bloom *et al.*, 1995; McDonald et Worswick, 1998; Hum et Simpson, 2004a; Li, 2003). Par exemple, Li (2003) a évalué le délai moyen pour que les immigrants atteignent la parité de revenu d'emploi avec la population née au Canada à l'aide des données de la BDIM. Même si les résultats de cette étude ont décelé un agrandissement de l'écart salarial à l'entrée entre les immigrants et les natifs sur la période de 1980 à 1995, l'auteur a aussi trouvé que le nombre moyen d'années requises pour atteindre la parité de revenu d'emploi était inférieur pour les derniers arrivés au Canada, soit les immigrants admis en 1995. Les résultats de cette étude évaluent que le temps requis par les immigrants pour rejoindre le revenu d'emploi de la population née au Canada varie entre 2,0 ans et 15,0 ans.

Cette étude suggère également que, même si les revenus d'emploi à l'entrée des immigrants des cohortes les plus récentes s'éloignent de plus en plus de ceux des natifs, ils parviennent tout de même à rejoindre les revenus d'emploi des natifs plus rapidement que les immigrants admis antérieurement. Or, contrairement à ce que Frenette et Morissette (2003) ont trouvé, l'étude de Li (2003) a indiqué que, malgré la grande détérioration de leur revenu d'emploi à l'entrée dans le marché du travail, la progression plus rapide des revenus d'emploi des immigrants des nouvelles cohortes n'empêche pas la convergence de leur revenu d'emploi avec celui des natifs.

Brièvement, dans cette première sous-section, les études consultées ont fait ressortir que les immigrants récents étaient de plus en plus désavantagés sur le plan des salaires à l'entrée dans

le marché du travail. Selon certains, cette détérioration pourrait compromettre leur espoir de rattraper le salaire des natifs à tout jamais. Ceci s'avère plutôt problématique vu le nombre grandissant de ceux qui sont admis à des fins économiques. En ce sens, plusieurs études ont tenté d'identifier les facteurs explicatifs de cette détérioration des salaires des immigrants. La sous-section qui suit expose ces facteurs.

1.2.4.2. Les facteurs explicatifs des salaires des immigrants

Le niveau de scolarité, l'expérience de travail, le domaine d'études, les connaissances linguistiques, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, la province de résidence, le temps, le cycle économique, la région d'origine ainsi que la cohorte figurent tous parmi les facteurs recensés dans la littérature pour expliquer le salaire des immigrants. Dans cette partie du chapitre, ces facteurs seront regroupés en trois catégories : A) les facteurs reliés au capital humain, B) les caractéristiques démographiques et C) les facteurs liés au contexte.

a) Les facteurs reliés au capital humain

Tout d'abord, pour les immigrants comme pour les natifs, la scolarité et l'expérience de travail sont les principaux éléments du capital humain qui déterminent le salaire. Toutefois, le lieu d'obtention du capital humain (pays d'origine), le domaine d'études et les connaissances linguistiques sont aussi des éléments qui sont susceptibles de faire varier la valeur du capital humain. D'ailleurs, plusieurs études ont montré que la valeur du capital humain acquis à l'étranger est inférieure à celle du capital humain canadien (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer *et al.*, 2006; Ferrer et Riddell, 2008; Sweetman, 2004). Dans ce qui suit, nous rapporterons, en

premier lieu, les résultats des études recensées sur la valeur du capital humain acquis à l'étranger. En second lieu, nous présenterons les résultats des études consultées qui témoignent du rôle déterminant du domaine d'études et de la profession dans le rendement salarial du capital humain des immigrants.

Dans la première étude réalisée à l'aide des données des recensements de la population de 1981 à 2001, Ferrer et Riddell (2008) ont estimé le rendement salarial de l'expérience professionnelle et de la scolarité pour les travailleurs à temps plein toute l'année âgés de 16 à 64 ans. Les auteurs ont catégorisé les immigrants en deux groupes. Ceux qui sont arrivés au Canada avant l'âge de 20 ans sont considérés comme ayant acquis leur scolarité et leur expérience de travail au Canada, tandis que ceux qui sont arrivés au Canada à l'âge de 20 ans ou plus sont considérés comme ayant acquis leur capital humain à l'étranger. Donc, ils ont utilisé l'âge à l'immigration pour déterminer le lieu d'obtention du capital humain des immigrants.

Le tableau 27 fait une synthèse du rendement salarial d'une année d'expérience et d'une année de scolarité supplémentaire pour ces deux groupes d'immigrants ainsi que pour les natifs selon leur sexe. À partir de ce tableau, on observe que les deux groupes d'immigrants obtiennent un rendement inférieur de leur scolarité et de leur expérience professionnelle que les natifs, et ce, pour les deux sexes. Pour les hommes, les natifs ont une hausse de salaire de 3,6 % pour une année d'expérience additionnelle et de 5,3 % pour une année de scolarité additionnelle. Ces taux sont respectivement de 2,6 % et de 4,6 % pour les hommes immigrants ayant acquis leur

capital humain au Canada et de 1,0 % et 3,8 % pour les hommes immigrants ayant acquis leur capital humain à l'étranger.

Tableau 27 : Rendement salarial d'une année de scolarité et d'expérience professionnelle selon le lieu d'obtention du diplôme et le sexe de 1980 à 2000 (%)

	Natifs		Immigrants arrivés avant l'âge de 20 ans		Immigrants arrivés à 20 ans ou plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
1 année d'expérience additionnelle	3,6	3,3	2,6	2,3	1,0	0,1
1 année de scolarité additionnelle	5,3	8,2	4,6	6,1	3,8	4,8

Source : Ferrer et Riddell (2008)

Pour les femmes natives, le rendement salarial est de 3,3 % pour une année d'expérience et de 8,2 % pour une année de scolarité; ces taux sont inférieurs pour les deux groupes d'immigrantes. En effet, les immigrantes arrivées avant l'âge de 20 ans ont un retour de 2,3 % pour une année d'expérience supplémentaire et de 6,1 % pour une année de scolarité supplémentaire, tandis que les immigrantes arrivées à l'âge de 20 ou plus ont un retour presque nul d'une année d'expérience additionnelle et de 4,8 % pour l'acquisition d'une année de scolarité. Ainsi, ces résultats indiquent que les immigrants obtiennent un rendement salarial moins élevé de leur investissement en capital humain. Cela est particulièrement vrai pour le capital humain acquis à l'étranger puisque les immigrants diplômés de l'étranger sont plus largement désavantagés que les immigrants diplômés du Canada par rapport aux natifs.

Par ailleurs, Ferrer et Riddell (2008) ont relevé que le rendement salarial d'une année de scolarité varie aussi selon le pays d'origine des immigrants. Les immigrants originaires des États-Unis et du Royaume-Uni obtiennent un rendement salarial légèrement plus faible pour une année de scolarité que les natifs. Toutefois, les immigrants de l'Asie, l'Amérique du Sud et de l'Afrique ont tous un retour salarial inférieur à celui des immigrants des États-Unis et du Royaume-Uni pour une année de scolarité. Par conséquent, à partir de ces faits empiriques, on peut constater que le capital humain acquis à l'étranger vaut moins dans le marché du travail canadien que le capital humain acquis localement.

La deuxième étude a été réalisée par Bonikowska *et al.* (2008) à partir des données du volet canadien de l'Enquête internationale sur l'alphanumerisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003. Cette étude évalue l'effet des compétences cognitives sur les gains des immigrants et des natifs âgés de 16 ans et plus. Cette enquête contient des informations sur les résultats obtenus à des tests de littératie (compétences linguistiques), numérotation et résolution de problèmes. L'échantillon utilisé se limite aux travailleurs rémunérés ayant terminé leurs études et exclut les chômeurs, les inactifs et les travailleurs autonomes ayant des gains hebdomadaires inférieurs à 50 \$ et supérieurs à 20 000 \$. Principalement, Bonikowska *et al.* (2008) ont trouvé que le rendement de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger était pratiquement nul. De plus, ils ont montré que le rendement de la scolarité étrangère était nettement inférieur à celui de la scolarité canadienne.

Ces faits étant établis, Bonikowska *et al.* (2008) ont voulu savoir si la moindre valeur associée au capital humain acquis à l'étranger découlait d'un réel écart dans les capacités cognitives. À

cet égard, ces auteurs ont découvert que les hommes immigrants avaient un meilleur rendement de leurs compétences cognitives que leurs homologues nés au Canada. En effet, une augmentation de 100 points des capacités cognitives correspond à une hausse de 37 % des gains hebdomadaires des immigrants contre 24 % pour les natifs. Dans le cas des femmes, les immigrantes et les natives obtiennent le même rendement de leurs capacités cognitives avec une hausse de 28 % des gains hebdomadaires lors d'une augmentation de 100 points des capacités cognitives. Donc, sur la base de ces résultats, les auteurs ont exclu la possibilité que les écarts salariaux entre les immigrants et les personnes nées au Canada résulte d'une discrimination. Selon leurs résultats, les individus ayant un capital humain acquis à l'étranger possèdent aussi des capacités cognitives inférieures (i.e. en littératie, numéратie et résolution de problème) aux individus ayant un capital humain acquis au Canada, ce qui explique les écarts entre les gains de ces deux groupes. Donc, selon cette étude, le capital humain acquis à l'étranger (scolarité et expérience) se traduit par des capacités cognitives inférieures et, par ricochet, en un salaire plus faible.

Dans la troisième étude rapportée dans cette sous-section, l'objectif était de vérifier si la qualité de l'éducation reçue par les immigrants dans leur pays d'origine avait une incidence sur les résultats obtenus dans le marché du travail canadien. Dans cette étude, Sweetman (2004) a fusionné les données des recensements de la population de 1986 à 1996 avec les résultats moyens aux examens internationaux sur la qualité de l'éducation reçue. Son échantillon est composé des personnes de 25 ans et plus qui ne fréquentent plus l'école. Ses résultats accréditent la thèse selon laquelle la qualité de l'éducation reçue dans le pays d'origine détermine les gains dans le marché du travail canadien. En moyenne, les immigrants

dont le système éducatif du pays d'origine est de meilleure qualité obtiennent une rétribution supérieure à ceux originaires de pays dont le système scolaire est de qualité inférieure. Ainsi, selon cet auteur, le rendement inférieur du capital humain acquis à l'étranger se justifie par la moindre qualité de la scolarité reçue dans le pays d'origine. Dans cette optique, la dévaluation du capital humain acquis à l'étranger par rapport au capital humain canadien est justifiée par le niveau de compétences inférieur de ceux formés dans certains pays où les systèmes scolaires sont de moins bonne qualité.

Le lieu d'obtention du capital humain et les compétences linguistiques ne seraient pas les seuls éléments qui influent sur les salaires des immigrants. Le domaine d'études est également un élément du capital humain qui peut faire varier le salaire des immigrants. Du moins, c'est ce qu'ont révélé les deux études ci-dessous.

Picot et Hou (2009) ont souligné que les principaux facteurs utilisés pour expliquer le déclin des salaires des immigrants entre les cohortes de 1980 et 1990 (le faible rendement de l'expérience de travail acquise à l'étranger et le changement dans les régions d'origine des immigrants) ne s'appliquent pas pour expliquer le déclin des revenus à l'entrée des immigrants arrivés entre 2000 et 2004 puisque leurs caractéristiques n'ont pas vraiment changé. En se référant à l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005), ils ont indiqué que la totalité de la détérioration des revenus à l'entrée des immigrants entre les cohortes de 1980 et de 1990 a été expliquée par le déclin du rendement de l'expérience acquise à l'étranger, les changements dans les régions d'origine des immigrants (et les facteurs associés tels que les capacités linguistiques) ainsi que par le déclin des revenus de tous les nouveaux entrants dans le marché

du travail canadiens. Ils ont ajouté que, vu les résultats d'Aydemir et Skuterud (2005) qui ont montré que le rendement de l'expérience acquise à l'étranger était déjà nul pour les cohortes de 1990, il était peu probable que ce facteur explique la baisse des gains des cohortes des années 2000. De plus, la composition des flux migratoires sur le plan des régions d'origine a très peu changé entre les années 1990 et 2000 (CIC, 2009).

Dans cette optique, Picot et Hou (2009) ont plutôt investigué l'effet de la profession pour expliquer la détérioration des salaires des immigrants de la cohorte du début des années 2000. À partir d'une combinaison de la banque de Données administratives longitudinales (DAL) et de la BDIM, ils ont formé un échantillon composé d'immigrants arrivés entre 1991 et 2005 âgés de 20 à 54 ans lors de l'immigration. Ils ont considéré six domaines d'études : i) les professionnels de la gestion, ii) les professionnels de la technologie de l'information (ce qui inclut les ingénieurs électriques et électroniques), iii) les autres ingénieurs, iv) les autres professionnels (les professions requérant généralement un diplôme universitaire ou collégial), v) les travailleurs du domaine des ventes et des services et vi) les autres professions.

Selon les résultats obtenus, la hausse du nombre d'immigrants des professions de la technologie de l'information et de l'ingénierie à la fin des années 1990 et au début des années 2000 ainsi que le repli de la croissance de l'emploi dans ces secteurs au cours de la même période serait la principale cause du déclin des revenus à l'entrée des immigrants arrivés entre 2000 et 2004. Dans cette étude, les auteurs ont trouvé que le déclin des revenus annuels des immigrants des nouvelles cohortes était davantage concentré parmi les immigrants qui pratiquaient une profession reliée au domaine de la technologie de l'information et de

l'ingénierie. Chez les hommes, ces immigrants ont vu leur revenu à l'entrée chuter de 37 % de 2000 à 2004 et ce taux est similaire chez les femmes. Une autre façon de constater que le déclin a été plus prononcé chez les professionnels des technologies de l'information et de l'ingénierie est d'évaluer le déclin pour tous les immigrants et de l'évaluer par la suite en excluant les immigrants exerçant ces professions. Lorsqu'ils ont réalisé ces analyses, Picot et Hou (2009) ont découvert que le déclin des revenus à l'entrée de tous les hommes immigrants des cohortes de 2000 à 2004 s'est chiffré à 17 %, tandis que si l'on exclut les immigrants exerçant une profession liée aux technologies de l'information et à l'ingénierie, le déclin se situe à 4 % seulement. Lorsque les différences dans les caractéristiques individuelles des cohortes sont contrôlées, ces taux sont respectivement de 12 % et 2 %. Chez les femmes, l'exclusion de ces deux groupes professionnels compte pour près de la moitié du déclin des revenus à l'entrée entre les cohortes sur cette même période.

Dans la même veine, Sweetman et McBride (2004) avaient antérieurement montré que le domaine d'études était un déterminant important des gains des immigrants et des natifs de 25 à 65 ans en se fondant sur les données du recensement de la population de 1996. Cependant, ces auteurs ont trouvé que les variations des gains selon le domaine d'études étaient plus faibles chez les immigrants que chez les natifs et ce fait est tout particulièrement vrai pour les immigrants ayant fait leurs études à l'étranger. Étant donné que les immigrants qui ont étudié dans un domaine associé avec des gains élevés obtiennent effectivement des gains plus élevés, les auteurs se positionnent en faveur de l'idée d'intégrer le domaine d'études parmi les critères de sélection des travailleurs qualifiés.

En somme, dans cette sous-section, nous avons amené des appuis empiriques révélant que le capital humain (scolarité, expérience professionnelle et capacités linguistiques), le lieu d'obtention du capital humain (pays d'origine) et le domaine d'études sont des facteurs qui influent sur le salaire des immigrants. Par contre, les éléments du capital humain ne sont pas les seuls à faire varier le salaire des immigrants. Dans ce qui suit, l'accent sera mis sur deux autres déterminants du salaire des immigrants, mais cette fois, ceux-ci ne sont pas en lien avec leur capital humain.

b) Les caractéristiques démographiques

Pour l'essentiel, les études précédentes ont établi que le capital humain acquis à l'étranger avait un rendement salarial inférieur, mais que cela pouvait s'expliquer par le niveau de compétences cognitives (incluant les compétences linguistiques) plus faible des immigrants. Néanmoins, d'autres études ont plutôt suggéré que les désavantages vécus par les immigrants, les femmes et les membres d'une minorité visible pouvaient tout aussi bien résulter de la présence de discrimination dans le marché du travail. Dans les études quantitatives réalisées à partir de données secondaires, il est difficile d'évaluer la présence de discrimination en examinant les écarts dans les performances des immigrants et des natifs dans le marché du travail (OCDE, 2008b). Selon cette même source, pour déterminer s'il y a discrimination, il faut procéder à des expériences contrôlées ou sélectionner toutes les variables exogènes qui sont susceptibles d'influer sur les disparités entre les différents groupes dans le marché du travail. Certaines études ont montré que les minorités ethniques étaient, encore à ce jour, discriminées dans le marché du travail dans les pays de l'OCDE (*Ibid*). Dans les lignes qui suivent, les résultats de trois études qui ont suggéré que les désavantages vécus par les

femmes, les immigrants et les membres d'une minorité visible étaient peut-être causés par la présence de discrimination dans le marché du travail seront exposés.

Dans un premier temps, Alboim *et al.* (2005) ont étudié la question du faible rendement salarial des compétences des immigrants dans le marché du travail canadien en utilisant les données de l'Enquête sur les capacités de lecture et d'écriture utilisées quotidiennement (ECLEUQ) de Statistique Canada. Leur échantillon est composé d'hommes âgés de 21 à 64 ans qui vivaient au Canada en 1989 et qui ont travaillé au moins 26 semaines au cours de la dernière année. Comme les autres études citées à la sous-section précédente, les résultats de cette étude révèlent que la scolarité acquise au Canada rapporte plus en termes de revenus annuels que la scolarité acquise à l'étranger. Cependant, l'étude d'Alboim *et al.* (2005) se distingue des autres puisqu'elle a montré que le rendement de la scolarité canadienne pour les immigrants était de 2,1 % inférieur à celui des natifs. Cet écart persiste même lorsqu'on tient compte de la connaissance des langues officielles³². On peut donc supposer que le rendement inférieur de la scolarité canadienne pour les immigrants découle d'un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail. Au contraire, en ce qui concerne l'expérience de travail, même si l'expérience acquise à l'étranger est moins valorisée que celle acquise au Canada³³, le rendement de l'expérience canadienne ne diffère pas significativement entre les immigrants et les natifs.

³² Toutefois, les recensements ne permettent pas de contrôler le niveau de compétences dans les langues officielles.

³³ En fait, leurs résultats ont montré que 4 ans d'expérience acquis à l'étranger correspondent à une hausse de 5,6 % du revenu annuel contre une hausse de 19,2 % du revenu annuel pour 4 ans d'expérience canadienne.

Dans un second temps, Anisef *et al.* (2003) ont analysé les résultats dans le marché du travail des immigrants et des individus membres d'une minorité visible ayant obtenu un diplôme universitaire à l'aide des données du recensement de la population de 1996. Dans cette étude, seulement les personnes occupées en 1995 âgées de 24 à 65 ans détenant un diplôme universitaire ont été considérées. Selon les résultats du tableau 28, on peut constater que tous les groupes de femmes, d'immigrants et de membres d'une minorité visible gagnent un salaire moyen inférieur à celui du groupe de référence constitué des hommes natifs non membres d'une minorité visible.

Tableau 28 : Écart de salaire entre les immigrants et les natifs selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe en 1996 (\$)

	Hommes	Femmes
Natifs non membres d'une minorité visible	Groupe de référence	- 6 217 \$
Natifs membres d'une minorité visible	- 4912 \$	- 5299 \$
Immigrants non membres d'une minorité visible	- 2034 \$	- 10 574 \$
Immigrants membres d'une minorité visible	- 11 681 \$	- 13 194 \$

Source : Anisef *et al.* (2003)

Le groupe le plus désavantagé par rapport au groupe de référence est celui composé des femmes immigrantes membres des minorités visibles; leur écart de salaire se chiffre à plus de 13 000 \$. Les hommes immigrants membres d'une minorité visible occupent le deuxième rang des groupes les plus désavantagés avec un écart de salaire de plus de 11 500 \$. Le croisement des trois statuts (femme, immigrant et membre d'une minorité visible) conduit au désavantage salarial le plus prononcé, alors que le croisement du statut d'immigrant et de membre d'une minorité visible pénalise beaucoup, mais est associé à une situation salariale un peu moins

désavantageuse. Ces écarts de salaire tiennent compte de la profession, du nombre d'années de scolarité et d'expérience de travail, du lieu d'obtention des diplômes, de la connaissance de l'anglais et du français, du lieu de résidence, du nombre de semaines travaillées par année et du nombre d'heures travaillées par semaine. Donc, ces écarts persistent même après le contrôle de plusieurs facteurs liés au capital humain et à la productivité.

Le constat selon lequel les hommes natifs membres d'une minorité visible ont un désavantage de salaire moyen de près de 5 000 \$ comparé au groupe de référence, même après avoir contrôlé le capital humain, ne peut s'expliquer par la moindre qualité du capital humain acquis à l'étranger. Effectivement, ces deux groupes d'hommes ont acquis leur scolarité et leur expérience de travail au Canada, ce n'est donc pas ce qui explique leur différence de salaire. L'appartenance à une minorité visible et le sexe semblent donc avoir un effet sur le salaire malgré la prise en compte du capital humain. Les femmes natives non membres d'une minorité visible affichent un recul salarial de plus de 6 000 \$ par rapport à leurs homologues de sexe masculin, toutes choses étant égales par ailleurs.

En bref, les résultats de certaines études ont illustré que le sexe et l'appartenance à une minorité visible avaient une incidence négative sur les salaires des immigrants et des natifs. Chicha (2009) suggère la discrimination systémique comme piste explicative des désavantages vécus par les femmes et les membres d'une minorité visible dans le marché du travail. Selon l'auteure, la discrimination : « imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par des acteurs influents, notamment l'État, les entreprises, les associations

professionnelles, les universités ou encore la famille immigrée »³⁴ Ces caractéristiques démographiques doivent donc être prises en compte lorsqu'on veut étudier la situation des immigrants dans le marché du travail. Mis à part le capital humain et les caractéristiques démographiques, certains facteurs liés au contexte émergent aussi de la littérature comme des déterminants du salaire des immigrants et des natifs. Ces facteurs font l'objet du point suivant.

c) Les facteurs du contexte

Les principaux éléments du contexte qui sont reconnus pour influer sur les salaires des immigrants sont les variations des conditions économiques, le temps³⁵ et la province de résidence. Dans ce qui suit, l'attention sera dirigée vers les études qui ont décelé un effet des conditions macroéconomiques, du temps et de la province de résidence sur les salaires des immigrants.

Nous avons vu précédemment que le salaire des immigrants par rapport aux natifs a évolué dans le temps. En fait, l'écart de salaire entre ces deux groupes s'est accentué dans les dernières années (Aydemir et Skuterud, 2005), c'est pourquoi le temps (ou l'évolution de la situation des immigrants dans le temps) devient une variable d'intérêt de prime abord. De plus, l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005) a pointé trois principales causes de la détérioration du salaire des immigrants : i) la diminution rendement de l'expérience acquise à l'étranger, ii) les changements dans les régions d'origine des immigrants et iii) le déclin du salaire de tous les

³⁴ Chicha (2009 :10).

³⁵ Les études ont montré que l'écart de salaire à l'entrée des nouveaux immigrants par rapport aux natifs était inférieur en 1970 qu'il ne l'était à la fin des années 1990. La situation des nouveaux immigrants dans le marché

nouveaux entrants dans le marché du travail en raison des mauvaises conditions macroéconomiques³⁶. Selon cette étude, la première cause a expliqué entre 25 % et 50 % de la détérioration du salaire selon la cohorte considérée, la seconde cause a compté pour environ le tiers et la troisième cause a compté pour le reste de cette détérioration. Ainsi, les variations des conditions macroéconomiques seraient un facteur explicatif important de la détérioration des salaires des immigrants récents. Pour évaluer les variations des conditions économiques, ces auteurs ont utilisé le taux de chômage provincial actuel (au moment du recensement) et le taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail.

Antérieurement, Green & Worswick (2004) avaient déjà montré que plus du tiers (36 %) du déclin du salaire à l'entrée des immigrants était attribuable à la baisse générale des revenus des nouveaux entrants dans le marché du travail canadien en raison des conditions économiques difficiles. De leur côté, McDonald & Worswick (1998) ont utilisé les données de l'EFC de 1981 à 1992 et ont restreint leur échantillon aux hommes occupés qui étaient âgés de 24 à 53 ans en 1981. Ces auteurs ont trouvé que les gains des immigrants récents ont été plus sensibles aux récessions économiques de 1980 et 1990 que ceux des cohortes antérieures et des Canadiens de naissance. Ainsi, les auteurs concluent que les faibles salaires à l'entrée des immigrants des cohortes les plus récentes résultent davantage de la détérioration des conditions macroéconomiques des années 1980 que de changements dans les caractéristiques individuelles des immigrants. Par contre, à l'instar des résultats obtenus par Chiswick *et al.* (1997) aux États-Unis, McDonald et Worswick (1998) n'ont pas décelé d'effet permanent des

du travail s'est donc détériorée. Il faut donc suivre son évolution à travers le temps pour apprécier les tendances qui se dessinent.

³⁶ Voir la section 2.2.4.1. pour un rappel de la méthodologie utilisée par ces auteurs.

conditions macroéconomiques lors de l'entrée dans le marché du travail canadien sur les gains des immigrants. Ceci amène les auteurs de ces deux études à conclure l'absence *de lésion permanente*³⁷ chez les travailleurs immigrants qui arrivent durant une période économique difficile. Bloom *et al.* (1995) avaient aussi noté l'effet négatif des récessions sur le salaire des immigrants à l'aide des données des recensements de la population de 1971, 1981 et 1986. Ils ont suggéré que la récession du début des années 1980 avait eu un effet négatif prononcé sur le succès des immigrants de la cohorte de 1981-1986 dans le marché du travail, ce qu'ils expliquent par la diminution de la capacité absorbante du marché du travail d'accueil dans les périodes de récession économique.

Par conséquent, les études consultées jusqu'à présent s'entendent pour dire que le salaire des immigrants par rapport aux natifs s'est détérioré au fil du temps et que les conditions macroéconomiques ont un effet négatif sur les salaires des immigrants et des natifs. De plus, ces études indiquent que les salaires des immigrants récents sont plus sensibles au cycle économique que ceux des natifs. Dans ce qui suit, nous verrons que la province de résidence est un autre élément du contexte qui influe sur le salaire des immigrants.

Précédemment, nous avons signalé que les immigrants du Québec avaient plus difficilement accès aux emplois que les immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (Boudarbat et Boulet, 2010). Dans cette même étude, les auteurs ont noté une augmentation significative

³⁷ Traduction libre de l'expression « scarring effect ». Cette expression signifie que les mauvaises conditions macroéconomiques lors de l'entrée dans le marché du travail sont susceptibles d'amener les immigrants à se décourager, ce qui se traduit par un désavantage permanent par rapport aux natifs sur les plans du salaire et de l'accès à l'emploi.

des taux de faible revenu³⁸ chez les immigrants âgés de 25 à 54 ans dans les trois provinces entre 1980 et 2000, mais cette augmentation a été plus prononcée au Québec et en Colombie-Britannique (avec une hausse d'environ 13 points de pourcentage) qu'en Ontario (avec une augmentation de 7,2 points). Ainsi, les taux de faible revenu des immigrants ont augmenté plus rapidement au Québec et en Colombie-Britannique qu'en Ontario.

Dans une étude antérieure, Boudarbat et Boulet (2007) ont analysé la détérioration des salaires à l'entrée des nouveaux immigrants du Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. À partir des données des recensements de 1981, 1991 et 2001, ces auteurs ont découvert que la détérioration des salaires à l'entrée des nouveaux immigrants était plus faible en Ontario que dans les deux autres provinces. Lorsque les auteurs ont contrôlé la scolarité ainsi que l'expérience professionnelle étrangère et canadienne, ils ont trouvé que le salaire à l'entrée des hommes de la cohorte de 1990 s'était détérioré de 31,2 % en Colombie-Britannique, de 27,1 % au Québec et de 18 % en Ontario. Chez les femmes, la détérioration du salaire à l'entrée de la cohorte de 1990 a été de 15,4 % au Québec, 10 % en Colombie-Britannique et de 6,8 % en Ontario par rapport à la cohorte des années 1960. Selon ces deux études, les immigrants de l'Ontario seraient moins désavantagés sur le plan du salaire comparé aux immigrants du Québec et de la Colombie-Britannique. Le choix de la province de résidence est donc déterminant pour les nouveaux arrivants puisque leur salaire en dépend.

³⁸ Le taux de faible revenu a été calculé à partir du seuil de faible revenu pour l'ensemble du Canada en 1980 et 2000.

En bref, il est possible de regrouper les facteurs déterminants du salaire des immigrants en trois grandes catégories. D'abord, le premier groupe rassemble la scolarité, l'expérience de travail, le domaine d'études et la connaissance des langues officielles. Ce premier groupe de facteurs est en lien direct avec le capital humain des immigrants³⁹ et des natifs. Ensuite, le second groupe réunit les caractéristiques démographiques qui affectent le salaire, mais qui ne sont pas en lien avec le capital humain telles que le sexe et l'appartenance à une minorité visible. Enfin, le troisième et dernier groupe est composé des éléments du contexte tels que le cycle économique, le temps et la province de résidence. Le prochain chapitre s'appuiera sur ces regroupements de facteurs pour exposer les théories explicatives de la situation des immigrants dans le marché du travail.

³⁹ Il faut aussi mentionner que les études ont révélé que la valeur du capital humain des immigrants varie en fonction de leur région d'origine ou du lieu d'obtention de leur diplôme. Sans référer directement au capital humain, la région d'origine est un déterminant à prendre en considération puisqu'elle peut faire varier la valeur du capital humain des immigrants.

CHAPITRE 2 : LE CADRE THÉORIQUE POUR EXPLIQUER LES PROBLÈMES VÉCUS PAR LES IMMIGRANTS DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au chapitre précédent, la littérature a fait ressortir que les immigrants étaient confrontés à trois principaux problèmes dans le marché du travail canadien. En effet, ils sont plus touchés par la précarité d'emploi et la déqualification professionnelle et leur salaire à l'entrée dans le marché du travail s'est détérioré dans le temps malgré la hausse de leur niveau de scolarité. De plus, plusieurs facteurs explicatifs de ces situations ont été identifiés dans les études empiriques analysées. Dans la même lignée, ce chapitre vise aussi à expliquer les désavantages vécus par les immigrants dans le marché du travail, mais à partir d'un regard plus théorique.

Pour ce faire, ce chapitre sera divisé en deux grandes parties. Dans la première partie, le cadre théorique économique sera utilisé pour expliquer l'effet des facteurs liés au capital humain des immigrants sur leur situation dans le marché du travail. Dans la deuxième partie, le cadre théorique institutionnaliste sera mis à contribution pour expliquer l'effet des caractéristiques démographiques et des facteurs contextuels sur la situation des immigrants dans le marché du travail.

2.1. Les théories économiques du capital humain

Cette première partie vise à illustrer l'apport explicatif de quatre théories économiques concernant la situation des immigrants dans le marché du travail. Dans l'ensemble, les quatre théories explorées ci-dessous se fondent sur le principe de la rationalité des acteurs qui appuient leur décision sur une évaluation des coûts et des bénéfices. En ce sens, la moindre valeur accordée au capital humain étranger n'est pas nécessairement réelle, mais elle découle plutôt d'un problème au niveau de l'information disponible sur les travailleurs. Les employeurs, lorsqu'ils souhaitent pourvoir un poste vacant, doivent se fier à certains repères comme les diplômes. À cause de l'absence d'information ou de la trop grande hétérogénéité des informations à accumuler pour déchiffrer la valeur des diplômes acquis à l'étranger (ce qui accroît aussi le coût de recueillir ces informations), les employeurs font le choix rationnel de minimiser les risques en embauchant des individus ayant un signal plus facile à déchiffrer. Les immigrants prennent aussi plus de temps pour accumuler les informations pertinentes qui leur permettront de postuler pour l'emploi qui leur convient le mieux. Par conséquent, ces théories postulent que la dévalorisation du capital humain acquis à l'étranger est due à un problème de transfert entre les régions du monde causé par une défaillance au niveau de l'information. Malgré ce problème de circulation de l'information, dans ces théories, le marché reste le mécanisme de régulation premier de l'appariement entre l'offre et la demande de travail.

La première théorie qui sera abordée est bien évidemment celle du capital humain qui permet d'expliquer, dans une certaine mesure, les écarts de salaire entre les individus. Toutefois, dans certains cas, des écarts de revenus persistent entre des individus qui ont un capital humain équivalent. Relativement à cette évidence, les économistes ont dû développer d'autres théories

pour parfaire leur cadre théorique. Trois théories sur la circulation imparfaite de l'information seront explorées, soit les théories du filtre et du signal, de la recherche d'emploi et de la concurrence pour l'emploi. Celles-ci formeront chacune une sous-section respective.

2.1.1. La théorie du capital humain

Au chapitre précédent, plusieurs études ont relevé que le capital humain avait un effet important sur la situation des immigrants dans le marché du travail. L'objectif de cette sous-section est d'exposer les principaux principes de la théorie du capital humain et d'illustrer comment cette théorie peut servir à expliquer la situation défavorable des immigrants dans le marché du travail.

Pour la plupart des gens, le capital réfère à un compte bancaire, des actions, des chaînes de fabrication ou des usines d'acier (Becker, 1994 : 15). Dans ses travaux sur la théorie du capital humain qui lui ont valu un prix Nobel en 1992, Becker (1994) prétend que le capital peut aussi prendre une autre forme, soit le capital humain. Selon cette théorie, un individu peut investir dans son propre capital humain au même titre qu'il le fait dans le capital physique ou financier. Pour ce faire, les individus peuvent par exemple se scolariser davantage, suivre des cours d'informatique, dépenser dans des soins de santé ou simplement lire sur la ponctualité et l'honnêteté (*Ibid*). Pour l'auteur de cette théorie, ces gestes sont des investissements dans le sens où ils ont pour effet d'augmenter les revenus, d'améliorer la santé ou d'accentuer les connaissances de la personne. En outre, il est possible pour un individu d'accumuler du capital humain, c'est-à-dire des connaissances, des compétences, des valeurs ou de la santé, pour ensuite les utiliser et en retirer des bénéfices monétaires. Ainsi, le capital humain peut se

définir comme un ensemble de ressources possédées par un individu qu'il peut accumuler et déployer au moment voulu, qui déterminent ses aptitudes à travailler et qui lui permettent d'en retirer des bénéfices pécuniaires (*Ibid*). Suivant cette définition, plus un individu possède de capital humain, plus il est productif et donc, mieux il sera rémunéré. En d'autres mots, le capital humain détermine la productivité qui, à son tour, détermine le salaire.

Par ailleurs, pour Becker (1994 : 17), la scolarité et la formation professionnelle sont les principaux investissements dans le capital humain. En fait, il est assez bien documenté que les travailleurs plus scolarisés tendent à gagner des salaires plus élevés (Becker, 1994; Weiss, 1995). Puisque cette théorie s'inscrit dans le cadre économique, un individu rationnel prendra la décision d'investir dans son capital humain s'il calcule que les coûts de l'investissement en scolarité/formation seront inférieurs aux bénéfices (actualisés) qu'il en retirera par la suite (*Ibid*). Tout comme l'individu, les employeurs aussi appuieraient les décisions d'investir dans la formation de leurs employés sur une évaluation rationnelle des coûts et des bénéfices qui en découleront⁴⁰. Donc, un premier grand principe de la théorie du capital humain est que la décision d'investir dans le capital humain est fondée sur une évaluation rationnelle des individus de la différence entre les coûts et les bénéfices qu'ils retireront de cet investissement.

Un second grand principe est que les employeurs ont avantage à dispenser ou à financer les formations spécifiques à leur entreprise (Becker, 1994 : 42), c'est-à-dire celles qui ne seront

pas utiles aux travailleurs s'ils décident de changer d'employeur. Ce type de formation aurait pour effet d'accentuer la productivité du travailleur uniquement au sein de la firme qui la prodigue. L'employeur n'a qu'à payer un salaire plus élevé que celui établi dans le marché et moins élevé que la productivité du travailleur après la formation. Cette stratégie permet d'éviter les départs après la formation et assure ainsi à l'employeur de rentabiliser son investissement. Selon Becker, il existe un autre type de formation, soit la formation générale. Ce type de formation est transférable d'une entreprise à une autre et il peut facilement être représenté par la formation sur les bancs d'école. Lorsqu'ils font le calcul des coûts et des bénéfices, il n'est pas très rentable pour les employeurs d'investir dans le capital humain général de leurs employés. En effet, les connaissances acquises dans le cadre d'une formation générale pourront être utilisées dans une autre entreprise. Il y a donc un trop grand risque que l'employé quitte son poste tenté par un meilleur salaire dans une autre organisation avant que l'employeur ait rentabilisé son investissement.

Suivant la définition et les principes de la théorie du capital humain, le désavantage salarial des immigrants par rapport aux natifs peut s'expliquer simplement par l'idée que les personnes ayant accumulé leur capital humain à l'étranger sont moins productives que celles ayant accumulé leur capital humain au Canada. D'ailleurs, au chapitre précédent, certaines études ont montré que le capital humain acquis à l'étranger paraît aboutir à des compétences cognitives inférieures à celui acquis au Canada. En outre, la pertinence de retenir cette théorie

⁴⁰ Comme il est coûteux pour les individus d'acquérir de la scolarité (frais de scolarité, manque à gagner, etc.), ceux-ci devront être compensés sur le marché du travail par des salaires plus élevés afin de justifier un tel investissement dans le capital humain. Ainsi, il n'y aura de retour positif sur la scolarité que si les employeurs sont disposés à payer des salaires plus élevés aux travailleurs hautement instruits (donc, plus productifs).

pour analyser l'intégration des immigrants dans le marché du travail provient de deux autres faits importants.

En premier lieu, les grilles de sélection fédérale et québécoise s'inspirent fortement de la théorie du capital humain. En effet, les trois principaux critères de sélection en matière de pointage sont le niveau de scolarité, l'expérience de travail et les connaissances linguistiques qui sont toutes des composantes essentielles du capital humain des immigrants (Reitz, 2005). Pourtant, l'efficacité de ce système de sélection peut être amoindrie si le marché du travail canadien accorde peu de valeur au capital humain acquis à l'étranger. Néanmoins, même si les immigrants ayant accumulé leur capital humain à l'étranger sont désavantagés par rapport aux natifs qui possèdent un capital humain acquis localement, l'arrivée massive au Canada d'immigrants peu qualifiés pourrait créer d'autres problèmes.

En deuxième lieu, en plus de cet appui du point de vue des politiques d'immigration, plusieurs études rapportées au chapitre précédent ont donné un support empirique à la théorie du capital humain pour expliquer le désavantage salarial vécu par les immigrants au Canada. Notamment, certaines études ont mis l'accent sur le problème de transfert du capital humain à l'échelle internationale qui s'inspire grandement du principe de la théorie du capital humain qui distingue la formation spécifique de la formation générale. En effet, Chiswick et Miller (2007) prétendent que le capital humain acquis dans un pays donné est spécifique à ce dernier et qu'il n'est pas transférable à un autre pays. Alors, c'est dans ce contexte que le capital humain acquis à l'étranger n'est pas reconnu dans le marché du travail canadien.

D'autres études invoquent l'hétérogénéité du capital humain acquis à l'étranger pour expliquer le manque de reconnaissance de celui-ci. Par exemple, Boudarbat et Cousineau (2009) suggèrent que les meilleurs résultats des immigrants arrivés avant l'âge de 18 ans sont attribuables au fait qu'ils sont moins touchés par le problème de rendement du capital humain acquis à l'étranger. À l'inverse, ils proposent que la détérioration de la situation économique des immigrants arrivés à l'âge adulte puisse s'expliquer, entre autres, par l'hétérogénéité du capital humain étranger. Selon ces auteurs, cette hétérogénéité complique, pour les employeurs, l'évaluation de la valeur du capital humain en question.

De plus, Boniskowska *et al.* (2008) ont expliqué que les employeurs canadiens étaient mal informés sur les contenus des programmes d'études étrangers. En l'absence d'information sur la valeur de ce type de capital humain, les employeurs ont tendance à dévaluer les qualifications étrangères (Grant, 2005). Cette tendance chez les employeurs peut s'expliquer par leur volonté de minimiser le risque d'embaucher un candidat incapable de remplir les tâches reliées à son poste. Cela revient à dire que le signal déclenché par les qualifications étrangères est indéchiffrable pour les employeurs et que, dans ces circonstances, ces derniers vont privilégier l'embauche d'un autre candidat qui envoie des signaux qu'ils sont mieux en mesure de décoder. Cette présomption se rattache plus particulièrement à la théorie du filtre et du signal qui est détaillée dans la sous-section suivante.

2.1.2. La théorie du filtre et du signal

Cette théorie qui se rattache également au cadre théorique de l'économie témoigne de l'imperfection de marché qu'est la circulation imparfaite de l'information. Dans sa théorie du

filtre et du signal, Spence (1973) propose que les employeurs, pour sélectionner le meilleur candidat pour un poste déterminé, doivent faire des hypothèses quant à la productivité des postulants. Il compare ce processus à un jeu de loterie dans lequel il est possible d'évaluer une partie des risques. L'employeur filtre donc les candidatures et tente de minimiser ses risques de perte. Pour ce faire, il attache de l'importance à certains critères tels que le niveau de scolarité (Spence, 1973). Un haut niveau de scolarité certifie une productivité élevée qui peut aussi aller de pair avec une rémunération plus élevée (Godin, 2005). Ainsi, en l'absence de certitude quant aux capacités productives des candidats (information imparfaite), la formation et les diplômes servent à indiquer aux employeurs la qualité des individus. Par conséquent, la scolarité est un signal que l'individu peut modeler pour envoyer le message souhaité à l'employeur potentiel (Spence, 1973). Les individus ont ainsi le pouvoir de choisir la formation qui enverra le meilleur signal aux employeurs, soit celui qui maximise la différence entre les avantages salariaux supplémentaires et les coûts qui découlent de la formation (Spence, 1973).

Suivant les principes de cette théorie, la situation défavorable des immigrants dans le marché du travail s'explique par le fait que les diplômes acquis à l'étranger n'envoient pas aux employeurs un signal optimal quant à la capacité productive d'un individu. Dans ces circonstances, l'employeur n'a aucune certitude et peut conclure que le risque d'embaucher ce candidat s'avère trop élevé. Cette réaction explique l'accès réduit à l'emploi et les probabilités plus élevées des immigrants à être surqualifiés pour leur emploi. Ce désavantage est donc dû à une incapacité des employeurs à filtrer la productivité des immigrants à partir des signaux envoyés par les diplômes acquis à l'étranger (Chiswick et Miller, 2007).

2.1.3. La recherche d'emploi et l'appariement entre le poste et l'individu⁴¹

Comme la précédente, la théorie de la recherche d'emploi postule que l'information circule de façon imparfaite dans le marché du travail (Chiswick et Miller, 2007). Puisque les informations sur les emplois et les candidats ne sont pas parfaites, un travailleur peut se faire offrir un salaire différent d'une entreprise à l'autre et un employeur peut offrir un salaire variant selon le candidat qui postule. Dans un tel contexte, les travailleurs ont intérêt à prendre le temps nécessaire pour recueillir les informations qui leur permettront de dénicher le meilleur emploi possible compte tenu de leurs qualifications (Godin, 2005). De leur côté, les employeurs doivent prendre le temps de sélectionner le candidat qui convient le mieux aux besoins de l'entreprise (Godin, 2005). Par conséquent, selon la théorie du *Job Search* instaurée par Stigler (1962), ne connaissant pas toutes les offres d'emploi, certains chercheurs d'emploi prolongeront volontairement la durée de leur chômage afin de développer une stratégie de prospection qui leur permettra de trouver l'emploi qui leur convient le mieux. On pourrait alors penser que les immigrants mettent plus de temps à trouver un emploi parce qu'ils ont de la difficulté à identifier la stratégie de prospection la plus efficace. Cette théorie peut expliquer le niveau de chômage plus élevé des immigrants en début d'établissement, du moins en partie. De plus, vu leur manque d'information sur le fonctionnement du marché du travail canadien, la mobilisation de mauvaise stratégie de prospection de la part des immigrants peut expliquer le fait qu'ils se retrouvent plus souvent en situation de surqualification professionnelle. Par ailleurs, il se peut que ces derniers surévaluent la valeur de leurs qualifications dans le marché du travail canadien. Ainsi, un délai d'ajustement des attentes des immigrants à la réalité du

⁴¹ En anglais, ces théories se nomment respectivement *Job Search* et *Job Matching*.

marché du travail canadien peut s'avérer nécessaire, ce qui risque aussi d'entraîner des difficultés d'insertion en emploi, particulièrement en début d'établissement.

Pour sa part, la théorie du *Job Matching* élaborée en 1979 par Jovanovic vient compléter la théorie du *Job Search*. Cette théorie suppose aussi que l'information circule de manière imparfaite dans le marché du travail et elle postule que les compétences et les aptitudes d'un candidat sont révélées à l'employeur seulement au cours de la relation d'emploi (Godin, 2005). La réussite de l'appariement entre l'individu et le poste sera donc évaluée après l'embauche. L'employeur déterminera si le rendement de l'employé convient au poste et l'employé évaluera si le poste convient à ses attentes après l'entrée en fonction. Cette théorie sert également à expliquer le roulement de personnel (Jovanovic, 1979). En fait, si un individu occupe un poste où il est déclassé sur le plan salarial ou sur le plan de son niveau de scolarité, il aura tendance à chercher un autre emploi. Ainsi, la durée du lien d'emploi sera réduite. Au contraire, si l'individu est surclassé sur ces deux aspects, il aura tendance à conserver son emploi le plus longtemps possible. Le manque d'appariement entre les individus et les postes qu'ils occupent est alors vu comme une situation temporaire (Chiswick et Miller, 2007). Au fil du temps, les individus changeront d'emploi jusqu'à ce qu'ils en trouvent un qui leur convient. Cette théorie fournit une piste explicative au fait relevé dans la littérature concernant l'amélioration de la situation des immigrants dans le marché du travail en fonction du temps écoulé depuis l'arrivée.

De façon plus générale, ces deux théories peuvent aussi signifier que les immigrants sont désavantagés dans le marché du travail parce qu'ils prennent plus de temps que les natifs pour

recueillir les informations sur les emplois disponibles. Étant donné qu'ils ne se sont pas encore tout à fait familiarisés avec le fonctionnement de leur nouveau marché du travail et que la cueillette d'informations est plus volumineuse lorsqu'on arrive d'un autre pays, le délai pour trouver un emploi qui leur convient est allongé. Dans ce contexte, le processus d'appariement entre l'immigrant et le poste qui lui convient le mieux s'avère plus long, ce qui conduit à un taux de chômage plus élevé et un risque accru d'être surqualifié et réduit, par le fait même, leur salaire.

2.1.4. La théorie de la concurrence pour l'emploi

De son côté, la théorie économique de la concurrence pour l'emploi élaborée par Thurow (1975) s'oppose à la théorie du capital humain par son postulat qui suppose que la productivité est une caractéristique de l'emploi plutôt que de l'individu. En ce sens, la théorie de la concurrence pour l'emploi suggère que les compétences nécessaires pour exercer un emploi sont transmises dans le cadre du travail, une fois que le candidat est déjà embauché (Vultur, 2006). Dans le but de minimiser les coûts de formation, les entreprises cherchent à recruter les candidats dont la formation se rapproche le plus des aptitudes nécessaires pour occuper le poste disponible (Godin, 2005). L'entreprise embauche donc le candidat le plus apte à être formé rapidement plutôt que le plus productif tel que postulé par la théorie du capital humain (Vultur, 2006). Vu l'information limitée disponible sur le candidat, le diplôme de l'individu devient l'indicateur favorisé, car il signifie un coût d'adaptation inférieur comparativement aux individus qui n'en détiennent pas. La concurrence pour l'emploi se traduit par l'élaboration de file d'attente pour chaque poste dans laquelle les détenteurs des diplômes pertinents sont en tête de liste (Godin, 2005; Vultur, 2006). Les individus les plus diplômés

ont donc un meilleur accès aux emplois que ceux qui n'en possèdent pas. En période de pénurie d'emplois qualifiés et selon la longueur de la file d'attente pour un type d'emploi particulier, les individus auront le choix de rester au chômage ou de postuler pour des emplois en deçà de leurs qualifications (Godin, 2005).

Couplée avec la théorie du filtre et du signal, cette théorie aide à comprendre pourquoi certains immigrants acceptent des emplois qui les déclassent au niveau professionnel. Tel qu'il a été mentionné précédemment, il est parfois ardu pour les employeurs de déchiffrer les signaux envoyés par les diplômes étrangers, alors les immigrants se retrouvent au bout de la file d'attente de leur profession. Ainsi, puisqu'ils ont des besoins à combler dans l'immédiat et qu'ils n'ont pas nécessairement le temps d'attendre très longtemps au bout de la file de leur profession, on peut penser qu'ils sont entraînés à postuler pour des emplois qui requièrent peu de qualifications pour obtenir un meilleur rang dans la file d'attente.

Donc, le cadre théorique d'économie fournit des pistes explicatives pertinentes en ce qui concerne la situation défavorable des immigrants dans le marché du travail. Cependant, ces théories ne permettent pas d'expliquer pourquoi, par exemple, les personnes nées au Canada ayant acquis la totalité de leur capital humain dans ce même pays et qui sont membres d'une minorité visible gagnent en moyenne un salaire moins élevé que leurs homologues non membres d'une minorité visible. Dans le même sens, à capital humain équivalent, cette théorie explique mal les écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Pour ce motif, nous pensons opportun d'examiner d'autres théories qui permettront de mieux expliquer pourquoi certains

groupes de la population ont plus de difficultés à récolter le fruit de leur investissement en capital humain (Godin, 2005).

2.2. Les théories du cadre institutionnaliste

Dans cette deuxième partie du chapitre, deux théories d'inspiration institutionnaliste seront présentées pour compléter l'explication de notre problématique de recherche, soit celles de la segmentation du marché du travail et de la discrimination systémique. À la différence du cadre économique abordé à la partie précédente, les théories institutionnalistes postulent que le marché n'est pas le seul mécanisme de régulation du marché du travail. Les institutions existantes ont un rôle à jouer dans cette régulation et peuvent d'ailleurs fournir des pistes explicatives pertinentes sur le fait que certains groupes d'individus (tels que les femmes, les immigrants et les membres d'une minorité visible) récoltent moins de leurs investissements en capital humain que les hommes du groupe majoritaire (nativs et n'appartenant pas à une minorité visible). Les théories de la segmentation du marché du travail et la discrimination systémique amènent une compréhension plus complète des problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail. Ces théories feront l'objet des deux sous-sections de cette partie du chapitre.

2.2.1. La théorie de la segmentation du marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail a été développée pour mieux expliquer cette zone grise que le cadre théorique économique ne réussit pas à expliquer, soit que deux travailleurs ayant la même productivité gagnent parfois des salaires inégaux. En effet,

Doeringer et Piore (1971 : 1) ont été parmi les premiers à avancer que les outils analytiques traditionnels des théories économiques ne parvenaient pas à expliquer certaines réalités du marché du travail des années 1960 telles que le chômage structurel, les changements technologiques et l'automatisation, l'inflation, la discrimination raciale et les relations d'emploi des groupes de travailleurs désavantagés. Au tout début de leur ouvrage intitulé : *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, ces auteurs avancent que, d'une façon ou d'une autre, ces réalités mettent sous tension la théorie économique néoclassique et il devient nécessaire d'admettre le rôle indéniable joué par les institutions dans le marché du travail.

Dans cet ouvrage, Doeringer et Piore (1971) ont essentiellement proposé que le marché du travail soit scindé en deux. D'un côté, le marché du travail externe obéit aux règles traditionnelles des théories économiques où les prix et les décisions de formation et d'allocation des ressources sont déterminés par les mécanismes du marché libre. De l'autre côté, dans le marché du travail interne, les prix et l'allocation des ressources sont régulés par une série de règles administratives. Ce postulat se fonde en partie sur les travaux de Dunlop qui prétend que les règles dans le marché du travail sont déterminées à l'intérieur d'un système de relations industrielles dans lequel les institutions patronales et syndicales jouent un rôle crucial. Pour Doeringer et Piore (1971), la pertinence de la théorie de la segmentation ne découle pas de l'existence des règles administratives dans le marché du travail interne, mais plutôt de leur rigidité. Par exemple, la rigidité de la règle d'ancienneté issue des conventions collectives pour octroyer les promotions dans les grandes entreprises et le secteur public ne peut pas s'expliquer à l'aide des mécanismes du marché libre. Le plus ancien n'est pas nécessairement le plus productif ou l'individu le mieux apparié au poste.

En bref, selon la théorie de la segmentation du marché du travail, les règles de détermination des salaires et les règles d'embauche et de promotion diffèrent dans chacun des segments du marché du travail (Dickens et Lang, 1992). En plus de ces distinctions, les deux marchés se différencient aussi par le type d'emploi existant dans chacun d'entre eux. Dans le marché du travail primaire (ou interne), les emplois sont caractérisés par un bon niveau de salaire, un bon niveau de qualification requis, des opportunités de carrières et de bonnes conditions de travail générales. De plus, dans ce marché, des droits sont conférés aux travailleurs selon le principe d'ancienneté et le taux de syndicalisation y est assez fort. Ainsi, les emplois du marché primaire sont de bonne qualité. À l'opposé, les emplois présents dans le marché du travail secondaire (ou externe) sont plus précaires et de moins bonne qualité. Donc, les salaires y sont plus faibles et les conditions de travail y sont moins avantageuses (Orr, 1997). Par conséquent, la critique majeure que la théorie de la segmentation du marché du travail adresse à la théorie du capital humain serait que l'accès à certains types d'emploi n'est pas déterminé par le marché (Dickens et Lang, 1992). La mobilité entre certains types d'emploi est limitée et il y a une hiérarchie entre les différents types d'emploi; l'accès aux emplois les plus payants est plus difficile et limité à certains types de travailleurs (Chicha-Pontbriand, 1989; Dickens et Lang, 1992).

Dans la même veine que la précédente, la théorie des *insiders* et *outsiders* propose aussi une dualité, mais cette fois-ci, la dualité centrale se loge au niveau des travailleurs. Élaborée par Lindbeck et Snower (1989), cette théorie classe les travailleurs en deux principales catégories : i) les *insiders* et ii) les *outsiders*. Les *insiders* sont des employés qui sont protégés par diverses mesures qui rendent le coût du roulement très élevé pour les employeurs. Pour leur part, les

outsiders ont très peu de protection et ils sont soit au chômage ou bien ils travaillent dans le secteur informel. Selon cette théorie, les *insiders* ont plus de pouvoir que les *outsiders*, notamment par l'utilisation des syndicats qui défendent leurs intérêts à l'aide la négociation collective et des grèves. Les *insiders* utilisent leurs sources de pouvoir pour accroître le coût pour les firmes de les remplacer, ce qui est la source de l'exclusion des *outsiders*. Pour faire le parallèle avec la théorie de la segmentation du travail, on peut supposer que les *insiders* occupent les emplois du marché du travail primaire. Même si dans leur définition des *outsiders*, Lindbeck et Snower (1989) incluaient seulement les chômeurs et les travailleurs du secteur informel, on pourrait utiliser cette notion pour qualifier les travailleurs du marché du travail secondaire.

Ceci étant dit, partant des hypothèses précédentes, il est possible d'expliquer la situation défavorable des immigrants dans le marché du travail. D'abord, on peut proposer que les immigrants occupent des emplois dans le marché du travail secondaire et sont incapables de décrocher un emploi dans le marché du travail primaire. Ainsi, en dépit de leur capital humain, l'accès des immigrants aux emplois de meilleure qualité demeure limité (Chicha-Pontbriand, 1989). En ce sens, on peut supposer que les immigrants sont laissés à la marge du marché du travail, ce qui en fait des *outsiders* et que les institutions créées par les *insiders* sont les motifs de leur exclusion. Par conséquent, le taux de chômage plus élevé des immigrants et leur salaire moins élevé que les natifs (*insiders*) peuvent résulter en partie de ce phénomène.

Par la suite, la théorie de la segmentation du marché du travail, avec ses postulats au sujet de l'importance des institutions, peut expliquer en partie pourquoi, la situation des immigrants du

Québec dans le marché du travail est plus défavorable par rapport aux natifs que celle des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. De un, les institutions du Québec se distinguent de celles des autres provinces canadiennes notamment sur le plan de la politique de sélection des immigrants économiques. De deux, le taux de syndicalisation y est aussi beaucoup plus élevé (39,3 % en 2011) qu'en Ontario (27,3 %) et en Colombie-Britannique (30,9 %)⁴². Puisque cette théorie postule que les syndicats protègent les *insiders*, il se peut que les immigrants (*outsiders*) du Québec aient moins de latitude pour entrer dans le marché du travail primaire que dans les provinces où le taux de syndicalisation est plus faible. De trois, Girard et Smith (2009) ont relevé que le Québec se démarquait des autres provinces canadiennes par son taux plus élevé de professions réglementées qui se chiffre à 17,8 % comparativement à 13,8 % en Ontario et 11,4 % en Colombie-Britannique. Les ordres professionnels peuvent aussi représenter des obstacles additionnels à l'insertion en emploi des immigrants (*outsiders*) dans le marché du travail primaire.

Enfin, à partir de la théorie de la segmentation du marché du travail, on peut aussi proposer une explication théorique à la détérioration de la situation des immigrants dans le marché du travail au fil du temps. En fait, la vague de mondialisation des années 1990 (et plus particulièrement la déréglementation des emplois et la libéralisation des échanges) a amené les employeurs à réorganiser le travail (Lowe, 2000), ce qui a entraîné l'émergence d'une multitude de nouveaux statuts d'emploi atypique. Ainsi, on peut penser que le marché du

⁴² Site internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Lien internet : http://www4.rhdcc.gc.ca/_3ndic_1t.4r@-fra.jsp?id=17 (lien à jour le 10 août 2012).

travail secondaire est en expansion, tandis que le marché du travail primaire s'effrite; ceci réduit encore les chances des immigrants d'entrer dans le marché du travail primaire.

En résumé, la théorie de la segmentation du marché du travail peut expliquer, du moins en partie, le taux de chômage plus élevé des immigrants, les disparités interprovinciales dans la situation des immigrants dans le marché du travail et la détérioration de cette situation à travers le temps, c'est-à-dire les facteurs contextuels dont ont fait état les études empiriques au chapitre précédent. Encore une fois, même si cette théorie fournit des pistes explicatives intéressantes, elle ne peut, à elle seule, expliquer le problème de recherche en entier. Par exemple, cette théorie n'explique pas pourquoi certains immigrants, comme les jeunes et ceux qui sont originaires des États-Unis, réussissent à trouver un emploi de qualité.

Cependant, la théorie de la segmentation du marché du travail a tout de même un apport considérable à la compréhension de la problématique de recherche vu l'ajout du rôle joué par les institutions du marché du travail. Dans la sous-section qui suit, la théorie de la discrimination systémique, qui s'inscrit aussi dans le cadre théorique institutionnel, vient parfaire davantage la compréhension du problème de recherche en expliquant comment les acteurs et leurs institutions peuvent tous contribuer à la situation de discrimination à laquelle se heurtent les immigrants dans le marché du travail.

2.2.2. La discrimination systémique

Dans une étude sur la discrimination, l'OCDE (2008b : 169) a repris la définition standard utilisée en économie du travail qui se lit comme suit : « *une situation dans laquelle les*

*personnes qui fournissent des services sur le marché du travail et qui ont une même productivité au sens physique ou matériel sont traitées inégalement d'une façon qui se rattache à une caractéristique observable telle que la race, l'origine ethnique ou le sexe »*⁴³.

Donc, lorsqu'on parle de discrimination pour expliquer la situation désavantageuse des immigrants dans le marché du travail, on insinue la présence d'un traitement inégal qui se traduit en injustice. La théorie de la discrimination systémique est donc la première présentée jusqu'à présent à aborder la situation des immigrants sous l'angle de la discrimination. De plus, cette théorie se distingue par le fait qu'elle ne pointe pas les employeurs comme les seuls responsables de la discrimination subie par les immigrants dans le marché du travail. Elle propose que la situation est beaucoup plus complexe et résulte autant des décisions prises par les institutions, les employeurs et les immigrants eux-mêmes. À partir de l'ouvrage de Chicha-Ponbriand (1989) sur le sujet, les grandes lignes de la théorie de la discrimination systémique seront exposées ci-dessous.

Selon cette théorie, la discrimination systémique en emploi est : « *une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte*⁴⁴ » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 86). Selon cette définition, il y a discrimination même si l'intention de départ n'était pas de porter préjudice à certains groupes minoritaires, mais que le résultat en est ainsi. Par ailleurs, les inégalités vécues par les immigrants dans le marché du travail sont la

⁴³ L'OCDE a repris la définition d'Altonji et Blank (1999 : 3168).

⁴⁴ L'auteur réfère à la *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., C. c-12.

résultante d'un processus complexe où plusieurs facteurs interagissent dont les préjugés et les stéréotypes, les défaillances dans la reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Par conséquent, cette théorie institutionnelle vient expliquer les désavantages vécus par les immigrants dans le marché du travail par un processus d'interactions systémiques entre les comportements des différents acteurs de la société dont les entreprises, les institutions et les individus eux-mêmes font partie.

Selon cette théorie, au niveau de l'entreprise, l'interaction entre les préjugés, les stéréotypes et les valeurs sociales fait en sorte que les employeurs ont tendance à protéger davantage les emplois des travailleurs du groupe majoritaire (hommes natifs dont la peau est blanche). À l'inverse, les employeurs ont tendance à exclure plus rapidement les travailleurs immigrants, car, dans un contexte de pénurie d'emploi, leur précarisation est évaluée (à partir des valeurs sociales des employeurs) moins dommageable que celle des natifs pour la société.

Le contexte institutionnel explique aussi une part de la discrimination subie par les immigrants dans le marché du travail. En effet, cette théorie met de l'avant que les institutions telles que la famille, le système d'éducation et les politiques gouvernementales modèlent à leur tour les choix professionnels des immigrants. Par exemple, les longs délais parfois provoqués par le processus de reconnaissance des diplômes étrangers peuvent dissuader certains immigrants de faire reconnaître leur diplôme et les inciter à choisir une profession peu qualifiée à leur arrivée au pays.

Par surcroît, cette théorie suggère que les décisions individuelles interviennent aussi dans ce processus dynamique par le biais des anticipations. À partir de leurs expériences de travail passées, des pratiques observées des entreprises, des attitudes de leurs collègues de travail, des lois du travail ou de l'état économique général, les immigrants se mettent à anticiper le fait de subir de la discrimination. Ces anticipations négatives se répercutent sur ces derniers qui tendent à adopter des comportements qui confirment leurs anticipations. Afin d'illustrer ce propos, un immigrant ne postulerait pas pour un emploi dans une entreprise qu'il croit adopter des pratiques discriminatoires même s'il est intéressé par cet emploi. Ainsi, ses anticipations négatives l'ont dissuadé de poser sa candidature.

L'étude récente de Chicha (2009) fournit un support empirique à la théorie de la discrimination systémique pour expliquer la situation de déqualification professionnelle des immigrantes s'établissant au Québec, même si la taille de l'échantillon utilisé est restreinte⁴⁵.

Par contre, l'apport de cette étude est davantage d'ordre explicatif, c'est pourquoi nous rapporterons certains résultats ici. Dans l'ensemble, quatre facteurs explicatifs importants de la déqualification sont ressortis de cette étude : i) les stratégies de l'unité familiale et leurs traditions, ii) la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, iii) l'accès aux formations d'appoint et à la formation continue, et iv) les pratiques des entreprises.

Premièrement, pour ce qui est des stratégies au sein de l'unité familiale, la déqualification des femmes immigrantes peut s'expliquer par la décision d'accorder la priorité à la carrière du mari, une décision souvent basée sur la croyance que le rôle des femmes est de remplir les

obligations familiales et que le rôle de l'homme est de rapporter le gagne-pain principal de la famille. Dans ces circonstances, les décisions et comportements de l'unité familiale sont tributaires en partie de la situation désavantageuse vécue par les femmes immigrantes dans le marché du travail.

Deuxièmement, Chicha (2009) a aussi analysé l'effet du processus de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger sur la probabilité de déqualification professionnelle. Elle a relevé l'incohérence entre le processus de sélection des immigrants qualifiés et la situation future dans le marché du travail. Ses résultats ont même souligné que les agents d'immigration contribuent à créer des attentes élevées chez les immigrantes lors du processus de sélection en leur disant que leur diplôme est dans un domaine prometteur et en valorisant beaucoup leur scolarité. À leur arrivée, l'auteure a dénoté la déception chez les immigrantes lorsqu'elles se sont aperçues de la dévalorisation de leur diplôme dans le marché du travail québécois. Face à ce constat, les immigrantes peuvent demander une évaluation comparative des études (ECE) au MICC afin d'établir à quel niveau d'études canadiennes correspond leur diplôme acquis à l'étranger. Toutefois, le MICC ne se prononce pas sur l'équivalence des contenus, cela relève plutôt des universités et des ordres professionnels. Même une reconnaissance complète du diplôme acquis à l'étranger par l'entremise du MICC ne permet pas d'éviter la déqualification des immigrantes. Pour les immigrantes exerçant une profession réglementée par un ordre professionnel, les coûts en argent et en temps ont parfois pour effet de les dissuader de présenter une demande de permis d'exercice. Celles qui décident de faire une demande malgré les obstacles obtiennent le plus souvent des équivalences partielles, doivent passer des

⁴⁵ Elle est effectivement de 44 cas comme nous l'avons vu à la section 1.2.3.3.

examens supplémentaires, ou faire un stage ou un internat. Donc, ces résultats indiquent que le MICC et les ordres professionnels sont des acteurs qui contribuent à la situation de discrimination systémique vécue par les immigrantes hautement qualifiées. Ces constats sont nuancés par les résultats de l'étude de Girard et Smith (2009) effectuée à partir des données de l'EPA de 2008 qui n'ont pas décelé de différence sur le plan de l'accès aux professions réglementées entre les immigrants et les natifs de façon globale. Toutefois, cette étude a dénoté que les immigrants originaires de l'Asie ont moins accès aux emplois dans les professions réglementées.

Troisièmement, les résultats de Chicha (2009) ont souligné que l'acquisition d'une formation postmigratoire au Québec ne permet pas toujours de se requalifier avec succès. Le type de formation qui s'est avéré le plus efficace est celui des formations d'appoint dans le même domaine que le diplôme acquis à l'étranger, car il permet aux immigrantes d'actualiser leurs compétences antérieures et de les adapter au contexte québécois. Or, l'accès à ce type de formation est souvent très limité et peu de formations d'appoint ont été mises sur pied jusqu'à maintenant. Donc, selon Chicha (2009), le système scolaire québécois actuel est inadapté aux besoins des immigrantes et contribue à leur situation défavorable dans le marché du travail.

Quatrièmement, les décisions et les comportements des employeurs ont contribué au processus dynamique de la déqualification des immigrantes. Les 44 entrevues réalisées dans le cadre de l'étude de Chicha (2009) ont révélé que les immigrantes percevaient que les employeurs n'accordaient aucune importance à leur diplôme acquis à l'étranger, qu'ils rejetaient la valeur de leur expérience étrangère de travail et qu'ils exigeaient une expérience de travail au

Québec. De plus, les immigrantes ont noté le manque de transparence du processus de recrutement et ont soulevé les préjugés concernant le port du voile. Certaines immigrantes croient que leur nom est un désavantage, une croyance qui a parfois même été renforcée par les suggestions de modifier leur nom dans leur curriculum vitae par une agence de placement. À cet égard, Oreopoulos (2009) a montré que, à Toronto, les candidats ayant un nom anglophone ainsi qu'un diplôme et de l'expérience de travail acquis au Canada avaient trois fois plus de chances de recevoir une demande d'entrevue après l'envoi de leur curriculum vitae que les candidats ayant acquis leur capital humain en Chine, en Inde ou au Pakistan. En outre, cet auteur a trouvé que les candidats canadiens ayant un nom anglophone reçoivent 40 % plus souvent une demande d'entrevue que les candidats canadiens ayant un nom chinois, indous ou pakistanais. Oreopoulos (2009) suggère donc que les employeurs discriminent les candidats ayant un nom d'une autre origine ethnique. Par ailleurs, selon l'étude de Chicha (2009), les employeurs dispensent aussi peu de formation en emploi aux immigrantes et leur accordent moins de promotions. Ceci semble être motivé par la croyance que les immigrantes sont prêtes à rester dans des emplois mal rémunérés et peu qualifiés.

Sur la base de ces résultats, l'auteure conclut que les immigrantes sont victimes de discrimination systémique : « *qui résulte des interactions entre différents acteurs individuels (employeurs, collègues, conjoints, etc.) ou institutionnels (agences gouvernementales, ordres professionnels, intermédiaires du marché du travail, universités, etc.) dont les règles, les pratiques et les décisions ont un effet désavantageux sur les immigrantes en fonction, notamment, de leur genre, leur origine étrangère et leur appartenance à des minorités* ».

visibles »⁴⁶. L'étude récente de Houle et Schellenberg (2010) sur la satisfaction des immigrants de leur vie au Canada réalisée à l'aide des données de l'ELIC vient contrebalancer ces faits empiriques. En effet, selon cette étude, les trois quarts des immigrants sont satisfaits ou très satisfaits de leur vie au Canada et 72 % des immigrants de la cohorte 2000-2001 disent n'avoir jamais subi de discrimination ou de traitement injuste quatre ans après leur arrivée au Canada.

Malgré cette nuance, au chapitre précédent, d'autres études empiriques ont montré que certains groupes minoritaires comme les femmes et les membres d'une minorité visible (c'est-à-dire les caractéristiques démographiques qui ne sont pas liées au capital humain) sont désavantagés dans le marché du travail en ce qui a trait au salaire, à la stabilité d'emploi et à la surqualification même s'ils sont nés au Canada et ont, par ricochet, acquis tout leur capital humain localement. En ce sens, les théories institutionnalistes amènent un apport explicatif pour comprendre les désavantages subis par ces groupes dans le marché du travail. Selon ces théories, ce n'est ni leur productivité qui est inférieure, ni la faute de la circulation imparfaite de l'information, mais plutôt la résultante de la rigidité institutionnelle et d'une situation de discrimination systémique.

La théorie de la segmentation du marché du travail suggère que le marché du travail primaire est moins accessible aux immigrants en raison de sa rigidité institutionnelle, ce qui accentue leur taux de chômage. Elle suggère aussi que les variations institutionnelles entre les provinces peuvent expliquer la situation plus désavantageuse des immigrants du Québec et que les

⁴⁶ Chicha (2009 : 121).

variations institutionnelles dans le temps peuvent expliquer la détérioration de la situation des immigrants par rapport aux natifs au fil du temps. Elle offre ainsi un soutien théorique aux déterminants contextuels du salaire des immigrants qui sont ressortis de la littérature au chapitre précédent. La théorie de la discrimination systémique vient soutenir le rôle des caractéristiques démographiques qui ont émergé de la littérature; les désavantages des immigrants, des femmes et des membres d'une minorité visible résulteraient de la discrimination systémique plutôt que d'une différence dans les compétences.

Pour résumer ce chapitre, le cadre théorique présenté est construit à partir de deux grandes approches : le cadre économique du capital humain et l'approche institutionnaliste. Ces deux approches théoriques ont permis d'expliquer l'effet des trois groupes de facteurs déterminants de la situation défavorable des immigrants dans le marché du travail qui sont ressortis des études empiriques. Maintenant que le cadre théorique est élaboré, il reste à établir un lien solide entre les trois problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail (salaire inférieur, précarité d'emploi et surqualification) et le concept de qualité d'emploi qui représente la variable dépendante de notre recherche.

CHAPITRE 3 : LE CONCEPT DE QUALITÉ D'EMPLOI : UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE

Au premier chapitre, la littérature a montré que les immigrants courrent plus de risque que les natifs d'occuper un emploi atypique (précaire) ainsi que d'être surqualifiés. De plus, plusieurs études ont indiqué que les récentes cohortes d'immigrants sont aussi désavantagées sur le plan du salaire par rapport à leurs prédecesseurs et à leurs homologues nés au Canada. Jusqu'à présent, ces trois problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail ont été traités séparément dans la littérature consultée. Toutefois, si l'on considère que la stabilité d'emploi, l'adéquation entre le niveau d'études requis par le poste et celui de l'individu ainsi que la rémunération sont des dimensions de la qualité d'emploi, alors ces trois problèmes sont liés à l'accès réduit des immigrants aux emplois de qualité.

Dans ce troisième chapitre, l'objectif est de présenter le concept de qualité d'emploi. Pour ce faire, la première section soulignera l'importance de s'intéresser à la qualité d'emploi à l'ère de la mondialisation et la seconde section retracera les origines du concept de qualité d'emploi. La troisième et dernière section de ce chapitre est centrale, car elle dévoilera les différentes dimensions de la qualité d'emploi privilégiées pour mesurer ce concept selon quelques études clés. Ces dimensions serviront donc d'assise à l'opérationnalisation de notre variable d'intérêt.

3.1. L'importance de la qualité d'emploi à l'ère de la mondialisation

La mondialisation crée de nouvelles opportunités de croissance et d'emploi, mais entraîne aussi des défis et des problèmes tels que des déplacements et des pertes d'emploi ainsi que des tensions et du stress dans les milieux de travail qui sont exposés à la hausse de la compétition internationale (Auer, 2005). Pourtant, même dans les pays où la mondialisation a un effet positif, celle-ci est reconnue pour créer des gagnants et des perdants : pendant que certains emplois sont créés, d'autres sont perdus (Ibid). Les pertes et les créations d'emploi ne surviennent pas dans les mêmes secteurs, entreprises et régions d'un pays. Parfois même, les emplois sont perdus dans un pays et recréés dans un autre. La destruction et la création des emplois varient aussi souvent en termes de rémunération, compétences, âge, sexe, etc. Cette hétérogénéité structurelle entre les emplois créés et perdus est une des raisons qui expliquent pourquoi, même en présence d'un appariement quantitatif hypothétique entre l'offre et la demande de travail, les rectifications qualitatives sont le résultat pour plusieurs. Plus le niveau d'inadéquation entre l'offre et la demande de travail est grand et plus le délai requis pour qu'elles s'ajustent est long, plus les conséquences sont lourdes pour les individus touchés par les pertes d'emploi. La mondialisation a aussi pour conséquences d'augmenter la flexibilité des marchés du travail. Étant donné que les ajustements aux chocs deviennent plus courants (par exemple à cause de la libéralisation des échanges), la force de travail doit s'adapter plus rapidement. En effet, la relation d'emploi de longue durée est vue comme une partie du modèle fordiste qui a été remplacée par une économie de services beaucoup plus hétérogène et volatile (Ibid).

En Amérique du Nord, certains employeurs ont réagi à l'incertitude et à la mondialisation en implantant de nouvelles formes de gestion et d'organisation du travail (Lowe, 2000). De plus, le progrès technologique a aussi contribué à la transformation des modèles de travail (Godin, 2005). D'une part, la propagation des nouvelles technologies et la mise en place d'une économie du savoir ont fait émerger deux pôles d'emploi : l'un d'eux est constitué d'un petit nombre d'emplois qualifiés, stables et bien rémunérés; l'autre est composé d'un grand nombre d'emplois atypiques moins stables et moins rémunérés (Harvey, 2003 : 43). D'autre part, la compétition entre les entreprises et l'attrait de la main-d'œuvre à bon marché des pays en développement ont fait naître, dans les pays industrialisés, la menace de délocalisation des entreprises (Ibid).

Par surcroît, le vieillissement de la population active et les départs massifs à la retraite des baby-boomers laissent de plus en plus la place aux jeunes travailleurs dont le niveau de scolarité ne cesse de s'accroître (Lowe, 2007). Ces derniers s'attendent à dénicher un emploi décent, intéressant et bien rémunéré; le type d'emploi que l'économie de services a de la difficulté à générer en nombre suffisant (Lowe, 2000). Comparativement aux décennies précédentes, les revenus familiaux sont plus polarisés, ce qui se traduit par un amincissement de la classe moyenne se déplaçant vers le bas de l'échelle et quelques élites au sommet (Ibid). La prolifération des emplois instables à temps partiel et peu payés contribue aussi à cette polarisation des revenus. Assurément, les industries du savoir ont créé des emplois de qualité, mais ces emplois ne sont pas abondants (Ibid). Plus important encore, le marché du travail devient de plus en plus polarisé entre les emplois bien et peu rémunérés au moment où

l'accroissement de la quantité de main-d'œuvre contingente à temps partiel, contractuelle, temporaire et autonome suggère une détérioration future de la qualité globale du travail (*Ibid*).

Or, vu les transformations subies par le marché du travail à l'ère de la mondialisation, il devient tout à fait pertinent et d'actualité de s'intéresser au concept de qualité d'emploi au Canada. D'emblée, cette question a déjà été touchée par certaines études (voir par exemple Lowe (2007) pour le contexte canadien et Cloutier (2008) pour le contexte québécois). Toutefois, la recherche que nous proposons se penche sur une problématique plus précise, soit celle de la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs. Ainsi, dans le contexte actuel qui risque d'exercer des pressions à la baisse sur la qualité d'emploi de tous les Canadiens, notre intérêt se concentrera davantage sur les différences entre les immigrants et les natifs à ce niveau.

3.2. Les origines théoriques du concept de qualité d'emploi

Comme nous l'avons spécifié précédemment, le concept de qualité d'emploi attire de plus en plus l'attention des chercheurs en partie en raison du constat selon lequel la vague de mondialisation fait pression sur les bornes de l'emploi traditionnel. De façon générale, dans les deux dernières décennies, l'objectif premier des chefs politiques a été de créer des emplois et de réduire le chômage (Green, 2007; Howell et Diallo, 2008). Le taux de chômage, le taux d'emploi et le nombre d'emplois créés sont des indicateurs quantitatifs du marché du travail qui ne suffisent plus pour décrire la situation économique d'un pays (Howell et Diallo, 2008).

Ces auteurs suggèrent que la création de plusieurs emplois à bas salaire ou avec de mauvaises

conditions de travail ne doit pas automatiquement être interprétée de façon positive. C'est pourquoi ils proposent de tenir compte de la qualité des emplois créés lorsqu'on étudie l'état du marché du travail.

C'est justement ce que la stratégie pour l'emploi de l'Union européenne met de l'avant en promouvant la création d'un plus grand nombre d'emplois de meilleure qualité (Brown *et al.* 2007; Commission des communautés européennes, 2001). Bien que ce concept soit au centre des débats publics actuels en Europe, la qualité d'emploi est loin d'être un concept nouveau. Par le passé, plusieurs théoriciens s'y sont intéressés et on peut retracer les origines du concept de qualité d'emploi dans deux grandes approches théoriques, soit l'approche économique traditionnelle et l'approche sociologique. Les deux sous-sections suivantes aborderont la qualité d'emploi telle qu'elle est conceptualisée dans chacune de ces approches. Cette portion de notre ouvrage sera fortement inspirée du livre de Green (2007) intitulé : « *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* », car il y décrit très clairement les distinctions existantes entre ces approches.

3.2.1. La qualité d'emploi selon l'approche économique traditionnelle

L'approche économique traditionnelle explique la qualité d'emploi à l'aide de la théorie des « différences compensatoires ». Adam Smith, qui est le père fondateur de cette ligne de pensée, conçoit le travail comme un échange d'obligations (heures, efforts, tâches, etc.) en contrepartie d'un salaire et des autres avantages qui en découlent. Selon Green (2007), les théories économiques traditionnelles sont volontairement silencieuses au sujet de l'importance relative des différentes obligations ou des avantages pour le bien-être d'un travailleur. La

qualité de vie au travail est représentée par une fonction d'utilité qui dépend de la valeur accordée à certaines caractéristiques de l'emploi par un individu selon ses préférences individuelles.

Le marché, quant à lui, se charge de quantifier les échanges. Dans un marché compétitif, les différents emplois offrent un ensemble d'obligations et d'avantages qui s'égalisent avec l'utilité marginale des travailleurs. Dans une situation où la compétition est restreinte, certains emplois confèrent plus d'utilité que d'autres et les emplois de meilleure qualité sont réservés à certains travailleurs. De façon générale, les différences de salaire entre les travailleurs également productifs sont considérées comme compensatoires, c'est-à-dire que les salaires plus élevés sont des incitatifs pour attirer les travailleurs vers les emplois de moins bonne qualité (ou avec de moins bonnes conditions de travail). Selon cette perspective, les préférences des travailleurs par rapport aux avantages et aux obligations d'un emploi sont hétérogènes et les employeurs ont aussi une capacité différente à offrir des salaires élevés ou à modifier les conditions de travail liées aux emplois. Dans ces circonstances, un processus d'appariement s'effectue dans lequel les travailleurs qui ont le moins d'aversion pour les mauvaises conditions de travail se dirigent vers les employeurs qui offrent des emplois très bien rémunérés puisqu'il serait plus coûteux pour ces derniers d'améliorer les conditions de travail. Ainsi, la fonction hédonique des salaires se construit à partir de la corrélation entre les salaires et les conditions de travail.

À partir de sa vision critique, Green (2007) prétend que l'approche des économistes ne permet pas de distinguer les notions de désir et de besoin. Même malgré la centration sur l'individu,

les préférences individuelles ne peuvent pas être utilisées pour comparer le bien-être des individus. Cette critique a d'ailleurs mené au rejet de la théorie utilitariste et a fait émerger le principal critère qui permet désormais ce jugement, soit le principe de Pareto. Ce principe stipule que les gains en bien-être surviennent si et seulement si, les conditions d'une ou de plusieurs personnes s'améliorent sans que ce soit au détriment des autres individus. La méfiance à propos du jugement individuel a aussi eu d'autres conséquences importantes sur le plan méthodologique. Elle justifie pourquoi les économistes collectent rarement des données directement, car ils estiment que l'auto-évaluation des individus de leur propre situation est affectée par les normes qui sont déterminées par des facteurs sociaux et historiques non observables (Green, 2007). De plus, les répondants au sondage seraient exposés à plusieurs biais. C'est pourquoi l'économie est enracinée dans une tradition empiriste qui favorise les inférences à partir des comportements observables des individus. Ce qui importe pour eux, c'est ce que l'individu fait et non ce qu'il dit⁴⁷.

Cet ancrage sur les comportements individuels justifie pour les économistes l'utilisation du salaire comme premier indicateur de la qualité d'emploi (Green, 2007). Selon cette même source, trois justifications appuient ce choix. D'abord, le salaire est tout de même l'élément le plus significatif pour lequel les travailleurs et leur syndicat entrent en négociation ou en conflit de travail avec les employeurs. Par la suite, le salaire représente aussi la part monnayable de la récompense du travailleur qui lui permet de consommer un ensemble de biens et services sans devoir emprunter. Enfin, la troisième justification est que le salaire constitue le principal coût

⁴⁷ Freeman (1978) a noté que les économistes, à la différence des sociologues et des psychologues du travail, s'intéressaient peu aux variables subjectives (c.-à-d., qui mesurent ce que les individus disent plutôt que ce qu'ils

pour les employeurs. Ainsi, pour ces motifs, le salaire est la principale mesure de la qualité d'emploi des travailleurs selon l'approche économique traditionnelle et les autres éléments de la qualité d'emploi y jouent un rôle mineur⁴⁸.

3.2.2. La qualité d'emploi selon la tradition sociologique

L'école d'économie traditionnelle avec son équation d'utilité et de bien-être a été largement critiquée par les économistes plus radicaux. À travers les théories sociologiques, des approches plus explicites de la qualité de vie au travail ont émergé. Selon Green (2007), ces approches sont reliées par leur présomption théorique fondamentale des besoins humains et de la valeur qui leur est accordée. Ce fondement théorique s'oppose à la notion de rationalité des individus ou « *homo economicus* » au cœur de l'économie traditionnelle. L'approche sociologique est centrée sur : 1) les besoins objectifs contrairement aux préférences individuelles et 2) le développement social de l'individu à travers les activités créatives libres pour étudier le bien-être (Brown *et al.*, 2007). Donc, cette approche conçoit un dualisme cartésien du corps et de l'esprit et préconise la vision selon laquelle la nature humaine, les activités humaines et les besoins humains sont intimement interconnectés et en continual développement (*Ibid*). Par conséquent, le bien-être humain n'est pas une entité fixe, mais plutôt multidimensionnelle, se développant selon l'environnement social et culturel (*Ibid*). Dans ces conditions, la mesure de la qualité d'emploi doit englober plusieurs dimensions comme le contenu créatif de l'emploi, les perspectives salariales, l'intérêt pour l'emploi, les

font) telles que la satisfaction à l'égard de l'emploi. Ceci s'explique en partie par la méfiance envers la vraie signification des mesures de l'utilité individuelle.

⁴⁸ Cela peut aussi signifier que les économistes supposent que le salaire reflète les autres éléments de la qualité d'emploi.

relations avec les collègues, la position hiérarchique, la latitude décisionnelle, l'utilisation des compétences et les efforts consentis (*Ibid*).

La tradition sociologique provient en partie du marxisme qui propose que la distinction fondamentale entre les humains et les animaux soit la planification consciente de leurs activités productives. S'appuyant sur cette prémissse, la tradition sociologique a mis le concept de compétence au centre de la qualité de vie au travail. Pour les tenants de cette approche, le taylorisme et la division scientifique du travail sont vus comme contribuant à la déshumanisation du travail. À l'opposé, les périodes posttayloriste et postfordiste qui donnaient plus d'autonomie aux travailleurs par le biais d'une plus grande participation dans la prise de décision et un plus grand contrôle sur leurs tâches quotidiennes sont considérées plus positivement. Cette approche rallie des penseurs non marxistes qui sont plus positifs quant à la place de la qualité d'emploi dans une économie capitaliste, mais qui mettent aussi l'accent sur l'initiative, le pouvoir, le développement des compétences et la participation au travail.

De son côté, la psychologie organisationnelle a cumulé de nombreux appuis empiriques de la corrélation entre la satisfaction en emploi et le bien-être affectif (Green, 2007). La littérature ne cesse de reconfirmer l'importance pour les travailleurs d'avoir de la latitude décisionnelle et une grande confiance de la part de leur employeur. De plus, l'approche psychologique indique que le milieu de travail est un lieu social, ce qui explique la prise en compte des relations interpersonnelles entre les travailleurs dans l'évaluation de la qualité de vie au travail.

Ainsi, dans la tradition sociologique, la compétence, le pouvoir, l'autonomie décisionnelle, la participation à la prise de décision, la relation avec l'employeur et les relations interpersonnelles avec les collègues sont des facettes de la qualité d'emploi des individus.

Selon Green (2007), l'étude exclusive du salaire par les économistes traditionnelles et la prise en compte de plusieurs facteurs (sauf le salaire) par les sociologues créent un obstacle potentiel à la pleine compréhension de la qualité d'emploi. Conséquemment, dans son livre, il a choisi d'utiliser une approche interdisciplinaire de la qualité d'emploi qui s'appuie sur le concept de « *capabilities* » popularisé par Amartya Kumar Sen qui a reçu le prix Nobel d'économie en 1998 pour ses travaux sur l'économie du bien-être⁴⁹. Cette notion de « *capabilities* » réfère à la capacité de la personne à utiliser une série de modes de fonctionnement qui montrent qu'elle est libre de mener le type de vie qu'elle souhaite. Selon la conception du bien-être de Sen, *faire une activité x* a une valeur inférieure à *choisir et faire une activité x*. La liberté de choisir son emploi ou ses tâches accentue ainsi le bien-être au travail.

Or, selon l'approche de Sen, la qualité d'emploi dépend donc d'une série de modes de fonctionnement et de la valeur accordée à chacun de ces modes de fonctionnement. En ce sens, le cadre théorique de Sen est similaire à celui de la tradition sociologique avec son accent sur l'autonomie, la compétence et les relations sociales, mais il inclut aussi les rétributions matérielles présentes et futures de l'emploi (Green, 2007). Sen rejette la loi universelle du marché pour établir la valeur d'un emploi et suggère plutôt de choisir un

ensemble d'items valorisés selon les circonstances. À son avis, les items ou les dimensions à considérer pour évaluer la qualité d'emploi dépendent des préoccupations et des valeurs sous-jacentes. Pour lui, il n'y a pas d'autres issues possibles que de faire un choix (*Ibid*). À ce sujet, dans ce qui suit, les choix réalisés dans quelques études récentes à propos des dimensions à privilégier pour mesurer la qualité d'emploi seront énoncés.

3.3. La qualité d'emploi : un concept multidimensionnel

Lorsqu'on étudie la qualité d'emploi, il est important de reconnaître que ce concept dépend d'un plus large éventail de résultats en emploi que l'accent sur le salaire (Bazen *et al.*, 2005; Champlin, 1995). Particulièrement dans un contexte de mondialisation où la compétition et l'incertitude règnent, un travailleur qui gagne un salaire moyen peut tout de même avoir des horaires de travail à temps partiel et/ou occasionnel et n'avoir aucune sécurité d'emploi (Champlin, 1995). D'ailleurs, selon la Commission européenne (CE) (2001), la qualité d'emploi est un concept multidimensionnel et relatif et il n'existe pas de définition normalisée de ce concept dans le monde universitaire ou parmi les experts. En effet, la littérature récente indique que le concept de qualité d'emploi est composé de plusieurs dimensions, mais les études consultées ne font pas consensus au sujet d'un outil de mesure de ce concept. Dans les lignes qui suivent, l'accent sera mis sur les différentes dimensions du concept de qualité d'emploi. Dans une première sous-section, un schéma conceptuel de la qualité dans le cadre du travail sera présenté et servira à classifier les dimensions prises en considération dans les études consultées. Dans les sous-sections qui suivront, nous accordons une attention

⁴⁹ Consulter l'ouvrage complet de Sen (1987) sur son concept de « capabilities ».

particulière aux dimensions de la qualité d'emploi qui semblent poser problème aux immigrants selon la littérature exposée dans les chapitres précédents.

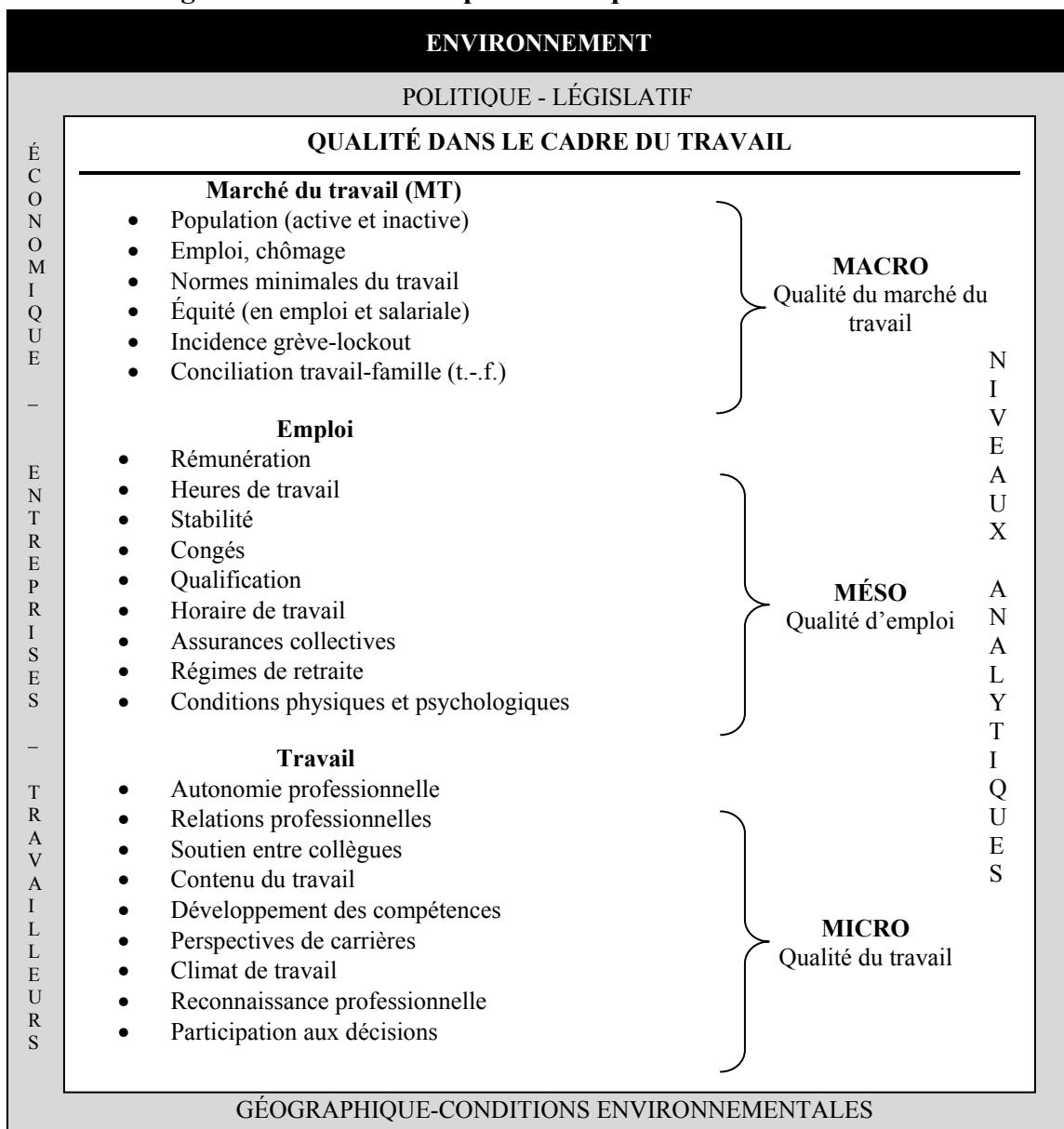
3.3.1. Le schéma conceptuel de la qualité dans le cadre du travail

Selon Cloutier (2008), les notions de qualité d'emploi et de qualité du travail sont souvent utilisées à tort comme des synonymes. À son avis, la qualité d'emploi réfère aux caractéristiques de l'emploi et aux conditions extrinsèques dans lesquels l'emploi est effectué, tandis que la qualité du travail désigne davantage la nature du travail et son aspect intrinsèque. Il précise toutefois que ces deux concepts ne sont pas univoques et que plusieurs études intègrent autant les aspects extrinsèques que les aspects intrinsèques de l'emploi pour mesurer la qualité d'emploi. Pour éclaircir les différences entre ces notions, l'auteur a construit un schéma conceptuel qui est exposé à la figure 4.

Selon ce schéma conceptuel, la qualité dans le cadre du travail est divisée en trois niveaux d'analyse : i) le niveau macro, ii) le niveau méso et iii) le niveau micro. Au niveau macro, on s'intéresse à la qualité du marché du travail d'un pays ou d'une région. Au niveau méso, l'accent est mis précisément sur la qualité d'emploi. Au niveau micro, l'attention est dirigée sur un aspect plus intrinsèque, ce que l'auteur nomme la qualité du travail. Ce schéma conceptuel deviendra notre référence pour classifier les différentes dimensions de la qualité dans le cadre du travail puisqu'il précise les dimensions associées aux trois niveaux analytiques. Premièrement, pour mesurer la qualité du marché du travail, les dimensions pertinentes sont les taux d'activité, d'emploi et de chômage, les normes minimales du travail, l'équité salariale et en emploi, les grèves et lockout et la conciliation travail-famille. Certains

parallèles peuvent être établis entre ce niveau d'analyse et les travaux sur le travail décent de l'Organisation internationale du travail (OIT) (Cloutier, 2008). Par exemple, les dimensions du travail décent identifiées dans les travaux d'Anker *et al.* (2003) se situent davantage au niveau analytique macro du schéma conceptuel de référence.

Figure 4 : Schéma conceptuel de la qualité dans le cadre du travail



Source : Cloutier (2008)

Deuxièmement, la qualité d'emploi, qui représente le niveau d'analyse méso du schéma conceptuel, est composée de neuf principales dimensions : la rémunération, les heures de travail, la stabilité d'emploi, les congés, la qualification, les horaires de travail, les assurances collectives, les régimes complémentaires de retraite et les conditions physiques et psychologiques de l'emploi. Ces dimensions portent davantage sur les conditions extrinsèques de l'emploi.

Troisièmement, la qualité du travail se décompose aussi en plusieurs dimensions telles que l'autonomie professionnelle, les relations professionnelles, le soutien entre collègues, le contenu du travail, le développement des compétences, les perspectives de carrière, le climat de travail, la reconnaissance professionnelle et la participation à la prise de décisions. Toutes ces dernières dimensions sont reliées à la nature intrinsèque du travail.

Dans le tableau 29, les dimensions des trois niveaux d'analyse du schéma conceptuel de référence ont été reprises. À l'aide du schéma conceptuel (figure 4), nous avons analysé quinze études clés sur le concept de qualité d'emploi et nous avons rapporté les dimensions prises en compte dans chacune de ces études. D'une part, ce tableau illustre bien que les frontières entre les niveaux d'analyse de la qualité dans le cadre du travail sont mal établies dans la littérature puisque plusieurs des auteurs qui ont examiné la qualité d'emploi (niveau méso) y ont inclus des dimensions de la qualité du marché du travail (niveau macro) ou de la qualité du travail (niveau micro). D'autre part, ce tableau indique aussi qu'il n'existe pas de consensus dans la littérature sur les dimensions du concept de la qualité d'emploi.

Tableau 29 : Synthèse des dimensions de la qualité d'emploi selon quinze études clés

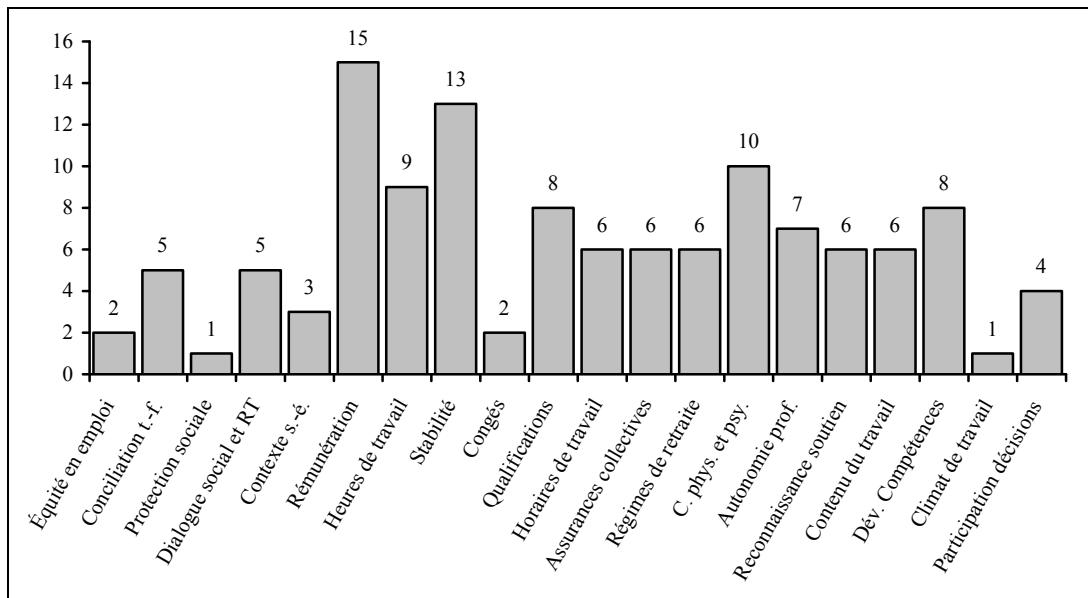
DIMENSIONS (↔)	ÉTUDES (↔)													
	Anker <i>et al.</i> (2003)	Cloutier (2008)	Clark (2005)	CE (2001)	Fortier et Savard (2006)	Fortier et Savard (2006a)	Green (2007)	Handel (2005)	Hughes <i>et al.</i> (2003)	Kallenberg <i>et al.</i> (2000)	Lowe (2007)	McGovern <i>et al.</i> (2004)	Rose (2005)	Tabi et Langlois (2003)
Marché du travail	NIVEAU MACRO (QUALITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL)													
Accès au travail	X			X					X		X			
Équité en emploi	X			X										
Conciliation t.-f.	X			X	X				X		X			X
Protection sociale	X													
Dialogue social et RT	X			X					X		X			X
Contexte socioéconomique	X								X		X			
Emploi	NIVEAU MÉSO (QUALITÉ D'EMPLOI)													
Rémunération	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Heures de travail	X	X	X		X	X					X		X	X
Stabilité d'emploi	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X
Congés		X									X			
Qualification		X		X	X	X	X		X		X		X	
Horaire de travail	X	X		X	X				X		X			
Assurances collectives		X		X						X	X	X	X	
Régimes de retraite		X		X						X	X	X	X	
C. physiques / psychologiques	X	X	X	X	X		X	X			X		X	X
Travail	NIVEAU MICRO (QUALITÉ DU TRAVAIL)													
Autonomie prof.			X				X	X	X		X		X	
Soutien, reconnaissance			X		X			X	X		X		X	
Contenu du travail			X	X				X	X		X		X	
Dév. des carrières/compétences			X	X				X	X		X	X	X	X
Climat de travail											X			
Participation aux décisions				X			X				X			X

À partir du tableau 29, on voit bien que la seule dimension qui fait l'unanimité est la rémunération puisqu'elle a été considérée dans toutes les études consultées. Par contre, on constate que, malgré les frontières floues entre les trois niveaux d'analyse, les dimensions les

plus souvent utilisées pour mesurer la qualité d'emploi se retrouvent effectivement dans le niveau analytique méso du cadre conceptuel de référence.

En effet, à la figure 5, nous avons comptabilisé le nombre d'études ayant utilisé chaque dimension de la qualité dans le cadre du travail sur les quinze considérées précédemment.

Figure 5 : Nombre d'études (sur les quinze consultées[†]) selon chaque dimension de la qualité dans le cadre du travail



[†] : Voir tableau 29.

Par ordre d'importance, la rémunération (15 études), la stabilité d'emploi (13 études), les conditions physiques et psychologiques (10 études), les heures travaillées (9 études), l'utilisation des qualifications (8 études) et le développement des compétences et de carrière (8 études) sont les dimensions qui ont été prises en compte dans plus de la moitié des études sollicitées. La dernière dimension, soit le développement des compétences et de carrière, est la seule à ne pas figurer dans le niveau analytique méso qui touche précisément la qualité d'emploi. Elle réfère plutôt au concept de qualité du travail selon le schéma conceptuel de

référence. Dans la sous-section qui suit, nous définirons chacune de ces six dimensions à partir de la littérature consultée.

3.3.2. Les définitions des dimensions les plus évaluées de la qualité d'emploi

À la sous-section précédente, nous avons vu que la rémunération, la stabilité d'emploi, le nombre d'heures travaillées, les conditions physiques et psychologiques du travail, l'utilisation des qualifications dans l'emploi et les opportunités de développement des compétences et de carrière sont les six dimensions utilisées pour évaluer la qualité d'emploi dans plus de la moitié des études répertoriées. Pour ce motif, dans ce qui suit, nous rapporterons les définitions de chacune de ces dimensions selon quelques études qui les ont analysées.

a) *La rémunération*

La rémunération constitue la seule dimension de la qualité d'emploi qui a été utilisée de façon unanime. Cela étant dit, il reste à définir cette dimension et à identifier les indicateurs pris en compte par les auteurs pour la mesurer. Cloutier (2008) indique que la rémunération constitue une des dimensions les plus importantes de la qualité d'emploi. Il précise qu'une rémunération est associée à chaque emploi, mais que celle-ci peut être sur une base horaire, hebdomadaire ou annuelle. Il suggère d'utiliser la rémunération horaire comme indicateur, car le nombre d'heures travaillées est un aspect qui influe sur la rémunération totale. Dans son étude empirique, il a réparti les travailleurs en cinq classes selon leur rémunération horaire : i) ceux qui gagnent moins de 10,00 \$ par heure, ii) ceux qui gagnent entre 10,00 \$ et 14,99 \$ par heure, iii) ceux qui gagnent entre 15,00 \$ et 19,99 \$ par heure, iv) ceux qui gagnent entre 20,00 \$ et 24,99 \$ par heure et v) ceux qui gagnent plus de 25,00 \$ par heure.

Par ailleurs, Lowe (2007), un autre auteur canadien qui a beaucoup contribué au développement des connaissances sur la qualité d'emploi, a plutôt décidé de se concentrer sur le salaire annuel comme indicateur de la rémunération. Notamment, il s'est fié sur le salaire annuel médian, le salaire annuel moyen des travailleurs à temps plein à longueur d'année, le pourcentage de travailleurs gagnant plus de 60 000 \$ par année et le pourcentage de travailleurs gagnant moins de 20 000 \$ par année pour évaluer la rémunération. Anker *et al.* (2003) ont opté pour le taux de faible revenu et la rémunération moyenne par profession pour mesurer cette dimension, tandis que Rose (2005) a plutôt mesuré la satisfaction des travailleurs par rapport à leur rémunération.

Dans une étude qui n'a pas été incluse dans le tableau synthèse 29 (puisque le salaire était la seule dimension de la qualité d'emploi prise en considération par les auteurs), Bean *et al.* (2004) ont cependant mesuré la rémunération d'une façon intéressante. En fait, dans un premier temps, ils ont fait une distribution des emplois aux États-Unis par ordre croissant de salaire annuel moyen et, dans un deuxième temps, ils ont divisé cette distribution en cinq catégories qui représente chacune 20 % de la distribution. Selon cette étude, les individus qui gagnaient un salaire annuel inclus dans la première catégorie, c'est-à-dire celle constituant la tranche de 20 % des emplois à plus faible revenu, étaient considérés comme ayant une faible qualité d'emploi.

Dans le même ordre d'idées, McGovern *et al.* (2004) ont indiqué que de définir ce qui représente une faible rémunération est toujours un exercice arbitraire, car il n'y a pas de consensus sur le référent approprié. Dans ces circonstances, ils ont repris une méthode

fréquemment utilisée par les économistes qui s'appuie sur une mesure dérivée de la distribution des revenus d'emploi. En fait, comme les auteurs précédents, ils ont divisé la distribution des revenus d'emploi en quartiles représentant chacun 25 % de la population. Les travailleurs à temps plein qui se retrouvent dans le premier quartile sont considérés comme ayant une faible rémunération. Dans une autre étude récente, Leschke *et al.* (2008) ont suggéré d'utiliser le critère du revenu annuel des employés dont le ménage vit sous le seuil de la pauvreté, c'est-à-dire que le revenu annuel du ménage est inférieur de 60 % au revenu d'emploi médian des travailleurs du pays. Ainsi, ce qui ressort de la littérature, c'est qu'il est possible d'évaluer la rémunération à partir de différentes méthodes et qu'aucune d'entre elles ne fait l'unanimité.

b) *La stabilité d'emploi*

Pour Cloutier (2008), la stabilité d'emploi est une autre dimension essentielle de la qualité d'emploi. Selon lui, elle réfère au caractère durable ou non des emplois. Ainsi, il indique que le fait que l'emploi occupé est à durée déterminée (temporaire) ou à durée indéterminée (permanent), c'est-à-dire qu'il n'y a pas de fin prévue, est un bon indicateur du statut précaire de l'emploi. Il inclut aussi dans sa définition de la stabilité d'emploi la notion de sécurité d'emploi et la protection contre certains risques de perdre son emploi. Tabi et Langlois (2003) ont aussi signalé que la permanence était un indicateur important de la qualité d'emploi. Ils ont noté que les emplois permanents, en plus d'être stables, sont mieux rémunérés que les emplois temporaires.

De leur côté, Clark (2005), Handel (2005) et Hugues *et al.* (2003) ont considéré la stabilité d'emploi en se basant tout simplement sur une question posée aux individus de leur échantillon sur leur sécurité d'emploi. On peut donc penser que les notions de stabilité et de sécurité d'emploi s'intègrent toutes deux à la qualité d'emploi. Fortier et Savard (2006) ont également examiné la permanence de l'emploi comme gage de stabilité. Ils ont défini la permanence d'emploi comme suit : « *un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. La date de cessation n'est pas déterminée à l'avance* »⁵⁰. Inversement, à leur avis, un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée à l'avance. Pour eux, les emplois temporaires (ou contractuels) sont donc de moins bonne qualité que les emplois permanents.

Lowe (2007) a plutôt utilisé la dimension de travail précaire dans laquelle il a inclus la stabilité d'emploi, la sécurité d'emploi, le travail autonome et le travail à temps partiel. Pour mesurer la sécurité d'emploi, il a opposé les emplois temporaires aux emplois permanents. Pour mesurer la stabilité d'emploi, il s'est fié à la durée de l'emploi. Cependant, dans sa dimension nommée travail précaire, il a ajouté deux autres statuts de précarité, le fait d'être travailleur autonome et le fait de travailler à temps partiel. Or, pour cet auteur, la stabilité d'emploi est un indicateur d'une dimension plus large de la qualité d'emploi, soit les statuts de précarité d'emploi. Kallenberg *et al.* (2000) ont aussi analysé la stabilité d'emploi à travers les statuts de précarité d'emploi. Plus particulièrement, ils se sont penchés sur les formes d'emploi non standard ou atypiques. Les différentes formes d'emploi atypiques qu'ils ont examinées sont les emplois à temps partiel, les emplois sur appel, les emplois trouvés par

⁵⁰ Fortier et Savard (2006a : 2).

l’entremise d’une agence de placement, les emplois contractuels et le fait d’être en situation d’auto-emploi.

Dans la même veine, Leschke *et al.* (2008) ont construit un index européen pour mesurer la qualité d’emploi dans lequel ils ont considéré deux dimensions qui touchent la stabilité d’emploi, soit les formes d’emploi non standard et la sécurité d’emploi. Dans la première dimension, les deux indicateurs privilégiés sont les statuts d’emploi temporaire et à temps partiel. Dans la deuxième dimension, ils ont demandé aux sujets s’ils pensaient perdre leur emploi dans les six prochains mois. Comme pour la rémunération, il n’existe pas un indicateur qui soit systématiquement utilisé pour mesurer la stabilité d’emploi. De plus, cette notion est souvent associée à celle de la précarité d’emploi. En effet, certains auteurs ont englobé la notion de stabilité d’emploi dans un cadre plus large qui porte sur les formes d’emploi atypiques.

c) *Le nombre d’heures travaillées*

Même si Lowe (2007) a inclus le travail à temps partiel dans sa dimension de travail précaire, il a aussi repris les heures et les horaires de travail comme une dimension distincte. Parmi les indicateurs considérés, il s’est centré sur le nombre moyen d’heures travaillées par semaine, les longues semaines de travail qui sont définies par une semaine de 41 à 49 heures, les très longues semaines de travail qui sont définies par les semaines de travail de 50 heures et plus et il s’est aussi penché sur le fait d’avoir accès à des heures supplémentaires payées ou non. Les autres indicateurs qu’il a examinés dans cette dimension se réfèrent aux horaires de travail, alors nous ne les rapporterons pas ici.

Pour sa part, Cloutier (2008) a mesuré la dimension des heures de travail à l'aide de trois indicateurs : i) les heures habituelles de travail, ii) les heures supplémentaires (payées ou non) et iii) le fait d'occuper un emploi à temps partiel (moins de 30 heures par semaine⁵¹) de façon volontaire ou non. Il a divisé les heures habituelles travaillées en quatre niveaux : i) le travail à temps partiel involontaire (durée courte involontaire), ii) le travail à temps plein de longue durée (41 heures ou plus), iii) le travail à temps partiel volontaire (durée courte volontaire) et iv) le travail à temps plein de durée normale (30 à 40 heures par semaine). Dans une étude comparative entre sept pays de l'OCDE⁵², Clark (2005) a utilisé deux indicateurs pour mesurer les heures travaillées. Le premier indicateur se rapporte au nombre d'heures travaillées par semaine. Le deuxième indicateur consiste à demander aux travailleurs s'ils souhaitaient obtenir plus ou moins d'heures que ce qu'ils avaient à ce moment. Donc, selon ces études, le nombre d'heures travaillées constitue une dimension importante de la qualité d'emploi, mais il ajoute un volet sur la préférence des individus pour le nombre d'heures travaillées; certains préfèrent travailler à temps plein, alors que d'autres préfèrent travailler à temps partiel.

d) Les conditions physiques et psychologiques de l'emploi

Cloutier (2008) a intégré la dimension des conditions physiques et psychologiques de l'emploi comme une dimension de la qualité d'emploi. Il a précisé que cette dimension est en lien direct avec la santé physique et psychologique des travailleurs. Il a divisé les conditions physiques en trois groupes d'indicateurs : i) les pénibilités physiques liées aux conditions

⁵¹ Tabi et Langlois (2003) ont aussi utilisé le critère de moins de 30 heures par semaine pour définir les emplois à temps partiel.

⁵² Allemagne de l'Ouest, Grande-Bretagne, États-Unis, Italie, Norvège, Pays-Bas et Hongrie.

ergonomiques de travail, ii) les nuisances thermiques et sonores et iii) les risques en lien avec les expositions à des substances dangereuses. Pour ce qui est des conditions psychologiques du travail, elles réfèrent à la pression ou au stress au travail ainsi qu'à l'intensité du travail en termes de cadence, délais et charge. De façon très similaire, Leschke *et al.* (2008) ont inclus l'intensité au travail qui est mesurée par trois indicateurs : i) le fait de devoir travailler à une grande vitesse, ii) le fait d'avoir des délais rapprochés et iii) le fait de ne pas avoir assez de temps pour accomplir toutes les tâches. Ces derniers ont aussi considéré plusieurs aspects reliés aux conditions physiques de l'emploi tels que l'exposition au bruit, à des températures élevées et à des substances toxiques.

Lowe (2007) s'est également intéressé à la santé des travailleurs par l'entremise de sa dimension sur la santé et la sécurité au travail. Dans cette dimension, il a évalué le taux d'absentéisme pour cause de maladies. Il avance que l'absentéisme est un bon indicateur du bien-être des travailleurs et de leur productivité. En plus d'utiliser le taux d'absentéisme, il s'est aussi penché sur le temps perdu pour des blessures et sur la mortalité dans les milieux de travail. Mise à part le premier indicateur où les raisons de l'absence peuvent être d'ordre psychologique, les indicateurs pris en compte par Lowe (2007) réfèrent davantage aux conditions physiques de l'emploi. La CE (2001) a aussi utilisé le vocable de santé et sécurité au travail. Cet organisme a suggéré de se centrer sur le nombre d'accidents de travail (graves et fatals) ainsi que leur coût, le taux de maladies professionnelles et le degré de stress au travail pour mesurer cette dimension de la qualité d'emploi. Par conséquent, encore une fois, les indicateurs de la dimension sur les conditions physiques et psychologiques diffèrent d'une étude à l'autre, mais il existe tout de même certaines similitudes.

e) L'utilisation des qualifications dans l'emploi occupé

Selon Green (2007), l'utilisation des compétences pour un travailleur constitue une fin en-soi. En ce sens, la perception positive du travailleur quant à l'utilisation de ses compétences dans son travail lui permet de se sentir accompli. De plus, l'auteur précise que, dans les grandes enquêtes sociales, une préoccupation a émergé récemment à propos de la tendance grandissante de la mauvaise adéquation entre les compétences des individus et celles requises par le poste qu'ils occupent. Pour ces deux raisons, Green (2007) a considéré que l'utilisation des compétences des travailleurs était une dimension très importante de la qualité d'emploi.

Par ailleurs, Cloutier (2008) indique qu'une des facettes souvent analysées pour apprécier la qualité d'un emploi est le degré de qualification requis pour l'occuper. En effet, selon ce dernier, les emplois hautement qualifiés sont associés à une plus grande qualité d'emploi que les emplois peu qualifiés, car ils contribuent davantage à l'élaboration, la mise en œuvre des orientations ainsi qu'au développement des entreprises. L'auteur souligne le fait que le travailleur puisse mettre à contribution ses compétences dans son emploi est avantageux autant pour le travailleur lui-même sur le plan professionnel que pour l'entreprise sur le plan de l'efficacité organisationnelle (Cloutier, 2008). Pour mesurer cette dimension, il a comparé le niveau d'études du travailleur au niveau d'études requis par sa profession. Le travailleur est adéquatement qualifié si son niveau d'études correspond à celui exigé par sa profession, tandis que le travailleur est surqualifié si le niveau d'études du poste occupé est inférieur à celui du travailleur.

Selon Lowe (2007), l'utilisation des compétences et l'accès à la formation se mesurent à l'aide de différents indicateurs tels que le taux de diplômés universitaires au sein de la population active, la surqualification des diplômés (qu'il définit comme un diplômé universitaire ayant travaillé un mois ou plus dans un emploi qui requiert seulement un diplôme d'études secondaires) et l'accès à la formation en emploi. Même si Lowe (2007) a utilisé l'accès à la formation comme une dimension de la qualité d'emploi (niveau méso), selon le schéma conceptuel de référence, cet indicateur fait plutôt partie de la qualité du travail (niveau micro).

De leur côté, Hugues *et al.* (2003) ont mesuré l'utilisation des compétences en évaluant la perception des travailleurs à se sentir surqualifiés dans leur emploi. Pour ce faire, ils ont créé une échelle de mesure à trois niveaux selon l'intensité du sentiment de surqualification : i) intensité faible, ii) intensité modérée et iii) intensité élevée. La CE (2001) a aussi pris en compte l'utilisation des compétences dans l'emploi en comparant le niveau de qualifications de l'individu par rapport à celui requis par l'emploi occupé. Si l'individu possède plus de qualifications que ce qui est exigé par son emploi, il est considéré comme surqualifié. Même si les auteurs consultés n'ont pas utilisé les mêmes indicateurs pour mesurer l'utilisation des qualifications dans l'emploi, chacun a développé une méthode pour évaluer cette dimension.

f) L'accès au développement des compétences et de carrière

Selon le schéma conceptuel de référence, le développement des compétences et les perspectives de carrière font partie de la qualité du travail (niveau micro) et non de la qualité d'emploi (niveau méso), car elle porte sur la nature même du travail. Par contre, certains

auteurs ont tout de même intégré cet aspect de l'emploi comme une dimension de la qualité d'emploi.

Parmi ces auteurs, Leschke *et al.* (2008) ont examiné cette dimension en s'intéressant, d'une part, au pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans qui a participé à une formation dans les quatre semaines précédant leur enquête. D'autre part, ils ont demandé à leurs répondants si leur emploi offrait de bonnes perspectives d'avenir en termes de possibilités de promotion. La CE (2001) a également analysé plusieurs indicateurs du développement des compétences et de carrières. Notamment, elle a étudié la proportion de travailleurs suivant une formation, le taux de participation à l'éducation et à la formation et la proportion de travailleurs ayant atteint des niveaux de connaissances informatiques de base ou plus.

Pour leur part, McGovern *et al.* (2004) se sont limités aux possibilités de promotions pour mesurer cette dimension. Pour y arriver, ils ont demandé aux répondants de leur enquête si leur emploi actuel représentait une étape qui s'inscrit dans un plan de carrière avec des possibilités de promotion. Les choix de réponse étaient respectivement : i) oui, ii) non et iii) je ne sais pas. À partir d'une approche similaire, Clark (2005) a considéré les perspectives futures de l'emploi en référant aux promotions et à la sécurité d'emploi. Pour évaluer l'accès aux promotions des travailleurs, il leur a demandé si les opportunités d'avancement sont élevées dans leur emploi ou non.

Pour cette dernière dimension comme pour les autres dimensions de la qualité d'emploi exposées précédemment, les indicateurs utilisés ne convergent pas parfaitement dans la

littérature. En conséquence, une part importante du défi de cette thèse est de construire un outil de mesure multidimensionnel de la qualité d'emploi des immigrants. Pour ce faire, il nous reste à établir le lien entre trois dimensions de la qualité d'emploi énoncées ci-dessus et les trois problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail.

3.3.3. Le lien entre la qualité d'emploi et les problèmes des immigrants dans le marché du travail

Parmi les six dimensions analysées à la sous-section précédente, trois ressortent du lot puisqu'elles touchent directement les trois problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail. Ces dimensions sont la rémunération, la stabilité d'emploi (ou emploi non précaire) et l'utilisation des qualifications dans l'emploi. Dans le premier chapitre, nous avons vu que les immigrants ont des salaires inférieurs aux natifs, qu'ils se retrouvent plus souvent dans les formes d'emploi atypiques et qu'ils ont plus de risques d'être surqualifiés que les natifs. Si l'on se fie à la sous-section précédente, le salaire est un indicateur privilégié pour évaluer la rémunération, les statuts d'emploi précaire sont des indicateurs d'une faible stabilité d'emploi et la surqualification témoigne d'une utilisation sous-optimale des qualifications dans l'emploi. Par conséquent, nous présumons que les trois problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail se résument par un accès plus limité aux emplois de qualité que les natifs. Cette idée est au cœur de nos préoccupations de recherche. Le chapitre qui suit présente l'approche méthodologique préconisée pour tester cette présomption.

CHAPITRE 4 : LE CADRE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE

Dans le premier chapitre, nous avons montré que les immigrants sont désavantagés sur le plan du salaire et qu'ils plus sont touchés par la précarité d'emploi et la surqualification que les natifs. Nous avons identifié trois types de facteurs explicatifs de ces désavantages : i) les facteurs liés au capital humain, ii) les caractéristiques démographiques et iii) les éléments du contexte. Dans le deuxième chapitre, nous avons retenu le cadre économique traditionnel et le cadre institutionnaliste pour expliquer le problème de recherche. Finalement, au chapitre précédent, nous avons fait un rapprochement entre la qualité d'emploi et trois problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail. En fait, à partir des faits empiriques présentés, nous anticipons un problème plus global d'accès aux emplois de qualité. Dans le présent chapitre, nous utiliserons la littérature recensée et les théories retenues pour construire un cadre d'analyse cohérent.

Pour y arriver, ce chapitre sera divisé en deux grandes parties. Dans la première partie, un résumé de la problématique dans la réalité et dans la littérature débouchera sur les questions qui motivent notre recherche. Dans la deuxième partie, le modèle d'analyse sera dévoilé. Le modèle d'analyse est composé de deux éléments essentiels, soit le modèle conceptuel ainsi que les hypothèses de recherche.

4.1. Le résumé de la problématique et les questions de recherche

Dans cette première partie du chapitre, nous ferons d’abord un résumé de la problématique de recherche. Par la suite, nous exposerons les questions qui sont au cœur de la recherche en soulignant leur pertinence et en insistant sur la contribution au développement des connaissances qui découle de l’étude proposée.

4.1.1. Le résumé de la problématique de recherche

Notre problématique de recherche comprend deux volets. Premièrement, le problème central de la recherche émane de la réalité. À cet égard, nous avons vu que les immigrants se heurtent à trois grandes difficultés lors de leur cheminement dans le marché du travail. Deuxièmement, dans la littérature existante, ces trois difficultés sont traitées séparément, ce qui limite la compréhension globale de l’intégration des immigrants dans le marché du travail. La suite de cette sous-section résumera tour à tour ces deux facettes de la problématique.

4.1.1.1. La problématique dans la réalité

Précédemment, nous avons relevé trois problèmes concernant l’insertion des immigrants dans le marché du travail dans la réalité. Le premier problème concerne le fait que les immigrants sont surreprésentés dans les emplois précaires ou atypiques. Cette situation de précarité et d’insécurité paraît problématique lorsqu’on considère qu’une proportion accrue des immigrants admis chaque année sont sélectionnés pour leur contribution potentielle à l’économie canadienne et que, dans l’ensemble, les nouveaux arrivants sont plus scolarisés que la population née au Canada. Dans ces circonstances, la surreprésentation des immigrants

dans les emplois précaires compromet leur contribution à la croissance économique. Le second problème est que les immigrants sont plus exposés à la surqualification professionnelle, ce qui est problématique dans la mesure où cela occasionne une utilisation sous-optimale de leurs compétences. Cette situation n'est avantageuse ni pour les immigrants eux-mêmes, ni pour la société d'accueil. Le troisième problème vient du fait que, malgré la hausse des niveaux de scolarité des immigrants récents, le salaire des nouvelles cohortes d'immigrants s'est largement détérioré par rapport aux natifs et à leurs prédécesseurs. Ceci est susceptible de compromettre à tout jamais l'atteinte de la parité de salaire avec les natifs.

Par conséquent, en dépit des efforts déployés par le gouvernement pour sélectionner les immigrants qui vivront du succès dans le marché du travail et contribueront au développement économique du Canada, dans la réalité, ces derniers doivent surmonter plusieurs embûches dans le marché du travail, aujourd'hui plus que jamais. À la limite, si la situation des immigrants dans le marché du travail continue à se détériorer, les immigrants pourront représenter un fardeau économique plutôt que d'avoir des répercussions économiques et démographiques positives. Il est donc important d'approfondir la recherche sur cette question pour identifier les facteurs déterminants de la réussite et de l'échec des immigrants dans le marché du travail canadien.

4.1.1.2. La problématique dans la littérature et les contributions de la recherche

Concernant les problèmes existants dans la littérature, nous avons relevé quatre principales lacunes auxquelles notre recherche vient répondre. Ce faisant, la recherche va contribuer au développement des connaissances sur ces quatre points.

En premier lieu, le fait que la détérioration des salaires des immigrants récents, la précarité d'emploi et la déqualification professionnelle soient presque toujours traitées séparément dans la littérature constitue à nos yeux une limite. En effet, à la suite d'un examen approfondi des études sur les dimensions de la qualité d'emploi, nous croyons que ces trois problèmes se rapportent à un seul, soit celui de l'accès limité des immigrants aux emplois de qualité par rapport aux natifs. Puisque nous avons établi que la qualité d'emploi incluait le salaire, la stabilité d'emploi et l'utilisation des qualifications, nous pensons que de s'intéresser à ces trois dimensions de la qualité d'emploi dans une même étude permet de dégager un portrait plus complet de la situation des immigrants dans le marché du travail au Canada.

En second lieu, dans les études consultées, nous avons constaté que les déterminants des emplois précaires et de la surqualification chez les immigrants étaient moins bien définis que les déterminants du salaire de ces derniers. En outre, la littérature existante sur ces deux dimensions de la qualité d'emploi porte souvent sur des échantillons de petite taille, ce qui rend difficile la généralisation des résultats à l'ensemble des immigrants. L'étude proposée vient combler ce manque en utilisant un échantillon de très grande taille à l'aide des données des recensements de la population canadienne de 1991 à 2006. De plus, contrairement à ce qui est le cas pour le salaire, très peu d'études consultées se sont penchées sur l'évolution de la stabilité d'emploi et de la surqualification chez les immigrants par rapport aux natifs sur une longue période. Par exemple, nous ignorons si les immigrants occupent aujourd'hui des emplois plus précaires (atypiques) par rapport aux natifs qu'auparavant. Il en est de même pour ce qui est de la surqualification. Dans ce contexte, cette étude nous apprendra comment ces deux dimensions de la qualité d'emploi ont évolué dans le temps.

En troisième lieu, notre recherche met beaucoup l'accent sur les comparaisons entre les trois grandes provinces d'immigration, soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Même si quelques études ont pris en compte la province dans leurs analyses, rares sont celles qui accordent une grande importance à ce déterminant. Notre recherche insiste particulièrement sur ce facteur qui nous permet de comparer l'accès des immigrants aux emplois de qualité par rapport aux natifs à travers les provinces.

En quatrième lieu, d'un point de vue méthodologique, notre recherche vise à développer un nouvel outil de mesure de la qualité d'emploi. Cet outil construit à partir des indicateurs de la qualité d'emploi disponibles dans les recensements de la population peut être adapté et réutilisé dans les futures recherches sur la qualité d'emploi. Dans la littérature, nous avons trouvé seulement deux études qui se sont intéressées à la qualité d'emploi des immigrants au Canada en incluant plus d'une dimension de ce concept (Boulet et Boudarbat, 2010; Gilmore, 2009). Par contre, ces auteurs ont étudié cette question de façon descriptive uniquement et chaque dimension a été traitée séparément. En ce sens, notre étude peut potentiellement avoir un apport important sur le développement des connaissances dans notre domaine.

4.1.2. Les questions de recherche et leur pertinence

Puisque notre recherche est avant tout comparative, la question au cœur de nos intérêts de recherche est de savoir si les immigrants occupent des emplois de qualité équivalente à ceux des personnes nées au Canada. Cette question est donc centrale. La comparaison avec les natifs est une approche très utilisée dans la littérature pour évaluer le succès des immigrants dans le marché du travail. Cette fois, la comparaison porte sur la qualité d'emploi plutôt que

sur les salaires uniquement. De la sorte, nous pouvons dégager un portrait plus global de la situation des immigrants dans le marché du travail. Par surcroît, une première sous-question découle aussi de cette question centrale. Dans le cas où les immigrants sont désavantagés au chapitre de la qualité d'emploi par rapport aux natifs, nous voulons également savoir si ce désavantage est dû aux caractéristiques (théorie du capital humain) moins favorables des immigrants ou plutôt à un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail (théories du cadre institutionnaliste). Les questions de recherche sont résumées au tableau 30.

Tableau 30 : Les questions de recherche

Question #1	Est-ce que les immigrants obtiennent une qualité d'emploi équivalente à celle des natifs lorsqu'on tient compte de leurs caractéristiques?
Q. #1 a)	Est-ce que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'explique par des différences dans les caractéristiques des deux groupes ou par une différence dans le traitement des deux groupes dans le marché du travail ?
Q. #1 b)	Est-ce que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'est accentué de 1990 à 2005 ?
Q. #1 c)	Est-ce que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus élevé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique ?
Question #2	Quels sont les facteurs déterminants de la qualité d'emploi des immigrants ?

Deux autres sous-questions guident aussi cette recherche. La deuxième sous-question introduit un élément temporel à la qualité d'emploi. Étant donné que la littérature a dénoté une détérioration du salaire à l'entrée des immigrants des cohortes récentes, nous analyserons l'évolution de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs entre 1990 et 2005. En plus d'apporter des précisions sur l'évolution de la qualité d'emploi de l'ensemble des travailleurs canadiens, en répondant à cette question, nous déterminerons si le fossé entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs s'est élargi au cours de cette période.

La troisième sous-question de recherche porte sur l'aspect provincial de la qualité d'emploi.

Vu la littérature sur les salaires, nous pensons que la qualité d'emploi (tout comme le salaire) varie en fonction de la province. Nous souhaitons aussi apporter des précisions sur l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs selon la province choisie par les immigrants pour s'établir. En effet, l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est évalué séparément pour les trois grandes provinces d'immigration (Québec, Ontario et Colombie-Britannique) afin de faire ressortir la particularité du Québec en la matière.

Par ailleurs, aucune étude recensée jusqu'à maintenant ne s'est intéressée aux facteurs déterminants de la qualité d'emploi des immigrants. Dans l'éventualité où les immigrants occupent effectivement des emplois de qualité inférieure à ceux des natifs, il faut se demander pourquoi il en est ainsi. Par conséquent, notre recherche vise également à répondre à une quatrième question de recherche, soit : « Quels sont les facteurs déterminants de la qualité d'emploi des immigrants? ». Pour répondre à cette dernière question, les principaux facteurs déterminants du salaire rapportés dans la littérature seront repris pour bâtir notre modèle conceptuel.

En somme, ces questions sont pertinentes en relations industrielles puisque les immigrants représentent une part grandissante de la main-d'œuvre et leur contribution au développement économique sera de plus en plus essentielle à la création de richesse et à l'amélioration des conditions de vie au Canada. La pleine utilisation des compétences des immigrants devient un enjeu de taille et cela justifie d'entrée de jeu notre intérêt pour cette problématique. En outre, mieux les déterminants de la qualité d'emploi seront connus, plus il sera facile d'identifier des

pistes d'interventions gouvernementales pour améliorer le succès des immigrants dans le marché du travail. En ce sens, il faut souligner l'aspect pragmatique de la présente recherche. Parmi les déterminants de la qualité d'emploi des immigrants pris en compte dans nos analyses figurent trois principaux critères des grilles de sélection fédérale et québécoise, soit le niveau de scolarité, le nombre d'années d'expérience professionnelle et les connaissances linguistiques. Dans ce contexte, on pourra estimer l'effet de ces facteurs sur la qualité des emplois obtenus par les immigrants. Les résultats obtenus peuvent ainsi servir à évaluer le bien-fondé de ces critères de sélection. Ceci étant dit, dans ce qui suit, le modèle d'analyse de la recherche est présenté.

4.2. Le modèle d'analyse de la recherche

Comme plusieurs recherches en sciences sociales, notre recherche s'inscrit dans une perspective hypothético-déductive, c'est-à-dire que les modèles conceptuels et les hypothèses qui seront testées ont été bâtis à partir des théories et de la littérature existante. Ces hypothèses seront par la suite confrontées à la réalité empirique. Dans la sous-section ci-dessous, les modèles conceptuels et les hypothèses qui en découlent seront détaillés.

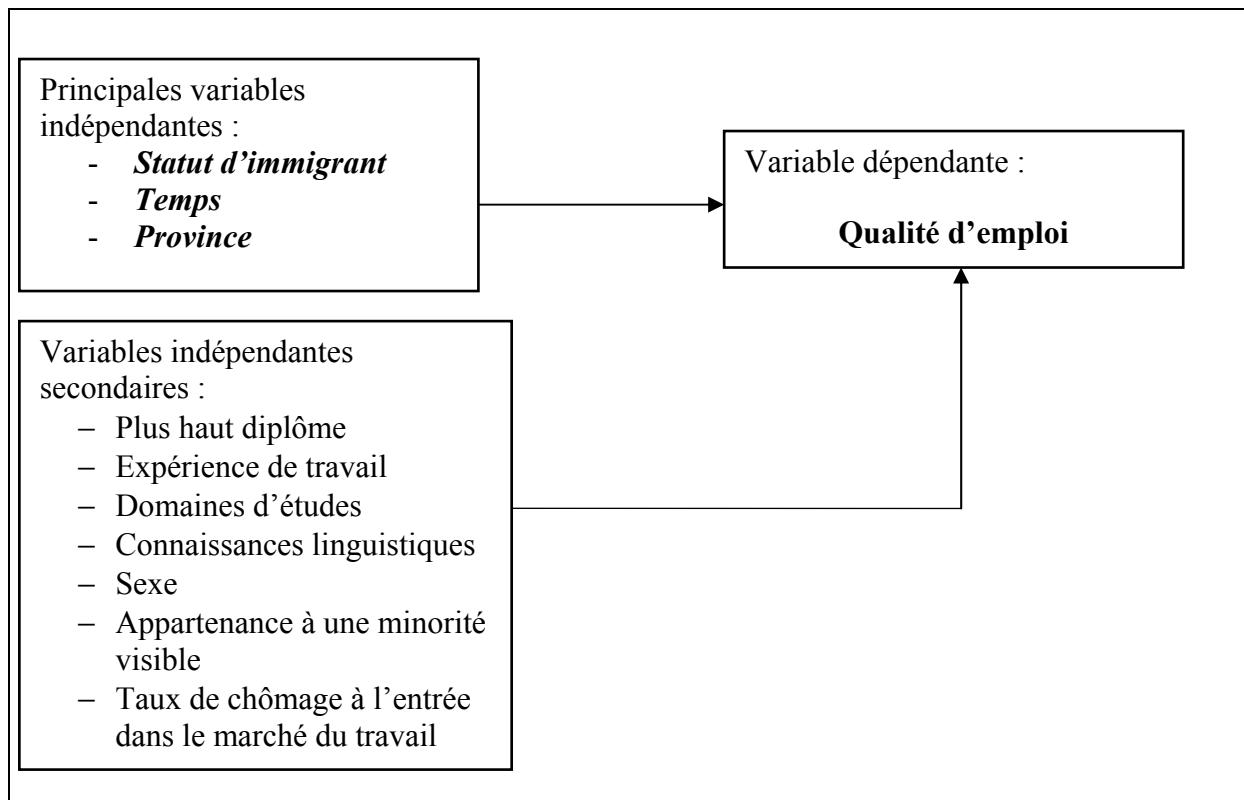
4.2.1. Les modèles conceptuels

Dans la revue de littérature, il est ressorti que très peu d'études canadiennes ont comparé la qualité d'emploi des immigrants et des natifs en se centrant sur plus d'une dimension de ce concept. En partie pour répondre à cette lacune, trois dimensions de la qualité d'emploi seront évaluées ici, soit le salaire, la stabilité d'emploi et l'adéquation entre le niveau d'études requis

par le poste et celui de l'individu (utilisation des qualifications dans l'emploi). Par conséquent, la qualité d'emploi représente la variable dépendante de notre étude. Pour répondre à nos questions de recherche, deux modèles conceptuels principaux sont nécessaires.

Le premier modèle conceptuel présenté à la figure 6 a pour objectif de répondre à la principale question de recherche qui est de vérifier si les immigrants obtiennent des emplois de qualité équivalente à ceux des natifs lorsqu'on tient compte des variables de capital humain (niveau de scolarité, nombre d'années d'expérience de travail, domaine d'études, connaissances linguistiques), des variables démographiques (sexes et appartenance à une minorité visible) et des variables liées au contexte (taux de chômage, temps et province).

Figure 6 : Modèle conceptuel #1



Le modèle conceptuel #1 illustre que le statut d'immigrant agit sur la qualité d'emploi. Étant donné que les études consultées ont relaté les difficultés des immigrants dans le marché du travail (Aydemir et Skuerud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2010; Chicha, 2009; Gilmore, 2009, par exemple), nous pensons que ces difficultés se traduiront par un écart de qualité d'emploi en défaveur des immigrants.

Aussi, ce modèle conceptuel permet de répondre à la première sous-question de recherche. À partir de la méthode Blinder-Oaxaca que nous expliquerons plus en détail au chapitre 8, en intégrant les variables indépendantes secondaires au modèle estimé, l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est divisé en deux composantes; l'une traduit la part de l'écart attribuable à des différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs, tandis que l'autre indique la part de l'écart causée par une différence de traitement dans le marché du travail.

À partir de la figure 6, on peut également constater que le modèle est composé d'une variable dépendante (la qualité d'emploi), de trois variables indépendantes principales (le statut d'immigrant, le temps et la province) et d'un groupe de sept variables indépendantes secondaires (le plus haut diplôme, l'expérience de travail, le domaine d'études, les connaissances linguistiques, le sexe, l'appartenance à une minorité visible et le taux de chômage). En fait, le modèle conceptuel #1 veut en tout premier lieu examiner la relation entre le statut d'immigrant et la qualité d'emploi.

L'année de recensement est une variable indépendante principale puisque nous pensons que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'accentuera de 1990 à 2005. Cette présomption s'appuie sur les études ayant relaté la détérioration des salaires des immigrants récents (Aydemir et Skuterud, 2005; Baker et Benjamin, 1994; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette et Morissette, 2003; Green et Worswick, 2004; Hum et Simpson, 2004; McDonald et Worswick, 1998). Conséquemment, ce modèle sert aussi à répondre à la deuxième sous-question de recherche sur l'évolution de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs.

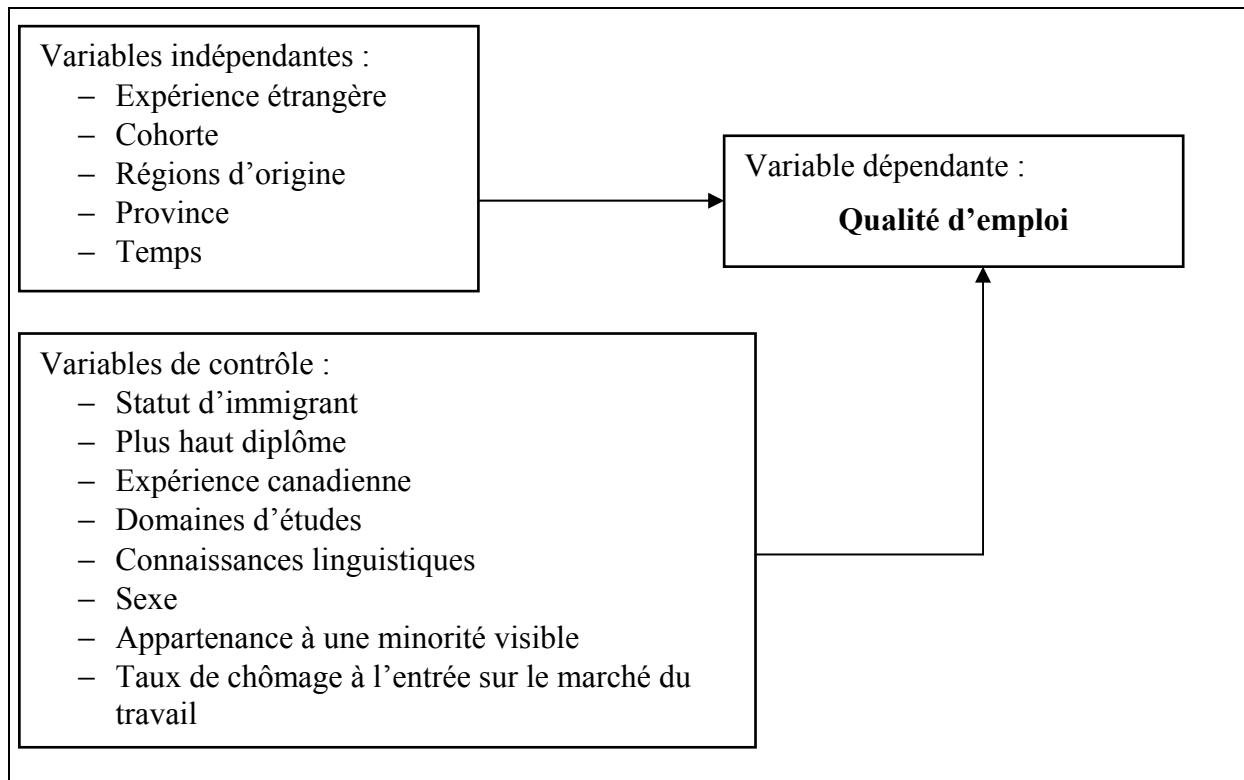
Pour ce qui est de la province de résidence, la littérature a relevé que les nouveaux immigrants du Québec ont subi une détérioration des salaires à l'entrée dans le marché du travail plus grande que ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique (Boudarbat et Boulet, 2007). Dans ces circonstances, on peut supposer que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus grand au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique, c'est pourquoi la province est vue comme une autre variable indépendante principale. Cette conceptualisation permet donc de tester la troisième sous-question de recherche.

Le premier modèle conceptuel comprend aussi quatre variables indépendantes dites secondaires qui sont liées au capital humain des travailleurs, soit le niveau de scolarité (plus haut diplôme), le nombre d'années d'expérience de travail, le domaine d'études et les connaissances linguistiques. À cela s'ajoute deux autres variables indépendantes secondaires démographiques (le sexe et l'appartenance à une minorité visible) et une autre liée au contexte (le taux de chômage). On peut dès lors motiver le choix de ces variables indépendantes en

s'appuyant sur la recension des écrits et le cadre théorique exposés précédemment. Par conséquent, ce modèle permet aussi de mesurer l'effet de chacune de ces variables indépendantes sur la qualité d'emploi. De ce fait, il permet de répondre, en grande partie, à la question de recherche #2.

Toutefois, pour compléter la réponse à la question de recherche #2 sur les déterminants de la qualité d'emploi des immigrants, nous avons construit un second modèle conceptuel représenté à la figure 7.

Figure 7 : Modèle conceptuel #2



D'un côté, le modèle conceptuel #1 met en évidence l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs ainsi que le rôle des déterminants de la qualité d'emploi qui sont

communs aux deux groupes. De l'autre côté, le modèle conceptuel #2 vient illustrer le rôle de trois variables indépendantes touchant seulement les immigrants, soit le nombre d'année d'expérience étrangère, la cohorte (période d'immigration) et la région d'origine. Ces variables sont des déterminants importants de la stabilité d'emploi (Godin et Renaud, 2005; van Tubergen, 2005), la surqualification (Galarneau et Morissette, 2008) et du salaire des immigrants (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008). Il convient donc de mesurer leur effet sur la qualité d'emploi.

Précisons que pour y arriver, il faut décomposer l'expérience de travail globale selon le lieu d'acquisition (au Canada ou à l'étranger). Précisons aussi que les variables indépendantes du modèle conceptuel #1 deviennent des variables de contrôle à l'exception de la province et de l'année de recensement qui demeurent des variables indépendantes, puisque ce deuxième modèle vise à évaluer l'effet des variables touchant les immigrants seulement sur la qualité d'emploi selon la province et le temps. En procédant de la sorte, il est probable que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs disparaisse pour se répartir dans les coefficients de l'expérience étrangère, la cohorte et les régions d'origine.

Avant d'expliciter les hypothèses de recherche, il faut mentionner que nos modèles conceptuels ont écarté deux variables indépendantes susceptibles d'agir sur la qualité d'emploi des immigrants, soit la catégorie d'admission et lieu d'acquisition du plus haut diplôme (au Canada ou à l'étranger). Nous convenons que cela constitue une limite de notre recherche, mais cette limite est imposée par la banque de donnée utilisée. En effet, la catégorie d'admission n'est pas un indicateur présent dans les recensements de la population.

Cependant, grâce aux études consultées au chapitre 1, nous savons que la majorité des immigrants admis au Canada chaque année proviennent de la catégorie économique. En ce qui concerne le lieu d'obtention du plus haut diplôme, seul le recensement de 2006 comprend une question à ce sujet. Les recensements antérieurs ne donnent pas d'information à cet effet. Dans ces circonstances, nous avons dû écarter cette variable malgré qu'elle aurait fourni un apport supplémentaire. D'autres travaux ont montré que le fait d'acquérir un diplôme canadien n'élimine pas complètement les désavantages des immigrants. Par exemple, Boulet et Boudarbat (2010) ont comparé la qualité d'emploi des immigrants et des natifs titulaires d'un diplôme postsecondaire canadien et ils ont constaté que les immigrants arrivés à l'âge adulte demeuraient désavantagés par rapport aux natifs en dépit de leur diplôme canadien.

4.2.2. Les hypothèses de recherche

Dans cette sous-section, les hypothèses de recherche seront décomposées par modèle conceptuel, c'est-à-dire que le premier groupe d'hypothèses porte sur le premier modèle conceptuel et ainsi de suite.

4.2.2.1. Les hypothèses reliées au premier modèle conceptuel

Le tableau 31 ci-dessous expose les hypothèses de recherche découlant du premier modèle conceptuel. Une principale hypothèse et trois hypothèses sous-jacentes découlent du premier modèle conceptuel présenté à la figure 6 précédemment.

Tableau 31 : Hypothèses découlant du premier modèle conceptuel

<i>Statut d'immigrant</i>	H1	<i>Les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux natifs.</i>
	H1 a)	L'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs n'est pas dû à des différences dans les caractéristiques des deux groupes, mais plutôt à une différence dans le traitement qui leur est réservé dans le marché du travail.
	H1 b)	L'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus prononcé en 2005 qu'il ne l'était en 1990 dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique.
	H1 c)	Les immigrants du Québec affichent un plus grand retard sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs de leur province qu'ailleurs au Canada sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005.
<i>Plus haut diplômes</i>	H2	La hausse du niveau de scolarité accroît la qualité d'emploi.
<i>Principal domaine d'études</i>	H3	La qualité d'emploi varie selon le domaine d'études.
<i>Expérience de travail</i>	H4	La hausse du nombre d'années d'expérience de travail améliore la qualité d'emploi des travailleurs.
<i>Connaissances linguistiques</i>	H5	D'abord, les travailleurs bilingues obtiennent un avantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones. Ensuite, les travailleurs unilingues francophones affichent un retard sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux travailleurs unilingues anglophones. Enfin, les travailleurs ne connaissant ni le français ni l'anglais affichent la pénalité la plus prononcée sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones.
<i>Sexe</i>	H6	La qualité d'emploi des femmes est inférieure à celle des hommes.
<i>Appartenance à une minorité visible</i>	H7	La qualité d'emploi des travailleurs membres d'une minorité visible est inférieure à celle des travailleurs qui n'appartiennent pas à cette catégorie.
<i>Taux de chômage</i>	H8	La hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail réduit la qualité d'emploi des travailleurs.

La principale hypothèse vise à répondre à la première question de recherche et propose que les immigrants affichent une qualité d'emploi inférieure à celle des natifs. Cette première hypothèse s'appuie sur les deux études recensées qui ont comparé la qualité d'emploi des

immigrants et des natifs (Boulet et Boudarbat, 2010; Gilmore, 2009). Par contre, ces études ont traité les dimensions de la qualité d'emploi de façon séparée et descriptive. De plus, plusieurs autres études ont illustré les problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail au chapitre d'une seule dimension de la qualité d'emploi à la fois (Alboim *et al.*, 2005; Aydemir et Skuterud, 2005; Badet et Howatson-Leo, 1999; Boudarbat et Boulet, 2007; Boulet, 2012; Chicha, 2009; Chiswick et Miller, 2007; Fuller et Vosko, 2008; Godin et Renaud, 2005; Hou, Abada et Lu, 2011; Li, 2001).

La première hypothèse sous-jacente, qui vise à répondre à la première sous-question de recherche, suggère que le désavantage vécu par les immigrants (par rapport aux natifs) au chapitre de la qualité d'emploi ne s'explique pas par des différences dans leurs caractéristiques, mais davantage par une différence du rendement de ces caractéristiques. Ce postulat s'appuie principalement sur le cadre théorique institutionnaliste et, plus particulièrement, sur la théorie de la discrimination systémique. On peut aussi l'appuyer sur l'étude de Chicha (2009) qui a relevé que les femmes immigrantes hautement qualifiées à Montréal subissaient de la discrimination dans le marché du travail.

La deuxième hypothèse sous-jacente, qui vise à répondre à la deuxième sous-question de recherche, suggère que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'est accru de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Cette présomption se base sur la tendance relatée dans la littérature concernant la détérioration des salaires des immigrants par rapport aux natifs (Aydemir et Skuterud, 2005; Frenette et Morissette, 2003; Hum et Simpson, 2004; McDonald et Worswick, 1998; Picot,

2004). Nous estimons que cette détérioration s'étend aussi à la qualité d'emploi des immigrants.

La troisième hypothèse sous-jacente, qui vient répondre à la troisième sous-question de recherche, propose que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs soit plus élevé au Québec que dans l'ensemble du Canada, en Ontario et en Colombie-Britannique. Cette hypothèse s'étaye principalement sur les travaux antérieurs de Boudarbat et Boulet qui ont illustré à quelques reprises les plus grandes difficultés des immigrants du Québec dans le marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010; Boulet et Boudarbat, 2010; Boudarbat et Boulet, 2007). Nous souhaitons vérifier si cette tendance s'étend à la qualité d'emploi des immigrants lorsqu'on contrôle le capital humain.

Dans le deuxième groupe, il y a huit hypothèses qui visent à répondre à la deuxième question de recherche sur les déterminants de la qualité d'emploi des immigrants. De ces huit hypothèses, les quatre premières se basent en grande partie sur la théorie du capital humain. En effet, selon cette théorie, un meilleur capital humain reflète une plus grande productivité et se traduit par une amélioration du salaire (par exemple). Dans ce cas, on propose que cette ligne de pensée s'applique à la qualité d'emploi. La recension de la littérature s'est aussi prononcée sur la question et voici ce qui en ressort.

Premièrement, la relation entre le niveau de scolarité et les trois dimensions de la qualité d'emploi ne va pas dans la même direction. Rappelons par exemple que la hausse du niveau de scolarité augmente la probabilité d'être travailleur autonome (Li, 2001) et d'être surqualifiés

(Chiswick et Miller, 2007; Gilmore, 2009), ce qui est négativement relié à la qualité d'emploi. À l'inverse, le niveau de scolarité augmente le salaire (Aydemir et Skuterud, 2005; Bonikowska *et al.*, 2008; Ferrer et Riddell, 2008), ce qui est positivement relié à la qualité d'emploi. Donc, la relation entre le niveau de scolarité et la qualité d'emploi est difficile à prédire. De son côté, Mincer (1991) indique que les travailleurs scolarisés possèdent au moins trois avantages par rapport aux travailleurs moins scolarisés, soit un salaire plus élevé, une meilleure mobilité professionnelle et une plus grande stabilité d'emploi. Dans ces circonstances, nous appuyons notre hypothèse H2 sur la théorie du capital humain et sur cette dernière étude puisque nous suggérons que la hausse du niveau de scolarité améliore la qualité d'emploi.

Deuxièmement, l'hypothèse de recherche H3 suggère que le domaine d'études agit sur la qualité d'emploi. Dans la recension des écrits, le domaine d'études est effectivement ressorti comme facteur déterminant de la probabilité d'être surqualifié (Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2008) et de la détérioration des salaires des immigrants récents (Picot et Hou, 2009; Sweetman et McBride, 2004). Plus précisément, Chicha (2009) a trouvé que les immigrantes des domaines non scientifiques étaient plus souvent déqualifiées tandis que Galarneau et Morissette (2008) ont trouvé que la déqualification était plus présente chez les immigrants des domaines de la santé, du génie et des sciences humaines et sociales. L'étude de Picot et Hou (2009) suggère que la détérioration des salaires des immigrants de la cohorte de 2000 soit causée par le grand nombre d'immigrants arrivés dans les domaines des technologies de l'information et de l'ingénierie. Par conséquent, selon les résultats des études existantes, il est donc difficile de se prononcer avec précision sur les domaines d'études qui

sont associés à une bonne qualité d'emploi, mais nous postulons que la qualité d'emploi varie selon les différents domaines d'études.

Troisièmement, l'hypothèse de recherche H4 propose que l'acquisition d'une année d'expérience de travail supplémentaire augmente la qualité d'emploi. Étant donné que l'expérience de travail constitue un aspect important du capital humain, on peut étayer cette hypothèse sur la théorie du capital humain. De plus, l'étude de Ferrer et Riddell (2008) a aussi montré que l'acquisition d'une année d'expérience de travail additionnelle avait un effet positif sur les salaires. Pour ces motifs, nous pensons qu'il existe une relation positive entre le nombre d'années d'expérience de travail et la qualité d'emploi.

Quatrièmement, en ce qui concerne la connaissance des langues officielles, des études ont montré qu'elle diminuait les risques d'être surqualifié (Galarneau et Morissette, 2004; OCDE, 2007a) et que la méconnaissance des langues officielles des nouvelles cohortes d'immigrants expliquait une part importante de la détérioration de leurs salaires (Aydemir et Skuterud, 2005). Ainsi, en s'appuyant sur ces études, l'hypothèse H5 stipule que la connaissance des langues officielles améliore la qualité d'emploi, c'est-à-dire que le fait d'être bilingue (français et anglais) constitue un avantage par rapport au fait d'être unilingue anglophone, que les unilingues anglophones obtiennent une meilleure qualité d'emploi que les unilingues francophones et le fait de ne connaître aucune des deux langues officielles entraînent la diminution de la qualité d'emploi la plus forte par rapport au fait de connaître l'anglais seulement.

En ce qui a trait aux hypothèses H6 et H7, nous présumons respectivement que les femmes occupent des emplois de moins bonne qualité que leurs homologues de sexe masculin et que les travailleurs membres d'une minorité visible occupent des emplois de moins bonne qualité que ceux qui ne le sont pas. Les deux hypothèses précédentes se fondent sur les résultats de quelques études portant sur une des trois dimensions de la qualité d'emploi (Anisef *et al.*, 2003; Chicha, 2009; Boulet, 2012; Fuller et Vosko, 2008; Galarneau et Morissette, 2008). En effet, le fait d'être une femme ou membre d'une minorité visible augmente les risques d'occuper un emploi atypique (Badet et Howatson-Leo, 1999; Fuller et Vosko, 2008), d'être surqualifié (Boulet, 2012; Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2004) et d'avoir un faible salaire (Anisef *et al.*, 2003; Alboim *et al.*, 2005). On peut aussi appuyer ces hypothèses sur la théorie de la discrimination systémique ou de la segmentation du marché du travail. Par exemple, on peut penser que les femmes sont désavantagées au chapitre de la qualité d'emploi parce qu'elles sont des *outsiders* et qu'il est difficile pour elles d'entrer dans le marché du travail primaire où les emplois sont de bonne qualité. On peut aussi simplement prétendre que les femmes sont victimes d'une discrimination systémique dans le marché du travail, ce qui se traduit par un accès réduit aux emplois de bonne qualité.

La dernière hypothèse découlant du premier modèle conceptuel, H8, suggère que, plus le taux de chômage provincial annuel est élevé lors de l'entrée dans le marché du travail, plus la qualité d'emploi des travailleurs diminue. Notamment, la littérature consultée révèle que les variations des conditions macroéconomiques, mesurées en partie à partir du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail, expliquent environ le tiers de la détérioration des salaires des nouveaux immigrants (Aydemir et Skuterud, 2005; Bloom *et al.*, 1995; McDonald et

Worswick, 1998). Cette dernière hypothèse constitue donc une extrapolation des résultats de l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005) qui ont trouvé que le salaire des immigrants est affecté plus négativement par les variations du cycle économique que celui des natifs. Il s'agit de vérifier l'effet de cette variable sur la qualité d'emploi.

4.2.2.2. Les hypothèses reliées au deuxième modèle conceptuel

Pour ce qui est du deuxième modèle conceptuel, il révèle que trois autres variables sont reliées à la qualité d'emploi des immigrants, soit l'expérience de travail étrangère, la période d'établissement au Canada et la région d'origine. Ainsi, trois groupes d'hypothèses découlent de ce modèle (voir tableau 32).

Dans le groupe d'hypothèses sur l'expérience de travail étrangère, l'hypothèse H9 stipule que l'acquisition d'une expérience de travail étrangère accentue la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande proportion qu'une année d'expérience acquise au Canada. À l'image de l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005) qui a montré que l'expérience canadienne avait un meilleur rendement salarial que l'expérience étrangère, nous faisons aussi une distinction selon le lieu d'acquisition de l'expérience de travail dans ce deuxième modèle conceptuel⁵³. Notre objectif est donc de vérifier la contribution de l'expérience de travail étrangère à la qualité d'emploi des immigrants, mais aussi de mesurer l'effet de l'expérience canadienne en supposant que ce dernier type d'expérience a un meilleur rendement en termes de qualité d'emploi.

Tableau 32 : Hypothèses découlant du deuxième modèle conceptuel

<i>Expérience étrangère</i>	H9	L'acquisition d'une année d'expérience professionnelle étrangère augmente la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande mesure qu'une année d'expérience canadienne.
	H9 a)	L'expérience de travail étrangère accentuait davantage la qualité d'emploi en 1990 qu'en 2005.
	H9 b)	L'expérience de travail étrangère accroît la qualité d'emploi des immigrants au Québec, mais dans une moins grande mesure qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.
<i>Période d'établissement</i>	H10	La qualité d'emploi des immigrants les plus récents est inférieure à celle des immigrants arrivés depuis plus longtemps au Canada.
	H10 a)	La période d'établissement pénalise davantage les immigrants au Québec sur le plan de la qualité d'emploi qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.
<i>Région d'origine</i>	H11	Les immigrants des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest (régions d'origine traditionnelles) affichent une meilleure qualité d'emploi que les immigrants de l'Amérique centrale et du Sud, l'Asie et l'Afrique (nouvelles régions d'origine).
	H11 a)	Les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990.
	H11 b)	L'effet des régions d'origine varie selon la province.

Tout comme dans l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005), nous suggérons aussi que le rendement de l'expérience de travail acquise à l'étranger a diminué dans le temps. En d'autres mots, l'hypothèse H9 a) propose que la contribution positive d'une année d'expérience professionnelle acquise à l'étranger sur la qualité d'emploi est plus faible en 2005 qu'elle ne l'était en 1990. Pour sa part, l'hypothèse H9 b) prétend que le rendement positif de l'expérience de travail acquise à l'étranger est moins prononcé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Cette dernière sous-hypothèse s'appuie principalement sur les quelques études répertoriées précédemment qui ont illustré les plus grandes difficultés des immigrants du Québec dans le marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010; Boulet et Boudarbat, 2010; Boudarbat et Boulet, 2007).

⁵³ Puisque l'expérience de travail étrangère est dérivée à partir de l'âge à l'immigration, il fallait choisir entre l'âge à l'immigration ou l'expérience de travail étrangère sans quoi ces deux variables indépendantes auraient été

En ce qui a trait à la période d'établissement au Canada, une vaste littérature a aussi montré que les immigrants les plus récents étaient surreprésentés dans les emplois atypiques (Frenette, 2004; Gilmore, 2009; Godin et Renaud, 2005; Li, 2001; Statistique Canada, 2006), avaient des risques accrus d'être surqualifiés (Galarneau et Morissette, 2008) et étaient plus touchés par la détérioration des salaires (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007). L'hypothèse H10 propose donc que les immigrants les plus récents affichent une qualité d'emploi inférieure à celle des immigrants arrivés au Canada depuis plus longtemps, c'est donc dire que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore avec le temps passé au pays.

L'hypothèse H10 a) suggère que les immigrants récents sont plus désavantagés sous l'angle de la qualité d'emploi par rapport à leurs prédecesseurs au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Encore une fois, aucune étude ne s'est penchée directement sur cette question, mais on peut appuyer cette hypothèse sur les travaux de Boudarbat et Boulet (2010 et 2007) qui ont dévoilé que les immigrants du Québec éprouvaient des difficultés plus prononcées dans le marché du travail que les immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

Dans le groupe d'hypothèses sur la région d'origine, l'hypothèse H11 avance que les immigrants des régions d'origine traditionnelles comme les États-Unis et l'Europe de l'Ouest possèdent des emplois de meilleure qualité que les immigrants des nouvelles régions d'origine telles que l'Amérique centrale et du Sud, l'Asie et l'Afrique. Déjà, certaines études ont relevé que le pays d'origine influe sur la probabilité d'occuper un emploi atypique (Godin et Renaud, 2005; van Tubergen, 2005), la probabilité d'être surqualifiés (Chicha, 2009; Galarneau et

trop fortement corrélées.

Morissette, 2008; Galarneau et Morissette, 2004) et l'écart de salaire par rapport aux natifs (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008). Comme l'ont illustré ces études sur une des trois dimensions de la qualité d'emploi, nous supposons que les immigrants originaires des nouvelles régions d'origine auront des emplois de moins bonne qualité que les immigrants des régions d'origine traditionnelles.

Par l'entremise de la sous-hypothèse H11 a), nous suggérons que les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990 par rapport aux immigrants des régions d'origine traditionnelles. Cette sous-hypothèse s'appuie sur le fait que la littérature a révélé que les salaires à l'entrée des nouveaux immigrants ont diminué de manière globale (Aydemir et Skuterud, 2005), mais nous supposons que cela touche particulièrement les immigrants des nouvelles régions d'origine. Qui plus est, la sous-hypothèse H11 b) propose que l'effet de la région d'origine des immigrants n'est pas le même dans les trois grandes provinces d'immigration. Sans avoir répertorié d'appui empirique sur le sujet, nous appuyons cette hypothèse sur le fait que la composition du flux migratoire du Québec est différente de celle de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. En effet, nous avons vu à la figure 1 que le Québec reçoit une proportion beaucoup plus importante d'immigrants originaires de l'Afrique et du Moyen-Orient ainsi qu'une proportion beaucoup moins élevée d'immigrants venant de l'Asie et du Pacifique que l'Ontario et la Colombie-Britannique. De plus, le fait que le français soit beaucoup plus présent au Québec, les immigrants des pays de souche francophone sont plus susceptibles de s'installer au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.

Cette dernière hypothèse complète la présentation des hypothèses découlant du deuxième modèle conceptuel. Pour répondre aux questions de recherche et tester les hypothèses exposées ci-dessus, nous avons construit notre variable dépendante qui est la qualité d'emploi ainsi que nos variables indépendantes. Dans ce qui suit, nous présentons la méthodologie utilisée.

CHAPITRE 5 : LA MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Dans ce chapitre, nous présentons la méthodologie utilisée pour répondre à nos questions de recherche. Pour ce faire, la suite de ce chapitre est composée de trois grands volets : le premier décrit le modèle opératoire de la recherche; le second expose le type de recherche effectuée; et le troisième montre le type d'analyse réalisée.

5.1. Le modèle opératoire

Dans l'ensemble, nos deux modèles conceptuels incluent treize variables indépendantes ainsi qu'une variable dépendante. La variable dépendante, c'est-à-dire la qualité d'emploi, est opérationnalisée dans un premier temps. Dans un second temps, l'outil de mesure construit, soit le score de qualité d'emploi, est présenté. Finalement, dans un troisième temps, les variables indépendantes sont opérationnalisées.

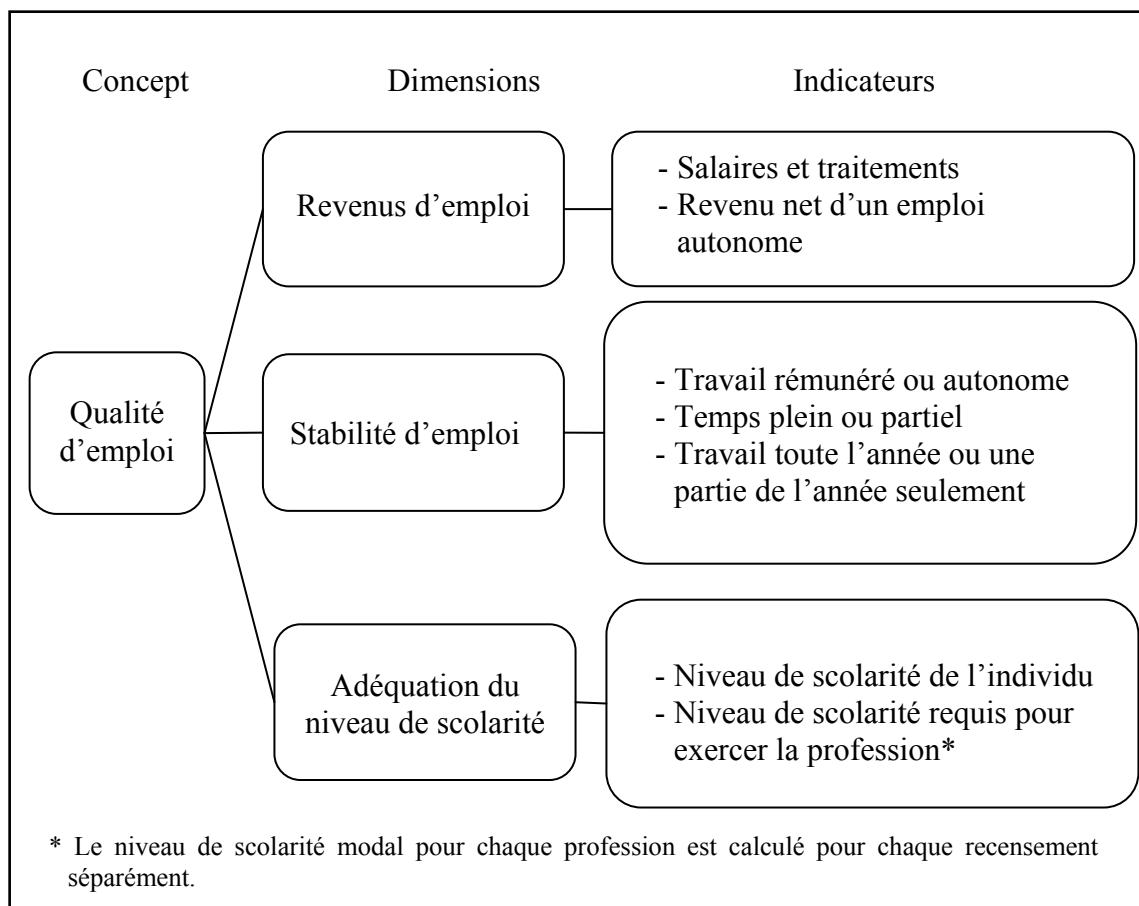
5.1.1. L'opérationnalisation de la qualité d'emploi

Comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises, la qualité d'emploi est un concept multidimensionnel, mais, jusqu'à présent, aucune étude canadienne recensée ne s'est concentrée sur les facteurs explicatifs de la qualité d'emploi des immigrants en utilisant plus d'une dimension de ce concept. Vu la littérature consultée sur les trois problèmes rencontrés par les immigrants dans le marché du travail et la disponibilité des indicateurs dans la banque de données utilisée, c'est-à-dire les recensements de la population de 1991 à 2006, trois des

six dimensions les plus répandues pour mesurer la qualité d'emploi (voir la section 3.3.2. pour un rappel) seront prises en considération. Ces dimensions sont la rémunération, la stabilité d'emploi (emploi non précaire) et l'utilisation des qualifications.

À la figure 8, nous avons renommé ces trois dimensions afin de préciser davantage ce que nous voulons mesurer. D'abord, pour mesurer la rémunération, nous avons choisi de nous concentrer sur la distribution des revenus d'emploi annuels. Cette approche a été utilisée dans plusieurs études (Bean *et al.*, 2004; McGovern *et al.*, 2004; Leschke *et al.*, 2008), mais les bornes pour classifier les revenus d'emploi faibles changent d'une étude à l'autre.

Figure 8 : Modèle opératoire de la variable qualité d'emploi



Ensuite, pour mesurer la stabilité d'emploi, comme certains l'ont déjà fait dans la littérature, nous avons choisi de nous centrer sur le fait de ne pas occuper un emploi atypique (Kallenberg *et al.*, 2000; Leschke *et al.*, 2008; Lowe, 2007). Enfin, pour mesurer l'utilisation des compétences dans l'emploi, nous évaluerons l'adéquation entre le niveau de scolarité de l'individu et celui requis par son poste. Cloutier (2008) et la Commission européenne (2001) ont utilisé cette méthode pour évaluer cette dimension de la qualité d'emploi. Pour chacune de ces trois dimensions, nous combinons plus d'un indicateur.

Les revenus d'emploi représentent la première dimension considérée de la qualité d'emploi. Pour mesurer cette dimension, deux indicateurs présents dans les recensements de la population sont utilisés, soit les salaires et les traitements qui incluent les commissions, les gratifications, les pourboires, les indemnités imposables, les subventions de recherche, les redevances, etc., avant déductions ainsi que le revenu net d'un emploi autonome. Ces indicateurs figurent sous la nomenclature respective de « *WAGES* » et « *SEMPI* » dans les recensements de 1991 à 2006. Les revenus d'emploi, autant les salaires que les revenus d'un emploi autonome, se rapportent à l'année précédent chaque recensement, soit 1990, 1995, 2000 et 2005.

La deuxième dimension de la qualité d'emploi constitue la stabilité d'emploi. Certaines études consultées ont évalué cette dimension à l'aide de la distinction entre les emplois temporaires et les emplois permanents (Cloutier, 2008; Fortier et Savard, 2006; Tabi et Langlois, 2003), tandis que d'autres l'ont mesuré à l'aide d'une question directe sur la sécurité d'emploi (Clark,

2005; Handel, 2005; Hughes *et al.*, 2003). Cependant, ces deux indicateurs ne sont pas disponibles dans les recensements. Pour cette raison, nous insisterons, d'une part, sur le travail autonome et le travail à temps partiel pour évaluer la stabilité d'emploi comme l'ont fait certains auteurs (Kallenberg *et al.*, 2000; Leschke *et al.*, 2008; Lowe, 2007). Pour déterminer si l'individu est travailleur autonome, l'indicateur sur la catégorie de travailleur « *COWD* » des recensements est mis à profit, tandis que l'indicateur présenté sous la nomenclature « *FPTIM* » est mis à contribution pour évaluer le travail à temps plein ou partiel.

D'autre part, à défaut d'avoir un indicateur direct sur le statut d'emploi temporaire ou la sécurité d'emploi, nous pouvons l'évaluer indirectement en analysant le nombre de semaines travaillées par an. En effet, on peut supposer que les individus qui ne travaillent pas toute l'année, c'est-à-dire 52 semaines par année, ont une moins bonne stabilité d'emploi puisque leur prestation de travail n'est pas continue. Certaines études citées au chapitre 1 se sont centrées sur la capacité des immigrants à se maintenir en emploi plutôt que sur la durée d'emploi en particulier (Girard, 2002; Godin et Renaud, 2005; Thomas et Rappack, 1998). Dans ces études, la continuité de la prestation de travail est l'aspect prépondérant de la réussite des immigrants dans le marché du travail. En ce sens, nous estimons que le nombre de semaines travaillées par année est un bon indicateur pour évaluer la continuité de la prestation de travail. Dans les recensements, cette variable est connue sous l'étiquette « *WEEKS* ». À l'image de la dimension sur le revenu d'emploi, ces trois indicateurs se rapportent à l'année précédant les recensements.

La troisième et dernière dimension de la qualité d’emploi qui est prise en considération est l’adéquation entre le niveau de scolarité de l’individu et celui requis par le poste. L’intérêt est donc de savoir si l’individu est surqualifié pour l’emploi qu’il occupe. Cette approche a été appliquée antérieurement par Cloutier (2008). Deux indicateurs sont utilisés pour mesurer cette dimension. Le premier indicateur est le plus haut diplôme obtenu par l’individu. Cet indicateur est disponible dans les recensements et est connu sous l’étiquette « *HCDD* » pour le recensement de 2006 et « *DGREER* » pour les autres recensements. Le deuxième indicateur est le niveau de scolarité requis par la profession. Celui-ci a été imputé en calculant le niveau de scolarité modal de l’ensemble des travailleurs exerçant la même profession.

Au chapitre 1, nous avons vu que cette méthode a été utilisée par Chiswick et Miller (2009; 2007) pour évaluer la surqualification des immigrants aux États-Unis et par Boulet (2012) pour évaluer la surqualification des immigrantes au Québec. La profession est disponible sous la nomenclature « *NOCEIC* » pour le recensement de 1991 et « *NOCHRD* » pour les trois autres recensements. À l’aide des indicateurs sur la profession et le plus haut niveau d’études, nous avons créé une variable de déqualification. Pour ce faire, dans chaque recensement, nous avons comparé le plus haut diplôme le plus répandu (mode) chez les travailleurs de chaque groupe professionnel disponible (512 professions ont été considérées) avec le plus haut diplôme de chaque individu, ce qui a permis d’établir si l’individu est surqualifié ou non ainsi que le degré de surqualification. Maintenant que les indicateurs exploités pour évaluer la qualité d’emploi ont été exhibés, la prochaine sous-section explique comment nous avons bâti le score de qualité d’emploi globale.

5.1.2. Le calcul du score de qualité d'emploi

Selon le cadre d'analyse, un emploi de qualité est caractérisé par un bon revenu, une bonne stabilité (ou faible précarité) d'emploi et une adéquation entre le niveau de scolarité de l'individu et celui requis par son poste. À la sous-section précédente, nous avons exposé les indicateurs qui nous ont permis de mesurer chacune de ces dimensions. Dans ce qui suit, nous exposons la méthode à laquelle nous avons eu recours pour compiler ces indicateurs en un score unifié de qualité d'emploi sur un maximum de 12 points où chacune des dimensions est notée sur un maximum de 4 points.

Premièrement, pour déterminer si l'individu gagne un bon revenu d'emploi, nous avons d'abord fait la somme du salaire et traitements « *WAGES* » ainsi que des revenus d'un emploi autonome « *SEMPI* ». De cette façon, un seul montant qui correspond aux revenus totaux d'un emploi rémunéré ou autonome est obtenu. Par la suite, nous avons construit une distribution des revenus totaux d'emploi pour chacun des quatre recensements. Pour ce faire, nous avons divisé la distribution des revenus totaux de chaque recensement en 20 classes contenant chacune 5 % de l'échantillon. Le tableau 33 illustre un exemple de la méthode utilisée pour le recensement de 2006.

Dans ce tableau, nous avons représenté les revenus associés à chaque 5 centiles, les intervalles de revenus associés à chaque classe et le nombre de points attribués aux travailleurs se situant dans chacune des classes. Ainsi, le nombre de points est alloué selon le rang dans la distribution des revenus d'emploi. Le score minimal est de 0,2 point et le score maximal est de 4 points pour cette première dimension. Il est aussi important de préciser que la distribution

des revenus totaux et les intervalles pour chaque classe ont été calculés pour tous les travailleurs (immigrants et natifs inclusivement). Le but de cette procédure est d'évaluer le rang de chaque travailleur dans la distribution totale des revenus d'emploi pour un recensement donné. Ainsi, le pointage accordé pour le revenu d'emploi d'un travailleur est relatif au revenu d'emploi de tous les travailleurs du recensement en question.

Tableau 33 : Distribution des revenus totaux d'emploi en 2005

Centiles	Revenus d'emploi	Classes	Intervalles de chaque classe	Nombre de points Dimension 1
5 ^e centile	5 000	1	[0-5000]	0,2
10 ^e centile	10 000	2	[5001-10000]	0,4
15 ^e centile	14 000	3	[10001-14000]	0,6
20 ^e centile	18 000	4	[14001-18000]	0,8
25 ^e centile	21 000	5	[18001-21000]	1
30 ^e centile	25 000	6	[21001-25000]	1,2
35 ^e centile	28 000	7	[25001-28000]	1,4
40 ^e centile	31 000	8	[28001-31000]	1,6
45 ^e centile	34 000	9	[31001-34000]	1,8
50 ^e centile	37 000	10	[34001-37000]	2
55 ^e centile	40 000	11	[37001-40000]	2,2
60 ^e centile	44 000	12	[40001-44000]	2,4
65 ^e centile	48 000	13	[44001-48000]	2,6
70 ^e centile	52 000	14	[48001-52000]	2,8
75 ^e centile	57 000	15	[52001-57000]	3
80 ^e centile	62 000 à 63 000	16	[57001-63000]	3,2
85 ^e centile	70 000	17	[63001-70000]	3,4
90 ^e centile	80 000	18	[70001-80000]	3,6
95 ^e centile	99 000 à 100 000	19	[80 001-100000]	3,8
100 ^e centile	Max : 872522	20	[100001 et + [4

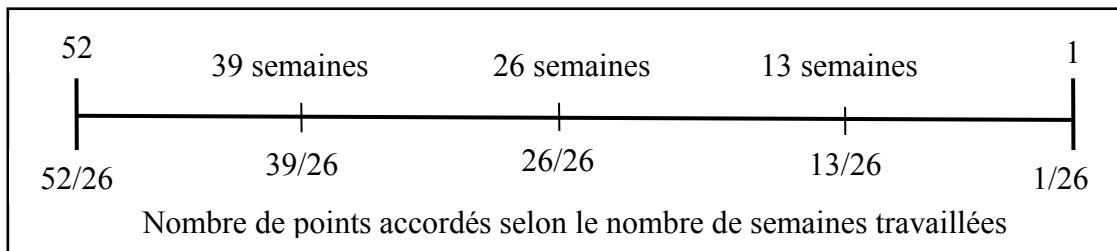
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2005

Deuxièmement, pour ce qui est de la stabilité d'emploi, les différents indicateurs considérés sont : i) être un travailleur autonome, ii) travailler à temps partiel et iii) ne pas travailler à longueur d'année, c'est-à-dire moins de 52 semaines par année. Ces trois statuts témoignent

d'une précarité d'emploi ou d'une faible stabilité d'emploi. Par conséquent, au départ, tous les travailleurs se voient attribuer 4 points pour cette dimension et des points leur sont par la suite retirés s'ils se retrouvent dans une forme ou une autre d'emploi atypique. En effet, puisque le travail autonome et le travail à temps partiel sont deux indicateurs dichotomiques (oui/non), nous soustrayons 1 point par indicateur aux travailleurs ayant ce type d'emploi. Pour ce qui est du nombre de semaines travaillées, un individu qui travaille 52 semaines par année obtient 2 points. Par ailleurs, un individu qui travaille 26 semaines par année obtient 1 point; un individu qui travaille 13 semaines par année obtient 0,5 point et ainsi de suite. Cette répartition est basée sur l'idée qu'un individu travaillant seulement quelques semaines par année a un emploi moins stable qu'un individu qui travaille à longueur d'année.

De plus, les individus qui travaillent plus de 26 semaines par année pourront au moins se qualifier pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, ce qui accentuera la stabilité de leur revenu. Par conséquent, pour cet indicateur, nous construirons une distribution à partir du nombre de semaines travaillées s'échelonnant sur 2 points. À partir de la figure 9, on peut voir que chaque semaine travaillée rapporte $1/26^{\text{e}}$ de point aux travailleurs. Il faut souligner que nous avons écarté les individus qui n'on pas travaillé durant l'année puisqu'on ne peut évaluer la qualité d'emploi des individus qui ne travaillent pas.

Figure 9 : Distribution selon le nombre de semaines travaillées



À partir de la somme des trois indicateurs, chaque individu obtiendra un score entre 1/26^e et 4 points pour la dimension de la stabilité d'emploi (voir tableau 34).

Tableau 34 : Répartition des points pour la dimension de stabilité d'emploi

Nombre de points (maximum de 4)	Conditions possibles
[1/26 - 1 [Travailleur autonome à temps partiel ayant travaillé moins de 26 semaines par année.
1	Travailleur autonome à temps partiel 26 semaines par année.
] 1 - 2 [Travailleur autonome à temps partiel plus de 26 semaines par année. Travailleur autonome à temps plein moins de 26 semaines par année.
	Travailleur salarié à temps partiel moins de 26 semaines par année.
2	Travailleur autonome à temps partiel toute l'année. Travailleur autonome à temps plein 26 semaines par année. Travailleur salarié à temps partiel 26 semaines par année.
] 2 - 3 [Travailleur autonome à temps plein travaillant plus de 26 semaines, mais moins de 52 semaines par année. Travailleur salarié à temps partiel travaillant plus de 26 semaines, mais moins de 52 semaines par année.
3	Travailleur autonome à temps plein toute l'année. Travailleur salarié à temps partiel toute l'année. Travailleur salarié à temps plein 26 semaines par année.
] 3 - 4 [Travailleur salarié à temps plein ayant travaillé plus de 26 semaines, mais moins de 52 semaines par année.
4 points	Travailleur salarié à temps plein toute l'année.

Par exemple, un travailleur autonome à temps plein durant 52 semaines par année obtient un score de 3 points sur 4 puisqu'il a perdu un point pour le fait d'être travailleur autonome. Pour obtenir le maximum, c'est-à-dire 4 points, l'individu doit être un travailleur salarié ayant occupé un emploi à temps plein pendant 52 semaines durant l'année de référence. Pour obtenir le minimum, c'est-à-dire $1/26^{\text{e}}$ de point, l'individu doit être un travailleur autonome à temps partiel et avoir travaillé seulement une semaine durant l'année de référence. Les travailleurs autonomes à temps partiel qui travaillent 26 semaines par année obtiennent un point, alors que leurs homologues travaillant 52 semaines par année obtiennent 2 points. Donc, pour cette dimension de la qualité d'emploi, plus l'individu cumule de statut précaire et moins il travaille de semaine par année, alors plus sa qualité d'emploi est faible.

Troisièmement, il faut aussi établir la méthode pour déterminer l'adéquation entre le niveau de scolarité requis par l'emploi et celui de l'individu. Pour ce faire, à l'instar de Chiswick et Miller (2009; 2007), nous utiliserons l'approche statistique. Tout comme ces derniers, le mode sera la mesure de tendance centrale priorisée pour réduire l'effet des valeurs extrêmes qui peuvent affecter la moyenne. De plus, il faut dès lors préciser que l'échantillon retenu exclut les travailleurs sans diplôme postsecondaire puisque ces derniers peuvent difficilement être trop qualifiés pour leur emploi. Certes, un travailleur avec un diplôme d'étude secondaire peut occuper un emploi qui ne requiert aucun diplôme, mais nous ne pensons pas que ce dernier est trop qualifié pour un tel poste puisqu'il n'a pas investi dans une formation supplémentaire après le secondaire. En ce sens, nous considérons les études secondaires comme un niveau de scolarité de base et les travailleurs de cette catégorie ne peuvent donc pas être surqualifiés. Ainsi, notre mesure de la surqualification évalue l'adéquation entre le niveau d'études requis

par l'emploi et celui des travailleurs qui ont complété une formation après leurs études secondaires. Puisque l'adéquation du diplôme du travailleur et celui requis par son poste constitue une dimension de la qualité d'emploi, on se doit d'exclure complètement de l'échantillon les travailleurs n'ayant pas complété un diplôme postsecondaire.

Toutefois, avant d'exclure les travailleurs sans diplôme postsecondaire, nous avons estimé le niveau de scolarité requis par l'emploi. Pour ce faire, nous avons sélectionné l'indicateur sur la profession, soit « *NOCEIC* » pour le recensement de 1991 et « *NOCHRD* » pour les trois autres recensements⁵⁴, à partir duquel nous avons déterminé le plus haut diplôme le plus fréquent chez les natifs de chacune des professions. Nous avons choisi de conserver seulement les natifs, car il se peut que, dans certaines professions majoritairement exercées par les immigrants, le niveau de scolarité requis soit surévalué. Par exemple, si on considère que plusieurs immigrants possédant un diplôme universitaire exercent la profession de chauffeur de taxi, on pourrait conclure à tort que cette profession exige un diplôme universitaire.

Ainsi, chaque profession se voit attribuer le niveau de scolarité le plus fréquent (ou le mode) des individus l'exerçant et les catégories possibles sont : i) inférieur au diplôme d'études secondaires, ii) diplôme d'études secondaires, iii) métiers ou diplôme d'apprenti (diplôme d'études professionnelles), iv) diplômes d'études collégiales ou cégep, v) certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, vi) baccalauréat, vii) certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat (DESS), viii) diplôme en médecine, art dentaire, médecine

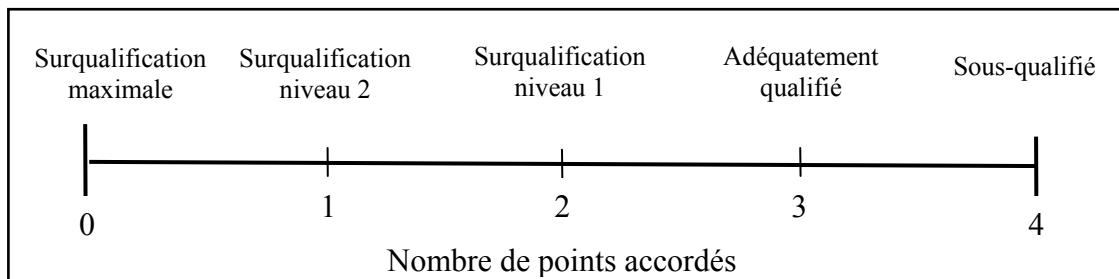
vétérinaire ou optométrie, ix) maîtrise et x) doctorat. C'est seulement après avoir établi le mode du niveau de scolarité requis pour exercer chaque profession que les travailleurs sans diplôme postsecondaire ont été exclus. Du coup, les deux premières catégories du plus haut diplôme mentionnées ci-dessus sont éliminées. Enfin, dans une dernière étape, nous avons comparé le niveau de scolarité de chaque diplômé au niveau de scolarité modal requis pour exercer sa profession. Un travailleur est adéquatement qualifié si ces deux niveaux concordent. Il est sous-qualifié si le niveau requis (estimé) pour le poste est supérieur au niveau de scolarité actuel. Dans les autres situations, le travailleur est considéré comme surqualifié dans son emploi. Le degré de surqualification dépend de l'écart entre les deux niveaux de scolarité comparés (voir annexe 1).

À partir de cette comparaison, nous avons construit un score de 0 à 4 points où aucun point n'est accordé aux travailleurs qui sont surqualifiés au maximum compte tenu de leur diplôme (surqualification de niveau 3); les travailleurs qui affichent une surqualification de niveau 2 obtiennent 1 point; les travailleurs qui affichent une surqualification de niveau 1 obtiennent 2 points; les travailleurs adéquatement qualifiés obtiennent 3 points et les travailleurs sous-qualifiés obtiennent 4 points (voir figure 10). Toutefois, puisqu'il est impossible pour les travailleurs titulaires d'un doctorat d'être sous-qualifiés, le maximum de points leur est accordé lorsqu'ils sont adéquatement qualifiés.

⁵⁴ 513 professions ont été considérées pour le recensement de 1991, 515 pour le recensement de 1996 et 521 pour les recensements de 2001 et 2006. Puisque les données sont transversales, le niveau de scolarité de l'individu est comparé à celui requis par sa profession lors d'un seul recensement, ce qui ne force pas à établir une correspondance entre les professions des quatre recensements.

Voici quelques exemples pour illustrer l'attribution des scores pour cette dimension lorsque le travailleur est surqualifié. Un travailleur titulaire d'un diplôme d'ingénieur qui occupe un emploi de chauffeur de taxi est surqualifié au maximum; il obtient 0 point sur 4. Un travailleur titulaire d'un diplôme d'ingénieur qui occupe un emploi de menuisier dans la construction (qui requiert un diplôme de métier ou d'apprenti) vit une surqualification de niveau 2; il obtient 1 point sur 4. Si le même travailleur occupait un emploi de technicien en génie, il vivrait une surqualification de niveau 1 et il obtiendrait 2 points sur 4. Pour plus de détails sur l'échelle d'adéquation entre le niveau de scolarité requis par l'emploi et celui de l'individu, consultez l'annexe 1.

Figure 10 : Échelle d'adéquation du diplôme requis par le poste et celui du travailleur

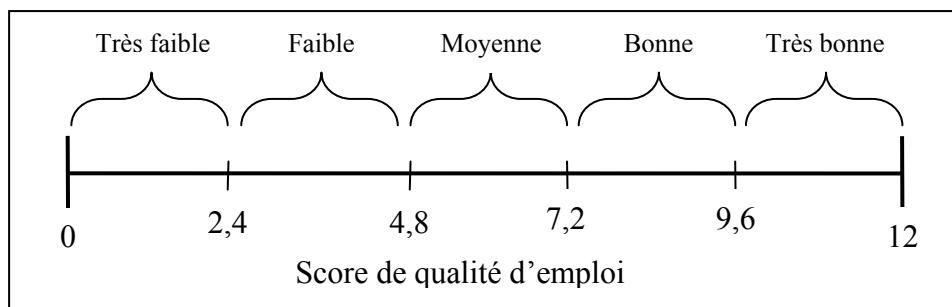


Pour terminer, le score obtenu à chacune des dimensions est additionné pour chaque diplômé postsecondaire, ce qui donne un score global de qualité d'emploi qui varie entre 0 et 12; la note de 12 représentant une note parfaite. Nos analyses multivariées ainsi que l'essentiel de nos analyses descriptives portent sur ce score global.

Par contre, afin de comparer la distribution des immigrants et des natifs au chapitre de la qualité d'emploi, une variable ordinaire à cinq catégories a aussi été créée : *très faible* (score de

0 à 2,399); *faible* (score de 2,4 à 4,799); *moyenne* (score de 4,8 à 7,199); *bonne* (score de 7,2 à 9,599) et *très bonne* (score de 9,6 à 12). Cette variable qui est présentée à la figure 11 ci-dessous permet, par exemple, d'illustrer si les immigrants ont le même accès aux emplois de très bonne qualité que les natifs.

Figure 11 : Variable de qualité d'emploi à cinq catégories



Après avoir construit le score global de qualité d'emploi s'échelonnant de 0 à 12 ainsi que la variable à cinq catégories y étant associée, il faut aussi opérationnaliser les treize variables indépendantes présentées précédemment dans les modèles conceptuels.

5.1.3. L'opérationnalisation des variables indépendantes

Dans ce qui suit, chaque variable indépendante incluse dans les modèles conceptuels est opérationnalisée et les indicateurs utilisés pour mesurer ces variables sont présentés tour à tour.

5.1.3.1. *Le statut d'immigrant*

Le statut d'immigrant représente la principale variable indépendante du premier modèle conceptuel et il devient un paramètre de contrôle dans le deuxième modèle conceptuel. Indépendamment de son rôle, cette variable est opérationnalisée de la même façon. En fait, cette variable réfère au fait d'être immigrant ou non⁵⁵. L'étiquette « *IMMDER* » des recensements de 1991 à 2006 mesurent directement le statut d'immigration. Puisque les travailleurs peuvent être soit immigrants ou natifs⁵⁶, cette variable est de nature dichotomique.

5.1.3.2. *La province*

Autant dans le premier que dans le deuxième modèle conceptuel, la province est mesurée par l'indicateur qui porte l'étiquette « *PR* » dans les recensements de 1991 à 2006. Puisque la province constitue une variable indépendante principale, les analyses sont effectuées au niveau canadien agrégé dans un premier temps et ils sont reproduits pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique séparément. Cette méthodologie permet, par exemple, de vérifier si le fait d'être immigrant a le même effet sur la qualité d'emploi au Québec et en Ontario. La province de Québec est choisie comme catégorie de référence parce que notre objectif est de comparer la qualité d'emploi des Québécois avec celle des habitants des autres provinces.

⁵⁵ Statistique Canada (2010 : 53) a utilisé la définition suivante de la population immigrante dans le recensement de 2006 : « Personnes ayant le statut d'immigrant reçu au Canada, ou l'ayant déjà eu. Un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence ».

⁵⁶ Les résidents d'un établissement institutionnel et les résidents non permanents sont exclus de notre échantillon.

5.1.3.3. Le temps (année de recensement)

La variable sur l'année du recensement a été créée selon l'année de provenance des données. Puisque les questions sur l'emploi occupé se rapportent à l'année précédent chaque recensement, les différentes valeurs que peuvent prendre cette variable sont 1990, 1995, 2000 ou 2005. L'année de recensement constitue une variable indépendante principale et c'est pourquoi nos analyses seront produites à trois reprises, soit pour l'ensemble des recensements, pour le recensement de 1990 et pour le recensement de 2005. Cette procédure permet de vérifier l'évolution de la relation entre le statut d'immigrant et la qualité d'emploi de 1990 à 2005. De plus, l'année 1990 est choisie comme catégorie de référence puisque l'objectif est de voir comment la qualité d'emploi a évolué depuis ce moment.

5.1.3.4. Le plus haut diplôme du travailleur

Pour évaluer le niveau de scolarité, la variable sur « le plus haut certificat, diplôme ou grade » obtenu par le travailleur a été retenue, « *HCDD* » pour le recensement de 2006 et « *DGREER* » pour les autres recensements. Cette méthode a aussi été utilisée antérieurement par Boudarbat et Boulet (2007). Tel que nous l'avons mentionné précédemment, à la base, l'indicateur du plus haut diplôme se décompose en dix catégories : i) inférieur au diplôme d'études secondaires, ii) diplôme d'études secondaires, iii) diplôme de métiers ou d'apprentis (diplôme d'études professionnelles), iv) diplôme d'études collégiales ou cégep, v) certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, vi) baccalauréat, vii) diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), viii) maîtrise, ix) diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire et optométrie et x) doctorat acquis. Nous avons d'abord utilisé ces dix

catégories pour déterminer le niveau de scolarité le plus fréquent dans chacune des professions présentes dans les recensements.

Par la suite, nous avons exclu les travailleurs sans diplôme postsecondaire puisque ces derniers peuvent difficilement être surqualifiés pour leur emploi au sens de la définition de la surqualification utilisée dans cette recherche. En effet, puisque la surqualification réfère ici à une situation où le travailleur occupe un emploi qui requiert un diplôme inférieur à celui qu'il possède, un travailleur qui ne possède pas de diplôme postsecondaire ne peut pas être trop qualifié pour son emploi. Pour ce motif, seuls les travailleurs ayant un diplôme postsecondaire ont été conservés dans l'échantillon. De ce fait, la variable du plus haut diplôme de l'individu se décompose désormais en huit catégories en excluant les deux premières de la liste indiquée dans le paragraphe précédent. Le cas échéant, les diplômes de métiers ou d'apprentis représentent la catégorie de référence puisque c'est le niveau de scolarité le plus bas, ce qui permet de voir le gain en qualité d'emploi avec la hausse du diplôme.

5.1.3.5. Le nombre d'années d'expérience de travail globale

Contrairement aux variables indépendantes opérationnalisées précédemment, les recensements de la population ne recueillent pas de données sur l'expérience professionnelle réelle des répondants. Nous y avons substitué leur expérience de travail potentielle. Pour ce faire, tout comme Aydemir et Skuterud (2005), l'expérience de travail a été inférée à partir de l'âge et du nombre d'années de scolarité des sujets. L'âge est disponible directement dans les recensements de 1991 à 2006 sous l'indicateur « AGE ».

Par la suite, pour calculer l’expérience potentielle, nous avons soustrait six années de l’âge du sujet⁵⁷ ainsi que le nombre d’années de scolarité qu’il a complété. Le nombre total d’années de scolarité des sujets est disponible dans les recensements de 1991 à 2001 sous l’étiquette « *TOTYRSR* ». Toutefois, cette information n’est pas disponible dans le recensement de 2006. À l’instar de Boudarbat *et al.* (2010), pour obtenir cette information, nous avons calculé la moyenne du nombre d’années de scolarité pour chaque catégorie d’âge et de niveau de scolarité (plus haut diplôme) dans le recensement de 2001. Le nombre d’années de scolarité en 2006 est inféré à partir de cette mesure en fonction de l’âge et du plus haut diplôme de chaque individu. Par conséquent, le nombre d’années d’expérience potentielle reflète l’âge de l’individu moins le temps passé à l’école ainsi que l’âge préscolaire.

5.1.3.6. Le domaine d’études

Nous avons privilégié l’indicateur qui se retrouve directement sous l’étiquette « *CIPCODE* » du recensement de 2006 et « *EDg_MFS* » des recensements de 1991 à 2001. Cet indicateur porte sur le principal domaine d’études. Puisque le nombre de domaines d’études était davantage détaillé en 2006 (1378 domaines) que dans les autres recensements (entre 443 et 451 domaines), nous avons recodé le principal domaine d’études pour former dix grandes catégories : i) enseignement, loisirs et orientation, ii) beaux-arts et arts appliqués, iii) lettres, sciences humaines et disciplines connexes, iv) sciences sociales et disciplines connexes, v) commerce, gestion et administration des affaires, vi) sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et de l’alimentation, vii) génie et sciences appliquées, viii) techniques

⁵⁷ Ceci correspond à l’âge normal du début de la première année du primaire.

et métiers des sciences appliquées, ix) professions de la santé et technologies connexes, x) mathématiques, informatique et sciences physiques. Ces dix catégories ont d'ailleurs été utilisées antérieurement par Statistique Canada (2010). Pour cette variable, la catégorie de référence choisie est l'enseignement, les loisirs et l'orientation parce que c'est celle où la qualité d'emploi est la plus élevée en 2005.

5.1.3.7. La connaissance des langues officielles du Canada

Pour opérationnaliser cette variable, nous avons utilisé l'indicateur sur la connaissance des langues officielles qui porte l'étiquette « *OLN* ». Précédemment, cet indicateur a aussi été mis à profit par Aydemir et Skuterud (2005) et Boudarbat et Boulet (2007). Les choix de réponse possibles sont les suivants : i) français seulement, ii) anglais seulement, iii) français et anglais, iv) ni français ni anglais. Puisque l'anglais est la première langue officielle dans la majorité des provinces canadiennes, cette langue constitue la catégorie de référence en ce qui concerne la connaissance des langues officielles du Canada. Il faut dès lors souligner que, lorsqu'on interprète les résultats de cette variable, le terme connaître une langue est utilisé tout au long de ce document, mais il réfère à l'auto-déclaration des individus de leur connaissance linguistique.

5.1.3.8. Le sexe

L'indicateur du sexe peut également être directement apprécié dans les recensements à partir de l'indicateur portant la nomenclature « *SEX* » dans les recensements de 1991 à 2006. Cet indicateur dichotomique se divise en deux catégories, soit homme ou femme.

5.1.3.9. L'appartenance à une minorité visible

L'indicateur sur l'appartenance à une minorité visible porte l'étiquette « DVISMIN » dans les recensements de 1991 à 2006. Pour cet indicateur, tous les travailleurs qui n'ont pas la peau de couleur blanche sont considérés comme membre d'une minorité visible. Par exemple, dans le recensement de 2006, les choix de réponse possibles sont : i) Blanc, ii) Chinois, iii) Sud-Asiatique, iv) Noir, v) Philippin, vi) Latino-Américain, vii) Asiatique du Sud-Est, viii) Arabe, ix) Asiatique occidental, x) Coréen, xi) Japonais, xii) Autres. Aux fins de notre recherche, cette question a été transformée en variable dichotomique sous la forme oui/non. Tous les travailleurs ayant répondu qu'ils ne sont pas blancs sont considérés comme appartenant à une minorité visible.

5.1.3.10. Le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail

Pour tenir compte des variations des conditions économiques, à l'instar d'Aydemir et Skuterud (2005), nous avons choisi de retenir le taux de chômage annuel lors de l'entrée dans le marché du travail. Par contre, ces derniers auteurs ont également inclus le taux de chômage provincial actuel (au moment du recensement). Puisque nous considérons déjà la province et l'année de recensement, le taux de chômage provincial au moment du recensement aurait été le même pour chaque province, ce qui aurait entraîné un problème de multicolinéarité. Pour cette raison, la province, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sont les trois variables liées au contexte pris en compte dans nos analyses. À la différence des autres variables, pour opérationnaliser le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail, nous avons eu recours aux données de l'EPA. L'EPA est :

« ... une enquête mensuelle réalisée auprès des ménages par Statistique Canada. Depuis sa création en 1945, elle a pour objectifs de répartir la population en âge de travailler en trois catégories qui s'excluent mutuellement, à savoir celles des personnes occupées, des chômeurs et des inactifs, ainsi que de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories »⁵⁸.

Dans le guide de l'EPA 2010, Statistique Canada (2010a) a défini le taux de chômage par le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active⁵⁹. Le taux de chômage est calculé annuellement de façon séparée pour chaque province à l'étude pour les années allant de 1945 à 2005. Pour les années antérieures à 1976, la province de résidence n'était pas disponible dans cette banque de données. Par conséquent, le taux de chômage national est mis à profit pour ces années.

5.1.3.11. L'expérience de travail canadienne et étrangère

Pour différencier l'expérience de travail canadienne et étrangère, nous avons pris la variable d'expérience de travail globale présentée précédemment. À partir de la variable sur l'année d'immigration qui porte l'étiquette « *YRIM* » dans les quatre recensements, nous avons décomposé l'expérience des immigrants en deux⁶⁰. L'expérience acquise avant l'année d'immigration constitue l'expérience étrangère, tandis que l'expérience acquise après l'année d'immigration constitue l'expérience canadienne. Préalablement, Aydemir et Skuterud (2005) et Boudarbat et Boulet (2007) se sont aussi servis de cette méthode.

⁵⁸ Citation tirée du guide de l'EPA réalisé par Statistique Canada (2010a : 26).

⁵⁹ Ce même guide illustre la table de décision appliquée pour déterminer la situation de l'enquêté vis-à-vis de l'activité.

5.1.3.12. La cohorte (période d'établissement)

Comme Aydemir et Skuterud (2005), nous regrouperons les immigrants à partir de leur année d'immigration de manière à former plusieurs cohortes. Dans notre étude, sept cohortes ont été formées, soit les immigrants arrivés au Canada en 1975 ou avant, de 1976 à 1980, de 1981 à 1985, de 1986 à 1990, de 1991 à 1995, de 1996 à 2000, de 2001 à 2005. Il est à noter que la dernière cohorte, soit celle de 2001-2005 est présente seulement dans le recensement de 2006, tandis que les quatre premières cohortes, soit cette de 1975 ou avant, de 1976-1980, 1981-1985 et de 1986-1990 sont disponibles dans tous les recensements considérés. À partir de ces cohortes, on pourra évaluer si les immigrants récents ont plus de difficultés à trouver un emploi de qualité que les immigrants des cohortes antérieures. L'année d'immigration est représentée directement sous l'étiquette « *YRIM* » des recensements de 1991 à 2006. La cohorte la plus ancienne, soit celle des immigrants arrivés en 1975 ou avant, est choisie comme catégorie de référence pour évaluer si la qualité d'emploi des nouvelles cohortes s'est détériorée tel que le suggère la littérature sur les salaires (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007).

5.1.3.13. La région d'origine

La région d'origine porte l'étiquette « *BIRTH_PL* » dans le recensement de 1991, « *POB* » dans les recensements de 1996 et 2001 et « *POB_CNTRY* » dans le recensement de 2006. À l'aide de ces quatre indicateurs, nous avons bâti les vingt regroupements communs suivants :

⁶⁰ Pour ce qui est des natifs, l'expérience de travail globale est égale à l'expérience canadienne.

1) le Canada, 2) les États-Unis, 3) le reste de l’Amérique du Nord⁶¹, 4) l’Amérique centrale, 5) les Caraïbes et les Bermudes, 6) l’Amérique du Sud, 7) l’Europe occidentale, 8) l’Europe orientale, 9) l’Europe septentrionale, 10) l’Europe méridionale, 11) l’Afrique occidentale, 12) l’Afrique orientale, 13) l’Afrique du Nord, 14) l’Afrique centrale, 15) l’Afrique méridionale, 16) l’Asie occidentale et centrale et le Moyen-Orient, 17) l’Asie orientale, 18) l’Asie du Sud-est, 19) l’Asie méridionale et 20) l’Océanie. Puisque les immigrants des États-Unis sont reconnus pour avoir une performance similaire ou même meilleure que celle des Canadiens de naissance (Boudarbat et Boulet, 2010), cette région constitue notre catégorie de référence.

5.2. Le devis de recherche

Dans cette deuxième partie du chapitre, le devis de recherche est présenté. Le devis de la recherche effectuée est décomposé en quatre volets distincts, soit le type de recherche, les sources de données, les instruments de collecte des données et la validité de la recherche. Dans ce dernier volet, la portée et les limites de la recherche sont aussi discutées.

5.2.1. Le type de recherche

D’abord, il faut préciser que le devis de recherche est non expérimental, c’est-à-dire que l’étude est réalisée dans le milieu naturel des individus et non en laboratoire (Fortin *et al.*, 2006). Par la suite, on doit dire que le devis de recherche est de type corrélationnel prédictif. Selon Fortin *et al.* (2006), le devis corrélationnel implique des relations entre des variables et

⁶¹ C’est-à-dire les Îles St-Pierre et Miquelon.

une explication de ces relations, tandis que le devis corrélational prédictif vise à déterminer la force et la direction des relations entre les variables. Notre étude correspond à ce dernier type de devis puisque notre objectif est d'établir la force et la direction des relations entre plusieurs variables indépendantes et la qualité d'emploi. Par ailleurs, puisque nous avons construit un score de qualité d'emploi pour chacun des travailleurs de l'échantillon, on peut dire que la méthodologie utilisée est de type quantitatif (Straus et Whitfield, 1998), ce qui est effectivement le cas dans la majorité des études hypothético-déductive comme la nôtre.

Notre recherche comprend aussi une dimension temporelle. Le temps est considéré de deux façons dans notre modèle d'analyse. Premièrement, il est pris en compte par l'entremise des sept cohortes d'immigrants créées, ce qui permet de comparer la qualité d'emploi des immigrants de longue date avec celle des immigrants récents. Deuxièmement, nous en tenons également compte par l'entremise des quatre recensements, ce qui permet d'apprécier comment la qualité d'emploi des immigrants et des natifs a évolué au cours de la période de 1990⁶² à 2005. Notre devis de recherche est donc fondé sur quatre coupes transversales correspondant aux quatre recensements utilisés, mais il inclut aussi une approche par cohorte.

Nous devons aussi souligner le caractère multidisciplinaire et appliqué de notre recherche. L'interdisciplinarité réside dans le fait que nous avons mobilisé des concepts et des théories émergeant de plusieurs disciplines, notamment les relations industrielles, l'économie et la sociologie du travail. Selon Strauss et Whitfield (1998), le caractère appliqué d'une recherche

⁶² Il faut souligner que les données des recensements de 1981 et 1986 n'étaient pas disponibles au laboratoire du CIQSS au moment de la réalisation des analyses empiriques.

réside dans le fait qu'elle vise à expliquer et à résoudre un problème réel. Notre étude vise justement à analyser les facteurs explicatifs de la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs et elle est orientée sur la recherche de solutions concrètes à ce problème bien réel.

La recherche relationnelle comparative : « *veut que des observations concernant la variable dépendante soient accumulées et regroupées dans des groupes définis selon la variable indépendante* »⁶³. En ce sens, la nature comparative de notre recherche se situe à de multiples niveaux. Notamment, selon le cadre d'analyse, on compare la qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. De plus, nous comparons aussi la qualité d'emploi des immigrants et des natifs au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. La nature explicative de la recherche émane de l'objectif de cette recherche qui examine l'effet des variables indépendantes sur la qualité d'emploi. Donc, on cherche à expliquer la qualité d'emploi des immigrants et des natifs. La recherche est quantitative dans la mesure où l'échelle de mesure construite de la qualité d'emploi, notre variable dépendante, est de nature quantitative. De plus, la nature quantitative de la recherche découle aussi de l'utilisation des données secondaires des recensements de la population de 1991 à 2006.

5.2.2. Les sources des données et les méthodes d'échantillonnage

Comme nous l'avons dit précédemment, nous avons eu recours aux données secondaires d'une grande enquête réalisée par Statistique Canada, soit les recensements de la population de 1991 à 2006. Premièrement, par définition, le recensement constitue une méthode de collecte de données dans laquelle toute la population à l'étude doit être interrogée. Dans le recensement

⁶³ Citation de Gauthier (2004 : 139).

canadien, les questions de base sur les données démographiques et sur la scolarité sont posées à tous les individus dans la population. Un ensemble additionnel de questions (« questionnaire long ») sur les revenus et autres variables du marché du travail est posé également à une fraction (20%) de la population. Les fichiers complets des recensements de la population de 1991 et 2006 sont la principale source de données sur lesquelles reposent nos analyses quantitatives⁶⁴. Ces fichiers sont confidentiels et il a fallu faire une demande à Statistique Canada pour y accéder.

De ces fichiers, nous avons conservé seulement les données sur les diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans⁶⁵ qui ont travaillé au moins une semaine au cours de l'année de référence. Comme nous l'avons expliqué précédemment, puisque la surqualification est une dimension du score de qualité d'emploi, la décision d'éliminer les travailleurs sans diplôme postsecondaire vient du fait que nous considérons que le diplôme d'études secondaires est un niveau de scolarité de base qui ne demande aucun investissement dans une formation additionnelle. Pour ce motif, ces derniers peuvent difficilement être trop qualifiés pour un emploi. Enfin, pour évaluer leur qualité d'emploi, il faut que les individus aient occupé un emploi au moins une semaine au cours de l'année de référence. C'est pourquoi seuls les individus ayant travaillé au moins une semaine ont été considérés.

⁶⁴ Pour ce qui est du taux de chômage à l'entrée sur le marché du travail, l'EPA a aussi été mis à profit.

⁶⁵ Plusieurs études antérieures se sont centrées sur ce groupe d'âge (Boudarbat et Boulet, 2010; Boulet, 2012; Gilmore 2008 et 2009, Galarneau et Morissette, 2004), puisque que le taux d'activité est plus élevé dans cet intervalle. De plus, en se centrant sur les 25-54 ans, on minimise l'impact des décisions liées aux études (avant 25 ans) et à la retraite (55 ans ou plus).

Ainsi, l'unité d'analyse de notre recherche est un diplômé postsecondaire résidant au Canada au moment du recensement de 1991, 1996, 2001 ou 2006, qui est âgé de 25 à 54 ans et qui a travaillé au moins une semaine durant l'année de référence. Par conséquent, la population est constituée de tous les travailleurs diplômés postsecondaires de ce groupe d'âge vivant au Canada à ce moment. Même si nous utilisons des données secondaires et que nous n'avons pas directement effectué de collecte des données, dans la sous-section suivante, nous décrivons les méthodes de collecte des données qui ont été employées par Statistique Canada dans les recensements.

5.2.3. La méthode de collecte des données

Dans les recensements de la population de 1991 à 2006, l'instrument d'observation qui a été utilisé pour collecter les données est l'enquête par questionnaire. Dans ces recensements, 80 % des ménages ont reçu le questionnaire abrégé qui compte huit questions qui touchent l'âge, le sexe, l'état matrimonial et la langue maternelle, tandis que 20 % des ménages ont rempli la version complète du questionnaire (Statistique Canada, 2010). C'est la version complète du questionnaire qui nous intéresse plus particulièrement puisque cette dernière a été administrée aux répondants de notre échantillon. En 2006, le questionnaire complet comprenait les huit questions de base ainsi que 53 questions additionnelles. Ce recensement a recueilli des informations sur plusieurs thèmes dont les caractéristiques démographiques, ethnoculturelles et linguistiques, les limitations, difficultés ou réductions d'activité, la scolarité, l'activité dans le marché du travail, les déplacements domicile-travail, le revenu, le travail non rémunéré, la famille et le ménage, et le logement. Environ 70 % des questionnaires ont été livrés par Postes Canada, tandis que les 30 % restants l'ont été par les agents recenseurs (*Ibid*). Avant 1981, le

recensement avait lieu le premier mardi du mois de juin. Toutefois, en raison des nombreux déménagements de la fin de ce mois, la date du recensement a été déplacée au deuxième mardi du mois de mai depuis le recensement de 1996 (*Ibid*).

5.2.4. La validité, les avantages et limites de la recherche

En ce qui a trait à la validité d'une recherche, on peut se poser deux grandes questions. Premièrement, on peut se demander si les résultats obtenus sont généralisables à la population cible. Dans ce cas, on réfère à la validité externe de la recherche qui dépend largement de la représentativité de l'échantillon analysé (Thiévert, 2003). Or, la taille de l'échantillon et les méthodes d'échantillonnage sont cruciales pour assurer une bonne validité externe. Sur ce plan, nous présumons que la méthode d'échantillonnage probabiliste utilisée par Statistique Canada et la grande taille de l'échantillon suffisent pour assurer une bonne validité externe. En effet, l'échantillon total non pondéré comprend environ 4 871 610 travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans dont près de 22 % sont immigrants, soit environ 1 071 085. L'objectif des recensements est justement de rendre accessibles aux chercheurs des échantillons de données représentatifs de la population qui leur permettront de tirer des conclusions solides sur certaines tendances socioéconomiques.

Deuxièmement, on peut se demander si les indicateurs utilisés pour mesurer les concepts sont valides. Dans ce cas, on se penche sur la validité interne de la recherche qui repose en grande partie sur l'opérationnalisation des concepts. Un indicateur est valide lorsqu'il représente adéquatement un concept (Gauthier, 2009), c'est-à-dire qu'il mesure ce qu'il est censé mesurer. Selon Gauthier (2009), il existe plusieurs types de validité dont : i) la validité

apparente, ii) la validité de contenu, iii) la validité de construit et iv) la validité du critère. Il parle de validité apparente pour dénoter le fait que l'indicateur apparaît valide à première vue, de validité de contenu pour dénoter le fait que tous les aspects du concept que l'on désire mesurer sont couverts, de validité de construit pour dénoter le fait que le concept est bien opérationnalisé et de validité du critère pour dénoter que le fait que la mesure du concept qui est supposément relié à un autre concept, le critère, corrèle effectivement avec cet autre concept.

Sur le plan de la validité apparente, nous pensons que les indicateurs utilisés pour mesurer les concepts respectent ce critère puisque les indicateurs ont tous un lien apparent logique avec le concept qu'il est censé mesurer. Sur le plan de la validité de contenu, nous présumons que les aspects importants du concept de qualité d'emploi sont couverts. Même si nous n'avons pas considéré toutes les dimensions du concept de qualité d'emploi qui ont été répertoriées par Cloutier (2008), les trois dimensions privilégiées sont au cœur des problèmes vécus par les immigrants dans le marché du travail, ce qui renforce la validité de la décision de se centrer sur ces dimensions. De plus, le choix d'utiliser ces trois dimensions constitue une amélioration de la validité de contenu par rapport à plusieurs études antérieures sur la qualité d'emploi qui se centraient seulement sur la dimension rémunération. Pour établir si notre recherche a une bonne validité du construit, il faut se pencher sur la validité convergente et la validité discriminante (Gauthier, 2009). La validité convergente veut que les indicateurs censés mesurer le même concept soient corrélés entre eux et la validité discriminante veut que les indicateurs censés mesurer des concepts différents ne soient pas corrélés entre eux (Thiévert, 2003). Gauthier (2009) ajoute qu'un bon test pour s'assurer de la validité de construit est

d'utiliser un seul indicateur par concept. Ce critère est respecté pour l'ensemble des variables indépendantes. Pour ce qui est de la qualité d'emploi, pour s'assurer de la validité du critère, nous avons effectué des tests préliminaires pour voir si la qualité d'emploi augmentait bien avec le niveau de scolarité, l'expérience de travail et la connaissance des langues officielles canadiennes par exemple. Toutes ces analyses préliminaires ont mis en évidence des relations positives significatives avec la qualité d'emploi tel qu'attendu. Ainsi, on suppose que notre outil de mesure de la qualité d'emploi a une bonne validité du critère.

L'avantage majeur d'utiliser les données secondaires des recensements est de permettre une comparaison entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs à partir d'un échantillon de très grande taille. Les recensements constituent une source importante d'informations sur les immigrants concernant différents aspects tels que la région d'origine, le moment d'arrivée au pays, l'âge à l'immigration, le revenu d'emploi, la catégorie de travailleurs, le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles, etc. Nous avons aussi indiqué précédemment que ces données sont collectées auprès d'un échantillon de grande taille et que la méthode de cueillette des données est standardisée. Donc, tout est mis en œuvre par Statistique Canada pour assurer une bonne représentativité des données des recensements. En ce sens, l'utilisation de ces données nous assure une bonne validité externe et élimine certains problèmes opérationnels reliés à l'administration de questionnaire par exemple. Parmi les autres avantages, l'utilisation de données secondaires représente une économie de temps et d'argent par rapport à l'option de faire soi-même la collecte des données.

Malgré les avantages d'utiliser les recensements, notre recherche comporte aussi des limites qu'on se doit de souligner. La première porte sur le fait que les recensements ne permettent pas de faire de distinctions entre les immigrants selon leur catégorie d'admission. Il nous sera impossible de distinguer les immigrants admis dans le regroupement familial des immigrants admis en tant que travailleur qualifié. L'ELIC nous aurait permis de faire une telle distinction, mais les données de cette enquête porte seulement sur les immigrants. Même si des différences pourraient être relevées entre ces groupes notamment en raison des critères de sélections des immigrants de la catégorie économique, la distinction qui nous intéresse davantage est celle entre les immigrants et les natifs. De plus, précédemment, nous avons illustré que les immigrants de la catégorie économique représentaient près de 65 % des immigrants admis en 2011. Ainsi, notre échantillon qui regroupe de plus d'un million d'immigrants devrait contenir une part représentative de ces derniers.

Deuxièmement, les données des recensements de la population ne permettent pas de distinguer le lieu d'obtention du diplôme des immigrants, c'est-à-dire la scolarité canadienne de la scolarité acquise à l'extérieur du Canada⁶⁶. Puisque les études antérieures ont déjà démontré que le rendement de la scolarité acquise à l'étranger était inférieur à celui de la scolarité canadienne, nous considérons qu'il n'est pas nécessaire que le lieu d'obtention du capital humain soit un point central de la recherche. Par contre, si les données utilisées avaient permis cette distinction pour tous les recensements pris en compte, nous l'aurions considérée dans nos analyses.

Enfin, la troisième limite découle de la deuxième, c'est-à-dire qu'elle est une conséquence de l'impossibilité de distinguer la scolarité canadienne et étrangère. En fait, dans les recensements (tout comme la plupart des banques de données secondaires), aucun test formel ne visait à évaluer les compétences cognitives (ex. : littératie, numératie, logique mathématique et résolution de problème) des répondants. Bien que la plupart des études utilisent le niveau de scolarité comme un indicateur du niveau de compétences des individus, Bonikowska, Green et Riddell (2008) ont trouvé, à partir des données du volet canadien de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA) de 2003, que le capital humain acquis à l'étranger se traduit par des capacités cognitives inférieures (c'est-à-dire en littératie, numératie et résolution de problème). À notre connaissance, l'EIACA est la seule enquête canadienne à distribuer des tests psychométriques aux répondants pour évaluer leurs compétences cognitives. Toutefois, des 23 038 répondants, seulement 3 894 sont immigrants (Statistique Canada, 2002). Ce petit nombre d'immigrants nous aurait restreints sur le plan des analyses possibles. Par exemple, le nombre d'immigrants du Québec provenant des États-Unis aurait pu être très faible ou même nul. De plus, le fichier public de microdonnées ne permet pas d'isoler la Colombie-Britannique qui est regroupée avec les autres provinces de l'Ouest canadien (Statistique Canada, 2002). Somme toute, malgré le fait que l'utilisation des recensements comporte quelques limites, ces données constituent notre meilleur choix pour comparer la qualité d'emploi des immigrants et des natifs du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

⁶⁶ Sauf pour le recensement de 2006 dans lequel une nouvelle question sur cet aspect a été ajoutée.

5.3. Le type d'analyse effectuée dans la recherche

Ce troisième volet du chapitre 5 présente brièvement les analyses qui seront effectuées aux chapitres 6, 7 et 8. Le chapitre 6 vise principalement à décrire l'échantillon utilisé. Dans ce chapitre, nous examinons la répartition des immigrants et des natifs selon la variable de qualité d'emploi à cinq catégories au Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique en 1990 et en 2005. Notamment, ces analyses permettront d'observer si les immigrants ont un accès plus limité aux emplois de très bonne qualité que les natifs ou, au contraire, s'ils sont surreprésentés dans les emplois de très faible qualité. Ensuite, nous présentons le score moyen de qualité d'emploi des immigrants et des natifs selon la province et nous regardons aussi l'évolution du score moyen de qualité d'emploi à travers les quatre recensements. Ainsi, on pourra savoir si les immigrants sont désavantagés au chapitre de la qualité d'emploi moyenne, dans quelle province et à quel moment ils étaient le plus désavantagés. Ce chapitre est complété par des analyses de la qualité d'emploi moyenne des immigrants et des natifs de l'ensemble du Canada selon les principales variables indépendantes considérées dans nos modèles conceptuels.

Dans le chapitre 7, nous avons réalisé des analyses de régression multivariée afin d'identifier les principaux déterminants de la qualité d'emploi. Ce chapitre se divise en quatre grandes sections; une porte sur les déterminants de la qualité d'emploi dans l'ensemble du Canada; une deuxième s'intéresse aux déterminants de la qualité d'emploi au Québec; une troisième se penche sur les déterminants de la qualité d'emploi en Ontario et enfin, la quatrième se centre sur les déterminants de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique. Dans chacune de ces sections, nous avons d'abord mis en relation le statut d'immigration, le plus haut diplôme, le

nombre d'années d'expérience de travail globale, le domaine d'études, la connaissance des langues officielles canadiennes, le sexe, l'appartenance à une minorité visible et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail avec la qualité d'emploi dans l'ensemble du Canada en 1990 et en 2005. Par la suite, nous avons décomposé l'expérience de travail acquise à l'étranger et celle acquise au Canada et nous avons ajouté la cohorte et la région d'origine. Cet ajout pourrait atténuer ou même faire disparaître la relation entre le statut d'immigration et la qualité d'emploi observée dans le modèle précédent puisque ces variables s'appliquent seulement aux immigrants. Nous avons répété les mêmes régressions pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique pris séparément.

Dans le chapitre 8, nous avons décomposé l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs à l'aide de la méthode Blinder-Oaxaca⁶⁷. Cette méthode vise à isoler la part de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs qui est expliquée par les différences de caractéristiques des deux groupes de la part qui est due à une différence dans le traitement des immigrants et des natifs dans le marché du travail. Encore une fois, dans ce chapitre, une attention particulière est portée à la province de résidence et à l'évolution de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs dans le temps.

⁶⁷ Nous décrivons cette méthode en détails au début du chapitre 8.

CHAPITRE 6 : LA QUALITÉ D'EMPLOI : ANALYSES DESCRIPTIVES

Le présent chapitre décrit l'échantillon construit à partir des fichiers de données confidentielles des recensements de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006. L'échantillon retenu est composé des diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans. Parmi ces diplômés, seuls ceux qui ont travaillé au moins une semaine au cours de l'année de référence⁶⁸ ont été conservés dans l'échantillon puisqu'il n'est pas possible d'évaluer la qualité d'emploi des individus qui n'ont pas occupé d'emploi. Les résidents temporaires⁶⁹, les pensionnaires d'institution⁷⁰ et les résidents des territoires⁷¹ ont également été retirés de l'échantillon.

L'échantillon non pondéré du recensement de 1991 comprend environ 824 240 natifs et 204 470 immigrants; celui de 1996 comprend environ 955 035 natifs et 244 765 immigrants; celui de 2001 comprend environ 1 041 845 natifs et 275 645 immigrants; et celui de 2006 comprend environ 1 179 430 natifs et 346 205 immigrants (voir tableau 35). Au total, ces quatre échantillons comprennent 5 071 635 travailleurs, dont un peu plus de quatre millions de natifs et plus d'un million d'immigrants. En raison de leur trop grande taille et pour des raisons informatiques qui empêchaient la production des statistiques et l'estimation des modèles, l'échantillon non pondéré total a été constitué à partir d'une sélection aléatoire de 95 % des travailleurs natifs réalisée de façon automatique à l'aide du logiciel statistique

⁶⁸ L'année de référence est caractérisée par l'année précédent chacun des recensements.

⁶⁹ Nous les avons retirés de l'échantillon dans le but de mettre l'accent sur les immigrants qui résident au Canada de façon permanente.

⁷⁰ Ces derniers incluent entre autres les individus résidant dans les hôpitaux psychiatriques et les prisons. Nous les avons retirés de l'échantillon dans le but de mettre l'accent sur les gens qui sont aptes à travailler.

⁷¹ Nous les avons retirés parce que les territoires sont très peu peuplés et qu'il y a très peu d'immigrants qui s'y établissent.

utilisé. L'échantillon d'immigrants est demeuré le même puisqu'ils étaient déjà moins nombreux. Au final, l'échantillon total retenu comprend 4 871 610 travailleurs diplômés postsecondaires dont près de 22 % sont immigrants, soit 1 071 085. L'échantillon du recensement de 1991 comprend 783 070 natifs et 204 470 immigrants; celui de 1996 compte 907 340 natifs et 244 765 immigrants; celui de 2001 est composé de 989 785 natifs et 275 645 immigrants et celui de 2006 comprend 1 120 335 natifs et 346 205 immigrants.

Tableau 35 : Effectifs des échantillons non pondérés complet et réduit selon le statut d'immigration et l'année de recensement

	1991	1996	2001	2006	Total
Effectifs complets					
Natifs	824 240	955 035	1 041 845	1 179 430	4 000 550
Immigrants	204 470	244 765	275 645	346 205	1 071 085
Total	1 028 710	1 199 800	1 317 490	1 525 635	5 071 635
Échantillon réduits					
Natifs	783 070	907 340	989 785	1 120 330	3 800 525
Immigrants	204 470	244 765	275 645	346 205	1 071 085
Total	987 540	1 152 105	1 265 430	1 466 535	4 871 610

Source : Fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

La grande taille de cet échantillon représente un atout important en ce qui a trait au potentiel de généralisation des résultats obtenus tout au long de ce chapitre et des chapitres suivants. Puisque l'échantillon réduit a été constitué à partir d'une sélection aléatoire des natifs seulement et que les effectifs d'immigrants sont restés les mêmes, le taux d'immigrants est légèrement plus élevé dans l'échantillon réduit. Toutefois, tous les résultats concernant le score moyen de qualité d'emploi sont pondérés, c'est-à-dire qu'ils tiennent compte de la proportion d'immigrants et de natifs dans la population.

D'ailleurs, le tableau 36 confirme que la moyenne de qualité d'emploi a été très peu affectée par cette réduction du nombre de natifs. En effet, pour le recensement de 1991, la moyenne de qualité d'emploi des natifs a diminué de 0,001 point dans l'échantillon réduit, ce qui a eu pour conséquence de réduire la qualité d'emploi moyenne globale de 0,002 point. Pour ce qui est du recensement de 2006, la qualité d'emploi des natifs a diminué de moins de 0,001 point, mais cela a affecté la qualité d'emploi globale de 0,005 point. Étant donné que le score moyen de qualité d'emploi est présenté en pourcentage (sur un maximum de 12 points), cette diminution de 0,005 point n'affecte aucunement le score moyen lorsqu'on arrondit à un chiffre après la virgule. Ainsi, on peut avancer que la réduction des effectifs des travailleurs natifs n'aura essentiellement aucune conséquence sur le score moyen de qualité d'emploi en pourcentage. Avant d'aller plus loin, il convient aussi de préciser que l'ensemble des indicateurs utilisés pour mesurer la qualité d'emploi porte sur l'année précédent chacun des recensements, soit respectivement 1990, 1995, 2000 et 2005.

Tableau 36 : Comparaison du score moyen de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs à partir des effectifs de l'échantillon complet et de l'échantillon réduit selon le statut d'immigration et l'année de recensement

	1991	2006
Effectifs complets (maximum 12 points)		
Natifs	7,535	8,019
Immigrants	7,352	7,394
Total	7,497	7,873
Effectifs réduits (maximum 12 points)		
Natifs	7,534	8,019
Immigrants	7,352	7,394
Total	7,495	7,868
Note : L'échantillon réduit comprend 95 % des natifs de l'échantillon complet. Ces natifs ont été choisis de manière aléatoire.		

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991 et 2006

Aux fins de nos analyses descriptives, les recensements sont examinés séparément pour illustrer l'évolution de la situation des immigrants dans le temps. Pour ce même motif, l'accent est mis sur le recensement de 1991 et 2006, ce qui nous permet d'illustrer la tendance générale.

Dans un premier temps, nous observons la répartition des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans dans l'ensemble du Canada et dans les trois principales provinces d'immigration selon l'échelle globale de qualité d'emploi en 1990 et en 2005. Dans un deuxième temps, nous étudions le score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigrant et la province en 1990 et en 2005. Dans un troisième temps, nous analysons le score moyen de qualité d'emploi et de ses trois dimensions (les revenus d'emploi, la stabilité d'emploi et la surqualification) selon le statut d'immigration, la province et l'année de recensement. Toutes ces analyses sont exprimées en pourcentage. Enfin, dans un quatrième et dernier temps, nous présentons le score moyen de qualité d'emploi exprimé en pourcentage selon les différentes variables indépendantes pour les recensements de 1991 et 2006. Cette dernière partie vise essentiellement à vérifier comment chacune des variables indépendantes affecte la qualité d'emploi moyenne des travailleurs de l'échantillon, c'est-à-dire d'identifier le sens de la relation entre ces variables et la qualité d'emploi. De même, ces analyses sont produites pour les immigrants et les natifs séparément afin d'établir les différentes caractéristiques de ces deux groupes.

6.1. La répartition des immigrants et des natifs selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada et dans les trois provinces d'immigration

À la figure 11 de la section 5.1.2., nous avons établi que l'échelle de qualité d'emploi se décompose en cinq classes de points: *très faible* [0 à 2,4[ou [0 à 20 %[; *faible* [2,4 à 4,8[ou [20 à 40 %[; *moyenne* [4,8 à 7,2[ou [40 à 60 %[; *bonne* [7,2 à 9,6[ou [60 à 80 %[; et *très bonne* [9,6 à 12] ou [80 à 100 %[. Afin de mettre en évidence les écarts entre les immigrants et les natifs du point de vue de la qualité d'emploi, nous présentons la répartition en pourcentage de ces deux groupes au sein des cinq classes de cette échelle dans l'ensemble du Canada⁷² en 1990 et en 2005. Par la suite, nous exposons les mêmes données pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique afin de mettre en évidence les différences interprovinciales.

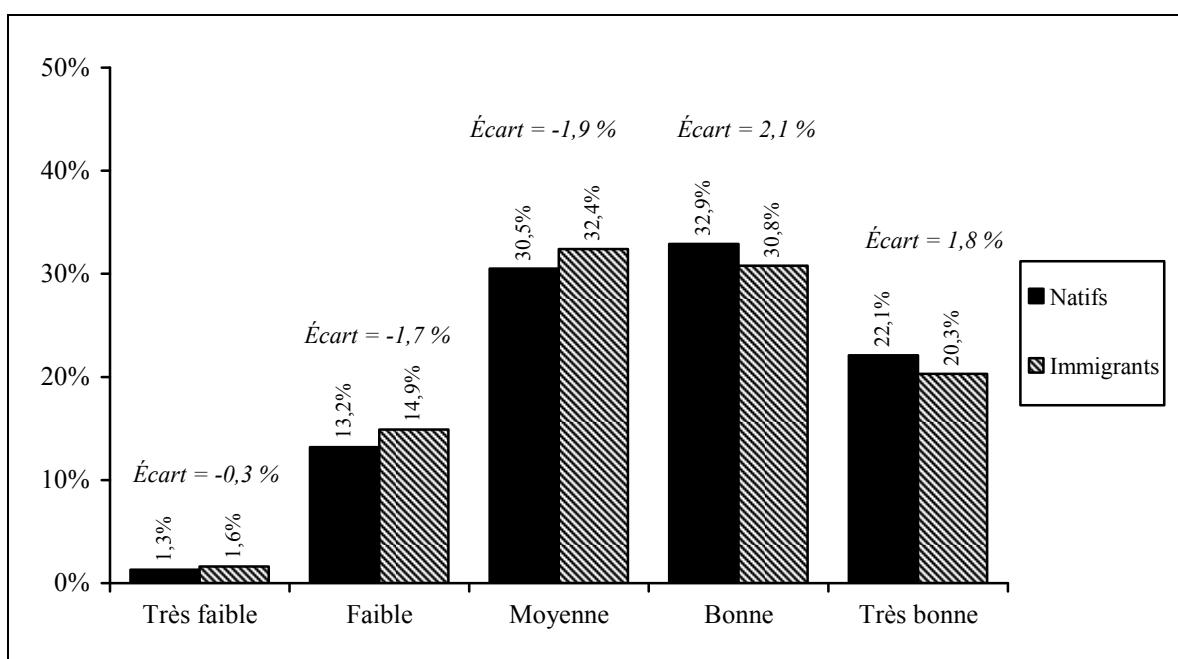
6.1.1. Répartition des immigrants et des natifs au Canada selon l'échelle de qualité d'emploi

À partir de la figure 12, on peut constater que les immigrants étaient proportionnellement plus nombreux (48,9 %) que les natifs (45,0 %) dans les trois classes de qualité d'emploi inférieures, soit *très faible*, *faible* et *moyenne* en 1990. À l'inverse, les natifs sont proportionnellement plus nombreux (55,0 %) que les immigrants (51,1 %) dans les classes supérieures, soit *bonne* et *très bonne* au même moment. Malgré ce portrait au désavantage des immigrants, il faut souligner que les écarts dans la répartition des immigrants et des natifs dans

⁷² L'ensemble du Canada inclut les dix provinces canadiennes, soit Terre-Neuve, l'Île-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta et la Colombie-Britannique.

les différentes classes de l'échelle de qualité d'emploi sont relativement faibles, variant entre 0,3 et 2,1 points de pourcentage. Par contre, un test du khi-carré a confirmé que la distribution des natifs et des immigrants dans les cinq classes de l'échelle globale de qualité d'emploi sont statistiquement différentes au seuil de 1 %⁷³. Ainsi, on peut dire que, de façon proportionnelle, les natifs occupaient plus fréquemment des emplois de bonne qualité que les immigrants en 1990.

Figure 12 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada en 1990⁷⁴



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991

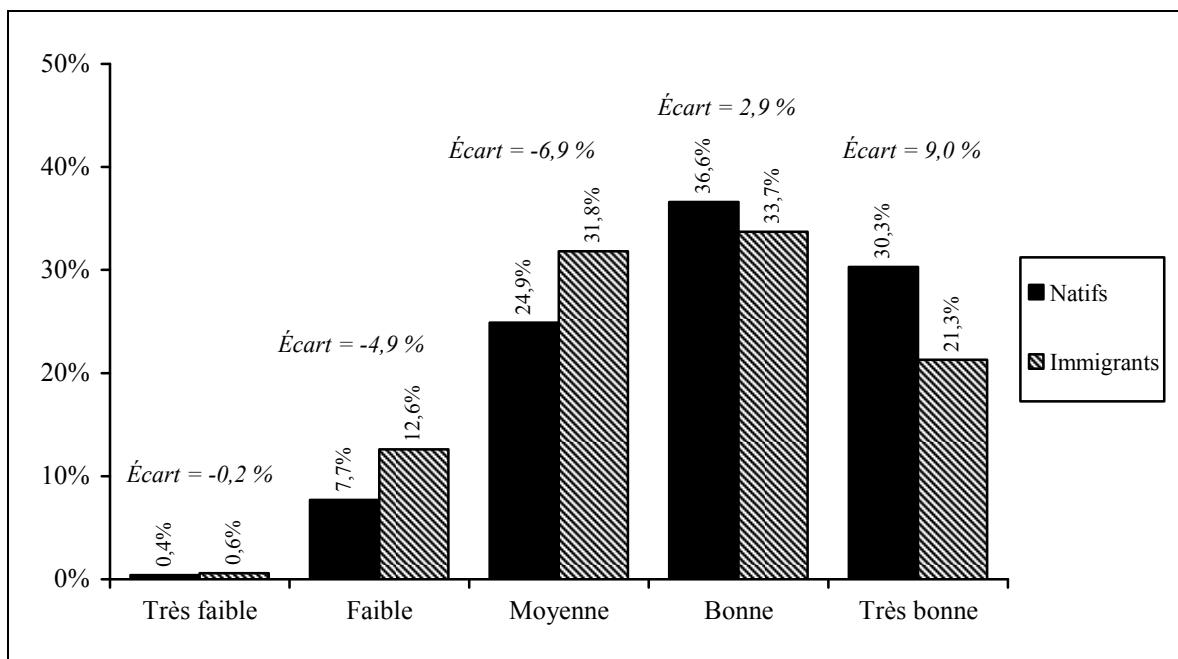
⁷³ Ici ainsi que dans la suite des analyses, la grande taille de l'échantillon peut expliquer que même les écarts faibles soient parfois hautement significatifs.

En 2005, la figure 13 montre que la qualité d'emploi globale s'est améliorée par rapport à 1990 puisque le taux d'immigrants et de natifs dans les deux classes supérieures a augmenté, tandis qu'il a diminué dans les deux classes inférieures. Par contre, de façon générale, même si la situation des immigrants s'est améliorée de 1990 à 2005, cela n'a pas empêché que le fossé se creuse entre ces derniers et les natifs au cours de cette même période. En effet, par rapport à 1990, l'écart entre les immigrants et les natifs pour la classe *très faible* n'a que très peu changé en 2005, se situant à -0,2 point de pourcentage. Cet écart est passé de -1,7 en 1990 à -4,9 points de pourcentage en 2005 pour la classe *faible*; de -1,9 à -6,9 points de pourcentage pour la classe *moyenne*; de 2,1 à 2,9 points de pourcentage pour la classe *bonne*; et de 1,8 à 9,0 points de pourcentage pour la classe *très bonne*. Donc, c'est surtout dans les classes *moyenne* et *très bonne* que les écarts entre les immigrants et les natifs se sont accrus au cours de la période de 1990 à 2005.

La figure 13 indique aussi que 45,0 % des immigrants occupaient des emplois de qualité *moyenne* ou inférieure contre 33,0 % des natifs en 2005. À l'inverse, 66,9 % des natifs occupaient des emplois de *bonne* ou de *très bonne* qualité comparativement à 55,0 % des immigrants. Cela suggère que, de manière proportionnelle, les immigrants avaient moins accès à des emplois de *bonne* qualité ou supérieure que les natifs en 2005. Tout comme c'était le cas en 1990, un test du khi-carré a confirmé que les distributions des immigrants et des natifs à travers les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi sont statistiquement différentes au seuil de 1 % en 2005.

⁷⁴ L'arrondissement et la pondération exigés par Statistique Canada expliquent que le pourcentage total d'immigrants ou de natifs ne soit pas toujours exactement égal à 100,0%, et ce, pour toutes les figures de la section 6.1.

Figure 13 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Canada en 2005



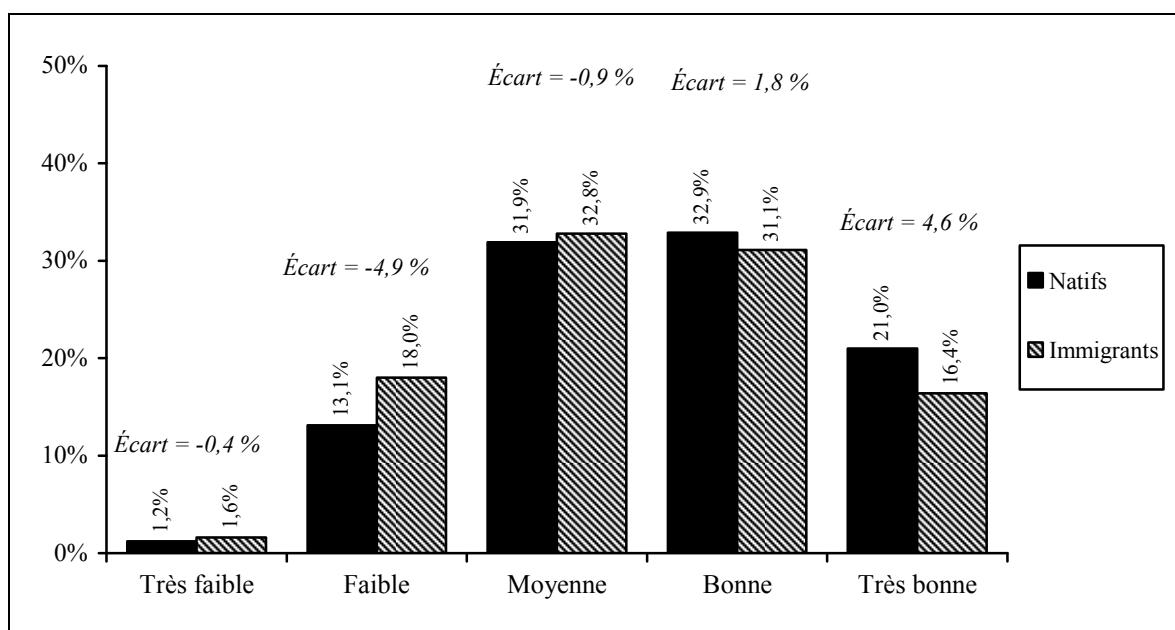
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006

Par conséquent, on peut penser que les natifs sont plus susceptibles que les immigrants d'occuper des emplois de *bonne* qualité au Canada. De plus, la comparaison des figures 12 et 13 met en évidence que les natifs ont fait un bond de 8,2 % dans la classe des emplois de *très bonne* qualité, tandis que le pourcentage d'immigrants dans cette classe n'a augmenté que de 1 point. Cela a eu pour conséquence d'élargir le fossé entre les proportions d'immigrants et de natifs occupant des emplois de *très bonne* qualité; il est passé de 1,8 % en 1990 à 9,0 % en 2005.

6.1.2. Répartition des immigrants et des natifs au Québec selon l'échelle de qualité d'emploi

Au Québec, on constate que la répartition des immigrants et des natifs dans les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi était très similaire à celle du Canada en 1990 (voir figure 14). Tout comme au Canada, les immigrants sont plus représentés dans les trois classes inférieures de l'échelle de qualité d'emploi (52,4 %) que les natifs (46,2 %). En revanche, les natifs sont proportionnellement plus nombreux à occuper des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité (53,9 %) comparativement aux immigrants (47,5 %).

Figure 14 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Québec en 1990



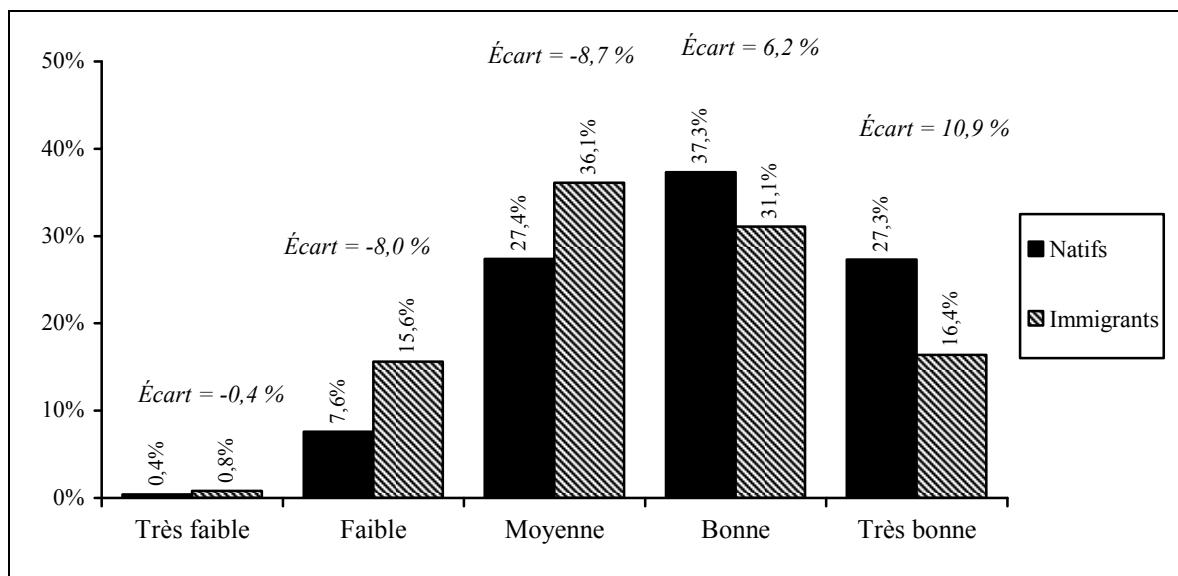
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991

Un test du khi-carré a d'ailleurs confirmé que la distribution des natifs et des immigrants à travers les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi sont statistiquement différentes au

seuil de 1 %. Ceci signifie que les natifs du Québec étaient effectivement plus représentés dans les emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité que les immigrants en 1990. Cette même année, les écarts entre les immigrants et les natifs dans les différentes classes de l'échelle de qualité d'emploi oscillaient entre 0,4 et 4,9 points de pourcentage au Québec contre 0,3 et 2,1 dans l'ensemble du Canada.

En 2005, la figure 15 montre que la distribution des natifs sur l'échelle de qualité d'emploi s'est clairement déplacée vers la droite, ce qui témoigne d'une amélioration de leur qualité d'emploi au Québec par rapport à 1990. Près du deux tiers (64,6 %) d'entre eux occupent des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité, alors que moins de la moitié (47,5 %) des immigrants sont dans la même situation.

Figure 15 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi au Québec en 2005



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006

Un test du khi-carré a confirmé que les distributions des natifs et des immigrants à travers les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi sont statistiquement différentes au seuil de 1 %. Cela révèle que, à l'instar de 1990, les natifs du Québec sont proportionnellement plus nombreux à occuper des emplois de *bonne* ou de *très bonne* qualité que les immigrants en 2005.

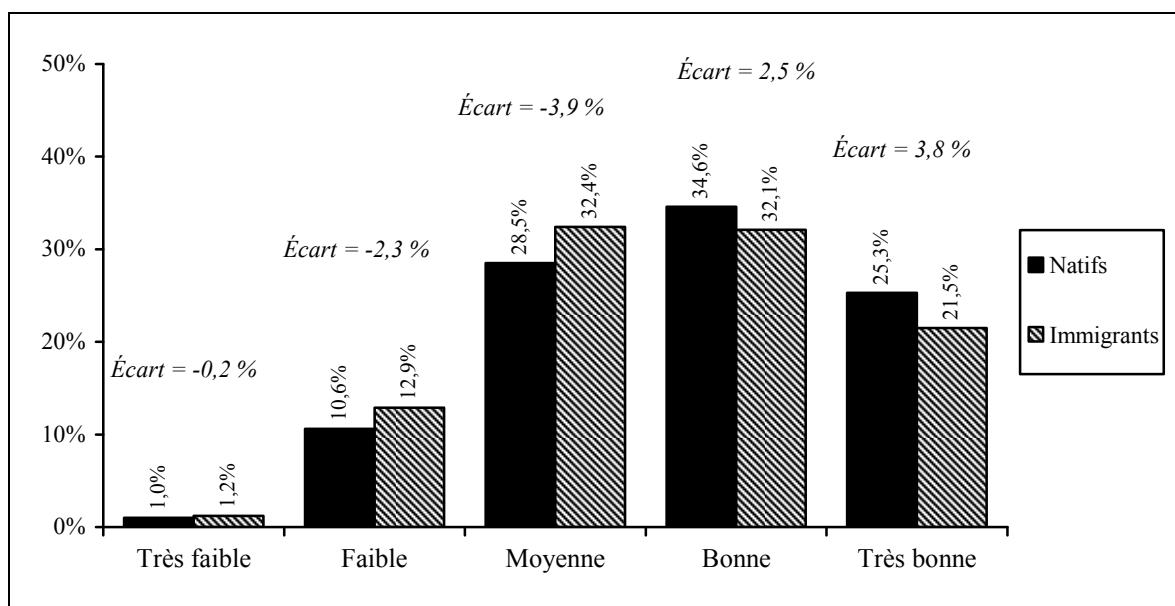
Puisque la proportion d'immigrants occupant des emplois de *bonne* qualité ou mieux est demeurée stable en 2005 par rapport à 1990 pendant que celle des natifs a considérablement augmenté, les écarts entre les deux groupes dans chacune des classes de l'échelle de qualité d'emploi se sont amplifiés, sauf pour la classe *très faible* où l'écart est resté le même. Notamment, l'écart entre la proportion d'immigrants et de natifs occupant un emploi de qualité *faible* était de -4,9 points de pourcentage en 1990 et il a augmenté à -8,0 points en 2005. Ces mêmes écarts sont passés de 0,9 à 8,7 points pour les emplois de qualité *moyenne*, de 1,8 à 6,2 points pour les emplois de *bonne* qualité et de 4,6 à 10,9 points pour les emplois de *très bonne* qualité.

On peut donc dire qu'au Québec, tout comme dans l'ensemble du Canada, le fossé s'est creusé entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi; les immigrants semblent avoir de plus en plus de difficulté d'accès aux emplois de *très bonne* qualité. De surcroît, la comparaison des figures 12 à 15 illustre que les écarts entre les immigrants et les natifs sur le plan de l'échelle de qualité d'emploi sont généralement plus élevés au Québec que dans l'ensemble du Canada et ce, autant en 1990 qu'en 2005.

6.1.3. Répartition des immigrants et des natifs en Ontario selon l'échelle de qualité d'emploi

En Ontario, la figure 16 montre que les immigrants occupaient plus fréquemment des emplois de qualité *moyenne* ou inférieure (46,5 %) que les natifs (40,1 %) en 1990. Au contraire, cette année là, 59,9 % des natifs occupaient des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité contre 53,6 % des immigrants. Un test du khi-carré a d'ailleurs dévoilé que la distribution des immigrants et des natifs à travers les classes de l'échelle de qualité d'emploi était significativement différente au seuil de 1 %, ce qui laisse croire que les natifs ont plus de chances d'occuper des emplois de *bonne* qualité que les immigrants.

Figure 16 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Ontario en 1990



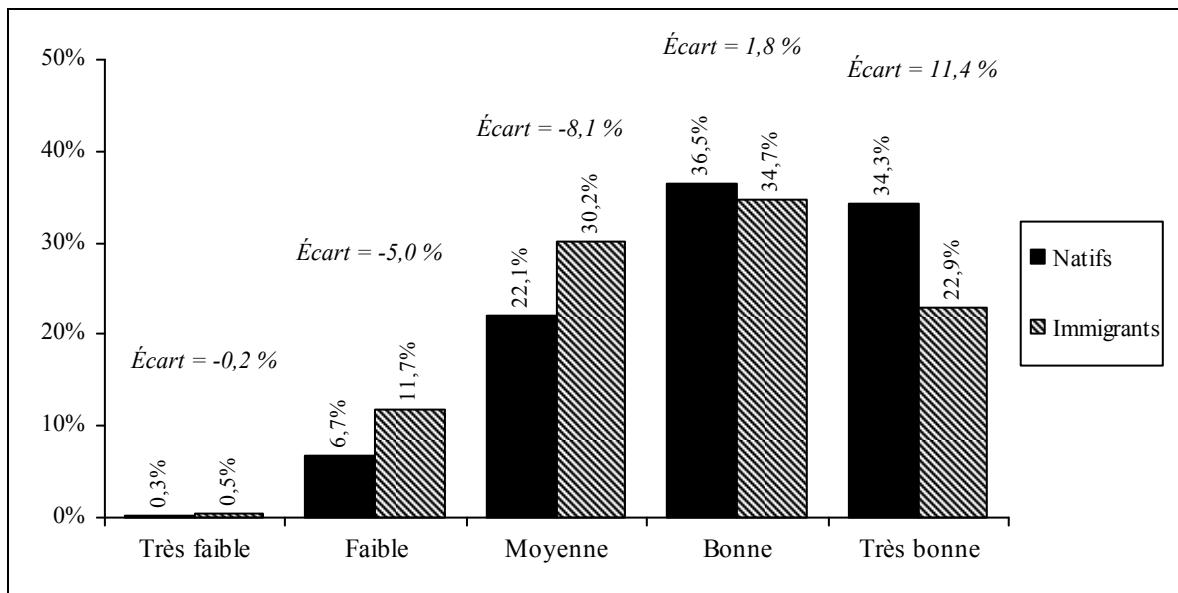
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991

La même année, la figure 16 indique que les écarts entre les immigrants et les natifs dans chacune des classes de l'échelle de qualité d'emploi en Ontario sont comparables à ceux obtenus au Québec; ces écarts varient entre 0,2 et 3,9 points de pourcentage en Ontario et entre 0,4 et 4,6 points de pourcentage au Québec. Ces résultats témoignent du fait que la performance relative des immigrants (i.e. par rapport aux natifs) sur le plan de l'échelle de qualité d'emploi était assez similaire en Ontario et au Québec en 1990.

Lorsqu'on observe la figure 17, on constate que la qualité d'emploi des immigrants et des natifs s'est améliorée par rapport à 1990 puisqu'une plus faible proportion de travailleurs occupait des emplois de qualité *moyenne* ou inférieure, soit 42,4 % d'immigrants et 29,1 % de natifs. Ces taux étaient respectivement de 46,5 % et 40,1 % en 1990. Tout comme en 1990, les natifs occupaient donc moins fréquemment des emplois de qualité *moyenne* ou inférieure que les immigrants en 2005 dans cette province. Inversement, cela revient à dire que les natifs occupaient plus souvent des emplois de *bonne* qualité ou supérieure (70,8 %) que les immigrants (57,6 %).

Étant donné qu'un test du khi-carré a établi que les distributions des immigrants et des natifs dans les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi sont significativement différentes au seuil de 1 %, on peut supposer que les natifs occupaient effectivement plus souvent des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité que les immigrants de l'Ontario en 2005.

Figure 17 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Ontario en 2005



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006

La comparaison des figures 16 et 17 révèle que l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de l'accès à un emploi de *très bonne* qualité s'est accru de 1990 à 2005. En effet, cet écart est passé de 3,8 points en 1990 à 11,4 points en 2005. Cet écart considérable en 2005 est similaire à celui noté au Québec qui s'élevait à 10,9 points au même moment.

Toujours comparativement au Québec, les travailleurs de l'Ontario occupent plus souvent des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité, et ce, autant chez les immigrants que les natifs. En effet, dans cette dernière province en 2005, 70,8 % des natifs et 57,6 % des immigrants occupaient des emplois de *bonne* qualité ou mieux contre 64,6 % des natifs et 47,5 % des immigrants du Québec (voir figure 15). Les immigrants du Québec affichent une proportion de

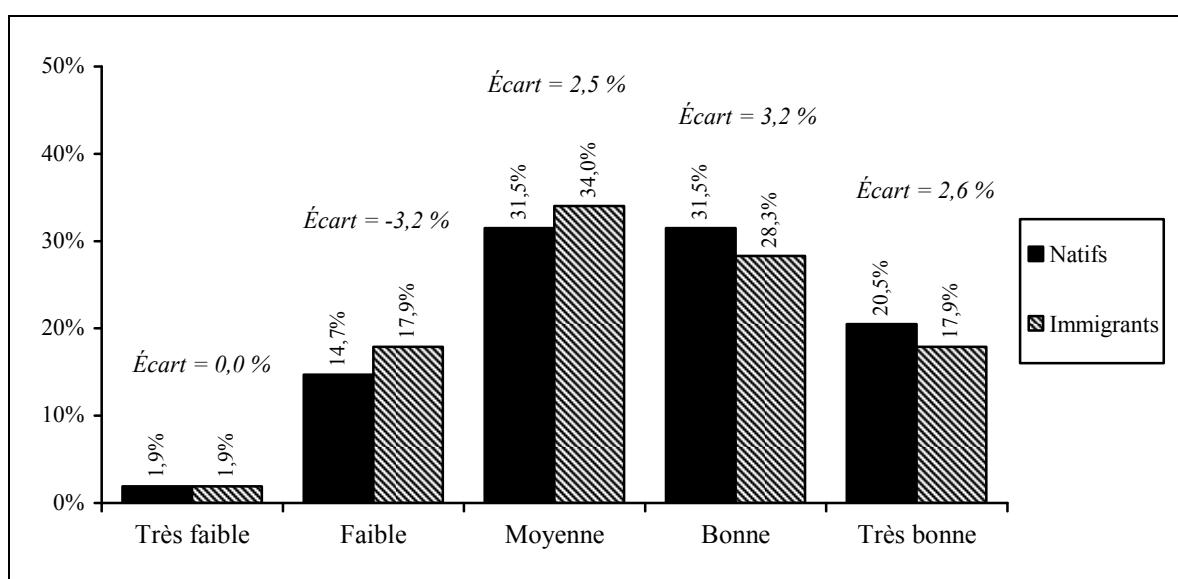
travailleurs occupant des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité inférieure à celle des immigrants de l'Ontario de plus de 10 points de pourcentage, mais les natifs du Québec aussi sont désavantagés à ce chapitre; un constat qui pourrait entre autres s'expliquer par les revenus d'emploi généralement plus élevés en Ontario par rapport à ceux du Québec.

6.1.4. Répartition des immigrants et des natifs en Colombie-Britannique selon l'échelle de qualité d'emploi

En Colombie-Britannique également, les immigrants étaient proportionnellement plus nombreux (53,8 %) dans les trois classes inférieures de l'échelle de qualité d'emploi que les natifs (48,1 %) en 1990, mais l'écart de proportion est plus faible que dans les deux autres provinces (voir figure 18). En effet, elle est de 5,7 points de pourcentage contre 6,4 points de pourcentage en Ontario et 6,2 points de pourcentage au Québec. À l'inverse, les natifs de la Colombie-Britannique occupaient plus fréquemment des emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité (52,0 %) que les immigrants (46,2 %) en 1990.

À cet égard, on peut aussi ajouter que la distribution des immigrants et des natifs à travers les cinq classes de l'échelle de qualité d'emploi est significativement différente au seuil de 1 %, ce qui revient à dire que les natifs étaient déjà avantagés sur le plan de l'accès à un emploi de *bonne* ou *très bonne* qualité en 1990.

Figure 18 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Colombie-Britannique en 1990

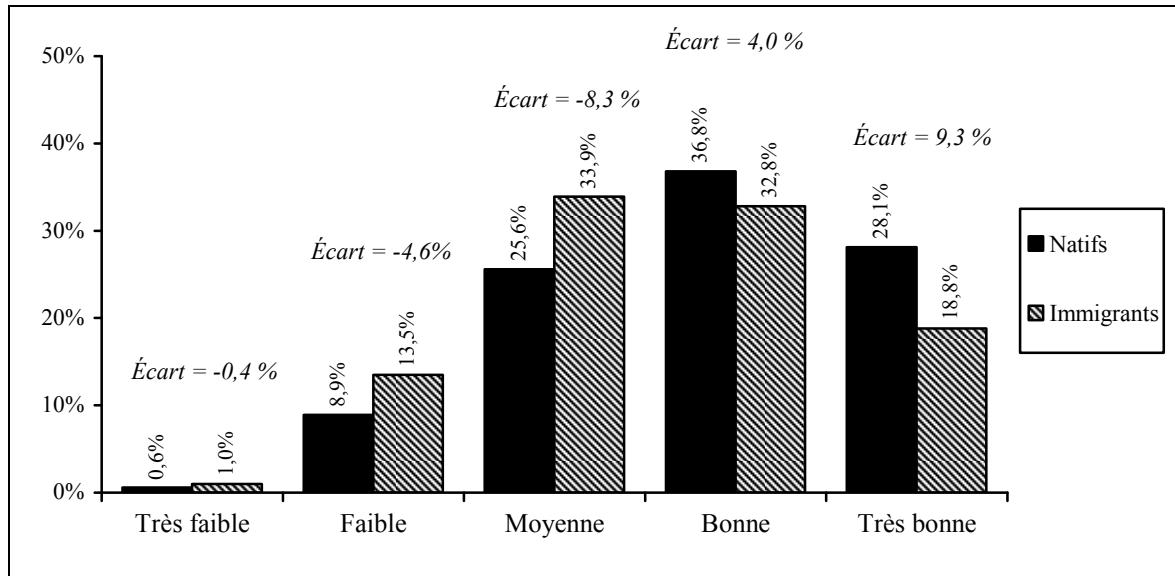


Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991

La figure 19 illustre que cet avantage en faveur des natifs au plan de la qualité d'emploi s'est accentué en 2005 puisque les écarts dans les distributions de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs ont augmenté en Colombie-Britannique, comme ce fut aussi le cas dans l'ensemble du Canada et les deux autres grandes provinces d'immigration. Notamment, l'écart de proportion entre les immigrants et les natifs dans la classe des emplois de *très bonne* qualité est passé de 2,6 points en 1990 à 9,3 points en 2005. En outre, près des deux tiers (64,9 %) des natifs occupaient des emplois de *bonne* qualité ou supérieure et un peu plus de la moitié (51,6 %) des immigrants étaient dans la même situation. Encore une fois, un test du khi-carré a confirmé que les distributions des immigrants et des natifs selon les classes de qualité d'emploi en Colombie-Britannique étaient significativement différentes au seuil de

1 %, ce qui sous-tend que les natifs sont plus représentés que les immigrants dans les classes supérieures de l'échelle.

Figure 19 : Répartition en pourcentage des travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'échelle de qualité d'emploi en Colombie-Britannique en 2005



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006

De façon générale, il faut souligner qu'un des constats majeurs qui ressort des figures 13, 15, 17 et 19 concerne l'accès réduit des immigrants aux emplois de *très bonne* qualité comparativement aux natifs en 2005. Effectivement, l'écart de proportion entre les immigrants et les natifs dans cette classe atteint 9,0 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada en 2005 contre 10,9 points au Québec, 11,4 points en Ontario et 9,3 points en Colombie-Britannique. Malgré tout, le portrait global dressé dans cette sous-section révèle que, dans tous les lieux considérés, très peu de travailleurs occupaient des emplois de *très faible* qualité (moins de 2,0 %), et ce, autant en 1990 qu'en 2005. De même, dans tous les cas, moins de

20 % des travailleurs occupaient un emploi de *faible* qualité ou moins, ce qui revient à dire que plus de 80 % des travailleurs diplômés postsecondaires occupaient des emplois de qualité *moyenne* ou supérieure.

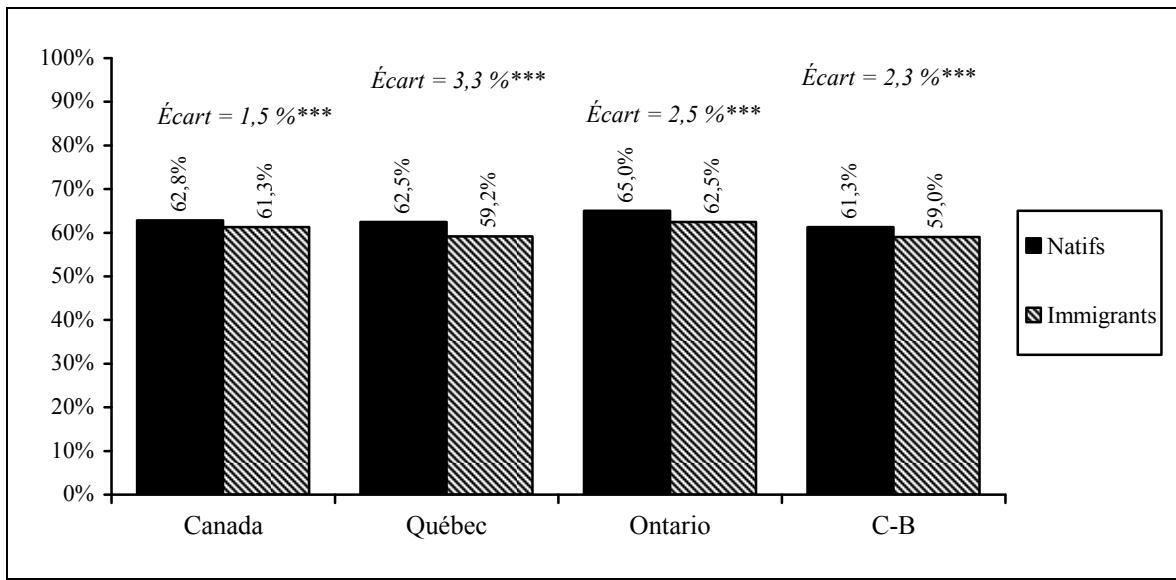
6.2. Le score moyen de qualité d'emploi selon le statut d'immigration et la province

Conformément à ce qui a été mentionné à la section 5.1.2., nous avons construit un score de qualité d'emploi sur 12 points pour chacun des travailleurs de notre échantillon. Dans le but de dresser un portrait des grandes tendances sur le plan de la qualité d'emploi, nous avons fait ressortir le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province en 1990 et en 2005. Les résultats sont présentés en pourcentage pour faciliter les comparaisons; un pourcentage qui a été obtenu en divisant le score moyen par le score maximal possible qui est égal à 12.

Comme on aurait pu s'y attendre, la figure 20 montre que les immigrants avaient un score moyen de qualité d'emploi inférieur à celui des natifs en 1990, tant dans l'ensemble du Canada que dans les trois principales provinces d'immigration, soit le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Dans l'ensemble, le score moyen de qualité d'emploi en pourcentage des immigrants et des natifs varie entre 59,0 % et 65,0 %. Ce pourcentage correspond à des scores qui se situent entre 7,1 points et 7,8 points sur un maximum de 12. Donc, si l'on

reprend l'échelle de qualité d'emploi, tous les groupes ont un score moyen de qualité d'emploi allant de *moyen* à *bon*, ce qui est un constat plutôt positif.

Figure 20 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province en 1990



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991

*** Ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %

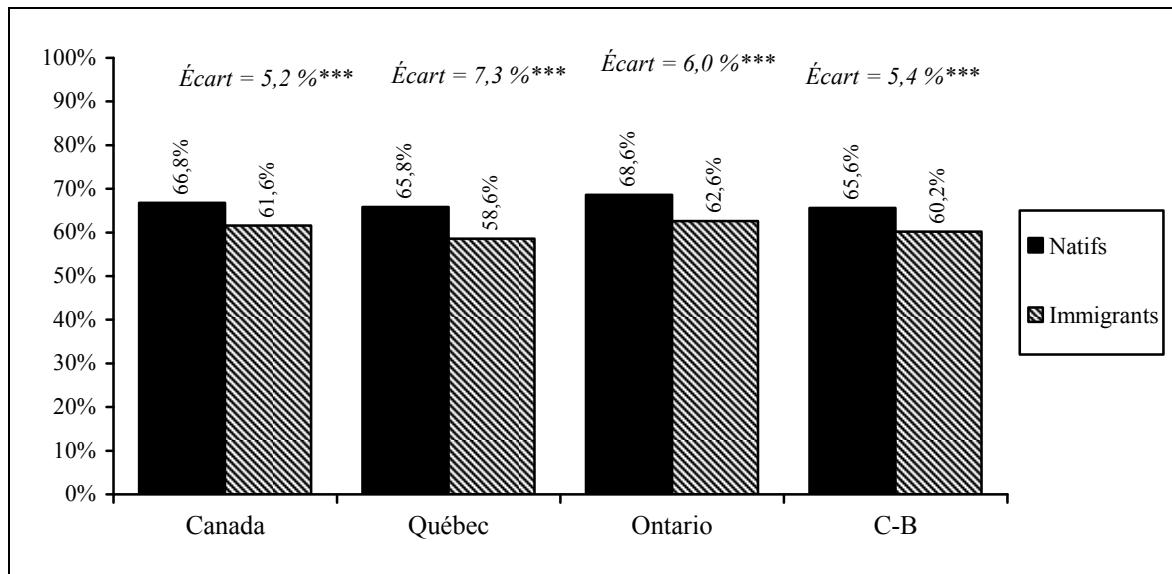
Par ailleurs, l'écart de pourcentage de score moyen de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus faible dans l'ensemble du Canada (1,5 point de pourcentage) que dans les trois principales provinces d'immigration, ce qui s'explique en partie par les bons résultats des immigrants des provinces de l'Atlantique par rapport aux natifs de leur province respective, plus particulièrement de ceux de Terre-Neuve⁷⁵. Parmi les trois principales provinces d'immigration, c'est au Québec que l'écart de score moyen de qualité d'emploi entre les

⁷⁵ Voir le tableau 46 pour plus de précisions.

immigrants et les natifs est le plus grand en 1990; un écart qui se chiffre à 3,3 points comparativement à 2,5 points en Ontario et 2,3 points en Colombie-Britannique. Somme toute, ces écarts entre les immigrants et les natifs n'étaient pas tellement élevés en 1990, mais tout de même statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Les résultats présentés à la figure 21 révèlent que la situation des immigrants comparée à celle des natifs a diminué en 2005 par rapport à 1990. En fait, le score moyen de qualité d'emploi (en pourcentage) des immigrants de l'ensemble du Canada et des trois principales provinces d'immigration est demeuré plutôt stable avec des taux oscillants entre 58,6 % et 66,8 %.

Figure 21 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province en 2005



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 2006
*** Ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %

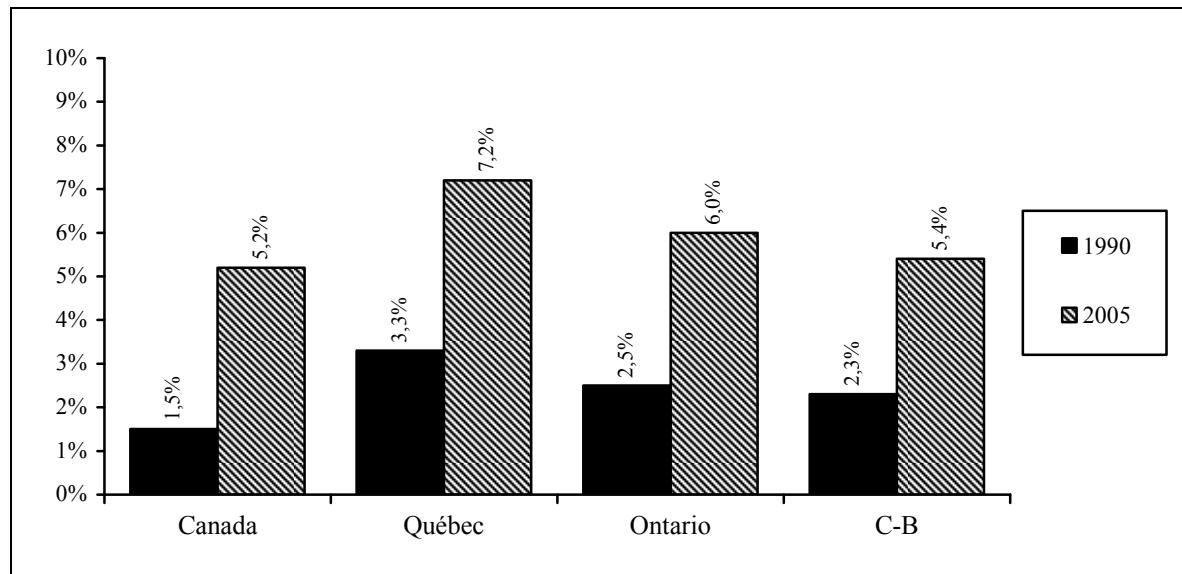
Cependant, et c'est ce qui explique la hausse des écarts entre les immigrants et les natifs en 2005, le score moyen de qualité d'emploi des natifs a augmenté par rapport à 1990. En 1990, les natifs avaient un score moyen de qualité d'emploi se situant entre 61,3 % et 65,0 %, tandis que ces taux variaient entre 65,6 et 68,6 % en 2005. Par exemple, dans l'ensemble du Canada, le score moyen de qualité d'emploi des natifs est passé de 62,8 % en 1990 à 66,8 % en 2005, soit une hausse de 4 points de pourcentage. Pendant ce temps, le score moyen de qualité d'emploi des immigrants de l'ensemble du Canada n'a augmenté que de 0,3 point de pourcentage passant de 61,3 % en 1990 à 61,6 % en 2005.

Il convient aussi de souligner qu'au Québec, le score moyen de qualité d'emploi des immigrants a même diminué sur la période; il est passé de 59,2 % en 1990 à 58,6 % en 2005. Les natifs de cette province ont pourtant bénéficié d'une hausse de leur score moyen de qualité d'emploi de 3,3 points de pourcentage au cours de la même période. Encore une fois, tous les écarts entre le score moyen de qualité d'emploi des immigrants et des natifs sont hautement statistiquement significatifs en 2005, soit au seuil de 1 %.

La figure 22 permet de mieux représenter l'évolution des écarts dans le score moyen de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs de 1990 à 2005. Cette figure montre clairement que ces écarts ont plus que doublé au cours de cette période autant dans l'ensemble du Canada que dans les trois provinces étudiées. Dans l'ensemble du Canada, l'écart est passé de 1,5 point de pourcentage en 1990 à 5,2 points en 2005. Au Québec, cet écart a évolué de 3,3 points de pourcentage à 7,3 points sur cette même période. En Ontario, l'écart a augmenté de 2,5 points

de pourcentage en 1990 à 6,0 points en 2005. En Colombie-Britannique, l'écart s'est accru de 2,3 points de pourcentage en 1990 à 5,4 points en 2005.

Figure 22 : Évolution de l'écart du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province entre 1990 et 2005⁷⁶



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991 et 2006

Par conséquent, sans nécessairement avoir chuté comme ce fut le cas des immigrants au Québec, les résultats présentés ci-dessus dévoilent que le score moyen de qualité d'emploi des immigrants s'est amélioré moins rapidement que celui des natifs entre 1990 et 2005, ce qui a eu pour effet de creuser le fossé entre les deux groupes sur le plan de la qualité d'emploi. De plus, les résultats ci-dessus mettent en évidence que la situation des immigrants du Québec sur le plan du score moyen de qualité d'emploi est moins bonne que celle des immigrants dans les deux autres grandes provinces d'immigration. En effet, en 2005, les immigrants du Québec

affichaient le score moyen de qualité d'emploi le plus faible ainsi que l'écart de qualité d'emploi le plus élevé par rapport aux natifs de leur province respective.

Déjà, par le biais de ces résultats descriptifs, on peut penser que l'hypothèse H1 stipulant que les immigrants occupent des emplois de moins bonne qualité que les natifs sera validée. En effet, dans tous les cas, les immigrants affichaient des emplois de moins bonne qualité et les écarts avec les natifs étaient hautement significatifs sur le plan statistique. De la même façon, ces résultats descriptifs montrent que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a augmenté en 2005 par rapport à 1990, ce qui appuie l'hypothèse H1 b). Les résultats ci-dessus ont aussi mis en évidence que les immigrants du Québec étaient plus désavantagés par rapport aux natifs de leur province que ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, ce qui va dans le même sens que l'hypothèse H1 c).

À ce stade, il n'est pas possible de confirmer ou de rejeter ces hypothèses puisque nos analyses descriptives ne tiennent pas compte des différences entre les groupes comparées au niveau des caractéristiques susceptibles d'agir sur la qualité d'emploi et de l'évolution de celles-ci. Il faudra donc attendre les analyses multivariées qui neutralisent ces différences.

⁷⁶ Tous les écarts présentés dans ce tableau sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

6.3. L'évolution des scores moyens de qualité d'emploi et de ses trois dimensions selon le statut d'immigration et la province

Premièrement, à l'image des deux sections précédentes, cette section expose le score moyen de qualité d'emploi. Ces scores sont présentés selon le statut d'immigration et la province pour chacun des quatre recensements. Deuxièmement, le score moyen de qualité d'emploi (en pourcentage) des immigrants et des natifs pour chacune des dimensions est exhibé selon la province pour les quatre recensements de manière à identifier dans quelle direction chacune de ces dimensions a évolué de 1990 à 2005. Tel que nous l'avons expliqué à la section 5.1.2., chaque individu de l'échantillon a obtenu un score situé entre 0 et 4 pour chacune des trois dimensions de la qualité d'emploi considérées, soit le revenu d'emploi, la stabilité d'emploi – qui reflète le fait de ne pas occuper un emploi précaire – et l'adéquation entre le plus haut diplôme du travailleur et celui requis par son emploi.

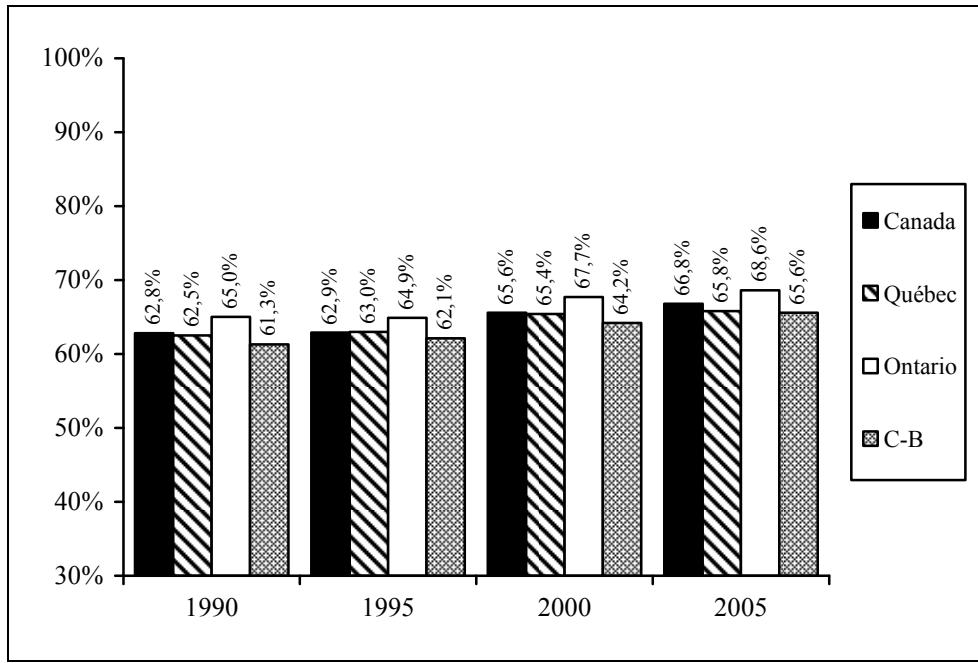
Tout comme à la section précédente, les résultats sont présentés sous forme de pourcentage pour faciliter les comparaisons entre les provinces et dans le temps; un pourcentage qui est obtenu en divisant le score moyen par le score maximal de 4 points pour chaque dimension. Le principal objectif de cette section est d'identifier les grandes tendances en ce qui a trait à l'évolution de la qualité d'emploi et de ses dimensions de 1990 à 2005. Il faut aussi souligner que tous les écarts entre les immigrants et les natifs exposés dans cette section du chapitre sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %, et ce, autant sur le plan de la qualité d'emploi que des trois dimensions prises séparément.

6.3.1. Évolution du score moyen de qualité d'emploi

La figure 23 montre l'évolution du score moyen de qualité d'emploi des natifs de 1990 à 2005. D'une part, on peut voir que les scores moyens de qualité d'emploi de tous les groupes examinés se situent entre 61,3 % et 68,6 %, ce qui représente une *bonne* qualité d'emploi selon l'échelle de qualité d'emploi. D'autre part, cette figure permet de constater que, de façon générale, la qualité d'emploi des natifs du Canada et des trois provinces s'est améliorée avec le temps. De 1990 à 2005, le score moyen de qualité d'emploi des natifs du Canada a augmenté de 4,0 points de pourcentage contre 3,3 points au Québec, 3,6 points en Ontario et 4,3 points en Colombie-Britannique. Par ailleurs, c'est au Québec que la hausse du score moyen de qualité d'emploi – exprimée en pourcentage – a été la plus faible au cours de la période de 1990 à 2005. À l'opposé, c'est en Colombie-Britannique que cette hausse a été la plus prononcée.

La figure 23 met aussi en évidence le fait que la qualité d'emploi moyenne des natifs est supérieure en Ontario qu'au Québec et en Colombie-Britannique sur toute la période étudiée. En effet, dans les quatre recensements considérés, les natifs de l'Ontario affichent une qualité d'emploi moyenne de 1,9 à 3,7 points de pourcentage supérieure à celle des natifs des deux autres provinces. Malgré ce léger avantage des natifs de l'Ontario, il reste que les différences de qualité d'emploi moyennes sont relativement faibles entre les natifs de tous les groupes examinés.

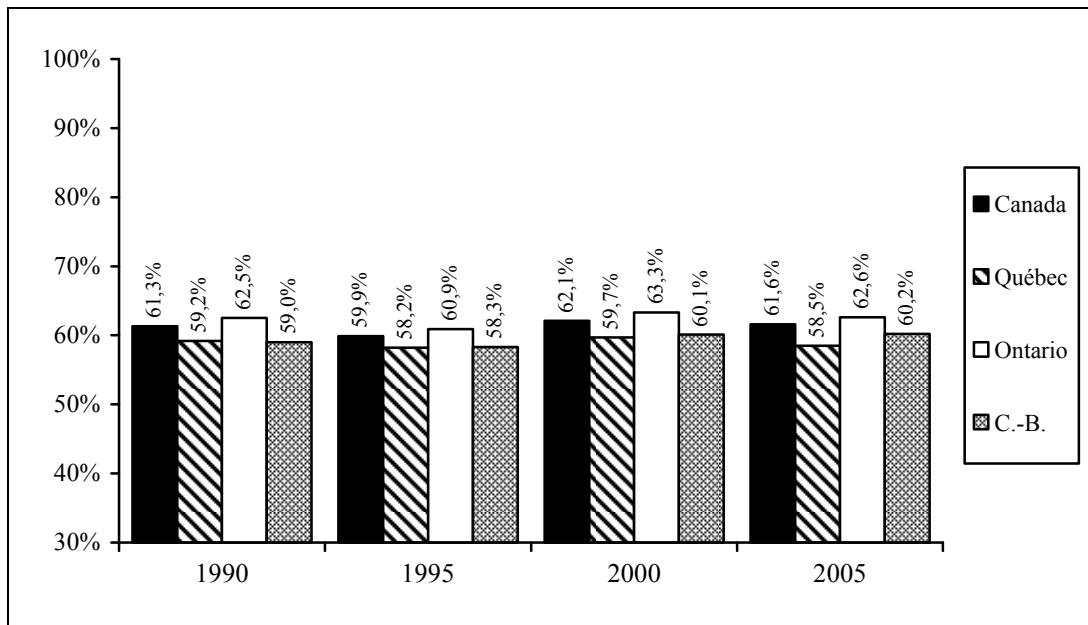
Figure 23 : Évolution du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

Pour ce qui est des immigrants, tout comme c'est le cas pour les natifs, les immigrants de l'Ontario affichent aussi le meilleur score moyen de qualité d'emploi tout au long de la période allant de 1990 à 2005 (figure 24). L'examen de la figure 24 met aussi en lumière la performance relativement moins bonne des immigrants du Québec dont le score moyen de qualité d'emploi a diminué de 0,7 point de pourcentage de 1990 à 2005. Bien que légèrement meilleure, il faut toutefois souligner que la performance des immigrants de la Colombie-Britannique est très similaire à celle des immigrants du Québec. En 2005, les immigrants du Québec affichaient le score moyen de qualité d'emploi le plus faible et c'est en grande partie ce qui explique pourquoi l'écart entre les immigrants et les natifs est plus grand dans cette province qu'en Colombie-Britannique (voir figure 24).

Figure 24 : Évolution du score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province



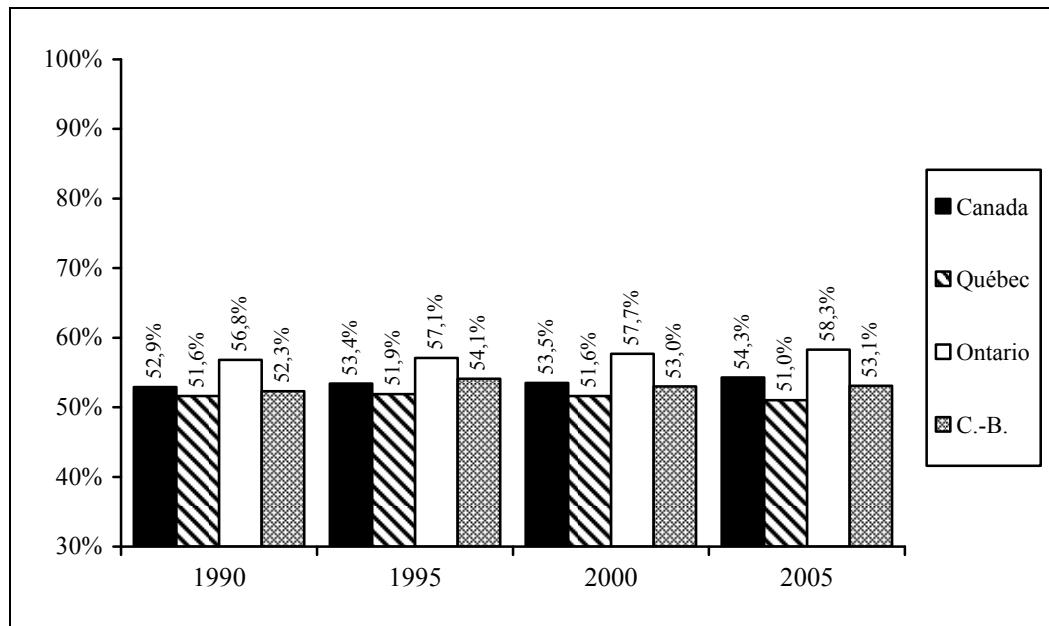
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

Pour terminer, la comparaison des figures 23 et 24 met en évidence que les immigrants affichent des scores moyens de qualité d'emploi inférieurs à ceux des natifs de leur province respective et ce, dans l'ensemble des recensements. Cependant, puisque le score moyen de qualité d'emploi des immigrants fluctue entre 58,2 et 63,3 %, on peut dire que les immigrants affichent tout de même une qualité d'emploi entre *moyenne* et *bonne* sur l'échelle de qualité d'emploi tout au long de la période étudiée. Ce constat s'avère plutôt positif, mais il ne faut pas oublier que la population à l'étude comprend seulement les titulaires d'un diplôme postsecondaire qui devraient globalement occuper des emplois de meilleure qualité que les travailleurs sans diplôme postsecondaire.

6.3.2. Évolution du score pour le revenu annuel d'emploi

Pour resserrer notre analyse de l'évolution de la qualité d'emploi, les prochaines figures se penchent sur chacune des trois dimensions de la qualité d'emploi. La première dimension étudiée porte sur le revenu d'emploi. À la figure 25, on observe d'abord que les scores moyens en pourcentage des natifs pour le revenu annuel d'emploi oscillent entre 51,0 % et 58,3 %. Puisque le score pour le revenu d'emploi a été calculé à partir du rang dans la distribution des revenus d'emploi pour chacun des recensements, ces scores supérieurs à 50 % signifient que les natifs gagnent, en moyenne, des revenus d'emploi supérieurs à la médiane.

Figure 25 : Évolution du score moyen pour la dimension « revenu d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province



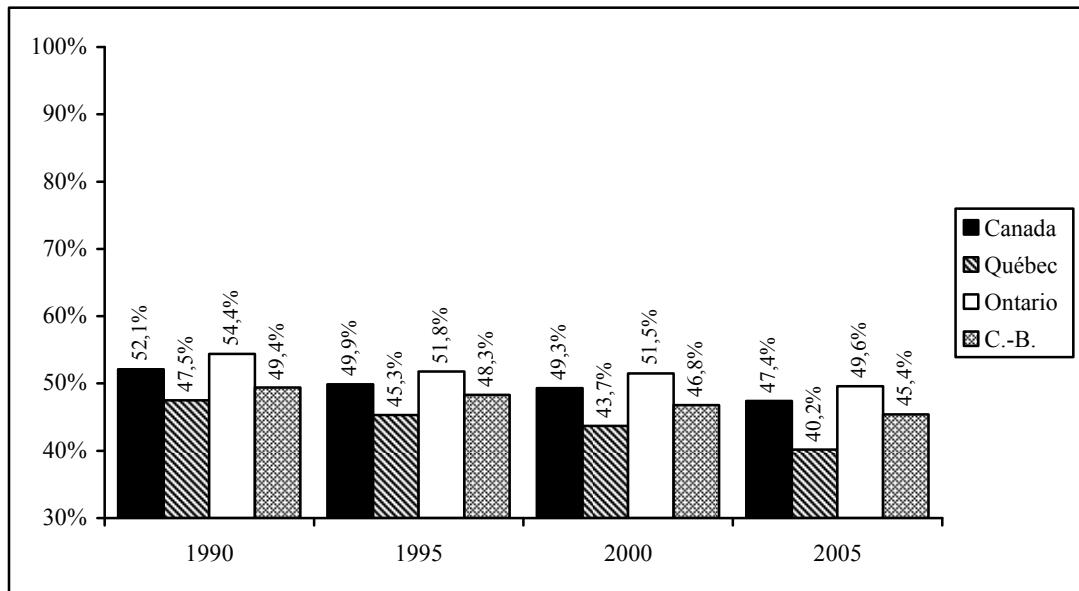
Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

Par la suite, cette figure montre que le score moyen obtenu pour le revenu d'emploi par les natifs de l'ensemble du Canada a légèrement augmenté (+1,4 point de pourcentage) passant de 52,9 % en 1990 à 54,3 en 2005. Ce fut également le cas pour les natifs de l'Ontario où le score moyen pour le revenu d'emploi s'est aussi accru de 1,5 point de pourcentage de 1990 à 2005. Au contraire, le score moyen pour le revenu d'emploi des natifs du Québec a baissé durant cette même période passant de 51,6 % en 1990 à 51,0 % en 2005. Sur le plan de l'évolution du revenu d'emploi, les natifs de la Colombie-Britannique affichent une situation mitoyenne entre ceux de l'Ontario et du Québec puisque leur score moyen s'est accru de 0,8 point de pourcentage de 1990 à 2005. De plus, tout au long de la période étudiée, le score moyen pour le revenu d'emploi des natifs de la Colombie-Britannique surpassait celui des natifs du Québec, mais demeure moindre que celui des natifs de l'Ontario.

Du côté des immigrants, la figure 26 révèle que la situation n'est pas tellement différente puisque les immigrants de la Colombie-Britannique affichent des scores moyens pour le revenu d'emploi qui se situent au-dessus de ceux obtenus par les immigrants du Québec, mais en deçà de ceux obtenus par les immigrants de l'Ontario. Contrairement à ce que nous avons observé chez les natifs, la figure 26 indique que le score moyen pour le revenu d'emploi a chuté en 2005 par rapport à 1990 chez les immigrants. On remarque aussi que cette chute a été plus prononcée au Québec que dans l'ensemble du Canada et dans les deux autres provinces. De 1990 à 2005, le score moyen pour le revenu d'emploi des immigrants du Québec a diminué de 7,3 points de pourcentage contre 4,7 points dans l'ensemble du Canada, 4,8 points en Ontario et 4,0 points en Colombie-Britannique. Par conséquent, le constat général réalisé au

sujet de la détérioration de la qualité d'emploi des immigrants du Québec de 1990 à 2005 pourrait s'expliquer en partie par la tendance observée au niveau du revenu d'emploi.

Figure 26 : Évolution du score moyen pour la dimension « revenu d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

Un autre constat qui ressort de la comparaison des figures 25 et 26 concerne la tendance des immigrants à gagner un revenu d'emploi plus faible que les natifs de leur province respective sur l'ensemble de la période étudiée. En effet, les scores moyens des immigrants pour le revenu d'emploi varient entre 40,2 % et 54,4 % contre 51,0 % et 58,3 % chez les natifs au cours de cette même période. Par ailleurs, par rapport à 1990, la baisse considérable du score moyen des immigrants et la légère hausse du score des natifs ont entraîné l'agrandissement du fossé qui sépare les immigrants et les natifs en 2005. Par exemple, l'écart entre immigrants et

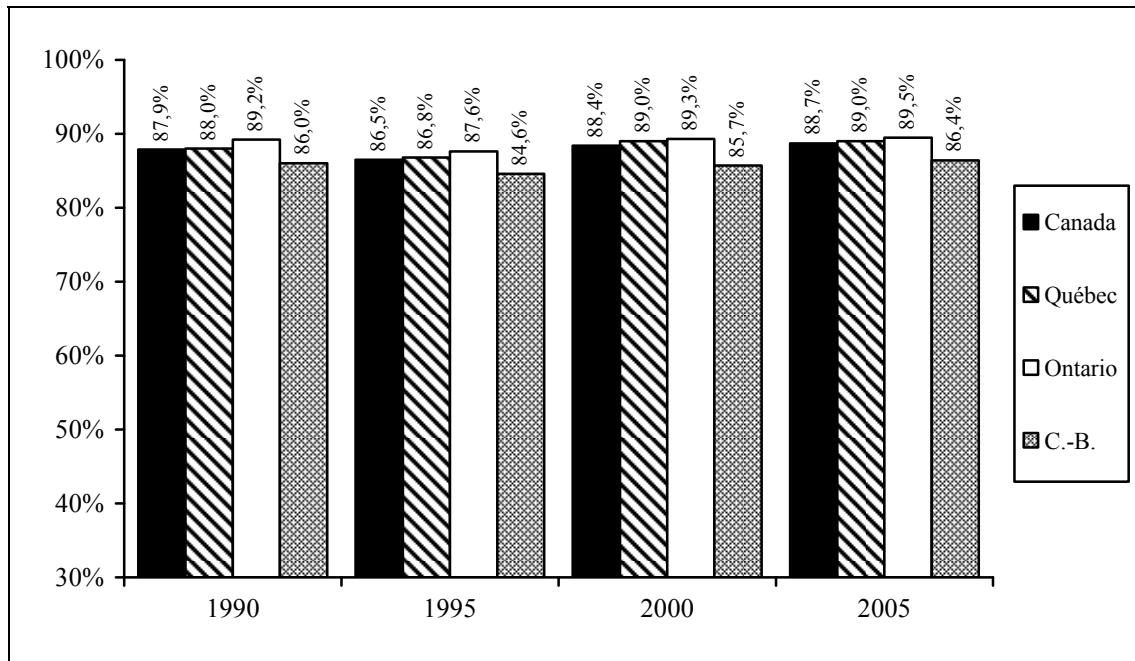
natifs du Québec est passé de 4,1 points de pourcentage en 1990 à 10,8 points en 2005. En guise de comparaison, ces écarts se chiffraient respectivement à 2,4 et 8,7 points en Ontario et à 2,9 et 7,7 points en Colombie-Britannique. Ainsi, sur le plan du revenu d'emploi comme c'était le cas pour la qualité d'emploi, l'écart entre les immigrants et les natifs est plus élevé au Québec que dans les deux autres grandes provinces d'immigration.

6.3.3. Évolution du score pour la stabilité d'emploi

La deuxième dimension étudiée concerne la stabilité d'emploi ou le fait de ne pas occuper un emploi atypique. En comparaison aux scores observés pour le revenu annuel d'emploi, la figure 27 dévoile que les scores moyens pour la stabilité d'emploi des différents groupes de natifs sont plus élevés variant entre 84,6 % et 89,5 %. Ce constat indique que la majorité des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans occupent un emploi rémunéré à temps plein toute l'année que l'on peut donc considérer comme étant stable.

La figure 27 met aussi en évidence le fait qu'il existe très peu de différence entre la stabilité d'emploi des natifs selon le lieu de résidence. Le score moyen des natifs pour la stabilité d'emploi variait tout au plus de 3,6 points de pourcentage entre les différents lieux de résidence; cet écart a été observé en 2000 entre les natifs de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Bien que les écarts entre les lieux de résidence soient relativement faibles, la figure 27 illustre quand même que les natifs de la Colombie-Britannique affichent des emplois relativement moins stables que ceux du Québec et de l'Ontario. Les scores obtenus par les natifs du Québec pour la stabilité d'emploi demeurent inférieurs à ceux des natifs de l'Ontario, mais les différences observées entre ces deux groupes à travers le temps restent mineures.

Figure 27 : Évolution du score moyen pour la dimension « stabilité d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province

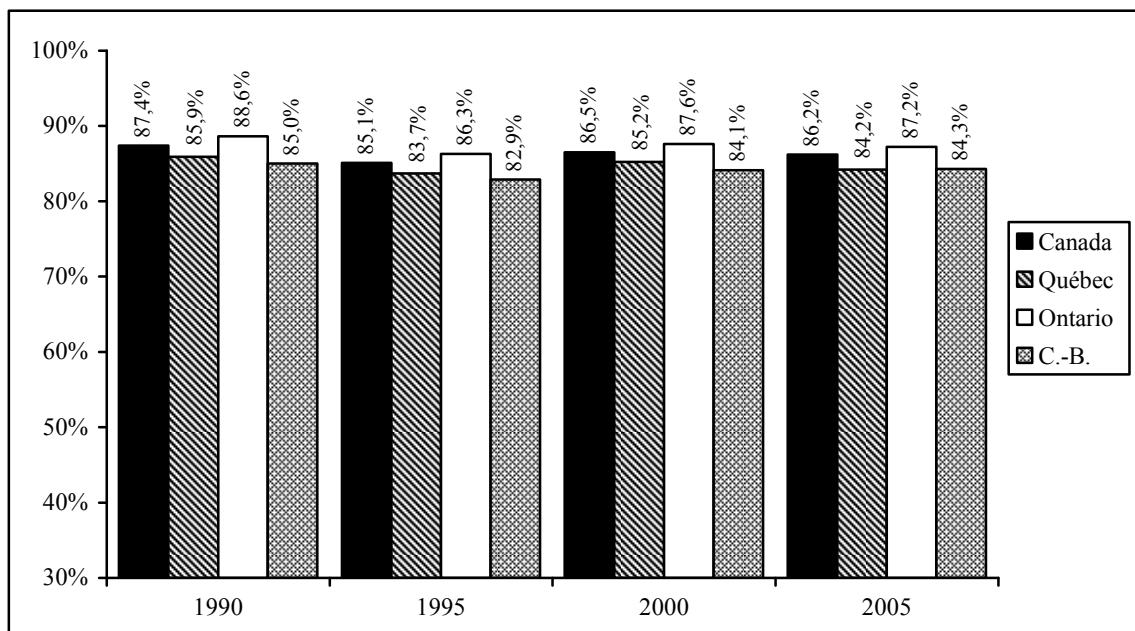


Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

Pour ce qui est de l'évolution au fil du temps, la même figure indique que le score moyen pour la stabilité d'emploi des natifs est demeuré relativement stable de 1990 à 2005. Au total, le score moyen des natifs pour la stabilité d'emploi a augmenté de 0,8 point de pourcentage dans l'ensemble du Canada en 1990 comparativement à 1,0 point au Québec, 0,3 point en Ontario et 0,4 point en Colombie-Britannique. C'est donc au Québec que l'évolution a été la plus bénéfique pour les natifs sur le plan de la stabilité d'emploi; un fait qui vient quelque peu contrebalancer la baisse observée au chapitre du revenu d'emploi dans cette province au cours de la même période.

Comme on aurait pu s'y attendre, les natifs obtiennent un meilleur score sur le plan de la stabilité d'emploi que les immigrants de leur province respective (voir figure 28). Cependant, les écarts entre immigrants et natifs sont plus faibles sur le plan de la stabilité d'emploi que sur le plan du revenu d'emploi.

Figure 28 : Évolution du score moyen pour la dimension « stabilité d'emploi » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

En 2005, lorsqu'on compare les figures 27 et 28, on voit que les écarts entre les immigrants et les natifs se situaient à 2,5 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, 4,8 points au Québec, 2,3 points en Ontario et 2,1 points en Colombie-Britannique. Malgré ces écarts relativement faibles, l'écart entre les immigrants et les natifs s'est accentué par rapport à 1990

puisque la stabilité d'emploi des immigrants a diminué et celle des natifs a augmenté au cours de cette période. À l'instar de ce qui a été observé pour le revenu d'emploi, l'écart entre les immigrants et les natifs du Québec dépassait ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique sur le plan de la stabilité d'emploi en 2005. Somme toute, même si les immigrants sont désavantagés par rapport aux natifs de leur province respective, il reste qu'ils obtiennent des scores moyens plutôt élevés sur le plan de la stabilité d'emploi; des taux qui oscillent entre 82,9 % et 88,6 %.

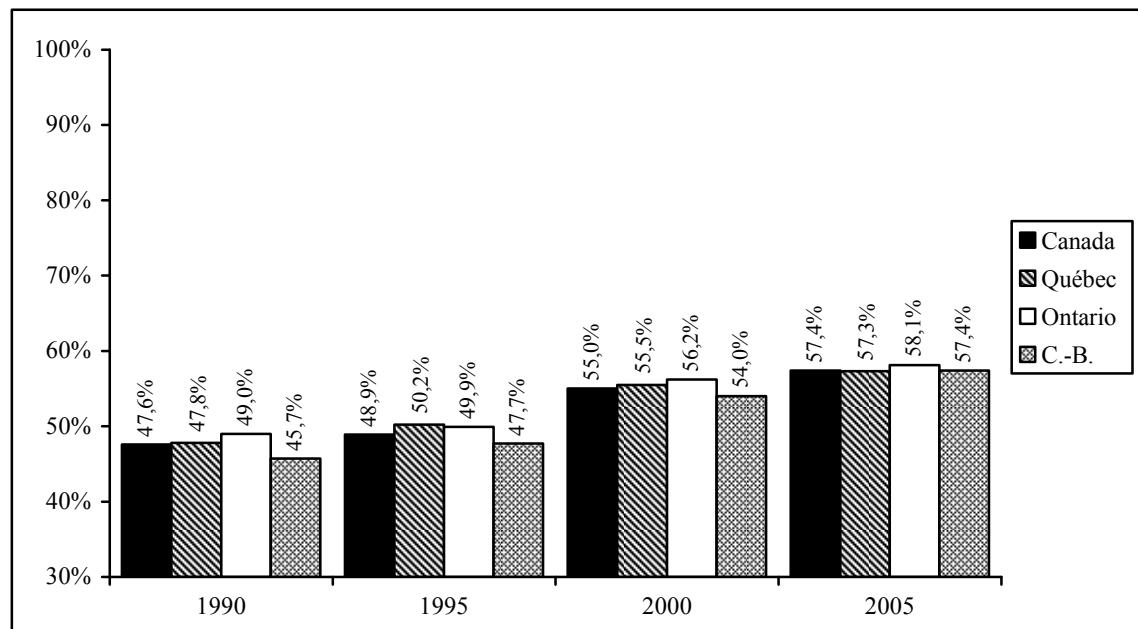
6.3.4. Évolution du score pour l'adéquation des diplômes

La troisième et dernière dimension de la qualité d'emploi analysée est l'adéquation entre le plus haut diplôme du travailleur et celui qui est requis par son emploi⁷⁷. La figure 29 fait ressortir deux principales tendances. La première porte sur l'amélioration générale de l'adéquation des diplômes des natifs de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada ainsi que dans chacune des trois provinces considérées. Cette hausse de l'adéquation des diplômes de 1990 à 2005 s'est chiffrée à 9,8 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, 9,5 points au Québec, 9,1 points en Ontario et 11,7 points en Colombie-Britannique. Cette amélioration témoigne d'une diminution du phénomène de surqualification à travers le temps chez les natifs.

La deuxième tendance qui se dégage de cette figure concerne la faible variation de l'adéquation des diplômes entre les différents lieux considérés. En effet, et plus

particulièrement pour les années 2000 et 2005, les scores moyens obtenus par les natifs sur le plan de l'adéquation des diplômes diffèrent très peu entre les provinces. On peut prendre l'année 2005 à titre d'exemple pour constater que les natifs de l'ensemble du Canada et de la Colombie-Britannique affichent un score moyen sur ce plan de 57,4 % contre 57,3 % pour leurs homologues du Québec et 58,1 % en Ontario. Donc, le score moyen des natifs variait de moins de 1 point de pourcentage entre les provinces cette année là.

Figure 29 : Évolution du score moyen pour la dimension « adéquation des diplômes » (exprimé en pourcentage) des travailleurs natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province

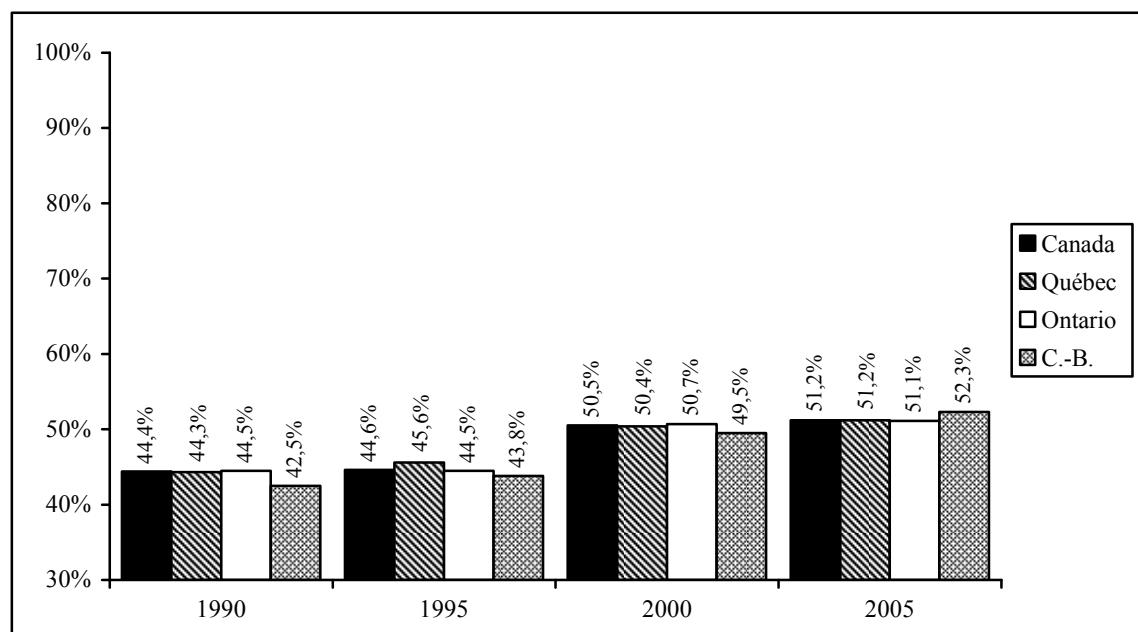


Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels du recensement de la population de 1991, 1996, 2001 et 2006

⁷⁷ Afin d'alléger le texte, nous utiliserons l'expression adéquation des diplômes pour référer à cette dimension de la qualité d'emploi dans la suite du présent document.

La figure 30 illustre de son côté que les immigrants affichaient des scores moyens moins élevés que ceux des natifs tout au long de la période allant de 1990 à 2005 et ce, peu importe le lieu de résidence. À cet effet, puisque les recensements de 1991 à 2001 ne permettent pas d'identifier la provenance des diplômes, il est fort probable que les scores moyens inférieurs des immigrants sur le plan de l'adéquation des diplômes par rapport à ceux des natifs reflètent en grande partie la difficulté de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger.

Figure 30 : Évolution du score moyen pour la dimension « adéquation des diplômes » (exprimé en pourcentage) des travailleurs immigrants diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le statut d'immigration et la province



Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 2005 par exemple, l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de cette dimension s'élève à 6,2 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada en faveur des natifs, 6,1 points au Québec, 7,0 points en Ontario et 5,1 points en Colombie-Britannique. En 1990, ces

écart se situaient entre 3,2 et 4,5 points. Donc, vu la forte progression de l'adéquation des diplômes chez les natifs de 1990 à 2005, la comparaison des figures 29 et 30 fait ressortir l'amplification de l'avantage qu'ils détiennent par rapport aux immigrants à ce chapitre entre 1990 et 2005. Les scores moyens des immigrants ont tout de même progressé au cours de ces années, mais dans une moins grande mesure que ceux des natifs; dans l'ensemble du Canada, la hausse se chiffre à 6,8 points de pourcentage comparativement à 6,9 points au Québec, 6,6 points en Ontario et 9,8 points en Colombie-Britannique.

Par ailleurs, autant chez les immigrants que les natifs, les figures 29 et 30 dévoilent des écarts très faibles entre les provinces sur le plan de l'adéquation des diplômes. Ainsi, cette dimension ne semble pas vraiment contribuer aux différences de qualité d'emploi globale entre les immigrants des trois provinces étudiées; ce serait davantage le revenu d'emploi et la stabilité d'emploi qui occasionneraient ces écarts.

En somme, bien que descriptifs, les résultats présentés dans cette sous-section ont mis en lumière deux faits importants. En premier lieu, la période de 1990 à 2005 a été caractérisée par une augmentation de l'écart entre les immigrants et les natifs tant sur le plan de la qualité d'emploi que pour chacune de ses trois dimensions considérées. En deuxième lieu, en 2005, l'écart entre les immigrants et les natifs est plus prononcé au Québec que dans les deux autres provinces étudiées en ce qui a trait à la qualité d'emploi, au revenu d'emploi et à la stabilité d'emploi. Ce dernier constat ne tient toutefois pas pour la dimension de l'adéquation des diplômes pour laquelle il y a très peu de variations interprovinciales. Pour cette dernière dimension, en 2005, l'Ontario constitue la province où l'écart entre les immigrants et les natifs

est le plus prononcé (7,0 points de pourcentage) comparativement à 6,1 points au Québec et 5,1 points en Colombie-Britannique.

6.4. Analyse du score moyen de qualité d'emploi des immigrants et des natifs au Canada selon différentes caractéristiques

Dans cette section, nous examinons le score moyen de qualité d'emploi (en pourcentage) des immigrants et des natifs au Canada selon les principales variables indépendantes, soit le plus haut diplôme (niveau de scolarité), le principal domaine d'études, l'expérience de travail canadienne et étrangère, les connaissances linguistiques, le sexe, le statut de minorité visible, la province, la période d'établissement et la région d'origine⁷⁸. Ces analyses seront réalisées pour les recensements de 1991 et 2006 puisque l'objectif de cette sous-section est de vérifier le sens de la relation entre chacune des variables indépendantes et la qualité d'emploi, mais aussi de faire ressortir l'évolution des caractéristiques des immigrants et des natifs.

6.4.1. Score moyen de qualité d'emploi selon le plus haut diplôme

Le tableau 37 révèle que le score de qualité d'emploi augmente avec le niveau de scolarité autant en 1990 et qu'en 2005. En effet, la tendance générale indique que plus les travailleurs possèdent un diplôme élevé, meilleure est leur qualité d'emploi. Par exemple, en 1990, les travailleurs qui sont titulaires d'un diplôme de métier ou d'apprenti affichaient une qualité

d'emploi moyenne de 58,4 %, alors que les travailleurs qui possèdent un baccalauréat affichaient une qualité d'emploi moyenne de 66,6 %.

Toutefois, deux catégories font exceptions à cette règle générale en 2005, soit les travailleurs titulaires d'une maîtrise ainsi que les travailleurs titulaires d'un certificat ou d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat. Cette année là, les travailleurs titulaires d'une maîtrise affichaient effectivement une qualité d'emploi légèrement inférieure (66,6 %) à ceux qui détiennent un baccalauréat (67,8 %). On peut postuler que cet écart s'explique en partie par la proportion relativement plus élevée d'immigrants qui possèdent une maîtrise et qui ont également tendance à afficher une qualité d'emploi inférieure. De plus, les travailleurs titulaires d'une maîtrise ont un risque plus élevé d'être surqualifiés par rapport à ceux qui possèdent un baccalauréat⁷⁹.

Pour leur part, les travailleurs titulaires d'un certificat ou d'un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat avaient aussi une qualité d'emploi légèrement inférieure (64,2 %) aux travailleurs titulaires d'un diplôme d'études collégiales (64,4 %) en 2005, mais la différence entre ces deux groupes demeure très faible. Pour le reste, il paraît tout-à-fait normal que les diplômés en médecine aient la meilleure qualité d'emploi en 1990 (83,2 %) suivis des travailleurs possédant un doctorat (79,2 %). En 2005, ces deux groupes de diplômés sont aussi

⁷⁸ Il faut souligner que nous n'avons pas analysé le score moyen qualité d'emploi selon le taux de chômage à l'entrée sur le marché du travail parce que cette variable a été créée à partir du taux provincial. Or, son effet sur la qualité d'emploi aurait été similaire à celui de la province.

⁷⁹ En effet, selon les vérifications effectuées sur l'ensemble des diplômés, c'est la dimension de l'adéquation des diplômes qui pénalise les titulaires d'une maîtrise par rapport à ceux qui détiennent un baccalauréat. À cet égard, la hausse de la surqualification avec le niveau de scolarité a déjà été rapportée par Chiswick et Miller (2009) aux États-Unis.

ceux qui affichent la meilleure qualité d'emploi avec des scores respectifs de 79,5 % et 74,4 %.

Tableau 37 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le plus haut diplôme et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Plus haut diplôme	1990				2005			
	Natifs	Imm.	Écart	Total	Natifs	Imm.	Écart	Total
Métiers, apprentis	58,4	58,4	0,0	58,4	63,3	60,7	2,6	62,9
Diplômes d'études collégiales	59,8	58,8	1,0	59,6	65,1	61,2	3,9	64,4
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	64,2	58,5	5,7	62,8	67,1	58,7	8,4	64,2
Baccalauréat	67,8	62,5	5,3	66,6	70,0	61,9	8,1	67,8
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	73,0	66,6	6,4	71,5	73,3	62,9	10,4	70,0
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	85,1	79,2	5,9	83,2	84,1	72,0	12,1	79,5
Maîtrise	70,5	65,1	5,4	68,8	70,0	61,3	8,7	66,6
Doctorat	80,0	78,4	1,6	79,2	77,2	71,4	5,8	74,4
Total :	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Le tableau 37 dévoile aussi que, peu importe le diplôme, les immigrants sont pénalisés sur le plan du score de qualité d'emploi par rapport à leurs homologues nés au Canada, et ce, autant en 1990 qu'en 2005. Il est aussi important d'insister sur le fait que l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi s'est amplifié de 1990 à 2005 pour tous les niveaux de scolarité. Dans les sections précédentes, nous avions déjà signalé une hausse

générale de l'écart entre les immigrants et les natifs, mais ce résultat nous informe sur le fait que cette hausse est survenue à tous les niveaux de scolarité.

Par ailleurs, on peut constater que pour les diplômes de niveau inférieur, soit les diplômes d'études professionnelles ou collégiales, les écarts entre les immigrants et les natifs sur le plan du score de qualité d'emploi sont plutôt faibles, soit respectivement de 0,0 et 1,0 point de pourcentage en 1990 et de 2,6 et 3,9 points en 2005. Par la suite, c'est chez les titulaires d'un doctorat que l'écart est le plus faible entre les immigrants et les natifs : 1,6 point de pourcentage en 1990 et 5,8 points en 2005. Pour les niveaux de scolarité mitoyens, les écarts entre les immigrants et les natifs sont relativement plus élevés variant entre 5,3 et 6,4 points de pourcentage en 1990 et entre 8,1 et 12,1 points en 2005.

En 1990, ce sont les immigrants titulaires d'un certificat ou d'un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat qui affichaient le désavantage le plus élevé par rapport à leurs homologues natifs (6,4 %) suivis de ceux qui sont diplômés en médecine ou autres (5,9 %). En 2005, ce sont les immigrants titulaires d'un diplôme en médecine ou autres qui affichaient le recul le plus grand (12,1 points de pourcentage) par rapport à leurs homologues natifs suivis de ceux qui possèdent un certificat ou un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat (10,4 %). L'ampleur de ces écarts de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs chez les diplômés universitaires en 2005 peut s'expliquer en partie par le problème de non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger qui est largement répertorié dans la littérature (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008; Galarneau et Morissette, 2008; Picot, 2008). Par ailleurs, le fait que l'écart le plus prononcé se situe chez les diplômés en médecine

ou autres peut s'expliquer par la présence, dans ces professions respectives, d'ordres professionnels qui régissent les conditions d'accès à ces professions. Le processus établi par l'ordre professionnel pour faire reconnaître le diplôme peut décourager certains immigrants qui préfèrent trouver un emploi dans un autre domaine où la qualité d'emploi est inférieure.

Par conséquent, les résultats présentés dans cette sous-section donnent un premier appui à notre hypothèse de départ H2 qui stipulait que la qualité d'emploi augmente avec le niveau de scolarité. Nous verrons plus tard si ce constat est confirmé lorsqu'on tient compte des autres caractéristiques des immigrants et des natifs.

6.4.2. Score moyen de qualité d'emploi selon le principal domaine d'études

Le tableau 38 indique que le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs variait selon leur principal domaine d'études en 1990. Les domaines « des beaux-arts et des arts appliqués » (53,0 %), « des sciences agricoles et biologiques et des services de la nutrition et de l'alimentation » (53,9 %) et les travailleurs « sans spécialité » (54,8 %) sont ceux qui affichaient le score moyen de qualité d'emploi le plus faible en 1990. Au contraire, les domaines « du génie et des sciences appliqués » (72,1 %), « des mathématiques, de l'informatique et des sciences physiques » (69,1 %) et « l'enseignement, les loisirs et l'orientation » (67,5 %) représentaient ceux où la qualité d'emploi était la plus élevée à ce même moment.

Tableau 38 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le principal domaine d'études et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Principal domaine d'études	1990				2005			
	Natifs	Imm.	Écart	Total	Natifs	Imm.	Écart	Total
Enseignement, loisirs et orientation	68,4	62,8	5,6	67,5	70,7	61,1	9,6	69,2
Beaux-arts et arts appliqués	52,8	53,6	-0,8	53,0	56,9	54,5	2,4	56,4
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	62,7	59,8	2,9	62,0	64,3	57,2	7,1	62,5
Sciences sociales et disciplines connexes	65,0	61,4	3,6	64,3	68,0	61,2	6,8	66,6
Commerce, gestion et administration des affaires	59,0	57,6	1,4	58,7	66,8	61,1	5,7	65,3
Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et de l'alimentation	54,1	53,3	0,8	53,9	61,0	57,8	3,2	60,3
Génie et sciences appliquées	75,0	68,1	6,9	72,1	74,7	63,1	11,6	68,3
Techniques et métiers des sciences appliquées	63,2	63,1	0,1	63,2	66,7	63,2	3,5	66,2
Professions de la santé et technologies connexes	65,3	64,8	0,5	65,2	68,4	64,8	3,6	67,6
Mathématiques, informatique et sciences physiques	70,5	66,2	4,3	69,1	71,3	65,0	6,3	68,9
Sans spécialité	55,7	51,1	4,6	54,8	-	-	-	-
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Par ailleurs, ce dernier tableau révèle qu'en 1990, le score moyen de qualité d'emploi des immigrants était presque toujours inférieur à celui des natifs de leur domaine respectif. Par contre, ceci n'est pas le cas pour le domaine « des beaux-arts et des arts appliqués » où la qualité d'emploi des natifs (52,8 %) est légèrement inférieure à celle des immigrants (53,6 %). À partir de ce tableau, on remarque aussi que, dans les domaines où la qualité d'emploi est la plus élevée comme « le génie et les sciences appliquées » et « l'enseignement, les loisirs et

l'orientation », l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus élevé que dans les autres domaines d'études.

En 2005, la qualité d'emploi variait aussi en fonction du domaine d'études, mais dans une moins grande mesure qu'en 1990. En fait, elle fluctuait entre 56,4 % et 69,2 % en 2005 comparativement à 53,0 % et 72,1 % en 1990. De tous les domaines, c'est celui de « l'enseignement, des loisirs et de l'orientation » (69,2 %) qui procure la meilleure qualité d'emploi aux travailleurs suivi de près par le domaine « des mathématiques, de l'informatique et des sciences physiques » (68,9 %) et le domaine « du génie et des sciences appliquées » (68,3 %) en 2005. À l'opposé, le domaine « des beaux-arts et des arts appliqués » est celui où le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs est le plus faible (56,4 %) suivi du domaine « des sciences agricoles et biologiques et des services de la nutrition et de l'alimentation » (60,3 %) et de celui « des lettres, des sciences humaines et des disciplines connexes » (62,5 %).

Donc, on peut conclure que le rang qu'occupe chaque domaine d'études sur le plan de la qualité d'emploi des travailleurs n'a pas tellement changé entre 1990 et 2005. Les domaines « de l'enseignement », « du génie, des sciences appliquées », « des mathématiques » et « des sciences de la santé » occupent les premiers rangs en termes de qualité d'emploi, tandis que « les arts », « les lettres et les sciences humaines » ainsi que « les sciences agricoles et biologiques et les services de la nutrition et de l'alimentation » occupent les derniers rangs.

En 2005, au même titre qu'en 1990, le score moyen de qualité d'emploi des immigrants est inférieur à celui des natifs de leur domaine d'études. En outre, tout comme en 1990, l'écart entre les immigrants et les natifs sous l'angle de la qualité d'emploi est plus élevé dans les domaines « du génie et des sciences appliquées » (11,6 points) et « de l'enseignement, les loisirs et l'orientation » (9,6 points) que dans les autres domaines d'études. On pourrait supposer que ces domaines sont ceux où il est le plus difficile pour les immigrants de faire reconnaître leur diplôme acquis à l'étranger.

En résumé, ces résultats confirment l'hypothèse H3 qui proposait que la qualité d'emploi varie en fonction du domaine d'études des travailleurs, ce qui semble être le cas. Nos résultats suggèrent aussi que le domaine d'études influe davantage sur la qualité d'emploi des natifs que celle des immigrants. Par exemple, en 2005, le score moyen de qualité d'emploi des natifs fluctuait entre 56,9 % et 74,7 % selon le domaine d'études pour une variation atteignant 17,8 points de pourcentage, alors que le score moyen de qualité d'emploi des immigrants variait entre 54,5 % et 65,0 % pour une variation de 10,5 points de pourcentage. La situation était similaire en 1990, car cette variation était de 22,2 points de pourcentage chez les natifs contre 17,0 points de pourcentage chez les immigrants.

6.4.3. Score moyen de qualité d'emploi selon l'expérience canadienne et étrangère⁸⁰

À partir du tableau 39, on peut d'abord observer que le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs augmentait avec le nombre d'années d'expérience canadienne en 1990. En effet, le

groupe qui possède moins de 5 années d'expérience de travail est celui qui affiche le moins bon score moyen de qualité d'emploi (57,3 %) suivi du groupe qui possède de 5 à 10 ans d'expérience canadienne (60,8 %), tandis que le groupe qui possède entre 20 et 25 années d'expérience canadienne affiche le meilleur score de qualité d'emploi (65,6 %).

Tableau 39 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'expérience canadienne et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Nombre d'années d'expérience canadienne	1990				2005			
	Natifs	Immigrants	Écart	Total	Natifs	Immigrants	Écart	Total
[0-5 ans [60,7	52,4	8,3	57,3	61,8	53,6	8,2	58,1
[5-10 ans [61,1	59,4	1,7	60,8	65,2	60,7	4,5	63,7
[10-15 ans [62,0	62,8	-0,8	62,1	66,6	63,0	3,6	65,6
[15-20 ans [63,9	64,7	-0,8	64,1	67,9	65,0	2,9	67,2
[20-25 ans [65,3	66,4	-1,1	65,6	68,5	67,1	1,4	68,3
[25-30 ans [64,7	65,4	-0,7	64,8	68,6	68,1	0,5	68,6
[30-35 ans [61,9	61,1	0,8	61,8	66,7	67,0	-0,3	66,8
[35 ans et + [57,8	58,1	-0,3	57,9	63,6	67,1	-3,5	63,9
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Cependant, il semble qu'après un certain seuil, soit 25 années d'expérience canadienne, la qualité d'emploi des travailleurs diminue en fonction du nombre d'années d'expérience canadienne. Ceci pourrait refléter le fait que les travailleurs qui ont eu, tout au long de leur carrière, une bonne qualité d'emploi ont la chance de se retirer définitivement du marché du travail après 25 années de services. En ce sens, ceux qui restent dans le marché du travail

⁸⁰ Les variables de l'expérience de travail canadienne et étrangère sont mesurées en années, mais nous les

après ce délai seraient ceux qui avaient déjà tendance à être désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi. On constate aussi qu'une grande proportion de travailleurs âgés opte pour le travail à temps partiel (ou retraite progressive) et ce, peu importe leur tranche de revenu (Gaudreault et Cloutier, 2012), ce qui affecte négativement leur score de qualité d'emploi. En effet, selon cette étude québécoise, les hommes et les femmes gagnant un revenu personnel de 50 000 \$ ou plus ont davantage l'intention de travailler à temps partiel à la retraite que ceux qui gagnent moins de 25 000 \$ par année.

Un autre constat important se dégage de ce tableau, soit le fait que les immigrants, en 1990, affichaient une meilleure qualité d'emploi que les natifs lorsqu'ils possèdent 10 années ou plus d'expérience canadienne. En fait, les immigrants qui possèdent moins de 5 années d'expérience canadienne sont désavantagés de 8,3 points de pourcentage par rapport à leurs homologues natifs, mais cet écart se réduit à 1,7 point après 5 à 10 années d'expérience canadienne. Par la suite, les immigrants dépassent le score moyen de qualité d'emploi des natifs. Ce résultat laisse croire que l'acquisition d'une expérience de travail au Canada était un facteur déterminant de l'intégration des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi en 1990.

Le tableau 39 révèle que le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs augmentait aussi en fonction de l'expérience canadienne en 2005. De la même façon qu'en 1990, la qualité d'emploi des travailleurs se met à diminuer à partir d'un certain seuil, soit après 30 années d'expérience canadienne. Le groupe qui affiche la moins bonne qualité d'emploi est toujours composé des nouveaux arrivants dans le marché du travail, c'est-à-dire ceux qui comptent

présentons sous forme de classes afin de faciliter la présentation des résultats.

moins de 5 ans d'expérience canadienne (58,1 %) suivi de ceux qui possèdent de 5 à 10 ans d'expérience canadienne (63,7 %). À l'opposé, les travailleurs qui cumulent 25 à 30 années d'expérience canadienne affichent la meilleure qualité d'emploi (68,6 %).

En comparaison à 1990, la principale distinction au niveau de l'expérience canadienne porte sur la durée du désavantage vécu par les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. À dire vrai, en 2005, les groupes d'immigrants sont désavantagés par rapport à leurs homologues natifs jusqu'au moment où ils réussissent à accumuler 30 années d'expérience canadienne. Cela constitue une dégradation par rapport à 1990 où ce ratrappage s'effectuait après avoir accumulé 10 années d'expérience canadienne. Ceci rejoint plusieurs autres études qui ont conclu que les immigrants prennent de plus en plus de temps à rattraper les natifs du point de vue salarial⁸¹. En ce sens, ce résultat vient ajouter que la tendance observée pour le salaire s'étend également à la qualité d'emploi globale des immigrants.

En ce qui a trait à l'expérience de travail étrangère qui concerne seulement les immigrants, la tendance est bien différente. Le tableau 40 montre que la hausse de cette expérience réduit le score moyen de qualité d'emploi des immigrants autant en 1990 qu'en 2005. Pour ces deux années, les immigrants qui ont la meilleure qualité d'emploi, sont ceux qui ne possèdent aucune expérience étrangère. En 1990, ce groupe (64,4 %) affichait même une meilleure qualité d'emploi que les natifs (62,8 %), tandis que les immigrants ayant plus de 35 ans d'expérience étrangère affichaient une qualité d'emploi nettement plus faible, soit de 38,2 %.

⁸¹ Voir la section 1.2.4.1. pour une revue de la littérature sur l'évolution du salaire des immigrants par rapport aux natifs.

Tableau 40 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'expérience étrangère et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Nombre d'années d'expérience étrangère	1990			2005		
	Natifs	Immigrants	Total	Natifs	Immigrants	Total
Aucune expérience étrangère	62,8	64,4	63,0	66,8	66,0	66,7
[0,01-5 ans [-	61,7	61,7	-	61,4	61,4
[5-10 ans [-	59,2	59,2	-	59,8	59,8
[10-15 ans [-	56,6	56,6	-	57,8	57,8
[15-20 ans [-	53,9	53,9	-	55,8	55,8
[20-25 ans [-	50,9	50,9	-	53,4	53,4
[25-30 ans [-	47,8	47,8	-	51,0	51,0
[30-35 ans [-	44,8	44,8	-	51,5	51,5
[35 ans et + [-	38,2	38,2	-	55,5	55,5
Total	62,8	61,3	62,5	66,8	61,6	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et de 2006

Ce premier constat sur la relation négative entre l'expérience étrangère et la qualité d'emploi est quelque peu surprenant, mais il peut s'expliquer comme suit : plus un immigrant possède de l'expérience étrangère, plus il a tendance à être âgé à son arrivée au Canada. Des études antérieures ont trouvé que le fait d'arriver jeune au Canada facilitait l'intégration dans le marché du travail (Boulet et Boudarbat, 2010; Ferrer et Riddell, 2008; Girard, 2002), ce qui paraît logique puisque les jeunes ont généralement tendance à s'adapter plus facilement aux changements. De plus, ils ont un horizon qui leur permet d'accumuler plus d'expérience canadienne que ceux qui immigrent moins jeunes. Aussi, ceux qui arrivent avant l'âge de 18 ans ont plus de chances d'avoir complété leurs études postsecondaires au Canada, voire même une partie de leurs études primaires et secondaires. Dans ce cas, la question de la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger ne se pose pas.

En 2005, le score moyen de qualité d'emploi des immigrants diminue aussi avec le nombre d'années d'expérience étrangère, mais cette tendance se renverse lorsque les immigrants cumulent 30 années d'expérience étrangère ou plus. Par ailleurs, en 2005, le score moyen de qualité d'emploi varie moins en fonction de l'expérience étrangère qu'en 1990, c'est-à-dire que la différence dans la qualité d'emploi de la meilleure catégorie et la pire catégorie est plus faible en 2005 qu'en 1990. En effet, l'écart entre les immigrants qui n'avaient aucune expérience étrangère et ceux qui en possédaient de 25 à 30 ans était de 15,0 points de pourcentage en 2005, alors que l'écart entre les immigrants qui n'avaient aucune expérience étrangère et ceux ayant plus de 35 ans d'expérience étrangère était de 26,2 % en 1990.

Succinctement, ces derniers résultats vont dans le sens contraire de notre hypothèse de recherche H9 qui stipule que la hausse de l'expérience de travail étrangère augmente la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande mesure que l'expérience canadienne. En fait, nos résultats montrent que l'expérience acquis à l'étranger réduit la qualité d'emploi des immigrants. Ainsi, on peut déduire qu'il serait préférable d'attirer au pays les immigrants les plus jeunes possibles comme les étudiants étrangers ou de miser sur les immigrants qui ont des enfants puisque ces derniers n'ont aucune expérience étrangère et auront probablement moins de difficulté à trouver des emplois d'aussi bonne qualité que les natifs. Pour leur part, les résultats sur l'expérience de travail canadienne laissent supposer qu'il serait aussi pertinent de mettre l'accent sur la sélection des immigrants qui possèdent déjà une expérience de travail au Canada, soit les travailleurs étrangers, puisque ce type d'expérience améliore la qualité d'emploi des immigrants. C'est probablement d'ailleurs ce que le gouvernement fédéral et le

Québec tentent de faire à travers leur programme respectif de la *Catégorie de l'expérience canadienne* (CEC) et le *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ) implantés récemment.

6.4.4. Score moyen de qualité d'emploi selon la connaissance des langues officielles

La connaissance des langues officielles canadiennes semble aussi influer sur la qualité d'emploi des Canadiens (voir le tableau 41).

Tableau 41 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la connaissance des langues officielles et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Connaissance des langues officielles	1990				2005			
	Natifs	Immigrants	Écart	Total	Natifs	Immigrants	Écart	Total
Anglais seulement	62,5	61,1	1,4	62,2	67,1	61,8	5,3	65,5
Français seulement	59,8	53,9	5,9	59,5	63,6	54,5	9,1	63,0
Bilingue	64,8	63,4	1,4	64,6	67,9	62,8	5,1	67,1
Ni l'un ni l'autre	52,5	42,0	10,5	42,7	61,7	46,7	15,0	47,7
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

En fait, comme on aurait pu s'y attendre, les travailleurs qui disent connaître à la fois le français et l'anglais, c'est-à-dire ceux qui sont bilingues, affichent la meilleure qualité d'emploi (soit respectivement de 64,6 % en 1990 et 67,1 % en 2005), suivis de ceux qui disent connaître l'anglais seulement (soit respectivement de 62,2 % en 1990 et 65,5 % en 2005), de ceux qui disent connaître le français seulement (soit respectivement de 59,5 % en 1990 et 63,0 % en 2005) et de ceux qui disent ne connaître aucune des deux langues officielles (soit respectivement de 42,7 % en 1990 et 47,7 % en 2005). Il est important de souligner ici qu'il

est normal que le score de qualité d'emploi total de cette dernière catégorie se rapproche davantage du score des immigrants que de celui des natifs parce que les natifs ne connaissant aucune langue officielle sont peu nombreux.

Dans un autre ordre d'idées, on peut s'apercevoir que la qualité d'emploi des immigrants varie davantage selon la connaissance des langues officielles que celle des natifs. En effet, en 1990, la qualité d'emploi des natifs fluctuait entre 52,5 % et 64,8 %, tandis qu'elle variait entre 42,0 % et 63,4 % chez les immigrants la même année. En 2005, la situation était similaire puisque la qualité d'emploi moyenne des natifs variait entre 61,7 % et 67,9 % chez les natifs en comparaison à 46,7 % et 62,8 % chez les immigrants.

Les résultats présentés dans cette sous-section appuient en quelque sorte la grande importance accordée à la connaissance des langues officielles dans les grilles de sélection des immigrants travailleurs qualifiés puisque le fait de ne connaître aucune de ces langues pénalise beaucoup les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. On peut aussi remarquer que la connaissance du français rapporte moins aux immigrants en termes de qualité d'emploi que la connaissance de l'anglais, mais cela pourrait aussi s'expliquer par le fait que le score moyen de qualité d'emploi est généralement plus faible au Québec qu'en Ontario par exemple.

Donc, ces résultats viennent appuyer notre hypothèse H5 selon laquelle la connaissance des langues officielles accentue la qualité d'emploi, c'est-à-dire que le fait d'être bilingue constitue un avantage par rapport au fait d'être unilingue (français ou anglais) et par rapport au fait de ne connaître aucune des deux langues officielles. Les analyses multivariées permettront

de confirmer cette hypothèse lorsque les autres caractéristiques des travailleurs sont prises en compte.

6.4.5. Score moyen de qualité d'emploi selon le sexe

Le tableau 42 illustre que la qualité d'emploi des hommes (66,0 %) était supérieure à celle des femmes (58,2 %) en 1990; l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes se chiffrait donc à 7,8 points de pourcentage. Ce tableau montre aussi que l'écart entre les hommes et les femmes est un peu plus élevé chez les immigrants (8,4 %) que chez les natifs (7,6 %). De même, à partir de ce tableau, on constate que l'écart entre les immigrants et les natifs était plus grand chez les femmes (2,3 %) que chez les hommes (1,5 %). Somme toute, les hommes natifs ont le meilleur score moyen de qualité d'emploi (66,3 %), suivis des hommes immigrants (64,8 %), des femmes natives (58,7 %) et des femmes immigrantes (56,4 %).

Tableau 42 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon le sexe et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Sexe	1990				2005			
	Natifs	Immigrants	Écart	Total	Natifs	Immigrants	Écart	Total
Hommes	66,3	64,8	1,5	66,0	69,3	63,8	5,5	67,9
Femmes	58,7	56,4	2,3	58,2	64,4	59,3	5,1	63,2
Écart	7,6	8,4	-	7,8	4,9	4,5	-	4,7
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Selon ce même tableau, en 2005, la qualité d'emploi des hommes (67,9 %) était encore supérieure à celles des femmes (63,2 %). Toutefois, l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes se chiffrait à 4,7 points de pourcentage, ce qui constitue une nette amélioration pour les femmes par rapport à 1990. Contrairement à ce qui était le cas en 1990, en 2005, l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes est plus élevé chez les natifs (4,9 %) que chez les immigrants (4,5 %). De la même manière, la tendance par rapport à 1990 s'est inversée en 2005 du point de vue de l'écart entre les immigrants et les natifs selon le sexe. De toute évidence, le tableau 42 révèle que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est légèrement plus grand chez les hommes (5,5 %) que chez les femmes (5,1 %). Il n'en demeure pas moins qu'en 2005, ce sont toujours les hommes natifs qui affichaient le meilleur score de qualité d'emploi (69,3 %) et que les femmes immigrantes représentent le groupe le plus défavorisé à ce niveau avec un score moyen de qualité d'emploi de 59,3 %, soit 10,0 points de pourcentage de moins. Cette même année, les femmes natives affichaient une meilleure qualité d'emploi (64,4 %) que les hommes immigrants (63,8 %).

Ces résultats appuient notre hypothèse H6 selon laquelle les femmes occupent des emplois de moins bonne qualité que les hommes. Tel était le cas en 1990 et en 2005. Par ailleurs, nos résultats ont révélé que les femmes immigrantes sont plus désavantagées que les hommes immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. Nos résultats ont également précisé que, lorsqu'on les compare aux natifs de leur sexe respectif, les femmes immigrantes étaient moins désavantagées sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 comparativement aux hommes immigrants, ce qui n'était pas le cas en 1990.

6.4.6. Score moyen de qualité d'emploi selon l'appartenance à une minorité visible

Le premier constat qui ressort du tableau 43 porte sur le fait que, dans l'ensemble, les travailleurs membres d'une minorité visible affichaient une qualité d'emploi inférieure (59,0 %) à celle des travailleurs n'appartenant pas à une minorité visible (62,8 %) en 1990. Cependant, ce qui est plus surprenant, c'est que ce constat ne s'applique pas lorsqu'on considère seulement les natifs puisque les membres d'une minorité visible de ce groupe obtenaient en moyenne une qualité d'emploi (63,2 %) légèrement supérieure aux non membres d'une minorité visible (62,8 %) à ce moment. Chez les immigrants, la situation est bien différente puisque les travailleurs membres d'une minorité visible obtenaient en moyenne une qualité d'emploi inférieure (58,5 %) à celle des non membres d'une minorité visible (63,2 %).

Tableau 43 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon l'appartenance à une minorité visible et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Appartenance à une minorité visible	1990				2005			
	Natifs	Imm.	Écart	Total	Natifs	Imm.	Écart	Total
Non membres d'une minorité visible	62,8	63,2	-0,4	62,8	67,0	64,5	2,5	66,7
Membres d'une minorité visible	63,2	58,5	4,7	59,0	63,8	59,8	4,0	60,8
<i>Écart</i>	<i>-0,4</i>	<i>4,7</i>	<i>-</i>	<i>3,8</i>	<i>3,2</i>	<i>4,7</i>	<i>-</i>	<i>5,9</i>
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Il est aussi pertinent de faire ressortir que les immigrants non membres d'une minorité visible, c'est-à-dire ceux qui sont originaires des régions traditionnelles d'immigration comme les

États-Unis et l'Europe, affichaient une meilleure qualité d'emploi (63,2 %) que les natifs de cette même catégorie (62,8 %) en 1990. Chez les membres d'une minorité visible, l'écart entre les scores moyens de qualité d'emploi des immigrants (58,5 %) et des natifs (63,2 %) était toutefois de 4,7 points de pourcentage en défaveur des immigrants.

En 2005, la situation des travailleurs membres d'une minorité visible a changé par rapport à 1990. Par contre, dans l'ensemble, le tableau 43 indique que les travailleurs membres d'une minorité visible affichaient encore un score moyen de qualité d'emploi inférieur (60,8 %) à celui des travailleurs non membres d'une minorité visible (66,7 %), mais l'écart entre ces groupes a augmenté de 1990 à 2005 passant de 3,8 % à 5,9 %. Un autre changement par rapport à 1990 concerne les natifs membres d'une minorité visible (63,8 %) qui affichent désormais un désavantage par rapport à leurs homologues non membres d'une minorité visible (67,0 %) sur le plan de la qualité d'emploi; un désavantage qui se chiffre à 3,2 points de pourcentage. Chez les immigrants, l'écart entre les travailleurs membres d'une minorité visible (59,8 %) et ceux qui ne le sont pas (64,5 %) est demeuré stable en comparaison à 1990; cet écart est de l'ordre de 4,7 points de pourcentage.

Ainsi, en 2005, on peut penser que le principal changement par rapport à 1990 en ce qui concerne l'appartenance à une minorité visible, c'est que le score moyen de qualité d'emploi des natifs membres d'une minorité visible a diminué par rapport à leurs équivalents non membres d'une minorité visible. Finalement, il convient aussi de souligner que, peu importe l'année, le groupe qui affiche la qualité d'emploi la moins élevée est composé des immigrants membres d'une minorité visible avec un score de 58,5 % en 1990 et de 59,8 % en 2005.

En abrégé, les résultats ci-dessus supportent en grande partie notre hypothèse de recherche H7 qui mentionnait que les travailleurs membres d'une minorité visible occupent des emplois de moins bonne qualité que ceux qui ne le sont pas. Il faut toutefois rappeler que ce n'était pas le cas des natifs membres d'une minorité visible en 1990.

6.4.7. Score moyen de qualité d'emploi selon la province

Le tableau 44 suggère que le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs variait selon la province en 1990. L'Île-du-Prince-Édouard (57,0%), Terre-Neuve (59,0 %), la Saskatchewan (59,3 %) et la Nouvelle-Écosse (59,5 %) sont les provinces où la qualité d'emploi des travailleurs était la plus faible en 1990. À l'opposé, les provinces où la qualité d'emploi était la meilleure sont l'Ontario (64,3 %), l'Alberta (62,5 %), le Québec (62,1 %) et le Manitoba (61,2 %).

À partir de ce même tableau, on voit aussi que les immigrants ont une meilleure qualité d'emploi que les natifs dans cinq provinces sur dix, soit Terre-Neuve, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et la Saskatchewan. Ce constat plutôt surprenant pourrait s'expliquer par le faible nombre d'immigrants qui s'installent dans ces provinces chaque année ou par l'hypothèse de sélection selon laquelle ceux qui choisissent ces destinations détiennent une offre d'emploi avant même d'immigrer ou même obtiennent de meilleures conditions de travail que celles de leur province initiale. Enfin, soulignons que les immigrants de Terre-Neuve se démarquent des autres immigrants et des natifs de cette province puisque c'est le groupe qui affichait la meilleure qualité d'emploi de tous en 1990.

Tableau 44 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la province et le statut d'immigrant au Canada en 1990 et 2005

Province	1990				2005			
	Natifs	Imm.	Écart	Total	Natifs	Imm.	Écart	Total
Terre-Neuve	58,6	68,6	-10,0	59,0	62,0	69,2	-7,2	62,2
Île-Prince-Édouard	57,0	57,7	-0,7	57,0	62,4	59,4	3,0	62,3
Nouvelle-Écosse	59,2	62,9	-3,7	59,5	63,6	62,7	0,9	63,5
Nouveau-Brunswick	60,1	62,6	-2,5	60,2	63,6	62,4	1,2	63,6
Québec	62,5	59,2	3,3	62,1	65,8	58,5	7,3	64,8
Ontario	65,0	62,5	2,5	64,3	68,6	62,6	6,0	66,6
Manitoba	61,6	59,0	2,6	61,2	66,6	60,8	5,8	65,6
Saskatchewan	59,0	62,0	-3,0	59,3	65,8	62,6	3,2	65,6
Alberta	62,9	60,9	2,0	62,5	68,5	63,0	5,5	67,3
Colombie-Britannique	61,3	59,0	2,3	60,6	65,6	60,2	5,4	63,8
Total	62,8	61,3	1,5	62,5	66,8	61,6	5,2	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

En 2005, le tableau 44 révèle que le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs varie toujours en fonction de la province. À une extrémité, Terre-Neuve (62,2 %), l'Île-du-Prince-Édouard (62,3 %), la Nouvelle-Écosse (63,5 %) et le Nouveau-Brunswick (63,6 %), soit les provinces de l'Atlantique, sont celles où la qualité d'emploi des travailleurs était la plus faible en 2005. Les travailleurs de la Colombie-Britannique suivaient de très près avec un score moyen de qualité d'emploi de 63,8 %. À l'autre extrémité, l'Alberta (67,3 %), l'Ontario (66,6 %), le Manitoba et la Saskatchewan (65,6 %) sont les provinces où les travailleurs affichent la meilleure qualité d'emploi.

Contrairement à 1990, tous les immigrants affichaient une qualité d'emploi inférieure à celle des natifs de leur province respective sauf ceux de Terre-Neuve en 2005. En effet, cette fois-ci

encore, les immigrants de cette province affichent un avantage plutôt prononcé par rapport à leurs homologues natifs sur le plan de la qualité d'emploi, soit de l'ordre de 7,2 points de pourcentage. Les immigrants de cette province représentent également le groupe qui affichait la meilleure qualité d'emploi (69,2 %) en 2005. Il est difficile d'expliquer cette excellente performance de leur part avec certitude, mais leur faible nombre et le fait qu'ils ont peut-être des offres d'emploi avant leur immigration demeurent des explications plausibles.

Dans un tout autre ordre d'idées, le tableau 44 montre aussi que le Québec constitue la province où l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs était le plus élevé en 2005; un écart représentant 7,3 points de pourcentage. L'Ontario et le Manitoba le suivent de près avec des écarts respectifs se chiffrant à 6,0 et 5,8 points de pourcentage. En Colombie-Britannique, cet écart se situe à 5,4 points. Des trois grandes provinces d'immigration, c'est donc cette dernière qui affiche l'écart de qualité d'emploi le plus faible entre les immigrants et les natifs en 2005.

Les résultats exposés dans cette sous-section offrent un support à notre hypothèse de recherche H1 c) qui énonçait que le retard de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs est plus prononcé au Québec qu'en Ontario, en Colombie-Britannique ainsi que dans l'ensemble du Canada. Des trois grandes provinces d'immigration, les immigrants de la Colombie-Britannique ont obtenu les meilleurs scores moyens de qualité d'emploi par rapport à leurs homologues natifs.

6.4.8. Score moyen de qualité d'emploi des immigrants selon la période d'établissement

Le tableau 45 dévoile que le score moyen de qualité d'emploi des immigrants récents est inférieur à celui des immigrants de plus longue date. En effet, en 1990, les immigrants de la cohorte la plus récente, soit 1986-1990, affichaient un score de qualité d'emploi de 51,8 %. Ce résultat plutôt faible peut s'expliquer par le fait que ces immigrants sont arrivés au Canada depuis moins de cinq ans et que ce désavantage résulte d'une période d'ajustement. Par la suite, les immigrants de la cohorte de 1981-1985, c'est-à-dire ceux qui sont arrivés au Canada depuis 5 à 9 ans, affichaient un score moyen de qualité d'emploi de 58,5 %, suivis de ceux de la cohorte de 1976-1980 (61,5 %) et de ceux arrivés avant 1975 (64,7 %).

Tableau 45 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans selon la période d'établissement au Canada en 1990 et en 2005

Période d'établissement	1990	2005
Natifs	62,8	66,8
1975 ou avant	64,7	69,3
1976-1980	61,5	67,2
1981-1985	58,5	65,5
1986-1990	51,8	63,3
1991-1995	-	61,3
1996-2000	-	59,9
2001-2005	-	53,2
Total	62,5	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

Par conséquent, on peut déduire de ces résultats que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore avec le temps passé au Canada. De plus, étant donné que les travailleurs de la cohorte arrivée avant 1975 affichent une meilleure qualité d'emploi (64,7 %) que les natifs

(62,8 %), ceci laisse croire que les immigrants pouvaient espérer rattraper leur désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs environ 15 ans après leur arrivée au Canada en 1990.

En 2005, la situation des immigrants est similaire à celle de 1990, c'est-à-dire que les immigrants récents affichent les scores de qualité d'emploi les moins élevés et que les immigrants de plus longue date ont des résultats qui se rapprochent de plus en plus de ceux des natifs. En fait, la qualité d'emploi des immigrants de la cohorte de 2001 à 2005 se situait à 53,2 %, celle des immigrants de la cohorte de 1996 à 2000 se situait à 59,9 %, celle des immigrants de la cohorte de 1991 à 1995 se situait à 61,3 %, celle des immigrants de la cohorte de 1986 à 1990 était de 63,3 % et celle des immigrants de la cohorte de 1981 à 1985 était de 65,5 %. Cette même année, seule la cohorte de 1976 à 1980 et celle des immigrants arrivés en 1975 ou avant ont réussi à obtenir un score moyen de qualité d'emploi supérieur à celui des natifs. Respectivement, leurs scores se situaient à 67,2 % et 69,3 %, alors que celui des natifs était de 66,8 %. En 2005, les immigrants prenaient donc 25 ans ou plus avant de rattraper les natifs sur le plan de la qualité d'emploi. Ainsi, de 1990 à 2005, la principale distinction sur le plan de la qualité d'emploi des immigrants serait que le temps nécessaire pour rattraper la qualité d'emploi des natifs a augmenté de 10 ans au cours de cette période, passant de 15 ans en 1990 à 25 ans en 2005.

Les résultats ci-haut viennent appuyer l'hypothèse H10 qui suggérait que les immigrants des cohortes récentes auraient une qualité d'emploi inférieure à celle des immigrants des cohortes antérieures. Cela semble être le cas autant en 1990 qu'en 2005, mais il ne faut pas oublier que

les analyses réalisées ne tenaient pas compte des différences dans les caractéristiques des immigrants des cohortes étudiées.

6.4.9. Score moyen de qualité d'emploi selon la région d'origine des immigrants

Les résultats présentés dans le tableau 46 dénotent que la qualité d'emploi des immigrants variaient en fonction de leur région d'origine en 1990 et en 2005. En 1990, les régions d'origine pour lesquelles le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs était le plus élevée sont l'Europe septentrionale (66,3 %), l'Afrique méridionale (65,7 %)⁸², l'Océanie (64,0 %) et les États-Unis (63,0 %). Sauf l'Afrique méridionale, ces régions représentent les régions d'origine traditionnelles des immigrants.

Au contraire, les régions d'origine pour lesquelles le score moyen de qualité d'emploi des immigrants était le plus faible sont l'Amérique centrale (48,2 %), le reste de l'Amérique du Nord (51,4 %), l'Asie occidentale (54,8 %), l'Afrique occidentale (55,1 %) et l'Asie du Sud-est (57,5 %). Ces dernières régions d'origine sont, dans l'histoire de l'immigration au Canada, de nouvelles régions d'origine des immigrants. Ainsi, ces résultats indiquent que les immigrants des régions d'origine traditionnelles affichaient une meilleure qualité d'emploi que les immigrants des nouvelles régions d'origine en 1990.

⁸² La bonne performance des immigrants originaires de cette région (qui inclut l'Afrique du Sud) pourrait s'expliquer par le fait qu'ils parlent l'anglais ou le français, qu'ils ne soient pas membres d'une minorité visible et qu'une part de la population de l'Afrique du Sud a des origines européennes.

Tableau 46 : Score moyen de qualité d'emploi (exprimé en pourcentage) des travailleurs diplômés postsecondaires immigrants âgés de 25 à 54 ans selon la région d'origine au Canada en 1990 et en 2005

Régions d'origine	1990	2005
États-Unis	63,0	66,1
Reste de l'Amérique du Nord ⁸³	51,4	58,9
Amérique centrale	48,2	59,0
Caraïbes et Bermudes	59,7	62,9
Amérique du Sud	58,8	61,3
Europe occidentale inclut la France	62,2	64,0
Europe orientale	57,8	60,7
Europe septentrionale inclut le Royaume-Uni	66,3	69,2
Europe méridionale	62,7	65,5
Afrique occidentale	55,1	58,4
Afrique orientale	60,5	63,2
Afrique du Nord	61,7	58,6
Afrique centrale	59,5	55,7
Afrique méridionale	65,7	70,9
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	54,8	58,6
Asie orientale	60,0	59,6
Asie du Sud-est	57,5	60,9
Asie méridionale	59,0	57,8
Océanie inclut l'Australie et la Nouvelle-Zélande	64,0	65,2
Total :	62,5	65,6

Source : Calculs de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 et 2006

En 2005, les régions d'origine pour lesquelles la qualité d'emploi était la plus élevée sont l'Afrique méridionale (70,9 %), l'Europe septentrionale (69,6 %), les États-Unis (66,1 %) et l'Europe méridionale (65,5 %). Encore une fois, ce sont essentiellement les régions d'origine traditionnelles des immigrants. Cette même année, ce sont les travailleurs originaires de l'Afrique centrale (55,7 %), l'Asie méridionale (57,8 %), l'Afrique occidentale (58,4 %) et

⁸³ Cette région rassemble essentiellement les îles St-Pierre et Miquelon.

l’Afrique du Nord et l’Asie occidentale (58,6 %) qui affichaient la qualité d’emploi la plus faible. Ces régions s’insèrent aussi dans les nouvelles régions d’origine.

Dans ce contexte, on constate que les résultats exposés précédemment supportent l’hypothèse H11 selon laquelle la qualité d’emploi des immigrants varie en fonction de la région d’origine. De plus, ces résultats mettent en évidence que les scores moyens de qualité d’emploi des immigrants provenant des régions traditionnelles d’immigration sont d’ordre général supérieurs à ceux des immigrants provenant des nouvelles régions sources. Des études antérieures avaient également trouvé que les immigrants des nouvelles régions d’origine avaient plus de difficultés d’intégration dans le marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010; Ferrer et Riddell, 2008; Galarneau et Morissette, 2008).

En résumé, toutes les comparaisons entre les immigrants et les natifs réalisées dans ce chapitre ne tenaient pas compte des différences dans les caractéristiques des deux groupes. Somme toute, le chapitre 6 aura mis en évidence que les immigrants sont généralement désavantagés sur le plan de la qualité d’emploi par rapport à leurs homologues natifs lorsqu’on ventile pour une seule variable indépendante sans contrôler les autres. Le chapitre qui suit se centre sur l’écart de qualité d’emploi entre les deux groupes lorsqu’on contrôle certaines caractéristiques observables.

CHAPITRE 7 : LES PRINCIPAUX DÉTERMINANTS DE LA QUALITÉ D'EMPLOI SELON LA PROVINCE ET L'ANNÉE DE RECENSEMENT

Dans ce chapitre, l'objectif est d'identifier les principaux déterminants de la qualité d'emploi en accordant une attention particulière à la province et au temps. Étant donné que le chapitre précédent a permis d'en connaître davantage sur le score moyen de qualité d'emploi des immigrants et des natifs en fonction du niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, la province, la période d'établissement et la région d'origine en 1990 et en 2005 au Canada de façon séparée pour chacune de ces variables, le présent chapitre vise à compléter ces résultats en évaluant le rôle de ces variables prises ensemble. Pour ce faire, des analyses multivariées ont été réalisées pour l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Afin de tenir compte de la dimension temporelle, pour chacun de ces lieux, nous avons d'abord effectué un premier modèle incluant les travailleurs des quatre recensements, soit 1991, 1996, 2001 et 2006. Par la suite, nous avons repris le même modèle avec les travailleurs du recensement de 1991 seulement. Enfin, nous avons réalisé ce modèle une troisième fois en incluant exclusivement les travailleurs du recensement de 2006. Cette procédure permettra d'apprécier l'évolution de la relation entre la qualité d'emploi et ses déterminants dans le temps.

La suite de ce chapitre sera organisée autour de quatre parties. La première partie porte sur les déterminants de la qualité d'emploi dans l'ensemble du Canada. La deuxième partie s'intéresse aux principaux déterminants de la qualité d'emploi au Québec. La troisième partie étudie les déterminants de la qualité d'emploi en Ontario, alors que la quatrième et dernière

partie examine les déterminants de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique. Il faut aussi préciser que, tout au long de ce chapitre, nos analyses ont porté sur le logarithme de la qualité d'emploi, c'est-à-dire le log du score de qualité d'emploi s'échelonnant entre 0 et 12 points. Ce choix vise à faciliter l'interprétation des résultats qui pourront être rapportés en points de pourcentage. Par ailleurs, lors de tests préliminaires, nous avons réalisé les mêmes analyses avec le score de qualité d'emploi que nous avons par la suite transformé en pourcentage et les tendances dans les résultats demeuraient inchangées. Dans ces circonstances, nous avons décidé de poursuivre nos analyses avec le logarithme de la qualité d'emploi comme variable dépendante.

7.1. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi au Canada

Dans cette première partie du chapitre, l'objectif est, dans un premier temps, d'évaluer l'effet du statut d'immigrant, le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, la province, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur le log du score de qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Canada (voir tableau 47). Dans un second temps, nous ajouterons aussi l'effet de l'expérience de travail canadienne et étrangère séparément, la période d'établissement et la région d'origine au modèle précédent (voir tableau 48). Les tableaux 47 et 48 exposent l'effet des différentes variables indépendantes sur la qualité d'emploi pour les travailleurs des quatre recensements rassemblés, en 1990 et en 2005 dans l'ensemble du Canada. Les résultats ont été obtenus à l'aide d'une régression multivariée. Plusieurs constats se dégagent de ces tableaux,

mais les sous-sections qui suivent traiteront l'effet de chacune des variables indépendantes tour à tour.

Tableau 47 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Canada

	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
<i>Logarithme du score de qualité d'emploi</i>						
Immigrant	-0,083***	-30,26	-0,071***	-10,76	-0,108***	-25,16
Plus haut diplôme :						
Métiers (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,056***	130,52	0,064***	66,50	0,045***	61,15
Certificat universitaire	0,111***	141,62	0,138***	76,18	0,076***	63,03
Baccalauréat	0,182***	329,27	0,213***	165,93	0,145***	155,52
DESS	0,232***	247,79	0,276***	130,78	0,180***	114,29
Médecine	0,349***	212,46	0,385***	104,43	0,306***	107,65
Maîtrise	0,198***	249,54	0,247***	132,40	0,145***	111,63
Doctorat	0,300***	164,09	0,362***	84,54	0,235***	81,95
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,148***	-175,04	-0,154***	-77,88	-0,156***	-108,21
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,098***	-124,59	-0,114***	-62,65	-0,097***	-74,43
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,045***	-67,09	-0,068***	-43,01	-0,037***	-32,39
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,037***	-60,93	-0,072***	-52,22	-0,025***	-23,58
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,157***	-186,24	-0,208***	-102,06	-0,118***	-89,23
Génie et sciences appliquées	0,020***	19,55	0,010***	4,00	0,018***	10,97
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,009***	-12,43	-0,008***	-4,84	-0,022***	-16,92
Professions de la santé et technologies connexes	0,036***	51,97	0,043***	27,45	0,018***	14,97
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,010***	10,76	-0,015***	-6,57	0,019***	12,80
Sans spécialité ⁸⁴	-0,139***	-33,02	-0,138***	-18,59	-	-

⁸⁴ La catégorie des sans spécialité a été retirée du choix de réponse dans le recensement de 2006.

Expérience de travail	0,015***	214,75	0,015***	81,02	0,014***	103,65
Expérience de travail au carré	0,000***	-164,87	0,000***	-67,59	0,000***	-74,69
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,019***	-25,84	-0,018***	-10,69	-0,015***	-12,78
Bilingue	0,017***	34,04	0,016***	14,09	0,016***	19,30
Aucune langue officielle	-0,129***	-10,23	-0,209***	-7,25	-0,081***	-5,25
Femme	-0,103***	-287,23	-0,133***	-157,68	-0,078***	-133,03
Minorité visible	-0,053***	-68,35	0,000	0,15	-0,048***	-46,11
Province de résidence :						
Québec (référence)	-	-	-	-	-	-
Ontario	0,025***	40,23	0,033***	23,26	0,027***	25,48
Colombie-Britannique	-0,023***	-32,36	-0,031***	-18,60	-0,013***	-10,91
Prairies	-0,011***	-15,63	-0,022***	-13,67	0,016***	13,38
Provinces Atlantiques	-0,070***	-94,26	-0,068***	-40,27	-0,056***	-45,79
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,005***	-10,89	-	-	-	-
2000	0,049***	106,36	-	-	-	-
2005	0,076***	166,08	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,001***	-11,87	0,002***	10,25	-0,001***	-6,28
Constante	1,824***	1362,81	1,814***	511,58	1,901***	861,71

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

7.1.1. Statut d'immigrant

En ce qui concerne le statut d'immigrant, on peut constater que les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs même lorsqu'on tient compte des variables indépendantes suivantes : le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, la province de résidence, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail. En effet, le désavantage des immigrants en ce qui a trait à la qualité d'emploi se chiffre à 8,3 points de pourcentage lorsque tous les recensements sont considérés. En 1990, ce même désavantage se chiffrait à 7,1 points contre 10,8 points en 2005. Ainsi, on peut confirmer l'hypothèse H1 qui proposait que la qualité d'emploi des immigrants

serait inférieure à celle des Canadiens de naissance. Ce constat a été validé pour l'ensemble de la période allant de 1990 à 2005 et séparément pour 1990 et 2005 au Canada. Les résultats présentés au tableau 47 illustrent aussi que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'est accentué en 2005 par rapport à 1990 puisqu'il est passé de 7,1 à 10,8 points de pourcentage. Cela confirme en partie l'hypothèse H1 b) qui proposait que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs était plus prononcé en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Pour confirmer complètement cette hypothèse, il reste à voir si ce constat est également vrai dans les trois grandes provinces d'immigration. Ceci étant dit, nos résultats montrent une hausse du retard de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada. Ces résultats tiennent compte des différences dans les caractéristiques des deux groupes et sont tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %. De plus, il faut souligner que, si les écarts perçus entre les immigrants et les natifs sont plus prononcés qu'au chapitre précédent, cela témoigne que les immigrants possèdent de meilleures caractéristiques que les natifs.

7.1.2. Plus haut diplôme

Selon les résultats obtenus au tableau 47, et en ligne avec nos analyses descriptives, la hausse du niveau de scolarité a pour effet d'accroître le score moyen de qualité d'emploi des travailleurs. En effet, plus le diplôme que possède le travailleur est élevé plus son avantage en termes de qualité d'emploi est grand par rapport aux travailleurs ayant un diplôme de métiers ou d'apprentis (ou études professionnelles), soit le groupe de référence. Lorsqu'on considère les travailleurs de tous les recensements (colonne 1), les diplômés en médecine ou autres affichent un avantage sur le plan de la qualité d'emploi de l'ordre de 34,9 points de

pourcentage par rapport aux diplômés d'études professionnelles. Les titulaires d'un doctorat affichent pour leur part un avantage de 30,0 points sur le plan de la qualité d'emploi, suivi des titulaires d'un diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS) affichant un avantage de 23,2 points, des titulaires d'une maîtrise avec un avantage de 19,8 points, des titulaires d'un baccalauréat affichant un avantage de 18,2 points, des travailleurs ayant un certificat universitaire de 1^{er} cycle affichant un avantage de 11,1 points et finalement des titulaires d'un diplôme d'études collégiales affichant un avantage de 5,6 points. Tous les écarts entre ces diplômés et la catégorie de référence sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %, ce qui indique que l'on peut confirmer notre hypothèse de recherche H2 qui proposait que la hausse du niveau de scolarité améliore la qualité d'emploi des travailleurs.

Ceci étant établi, on peut maintenant s'intéresser à l'évolution de l'effet du niveau de scolarité sur les diplômés de 1990 (colonne 2) à 2005 (colonne 3). En comparant les coefficients des différents diplômes aux colonnes 2 et 3, on s'aperçoit que l'effet du niveau de scolarité a diminué de 1990 à 2005. Par exemple, en 1990, le fait de posséder un baccalauréat rapportait un avantage de 21,3 points de pourcentage par rapport au fait de posséder un diplôme d'études professionnelles, tandis qu'en 2005 cet avantage n'était que de 14,5 points. Cela en est de même pour les titulaires d'un diplôme d'études collégiales dont l'avantage par rapport au groupe de référence est passé de 6,4 à 4,5 points; les diplômés de la maîtrise dont l'avantage est passé de 24,7 à 14,5 points; et les titulaires d'un doctorat qui ont vu l'avantage passer de 36,2 à 23,5 points. Ainsi, ces résultats témoignent de la diminution de l'effet de la scolarité sur la qualité d'emploi de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada, comme si la valeur de la scolarité avait diminué avec le temps. Toutefois, il faut signaler que le niveau de scolarité

demeurait, même en 2005, un des principaux déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs.

7.1.3. Principal domaine d'études

Le tableau 47 révèle aussi que le domaine d'études est associé à la qualité d'emploi des travailleurs puisque tous les domaines d'études affichent un écart statistiquement significatif au seuil de 1 % par rapport à la catégorie de référence, soit « l'enseignement, les loisirs et l'orientation ». Lorsqu'on prend les travailleurs des quatre recensements ensemble, on voit qu'il y a seulement trois domaines d'études dans lesquels les travailleurs obtiennent une qualité d'emploi supérieure à celle du domaine de référence. Ces domaines sont « les professions de la santé et des technologies connexes » qui offrent un avantage de 3,6 points de pourcentage en termes de qualité d'emploi, « le génie et les sciences appliquées » qui offrent un gain de 2,0 points et « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » qui offrent un avantage de 1,0 point, toutes choses égales par ailleurs. Dans tous les autres domaines d'études, la qualité d'emploi des travailleurs est inférieure à celle des travailleurs du groupe de référence. « Les sciences agricoles et biologiques, de la nutrition et de l'alimentation » (-15,7 points), « les beaux-arts et arts appliqués » (-14,8 points), les travailleurs qui n'ont « aucune spécialité » (-13,9 points) et les diplômés « des lettres, sciences humaines et disciplines connexes » (-9,8 points) représentent les domaines où la qualité d'emploi est la plus faible par rapport à la catégorie de référence, toutes choses égales par ailleurs.

Lorsqu'on considère uniquement les données de 1990, le portrait est globalement similaire. Deux domaines d'études se démarquaient en offrant un avantage en termes de qualité d'emploi par rapport aux travailleurs du groupe de référence, soit les travailleurs diplômés « des professions de la santé et des technologies connexes » (+4,3 points) et ceux diplômés « en génie et en sciences appliquées » (+1,0 point). Dans les autres domaines, la qualité d'emploi était inférieure à celle du domaine de référence. Le désavantage associé au fait d'avoir étudié dans le domaine « des sciences agricoles, de la nutrition et de l'alimentation » atteignait 20,8 points de pourcentage en 1990 et celui associé au fait d'avoir étudié dans le domaine « des beaux-arts et arts appliqués » se chiffrait à 15,4 points. Vu l'ampleur de ces coefficients, on peut conclure que le domaine d'études influait grandement sur la qualité d'emploi des travailleurs à ce moment.

De façon générale, en 2005, le domaine d'études influait toujours sur la qualité d'emploi, mais dans une moins grande mesure qu'en 1990. À dire vrai, trois domaines offraient un avantage en termes de qualité d'emploi par rapport au domaine de référence, soit « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » (+1,9 point), « les professions de la santé et des technologies connexes » (+1,8 point) et « le génie et les sciences appliquées » (+1,8 point). De même, les désavantages subis par les diplômés des autres domaines d'études par rapport au groupe de référence sont généralement plus faibles qu'en 1990. À titre d'exemple, le désavantage en termes de qualité d'emploi des diplômés « des sciences agricoles et biologiques, de la nutrition et de l'alimentation » est passé de 20,8 points de pourcentage en 1990 à 11,8 points en 2005. Cette tendance s'applique à tous les autres domaines d'études sauf ceux « des beaux-arts et arts appliqués », « des techniques et des métiers des sciences

appliquées », « des mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » et « du génie et les sciences appliquées » où les effets respectifs ont quelque peu augmenté entre 1990 et 2005.

Les résultats présentés ci-dessus nous permettent donc de confirmer l'hypothèse de recherche H3 qui proposait que le domaine d'études influe sur la qualité d'emploi. De façon générale, « les professions de la santé et les technologies connexes », « le génie et les sciences appliquées », le domaine « des mathématiques, de l'informatique et des sciences physiques » et « l'enseignement, les loisirs et l'orientation » sont les quatre domaines où la qualité d'emploi des diplômés est relativement la meilleure, toutes choses égales par ailleurs, tandis que « les sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation », « les beaux-arts et arts appliqués » ainsi que « les lettres, les sciences humaines et les disciplines connexes » constituent les domaines où la qualité d'emploi des diplômés est relativement la plus faible.

7.1.4. Expérience de travail

À partir du tableau 47, il est possible d'établir que la relation entre l'expérience de travail et la qualité d'emploi est positive, c'est-à-dire que la qualité d'emploi des travailleurs s'améliore avec l'expérience professionnelle. Par conséquent, cela confirme l'hypothèse de recherche H4 qui va dans ce sens. Autant lorsqu'on prend les travailleurs de tous les recensements que ceux de 1990, une année de plus en expérience de travail a pour effet d'augmenter la qualité d'emploi des travailleurs de 1,5 point pourcentage. Cet effet de l'expérience de travail sur la qualité d'emploi a légèrement diminué en 2005 puisqu'il est passé à 1,4 point. Malgré cette baisse négligeable, on peut tout de même considérer que l'effet de l'expérience de travail est demeuré stable de 1990 à 2005. Les coefficients présentés dans cette sous-section sont tous

statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Donc, on peut penser que l’acquisition de l’expérience de travail fait croître significativement la qualité d’emploi des travailleurs.

7.1.5. Connaissances linguistiques

Les résultats affichés au tableau 47 montrent que la connaissance des langues officielles influe sur la qualité d’emploi des travailleurs puisque toutes les catégories se distinguent significativement au seuil de 1 % de la catégorie de référence, soit les travailleurs anglophones uniquement. Lorsque les travailleurs des quatre recensements sont regroupés, on remarque que le fait de connaître seulement le français entraîne un désavantage de 1,9 point de pourcentage sur le plan de la qualité d’emploi par rapport au fait de connaître l’anglais seulement, tandis que le fait d’être bilingue offre un léger avantage de 1,7 point. Toutefois, le fait de ne connaître aucune langue officielle canadienne cause un désavantage de l’ordre de 12,9 points par rapport au fait d’être anglophone uniquement.

Lorsqu’on compare les coefficients obtenus pour ces variables en 1990 et en 2005 séparément, on s’aperçoit que l’effet des connaissances linguistiques s’est généralement atténué au cours de cette période. Le désavantage de connaître le français seulement est passé de 1,8 point de pourcentage à 1,5 point de 1990 à 2005. Pour sa part, l’avantage associé au fait d’être bilingue est demeuré stable au cours de la même période se situant à 1,6 point. Enfin, le désavantage relié au fait de ne connaître ni le français ni l’anglais a beaucoup diminué passant de 20,9 à 8,1 points de 1990 à 2005.

Cette fois-ci encore, les résultats obtenus confirment notre hypothèse de recherche portant sur cette variable, soit l'hypothèse H5 qui avançait que les connaissances des langues officielles auraient un effet positif sur la qualité d'emploi. Plus précisément, cette hypothèse énonce que le fait d'être bilingue constitue un avantage et le fait de ne connaître ni le français ni l'anglais constitue un désavantage par rapport au fait d'être unilingue anglophone. Selon cette même hypothèse, la connaissance de la langue française uniquement entraîne de son côté un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi comparativement à la connaissance de l'anglais seulement. Comme les études antérieures sur les salaires ou la déqualification professionnelle (Aydemir et Skuterud, 2005; Galarneau et Morissette, 2004; OCDE, 2007a), nos résultats indiquent que la connaissance des langues officielles canadiennes influe aussi sur la qualité d'emploi.

7.1.6. Sexe

Le sexe a effectivement un effet considérable sur la qualité d'emploi des travailleurs (voir tableau 47) puisque tous les coefficients de cette variable sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Lorsqu'on prend en ligne de compte les travailleurs des quatre recensements, on observe que le fait d'être une femme est associé à un écart négatif moyen de 10,3 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au fait d'être un homme. Lorsqu'on regarde l'effet de cette variable en 1990, on constate que le désavantage de qualité d'emploi vécu par les femmes se chiffrait à 13,3 points. Par contre, la situation des femmes s'est nettement améliorée par rapport à celle des hommes en 2005 puisque leur désavantage de qualité d'emploi a diminué à 7,8 points toutes choses égales par ailleurs. En dépit de cette amélioration relative de la qualité d'emploi, les femmes continuaient d'afficher un

désavantage marqué en 2005 même lorsque l'on contrôle les autres déterminants de la qualité d'emploi dont le capital humain. Ces résultats confirment donc l'hypothèse de recherche H6 qui suggérait que la qualité d'emploi des femmes est inférieure à celle des hommes.

7.1.7. Appartenance à une minorité visible

Comme le stipulait notre hypothèse H7, le tableau 47 montre que le fait d'appartenir à une minorité visible entraîne un désavantage statistiquement significatif au seuil de 1 % par rapport au fait de ne pas appartenir à un tel groupe, toutes choses étant égales par ailleurs. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart négatif associé à l'appartenance à une minorité visible se chiffrait à 5,3 points de pourcentage. Lorsqu'on observe l'année 1990, on s'aperçoit toutefois que l'appartenance à une minorité visible n'occasionnait aucun désavantage sur le plan de la qualité d'emploi à ce moment puisque cet écart est presque nul et non statistiquement significatif. Puis, au fil du temps, les travailleurs membres d'une minorité visible ont commencé à afficher un retard sur le plan de la qualité d'emploi qui a atteint 4,8 points de pourcentage en 2005. Ainsi, on peut prétendre que les travailleurs membres d'une minorité visible n'étaient pas pénalisés en 1990 par rapport aux travailleurs non membres d'une minorité visible, alors qu'ils étaient pénalisés en 2005 où ils affichaient un désavantage de près de 5 %. Leur situation a donc empiré en 2005 par rapport à 1990.

Ce résultat peut s'expliquer par le fait que le groupe des minorités visibles est très hétérogène en soi puisqu'il intègre autant les travailleurs d'origines asiatiques, arabes, indoues, haïtiennes et africaines, etc. Dans ce sens, il est possible que le changement dans la composition du flux

migratoire de 1990 à 2005 (c'est-à-dire la plus forte concentration d'une origine par rapport à une autre) explique ce désavantage vécu par les travailleurs membres d'une minorité visible.

7.1.8. Province de résidence

Toutes choses étant égales par ailleurs, le tableau 47 révèle que, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les travailleurs de l'Ontario affichent un avantage de 2,5 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux travailleurs du Québec, soit le groupe de référence. Les coefficients de toutes les provinces, et ce, peu importe la période, sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %, ce qui signifie qu'il y a des écarts entre les provinces en ce qui a trait à la qualité d'emploi des travailleurs. Mis à part l'Ontario, le tableau 47 établit que les autres provinces performent moins bien que le Québec sur le plan de la qualité d'emploi. En effet, toutes choses étant égales par ailleurs, on voit que la Colombie-Britannique affiche un désavantage de 2,3 points de pourcentage par rapport au Québec contre 1,1 point pour les Prairies et 7,0 points pour les provinces de l'Atlantique. Donc, lorsqu'on tient compte des différences dans les caractéristiques des travailleurs, l'Ontario occupe le premier rang sur le plan de la qualité d'emploi, suivi du Québec, puis des Prairies, de la Colombie-Britannique et finalement des provinces atlantiques.

Lorsqu'on s'intéresse à l'évolution de l'effet de la province de 1990 à 2005, les colonnes 2 et 3 du tableau 47 dévoilent que l'effet de cette variable a diminué dans le temps. En effet, l'avantage obtenu par les travailleurs de l'Ontario a diminué de 3,3 points de pourcentage en 1990 à 2,7 points en 2005, tandis que le désavantage de la Colombie-Britannique est passé de 3,1 à 1,3 points. Pour ce qui est des Prairies, ces provinces affichaient un désavantage de 2,2 points de pourcentage en 1990, mais elles ont amélioré leur situation sur le plan de la qualité

d'emploi puisqu'elles affichaient un avantage de 1,6 point par rapport au Québec en 2005. Le désavantage des provinces atlantiques a pour sa part quelque peu diminué passant de 6,8 à 5,6 points de 1990 à 2005. Ainsi, on peut déduire de ces résultats que les écarts de qualité d'emploi entre les travailleurs du Québec et des autres provinces étaient moins élevés en 2005 qu'ils ne l'étaient en 1990.

Ainsi, nos résultats indiquent que les travailleurs de l'Ontario obtiennent une meilleure qualité d'emploi que les travailleurs du Québec et de la Colombie-Britannique. Nos résultats divulguent également que les travailleurs du Québec affichent une meilleure qualité d'emploi que ceux de la Colombie-Britannique, toutes choses étant égales par ailleurs.

7.1.9. Temps (année de recensement)

Lorsqu'on prend les travailleurs des quatre recensements ensemble⁸⁵, les coefficients pour l'année de recensement à la colonne 1 indiquent que la qualité d'emploi des travailleurs s'est améliorée de 1990 à 2005, toutes choses étant égales par ailleurs. On constate, toutefois, que la qualité d'emploi des travailleurs était légèrement inférieure en 1995 comparativement à 1990 (-0,5 point de pourcentage). Bien que cet écart soit faible, il est statistiquement significatif au seuil de 1 %. En contrepartie, malgré cette détérioration de la qualité d'emploi en début de période, les résultats présentés au tableau 47 nous apprennent aussi que la qualité d'emploi des travailleurs en 2000 était significativement (au seuil de 1 %) supérieure à celle observée en 1990; un avantage de l'ordre de 4,9 points de pourcentage. En 2005, cet avantage atteignait

⁸⁵ L'année de recensement ne pouvait pas être incluse parmi les variables indépendantes des deux modèles ciblant une seule année de recensement.

7,6 points. On peut donc conclure que globalement la qualité d'emploi des travailleurs s'est accrue au cours de la période étudiée.

7.1.10. Taux de chômage

Pour ce qui est du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail, le tableau 47 dévoile que le sens de la relation entre ce type de chômage et la qualité d'emploi est négatif lorsqu'on considère les quatre recensements ensemble. Bien que cette relation soit statistiquement significative au seuil de 1 %, elle est plutôt faible, soit de 0,1 point de pourcentage. Cela signifie que la hausse de 1 point de pourcentage du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail fait diminuer la qualité d'emploi de 0,1 point de pourcentage. En 1990, la relation entre ce type de chômage et la qualité d'emploi était positive, mais faible. En fait, la hausse de ce type de chômage de 1 point de pourcentage amplifiait la qualité d'emploi de 0,2 point de pourcentage. Selon ces résultats, le fait d'entrer dans le marché du travail en période de récession (ou de chômage élevé) ne produit qu'un faible effet négatif à long terme sur la qualité d'emploi des travailleurs. En 2005, le coefficient du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail est également de -0,1 point de pourcentage, ce qui signifie que la hausse du taux de chômage à l'entrée réduisait légèrement la qualité d'emploi des travailleurs en 2005.

Les résultats obtenus au sujet du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail confirment partiellement l'hypothèse de recherche H8 qui avance que la hausse de ce type de chômage diminue la qualité d'emploi des travailleurs. En réalité, ce fait s'avère juste lorsqu'on considère les travailleurs des quatre recensements ensemble et celui de 2005, mais il est réfuté pour le recensement de 1990 pour lequel l'effet est positif. Il faut préciser que, bien que

significative au seuil de 1 %, la relation entre le taux de chômage à l'entrée et la qualité d'emploi est demeurée faible tout au long de la période étudiée.

Jusqu'à maintenant, nous avons seulement évalué l'effet des variables indépendantes qui sont communes aux immigrants et aux natifs. Ce premier exercice permet de percevoir le désavantage global des immigrants par rapport aux natifs. Dans le modèle qui suit et qui sera présenté dans les trois prochaines sous-sections, les variables indépendantes qui touchent seulement les immigrants ont été intégrées afin de faire ressortir les principales causes du désavantage des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. Dans ce contexte, le coefficient du désavantage vécu par les immigrants pourrait se dissiper pour se répartir dans les coefficients des variables indépendantes spécifiques à ce groupe, soit l'expérience étrangère, la période d'établissement (cohorte) et la région d'origine.

7.1.11. Expérience de travail canadienne et étrangère

À la différence du premier modèle analysé, l'expérience de travail a été décomposée en deux groupes dans le second modèle, soit l'expérience professionnelle acquise au Canada et celle acquise à l'étranger (voir tableau 48). Cette décomposition met en lumière que l'effet de l'expérience canadienne est très similaire à celui observé pour l'expérience de travail globale. En effet, une année d'expérience canadienne de plus fait croître la qualité d'emploi de 1,5 point de pourcentage, et ce, autant sur l'ensemble de la période qu'en 1990 et 2005 séparément. Ces coefficients sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Par conséquent, plus les immigrants et les natifs accumulent de l'expérience de travail au Canada, plus leur qualité d'emploi s'améliore.

Au contraire, les résultats obtenus au tableau 48 indiquent que l'expérience étrangère pénalise les immigrants⁸⁶ sur le plan de la qualité d'emploi puisque les coefficients sont négatifs. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, on remarque qu'une année de plus dans l'expérience étrangère entraîne un repli de la qualité d'emploi des immigrants de 0,5 point de pourcentage (en ignorant le terme quadratique); un résultat qui est statistiquement significatif au seuil de 1 %. On aurait pu se douter que l'expérience de travail étrangère rapporte moins que celle acquise au Canada, mais il était plus difficile de prévoir que le rendement de l'expérience étrangère serait négatif.

Dans ce contexte, l'hypothèse de recherche H9 qui propose que l'expérience de travail acquis à l'étranger augmente la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande mesure que l'expérience de travail canadienne est partiellement confirmée. En effet, non seulement le rendement de l'expérience étrangère est inférieur à celui de l'expérience canadienne, mais il est négatif. Ce fait pourrait s'expliquer en grande partie par la relation proportionnelle entre l'expérience étrangère et l'âge à l'immigration; plus l'immigrant est jeune à son arrivée au Canada, moins il a tendance à avoir accumulé un grand nombre d'années d'expérience étrangère. Par conséquent, la relation négative entre l'expérience étrangère et la qualité d'emploi pourrait s'interpréter comme suit : la hausse de l'âge à l'immigration réduit la qualité d'emploi des immigrants. D'ailleurs, des études antérieures ont déjà révélé que la hausse de l'âge à l'immigration diminuait la performance des immigrants dans le marché du travail (Boulet et Boudarbat, 2010; Ferrer et Riddell, 2008).

⁸⁶ Ici, on peut effectivement parler des immigrants parce qu'il n'y a aucun natif de l'échantillon qui possède de l'expérience de travail acquise à l'étranger. En d'autres termes, cette variable s'applique aux immigrants seulement et c'est également le cas de la période d'établissement et la région d'origine.

Tableau 48 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Canada selon l'expérience étrangère et canadienne, la période d'établissement et la région d'origine

	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
Immigrant	-0,006	-0,46	-0,030	-1,17	-0,004	-0,19
Plus haut diplôme :						
Métiers ou apprentis (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,057***	131,6	0,064***	66,48	0,046***	62,18
Certificat universitaire	0,111***	141,68	0,138***	76,22	0,076***	62,90
Baccalauréat	0,183***	330,63	0,213***	166,01	0,146***	156,71
DESS	0,233***	248,85	0,276***	130,83	0,181***	114,98
Médecine	0,349***	212,33	0,385***	104,48	0,305***	107,41
Maîtrise	0,199***	251,18	0,247***	132,47	0,147***	113,04
Doctorat	0,301***	164,88	0,362***	84,55	0,238***	82,63
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,148***	-174,76	-0,154***	-77,89	-0,156***	-108,13
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,097***	-124,46	-0,114***	-62,64	-0,097***	-74,49
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,046***	-68,2	-0,068***	-43,00	-0,038***	-33,36
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,037***	-61,15	-0,072***	-52,19	-0,026***	-24,11
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,157***	-186,07	-0,208***	-102,04	-0,118***	-89,34
Génie et sciences appliquées	0,020***	19,84	0,010***	4,13	0,018***	10,96
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,009***	-12,04	-0,008***	-4,81	-0,021***	-16,81
Professions de la santé et technologies connexes	0,036***	52,07	0,043***	27,48	0,018***	14,67
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,010***	10,22	-0,015***	-6,53	0,018***	12,05
Sans spécialité	-0,140***	-33,2	-0,138***	-18,59	-	-
Expérience canadienne	0,015***	219,09	0,015***	81,49	0,015***	107,36
Expérience canadienne au carré	0,000***	-167,53	0,000***	-68,02	0,000***	-77,14
Expérience étrangère	-0,005***	-4,16	-0,006**	-2,20	-0,010***	-5,61
Expérience étrangère au carré	0,000	1,57	0,000	0,42	0,000**	2,46
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,018***	-24,31	-0,018***	-10,74	-0,014***	-11,59
Bilingue	0,018***	35,08	0,016***	14,03	0,016***	20,03

Aucune langue officielle	-0,119***	-9,44	-0,189***	-6,55	-0,077***	-4,99
Sexe	-0,103***	-287,48	-0,133***	-157,68	-0,078***	-133,18
Minorité visible	-	-	-	-	-	-
Province de résidence :						
Québec (référence)	-	-	-	-	-	-
Ontario	0,025***	39,32	0,033***	23,23	0,026***	24,17
Colombie-Britannique	-0,026***	-35,95	-0,031***	-18,67	-0,017***	-13,83
Prairies	-0,013***	-17,82	-0,022***	-13,71	0,014***	11,29
Provinces Atlantiques	-0,070***	-94,44	-0,068***	-40,35	-0,056***	-45,60
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,006***	-13,07	-	-	-	-
2000	0,047***	102,76	-	-	-	-
2005	0,074***	160,97	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,001***	-10,43	0,002***	10,36	-0,001***	-6,51
Période d'établissement (année d'arrivée au Canada) :						
1975 ou avant (référence)	-	-	-	-	-	-
1976 à 1980	-0,003	-0,34	-	-	-	-
1981 à 1985	-0,017	-1,60	-	-	-	-
1986 à 1990	-0,039***	-4,08	-	-	-	-
1991 à 1995	-0,072***	-7,15	-	-	-	-
1996 à 2000	-0,084***	-7,51	-	-	-	-
2001 à 2005	-0,141***	-10,87	-	-	-	-
Région d'origine :						
États-Unis (référence)	-	-	-	-	-	-
Reste de l'Amérique du Nord	-0,133	-0,39	-0,204	-0,31	-0,099	-0,15
Amérique centrale	-0,081***	-3,25	-0,165**	-2,35	-0,071*	-1,93
Caraïbes et Bermudes	-0,006	-0,38	0,016	0,45	-0,025	-0,89
Amérique du Sud	-0,021	-1,16	-0,006	-0,13	-0,053*	-1,81
Europe occidentale inclut la France	0,002	0,16	0,020	0,63	-0,014	-0,49
Europe orientale	-0,042***	-2,75	-0,045	-1,33	-0,066***	-2,57
Europe septentrionale inclut le Royaume-Uni	0,057***	4,05	0,082***	2,84	0,041	1,54
Europe méridionale	0,008	0,52	0,031	0,94	-0,008	-0,30
Afrique occidentale	-0,065**	-2,02	-0,118	-1,19	-0,083*	-1,85
Afrique orientale	-0,010	-0,49	0,010	0,20	-0,042	-1,24
Afrique du Nord	-0,070***	-3,28	-0,040	-0,76	-0,118***	-3,52
Afrique centrale	-0,105**	-2,07	-0,051	-0,28	-0,137**	-2,11
Afrique méridionale	0,086***	2,77	0,067	0,92	0,076	1,48
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	-0,102***	-5,83	-0,137***	-3,17	-0,122***	-4,38
Asie orientale	-0,030**	-2,08	-0,012	-0,37	-0,088***	-3,63
Asie du Sud-est	-0,037**	-2,52	-0,040	-1,17	-0,054**	-2,16
Asie méridionale	-0,081***	-5,40	-0,069*	-1,93	-0,126***	-5,04
Océanie inclut l'Australie et la Nouvelle-Zélande	0,048*	1,66	0,067	1,01	0,025	0,52

Constante	1,820***	1360,48	1,814***	511,94	1,894***	859,92
-----------	----------	---------	----------	--------	----------	--------

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 1990, la relation entre l'expérience étrangère et la qualité d'emploi était aussi négative et elle était statistiquement significative au seuil de 5 %. À ce moment, une hausse d'une année d'expérience étrangère réduisait la qualité d'emploi des immigrants de 0,6 point de pourcentage. En 2005, cette relation était aussi négative, mais l'acquisition d'une année d'expérience étrangère entraînait une baisse de la qualité d'emploi de 1,0 point; un coefficient statistiquement significatif au seuil de 1 %. Donc, l'hypothèse de recherche H9 a) qui suggère que la hausse de l'expérience de travail d'une année accentuait davantage la qualité d'emploi des immigrants en 1990 qu'en 2005 est infirmée puisque ce type d'expérience occasionne plutôt un repli de la qualité d'emploi des immigrants.

7.1.12. Période d'établissement (cohortes)

Comme l'expérience de travail étrangère, l'effet de la période d'établissement concerne les immigrants seulement. De plus, puisque la période d'établissement réfère à l'année d'immigration et que l'expérience de travail canadienne est calculée à partir de l'âge et de l'année d'immigration, on ne peut pas inclure la période d'établissement et l'expérience canadienne en même temps pour un seul recensement puisque ces variables seraient corrélées. Ainsi, l'effet de la période d'établissement est évalué exclusivement en combinant tous les recensements à l'étude.

Les résultats exposés à la colonne 1 du tableau 48 montrent que les immigrants arrivés depuis plus longtemps au Canada affichent une meilleure qualité d'emploi que les immigrants plus récents. Dans les faits, les immigrants arrivés de « 1976 à 1980 » et de « 1981 à 1985 » n'affichent pas de désavantage statistiquement significatif en termes de qualité d'emploi par rapport au groupe de référence, soit les immigrants arrivés avant 1976. Néanmoins, même s'ils ne sont pas statistiquement significatifs, les coefficients de ces cohortes sont négatifs. Par ailleurs, les immigrants arrivés de « 1986 à 1990 » obtiennent des emplois de qualité inférieure à ceux des immigrants du groupe de référence de 3,9 points de pourcentage. Ce désavantage se chiffre respectivement à 7,2 points, 8,4 points et 14,1 points pour les immigrants arrivés de « 1991 à 1995 », « 1996 à 2000 » et « 2001 à 2005 ». Ces désavantages sont tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %. On peut donc conclure que les immigrants établis depuis peu au Canada sont, toutes choses étant égales par ailleurs, défavorisés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport à leurs prédécesseurs.

Ces résultats confirment l'hypothèse de recherche H10 qui propose que les immigrants établis récemment au Canada affichent une moins bonne qualité d'emploi que ceux établis depuis plus longtemps; une hypothèse qui s'appuie essentiellement sur les résultats d'études antérieures portant sur les salaires des immigrants (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007). Nous avons donc appris que, à l'instar des salaires, la qualité d'emploi des immigrants s'améliore avec le temps écoulé depuis leur arrivée au Canada, ce qui témoigne d'une certaine intégration dans le marché du travail au fil du temps depuis l'immigration.

7.1.13. Région d'origine

De façon générale, les résultats du tableau 48 illustrent que la région d'origine a un effet significatif sur la qualité d'emploi des immigrants. Comme les deux variables précédentes, il faut mentionner que la région d'origine touche seulement les immigrants et que le groupe de référence est formé des immigrants originaires « des États-Unis » puisque ces derniers affichent une performance assez similaire à celle des Canadiens de naissance sur le plan de la qualité d'emploi⁸⁷.

D'abord, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, seuls les immigrants issus « de l'Afrique méridionale »⁸⁸ et « de l'Europe septentrionale » (qui inclut le Royaume-Uni) affichent un avantage statistiquement significatif au seuil de 1 % sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants « des États-Unis », toutes choses étant égales par ailleurs. Respectivement, ces avantages se chiffrent à 8,6 et 5,7 points de pourcentage. À l'inverse, les immigrants de neuf autres régions d'origine affichent un désavantage qui est au moins statistiquement significatif au seuil de 5 % par rapport aux immigrants « des États-Unis », soit ceux originaires « de l'Afrique centrale » (-10,5 points), « l'Asie occidentale et centrale et le Moyen-Orient » (-10,2 points), « l'Amérique centrale » (-8,1 points), « l'Asie méridionale » (-8,1 points), « l'Afrique du Nord » (-7,0 points), « l'Afrique occidentale » (-6,5 points), l'Europe orientale (-4,2 points), l'Asie du Sud-est (-3,7 points) et l'Asie orientale (-3,0 points). Donc, on peut conclure que la région d'origine influe sur la qualité d'emploi des immigrants et que, dans l'ensemble, les immigrants des régions traditionnelles d'immigration

⁸⁷ Consulter le tableau 46 pour un rappel.

comme les États-Unis, l'Europe de l'Ouest et l'Océanie performent mieux que ceux des nouvelles régions d'origine comme l'Amérique centrale, l'Asie et l'Afrique en ce qui a trait à la qualité d'emploi. De plus, il semble opportun de souligner que, dans toutes les régions où les immigrants affichent un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi, la totalité appartient à une minorité visible sauf l'Europe de l'Est. C'est d'ailleurs pour éviter la colinéarité entre la région d'origine et l'appartenance à une minorité visible que cette dernière variable a été retirée du modèle estimé au tableau 48.

Le tableau 48 révèle également qu'en 1990, la région d'origine des immigrants influait beaucoup moins sur la qualité d'emploi des immigrants que sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Effectivement, cette année là, il n'y avait que les immigrants « de l'Europe septentrionale » qui affichaient un avantage, statistiquement significatif au seuil de 1 %, de 8,2 points de pourcentage par rapport aux immigrants venus « des États-Unis ». À l'opposé, seuls les immigrants issus « de l'Amérique centrale » et « de l'Asie occidentale et centrale et le Moyen-Orient » étaient significativement défavorisés au moins au seuil de 5 % par rapport au groupe de référence; des désavantages considérables se chiffrant respectivement à 16,5 et 13,7 points.

En comparaison à 1990, la région d'origine a un effet relativement plus important en 2005 puisque les coefficients de sept régions sont au moins significatifs au seuil de 5 %. En 2005, les immigrants d'aucune région n'obtenaient une meilleure qualité d'emploi que les

⁸⁸ Tel que nous l'avons mentionné au chapitre 6, la bonne performance de ces immigrants pourrait s'expliquer par le fait qu'une part importante de la population de cette région parlent l'anglais ou le français, n'est pas membre d'une minorité visible, est déjà bien nantie et est d'origine européenne.

immigrants « des États-Unis ». Toutefois, les immigrants de sept régions d'origine sont défavorisés par rapport à ces derniers. Par ordre d'importance, les immigrants « de l'Afrique centrale » affichent le désavantage le plus prononcé (-13,7 points), suivis des immigrants « de l'Asie méridionale » (-12,6 points), « l'Asie occidentale et centrale et le Moyen-Orient » (-12,2 points), « l'Afrique du Nord » (-11,8 points), « l'Asie orientale » (-8,8 points), « l'Europe orientale » (-6,6 points) et « l'Asie du Sud-est » (-5,4 points).

En bref, les résultats analysés dans cette sous-section ont montré que la région d'origine produisait un effet significatif sur la qualité d'emploi des immigrants et que cet effet est devenu plus important en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Par ailleurs, les résultats ont illustré que les immigrants des nouvelles régions d'origine affichaient généralement une qualité d'emploi inférieure à celle des immigrants des régions d'origine traditionnelles comme les États-Unis ou l'Europe de l'Ouest. Cela vient confirmer l'hypothèse de recherche H11 qui propose que la région d'origine des immigrants agit sur la qualité d'emploi et que les immigrants des nouvelles régions d'origine comme l'Asie, l'Afrique et l'Amérique centrale et du Sud occupent des emplois de moins bonne qualité que les immigrants des régions d'immigration plus traditionnelles comme les États-Unis et l'Europe de l'Ouest. Par contre, on doit préciser les immigrants de l'Amérique du Sud n'affichent pas d'écart statistiquement significatif par rapport à ceux originaires des États-Unis. Nos résultats confirment aussi l'hypothèse H11 a) qui suggère que les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Cela signifie que l'origine des immigrants importait plus en 2005 qu'en 1990.

7.1.14. Autres constats importants

Avant d’analyser les principaux déterminants de la qualité d’emploi au Québec, il est pertinent de souligner que le coefficient du statut d’immigrant n’est plus statistiquement significatif lorsqu’on fait la distinction entre l’expérience de travail canadienne et étrangère et qu’on ajoute la période d’établissement et la région d’origine au modèle estimé (voir tableau 48). Ce résultat nous apparaît tout à fait normal puisque le groupe de référence pour les immigrants est originaire des États-Unis, est arrivé au Canada en 1975 ou avant et ne possèdent aucune expérience de travail acquise à l’étranger. Les résultats du tableau 48 mettent ainsi en évidence le fait qu’un immigrant arrivé au pays en bas âge, depuis plusieurs années et issu d’une région traditionnelle d’immigration est plus susceptible d’occuper un emploi de moins bonne qualité. Au contraire, un immigrant avec une certaine expérience étrangère arrivé au Canada récemment et issu d’une nouvelle région d’origine subi un désavantage considérable par rapport à un natif comparable en tout autre point de vue. Prenons par exemple un immigrant possédant cinq années d’expérience de travail acquises à l’étranger (-2,5 points) arrivé au Canada en 2004 (-14,1 points) et originaire de l’Afrique du Nord (-7,0 points) sur l’ensemble de la période de 1990 à 2005. Ce dernier subirait un désavantage global de l’ordre de 23,6 points de pourcentage sur le plan de la qualité d’emploi par rapport à un natif, toutes choses étant égales par ailleurs. Pour les autres variables indépendantes, l’ajout de l’expérience acquise à l’étranger, la période d’établissement et la région d’origine des immigrants n’a pas tellement changé leur effet initial (c’est-à-dire par rapport à celui observé au tableau 47) sur la qualité d’emploi.

7.2. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi au Québec

À l'instar de la première partie portant sur le Canada, cette deuxième partie du chapitre évalue l'effet du statut d'immigrant, le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, l'année de recensement, le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur la qualité d'emploi des travailleurs au Québec. Ce modèle est réalisé pour les quatre recensements rassemblés, en 1990 et 2005 séparément.

Dans un second modèle ayant le log de la qualité d'emploi comme variable dépendante, l'expérience de travail est décomposée (canadienne et étrangère) et la période d'établissement ainsi que la région d'origine sont ajoutées en tant que variables indépendantes afin d'expliquer les raisons du désavantage subi par les immigrants en termes de qualité d'emploi au Québec. Les résultats du premier modèle sont d'abord présentés au tableau 49 et les lignes qui suivent aborderont l'effet de chacune de ces variables indépendantes communes aux immigrants et aux natifs à tour de rôle. Par la suite, les résultats du deuxième modèle sont exposés au tableau 50 afin d'examiner les explications du désavantage vécu par les immigrants dans le marché du travail québécois.

7.2.1. Statut d'immigrant

Le tableau 49 indique que, comme dans l'ensemble du Canada, les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs, toutes choses étant égales par ailleurs. Effectivement, lorsqu'on considère les quatre recensements regroupés, on

s'aperçoit que les immigrants subissent un désavantage de 12,2 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs; un écart statistiquement significatif au seuil de 1 %. Ce retard est plus élevé que celui observé dans l'ensemble du Canada au cours de la même période qui se situait à 8,3 points.

Tableau 49 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Québec

<i>Logarithme du score de qualité d'emploi</i>	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
Immigrant	-0,122***	-15,64	-0,095***	-4,92	-0,144***	-12,25
Plus haut diplôme :						
Métiers (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,104***	126,14	0,110***	59,10	0,094***	69,91
Certificat universitaire	0,168***	125,57	0,192***	64,19	0,135***	62,66
Baccalauréat	0,224***	212,55	0,256***	103,47	0,189***	111,14
DESS	0,279***	143,52	0,323***	75,61	0,233***	69,75
Médecine	0,385***	123,40	0,420***	60,01	0,355***	64,31
Maîtrise	0,224***	147,22	0,280***	76,92	0,174***	71,33
Doctorat	0,345***	97,49	0,420***	50,04	0,272***	48,82
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,139***	-86,10	-0,137***	-36,63	-0,150***	-54,52
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,115***	-76,07	-0,130***	-37,90	-0,112***	-43,31
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,048***	-34,72	-0,073***	-23,07	-0,037***	-15,58
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,049***	-41,74	-0,078***	-29,54	-0,036***	-17,09
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,155***	-93,21	-0,195***	-48,68	-0,120***	-45,77
Génie et sciences appliquées	0,021***	10,77	0,013***	2,82	0,012***	3,89
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,004***	-3,16	-0,004	-1,20	-0,020***	-7,76
Professions de la santé et technologies connexes	0,054***	38,36	0,060***	19,01	0,039***	15,77
Mathématiques, informatique	0,026***	14,16	-0,012**	-2,47	0,042***	14,79

et sciences physiques						
Sans spécialité ⁸⁹	-0,116***	-19,91	-0,102***	-10,74	-	-
Expérience de travail	0,017***	127,30	0,020***	52,61	0,015***	44,81
Expérience de travail au carré	0,000***	-93,02	0,000***	-44,09	0,000***	-31,68
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	0,023***	8,88	0,014***	2,56	0,031***	6,80
Bilingue	0,056***	22,13	0,047***	8,88	0,054***	12,17
Aucune langue officielle	-0,100***	-3,64	-0,206***	-3,07	-0,036	-1,09
Femme	-0,074***	-107,12	-0,100***	-62,05	-0,058***	-50,86
Minorité visible	-0,058***	-23,45	-0,061***	-6,64	-0,054***	-17,15
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,006***	-6,80	-	-	-	-
2000	0,044***	48,87	-	-	-	-
2005	0,068***	73,72	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,002***	-11,47	0,002***	6,64	0,000	-0,36
Constante	1,732***	508,52	1,684***	194,02	1,808***	303,99

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Le tableau 49 montre aussi que l'écart négatif entre les immigrants et les natifs a significativement augmenté de 1990 à 2005 au Québec puisqu'il est passé de -9,5 points de pourcentage en 1990 à -14,4 points en 2005; deux écarts statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Cette diminution de la qualité d'emploi relative des immigrants (c'est-à-dire par rapport aux natifs) de 1990 à 2005 avait également été notée dans l'ensemble du Canada. La principale distinction, c'est que les écarts négatifs sont plus prononcés au Québec que dans l'ensemble du Canada. Il faut attendre les résultats de l'Ontario et de la Colombie-Britannique avant de conclure, mais ces premiers résultats appuient l'hypothèse H1 c) qui stipule que le désavantage des immigrants par rapport aux natifs est plus prononcé au Québec qu'ailleurs au Canada.

7.2.2. Plus haut diplôme

À partir du tableau 49, on peut voir qu'au Québec, la hausse du niveau de scolarité augmente la qualité d'emploi des travailleurs. Par exemple, lorsqu'on regarde les travailleurs sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, on apprend que le fait de posséder un diplôme d'études collégiales entraîne un gain de 10,4 points de pourcentage par rapport au fait de posséder un diplôme de métiers (groupe de référence). Ce gain est respectivement de 22,4 points pour les titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise, 34,5 points pour les titulaires d'un doctorat et 38,5 points pour les titulaires d'un diplôme en médecine. Tous les écarts entre les différents diplômes et le groupe de référence sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. En comparaison avec l'ensemble du Canada, on constate que les différences de qualité d'emploi entre les niveaux d'études sont plus grandes au Québec variant de 10,4 à 38,5 points contre 5,6 à 34,9 points au Canada. On peut donc dire que la scolarité joue un rôle plus important en termes de qualité d'emploi au Québec.

Si on contraste le rendement du plus haut diplôme en 1990 et en 2005 au Québec, on s'aperçoit que la qualité d'emploi varie moins en fonction de la scolarité en 2005 qu'elle ne variait en 1990. En effet, le tableau 49 illustre que les titulaires d'un diplôme collégial affichaient un gain de qualité d'emploi de 11,0 points en 1990 contre 9,4 points en 2005 par rapport au groupe de référence. Le même constat s'applique aux titulaires d'un baccalauréat (+25,6 points en 1990 contre +18,9 points en 2005), d'une maîtrise (+28,0 points en 1990 contre +17,4 points en 2005), d'un doctorat (+42,0 points contre +27,2 points en 2005) et d'un diplôme en médecine ou autres (+42,0 points contre +35,5 points en 2005). Ainsi, vu

⁸⁹ La catégorie des sans spécialité a été retirée du choix de réponse dans le recensement de 2006.

l'ampleur des coefficients associés aux différents diplômes et le fait que ces derniers soit tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %, on peut conclure que la qualité d'emploi varie fortement en fonction du niveau de scolarité au Québec. On peut aussi dire que l'effet du plus haut diplôme était moins prononcé en 2005 qu'il ne l'était en 1990 au Québec.

7.2.3. Principal domaine d'études

Le tableau 49 dévoile que le domaine d'études influe significativement sur la qualité d'emploi des travailleurs du Québec. Tout comme au Canada, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, « les professions de la santé et des technologies connexes » (+5,4 points), « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » (+2,6 points) et « le génie et les sciences appliquées » (+2,1 points) sont les seuls domaines qui offrent une meilleure qualité d'emploi que le domaine de référence, soit « l'enseignement, les loisirs et l'orientation ». À l'opposé, « les sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation » (-15,5 points), « les beaux-arts et les arts appliqués » (-13,9 points), « les lettres, sciences humaines et disciplines connexes » (-11,5 points) et les travailleurs « sans spécialité » (-11,6 points) sont les domaines où les travailleurs sont les plus défavorisés sur le plan de la qualité d'emploi au Québec par rapport au groupe de référence. Tous ces écarts sont significatifs au seuil de 1%.

Pour ce qui est de l'évolution de l'effet du domaine d'études de 1990 à 2005, le tableau 49 nous permet de constater que, dans la plupart des cas, l'effet du domaine d'études sur la qualité d'emploi au Québec a diminué en 2005 par rapport à 1990. Par exemple, en 1990, le domaine « des lettres, sciences humaines et disciplines connexes » offrait un désavantage de

13,0 points de pourcentage par rapport au groupe de référence en 1990 et ce désavantage a diminué à 11,2 points en 2005. Cette situation est similaire pour les diplômés en « sciences sociales et les disciplines connexes » (-7,3 points en 1990 à -3,7 points en 2005), en « commerce, gestion et administration des affaires » (-7,8 points en 1990 à -3,6 points en 2005) et en « sciences agricoles et biologique, la nutrition et l'alimentation » (-19,5 points en 1990 à -12,0 points en 2005). Il n'y a que dans les domaines « des beaux-arts et arts appliqués » (-13,7 points à -15,0 points), « des techniques et métiers des sciences appliquées » (-0,4 point à -2,0 points) et « des mathématiques, informatique et sciences physiques » (-1,2 point à 4,2 points) que l'effet sur la qualité d'emploi au Québec a augmenté de 1990 à 2005. Ainsi, les tendances trouvées concernant l'effet du domaine d'études sur la qualité d'emploi au Québec sont assez similaires à celles que nous avons observées précédemment dans l'ensemble du Canada.

7.2.4. Expérience de travail

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, la hausse de l'expérience de travail accroît significativement (au seuil de 1 %) la qualité d'emploi au Québec. En effet, au tableau 49, on remarque qu'une année d'expérience de travail de plus entraîne une augmentation de 1,7 point de pourcentage de la qualité d'emploi des travailleurs au Québec. Si on considère l'année 1990 seulement, cette augmentation se chiffre à 2,0 points, tandis qu'en 2005, elle se situe à 1,5 point. Tous ces coefficients sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Par conséquent, on peut prétendre que le rendement de l'expérience de travail en termes de qualité d'emploi a diminué de 1990 à 2005 au Québec. Par ailleurs, le rendement de l'expérience de

travail au Québec est très similaire à celui obtenu dans l'ensemble du Canada qui se chiffre autour de 1,4 % et 1,5 %.

7.2.5. Connaissances linguistiques

À partir du tableau 49, on observe que le fait d'être bilingue procure le plus grand avantage sur le plan de la qualité d'emploi au Québec par rapport au fait d'être unilingue anglophone (groupe de référence), et ce, autant sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (+5,6 points de pourcentage), qu'en 1990 (+4,7 points) ou qu'en 2005 (+5,4 points). Il en était de même dans l'ensemble du Canada.

Toutefois, le Québec se distingue de l'ensemble du Canada, puisque la connaissance de la langue française (+2,3 points) rapporte un gain sur le plan de la qualité d'emploi par rapport à la connaissance de la langue anglaise sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Cela était également le cas en 1990 et en 2005 où les gains respectifs du français par rapport à l'anglais se chiffreraient à 1,4 et 3,1 points de pourcentage. Le rendement supérieur du français comparativement à l'anglais au Québec n'est pas tellement surprenant étant donné que cette province est majoritairement francophone; c'est plutôt l'inverse qui aurait été surprenant. Il faut aussi mettre en lumière que l'effet positif du français sur la qualité d'emploi par rapport à l'anglais était plus fort en 2005 qu'il ne l'était en 1990, ce qui témoigne d'une reconnaissance croissante de la valeur de cette langue au Québec. Ce constat viendra peut-être rassurer les personnes qui craignent la disparition de cette langue au fil du temps.

Par ailleurs, le fait de ne connaître ni le français ni l'anglais pénalise beaucoup les travailleurs du Québec par rapport au fait d'être anglophone. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, cette pénalité se chiffre à 10,0 points de pourcentage, contre 20,6 points en 1990. Cependant, en 2005, le fait de ne connaître aucune des deux langues officielles canadienne ne pénalise pas significativement les travailleurs du Québec. D'une part, ce résultat surprenant pourrait être dû au fait que le nombre de diplômés qui travaillent sans parler l'une des deux langues officielles est de plus en plus faible de sorte que ce groupe soit très peu nombreux en 2005 au Québec. D'autre part, cela pourrait aussi vouloir dire que l'anglais n'a pas un rendement très élevé en termes de qualité d'emploi au Québec puisque les unilingues anglophones et ceux qui ne parlent ni l'anglais ni le français obtenaient des emplois de qualité similaire en 2005, toutes choses étant égales par ailleurs. Ainsi, l'absence d'écart de qualité d'emploi entre les travailleurs unilingues anglophones et ceux ne connaissant aucune des deux langues officielles canadiennes au Québec peut révéler une certaine fermeture vis-à-vis des unilingues anglophone dans le marché du travail québécois. On verra plus loin qu'une tendance similaire existe en Colombie-Britannique, mais elle s'applique au français plutôt qu'à l'anglais.

7.2.6. Sexe

Selon les résultats exposés au tableau 49, au Québec, les femmes affichaient un désavantage statistiquement significatif au seuil de 1 % sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux hommes. Ce désavantage se chiffre à 7,4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période étudiée, 10,0 points en 1990 et 5,8 points en 2005. Deux points positifs ressortent de ce constat. Le premier concerne la diminution de l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et

les femmes au fil du temps; le désavantage des femmes s'est presque réduit de moitié de 1990 à 2005.

Le deuxième constat porte sur la comparaison de cet écart au Québec et dans l'ensemble du Canada. En effet, précédemment, nous avons vu que les femmes affichaient un désavantage de 13,3 points de pourcentage en 1990 et de 7,8 points en 2005 par rapport aux hommes dans l'ensemble du Canada. Donc, à en croire ces résultats, l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes est plus faible au Québec que dans l'ensemble du Canada. De plus, il ne faut pas oublier que l'écart estimé entre les hommes et les femmes tient compte des différences dans les caractéristiques de ces groupes; l'écart perçu ne peut se justifier par le capital humain plus élevé des hommes.

Ainsi, malgré les efforts du gouvernement du Québec pour réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avec la *Loi sur l'équité salariale*⁹⁰ entrée en vigueur en 1996, tous les écarts entre les hommes et les femmes dans le marché du travail n'ont pas été éliminés. Néanmoins, cette loi, qui n'a pas son pendant au niveau fédéral, pourrait fournir une piste explicative de l'écart plus faible de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes au Québec quoique cet écart était déjà plus faible en 1990. L'adoption de cette loi au Québec signifie peut-être que cette province était dès lors caractérisée par une plus grande sensibilité à propos de cet enjeu, soit l'équité entre les hommes et les femmes dans le marché du travail.

⁹⁰ L.R.Q., chapitre E-12.001.

7.2.7. Appartenance à une minorité visible

Au Québec, l'appartenance à une minorité visible pénalise significativement (au seuil de 1 %) les travailleurs sur le plan de la qualité d'emploi. Lorsqu'on examine l'ensemble de la période (colonne 1), on voit que l'appartenance à une minorité visible réduit la qualité d'emploi des travailleurs de 5,8 points de pourcentage par rapport au fait de ne pas appartenir à une minorité visible, toutes choses étant égales par ailleurs. En 1990, l'effet négatif de l'appartenance à une minorité visible se chiffrait à 6,1 points et ce même effet négatif était de 5,4 points en 2005. Même si le désavantage relié au fait d'appartenir à une minorité visible au Québec a légèrement diminué de 1990 à 2005, il reste que, même lorsque le statut d'immigrant et le capital humain sont pris en compte, le simple fait d'être membre d'une minorité visible entraîne une perte de plus de 5 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au fait d'être d'origine caucasienne. Rappelons qu'en 2005 dans l'ensemble du Canada, l'appartenance à une minorité visible occasionnait un désavantage de 4,8 points, ce qui est un peu plus faible que ce qui a été observé au Québec.

7.2.8. Temps (année de recensement)

À l'instar du Canada, l'année de recensement (temps) influe significativement sur la qualité d'emploi au Québec. De toute évidence, le tableau 49 révèle que la qualité d'emploi a diminué de 0,6 point de pourcentage en 1995 par rapport à 1990, soit le groupe de référence. Cependant, la qualité d'emploi des travailleurs du Québec s'est améliorée de 4,4 points en 2000 et de 6,8 points en 2005 par rapport à 1990. Tous ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Par conséquent, de 1990 à 2005, on peut considérer que la qualité

d'emploi des travailleurs a progressé positivement au Québec (+6,8 points), mais dans une moins grande mesure que dans l'ensemble du Canada (+7,6 points).

7.2.9. Taux de chômage

En ce qui a trait au chômage à l'entrée dans le marché du travail, le tableau 49 illustre que la hausse du taux de chômage d'un point de pourcentage réduit la qualité d'emploi de 0,2 point de pourcentage lorsqu'on considère l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Cette relation est statistiquement significative au seuil de 1 %. En 1990, comme c'était le cas dans l'ensemble du Canada, la relation entre ce type de chômage et la qualité d'emploi était positive, c'est-à-dire que la hausse du taux de chômage d'un point de pourcentage accentuait la qualité d'emploi de 0,2 point. En 2005, l'effet du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur la qualité d'emploi au Québec est nul. Ces résultats laissent donc croire que le fait d'entrer dans le marché du travail lorsque les conditions macroéconomiques sont défavorables ne produirait aucun effet négatif très fort à long terme sur la qualité d'emploi des travailleurs du Québec.

Après avoir analysé l'effet des variables indépendantes communes aux immigrants et aux natifs sur la qualité d'emploi au Québec, le prochain modèle s'intéresse aussi aux variables indépendantes qui touchent exclusivement les immigrants afin d'identifier les causes possibles du désavantage qu'ils affichent sur le plan de la qualité d'emploi.

7.2.10. Expérience de travail canadienne et étrangère

La décomposition de l'expérience de travail (canadienne et étrangère) révèle que l'acquisition d'une année d'expérience canadienne accentue significativement (au seuil de 1 %) la qualité d'emploi des travailleurs du Québec (voir tableau 50). Lorsque tous les recensements sont rassemblés (colonne 1), une année d'expérience canadienne en plus augmente la qualité d'emploi de 1,7 point de pourcentage; une hausse légèrement supérieure à celle observée dans l'ensemble du Canada (1,5 point). En 1990, l'acquisition d'une année d'expérience canadienne rapportait davantage (+ 2,0 points) aux travailleurs du Québec qu'en 2005 (+1,5 points). Il semble donc que le rendement de l'expérience de travail canadienne en termes de qualité d'emploi se soit quelque peu détérioré de 1990 à 2005. Dans l'ensemble du Canada, ce rendement a été stable dans le temps.

En ce qui a trait à l'expérience de travail acquise à l'étranger, le tableau 50 indique que son effet sur la qualité d'emploi des travailleurs au Québec est nul (au seuil de signification de 5 %), et ce, autant sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 qu'en 1990. En 2005, la hausse d'une année d'expérience étrangère entraîne une diminution de 1,2 point de la qualité d'emploi des immigrants; un désavantage statistiquement significatif au seuil de 5 %. Vu la forte corrélation entre l'expérience étrangère et l'âge à l'immigration, cette relation négative entre l'expérience étrangère et la qualité d'emploi au Québec peut s'expliquer par le fait que, plus un immigrant possède de l'expérience étrangère, plus il arrive au Canada à un âge avancé et, conséquemment, plus il éprouve de difficultés d'intégration dans le marché du travail. Cette tendance va dans la même direction que celle observée dans l'ensemble du Canada.

Tableau 50 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans au Québec selon l'expérience étrangère et canadienne, la cohorte et la région d'origine

	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
Immigrant	-0,005	-0,13	-0,047	-0,53	-0,016	-0,24
Plus haut diplôme :						
Métiers ou apprentis (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,104***	126,41	0,110***	59,07	0,094***	70,13
Certificat universitaire	0,168***	125,74	0,192***	64,18	0,135***	62,70
Baccalauréat	0,225***	212,96	0,256***	103,39	0,189***	111,47
DESS	0,280***	143,76	0,323***	75,56	0,234***	69,92
Médecine	0,386***	123,54	0,420***	59,96	0,356***	64,41
Maîtrise	0,225***	147,72	0,279***	76,88	0,176***	71,83
Doctorat	0,346***	97,69	0,420***	50,01	0,273***	48,99
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,139***	-86,01	-0,138***	-36,67	-0,150***	-54,51
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,115***	-76,10	-0,130***	-37,93	-0,112***	-43,36
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,048***	-34,96	-0,074***	-23,12	-0,038***	-15,82
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,049***	-41,68	-0,078***	-29,59	-0,036***	-17,12
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,155***	-93,22	-0,195***	-48,71	-0,120***	-45,85
Génie et sciences appliquées	0,021***	10,90	0,013***	2,85	0,012***	3,94
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,004***	-3,08	-0,004	-1,25	-0,020***	-7,74
Professions de la santé et technologies connexes	0,054***	38,35	0,060***	18,99	0,039***	15,66
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,026***	14,10	-0,012**	-2,50	0,042***	14,68
Sans spécialité	-0,116***	-19,91	-0,102***	-10,77	-	-
Expérience canadienne	0,017***	128,31	0,020***	52,81	0,015***	45,75
Expérience canadienne au carré	0,000***	-93,57	0,000***	-44,27	0,000***	-32,35
Expérience étrangère	-0,007*	-1,85	-0,006	-0,74	-0,012**	-2,42
Expérience étrangère au carré	0,000	1,22	0,000	0,33	0,000	1,56
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	0,030***	11,66	0,016***	2,97	0,041***	9,12
Bilingue	0,062***	24,73	0,048***	9,22	0,064***	14,30

Aucune langue officielle	-0,104***	-3,77	-0,192***	-2,86	-0,037	-1,11
Sexe	-0,074***	-107,17	-0,100***	-62,11	-0,058***	-50,88
Minorité visible	-	-	-	-	-	-
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,007***	-7,26	-	-	-	-
2000	0,044***	48,14	-	-	-	-
2005	0,066***	72,49	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,002***	-11,02	0,002***	6,66	0,000	-0,50
Période d'établissement (année d'arrivée au Canada) :						
1975 ou avant (référence)	-	-	-	-	-	-
1976 à 1980	-0,017	-0,63	-	-	-	-
1981 à 1985	-0,034	-1,15	-	-	-	-
1986 à 1990	-0,060**	-2,19	-	-	-	-
1991 à 1995	-0,073***	-2,60	-	-	-	-
1996 à 2000	-0,069**	-2,26	-	-	-	-
2001 à 2005	-0,132***	-4,07	-	-	-	-
Région d'origine :						
États-Unis (référence)	-	-	-	-	-	-
Reste de l'Amérique du Nord	-0,117	-0,24	-0,217	-0,22	-0,068	-0,08
Amérique centrale	-0,102*	-1,66	-0,146	-0,88	-0,099	-1,08
Caraïbes et Bermudes	-0,060	-1,30	-0,042	-0,39	-0,054	-0,69
Amérique du Sud	-0,077	-1,47	-0,078	-0,61	-0,100	-1,22
Europe occidentale inclut la France	0,024	0,55	0,034	0,34	-0,003	-0,04
Europe orientale	-0,055	-1,15	-0,034	-0,30	-0,099	-1,28
Europe septentrionale inclut le Royaume-Uni	0,060	1,02	0,085	0,72	0,049	0,45
Europe méridionale	-0,018	-0,37	0,015	0,15	-0,020	-0,24
Afrique occidentale	-0,083	-1,08	-0,094	-0,40	-0,117	-1,08
Afrique orientale	-0,026	-0,39	-0,002	-0,01	-0,066	-0,62
Afrique du Nord	-0,065	-1,41	-0,011	-0,11	-0,123	-1,62
Afrique centrale	-0,118	-1,50	-0,018	-0,07	-0,152	-1,40
Afrique méridionale	-0,009	-0,04	-0,051	-0,12	0,019	0,05
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	-0,115**	-2,45	-0,151	-1,39	-0,126	-1,63
Asie orientale	-0,094*	-1,74	-0,073	-0,52	-0,163	-1,96
Asie du Sud-est	-0,053	-1,10	-0,051	-0,46	-0,064	-0,80
Asie méridionale	-0,109*	-1,91	-0,076	-0,58	-0,140	-1,51
Océanie inclut l'Australie et la Nouvelle-Zélande	0,068	0,38	0,109	0,29	0,104	0,37
Constante	1,723***	508,98	1,682***	193,91	1,795***	304,21

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

7.2.11. Période d'établissement (cohorte)

Sur l'ensemble de la période étudiée au Québec (colonne 1), le tableau 50 nous apprend que les quatre cohortes d'immigrants les plus récentes, soit celles de « 1986 à 1990 » (-6,0 points), « 1991 à 1995 » (-7,3 points), « 1996 à 2000 » (-6,9 points) et « 2001 à 2005 » (-13,2 points), affichent un désavantage statistiquement significatif au moins au seuil de signification de 5 % sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants arrivés avant 1976. L'ampleur du désavantage des immigrants arrivés de « 2001 à 2005 » peut s'expliquer en partie par le fait qu'ils sont arrivés au Canada depuis cinq ans ou moins et qu'ils vivent une période d'ajustement au marché du travail. Il reste que, même après 20 années écoulées depuis leur arrivée au pays, les immigrants subissent toujours un désavantage de l'ordre de 6,0 points par rapport aux immigrants arrivés en 1975 ou avant, et ce, même lorsqu'on tient compte de l'expérience de travail canadienne et des autres variables de capital humain.

Tout comme dans l'ensemble du Canada, ces résultats montrent que le temps écoulé depuis l'arrivée au Canada agit positivement sur la qualité d'emploi des immigrants au Québec. Les immigrants récents, c'est-à-dire ceux qui sont arrivés depuis moins de cinq ans au pays, sont ceux qui affichent les pénalités les plus grandes sur le plan de la qualité d'emploi. Leur sort s'améliore par contre avec le temps passé au Canada.

7.2.12. Région d'origine

Lorsqu'on considère l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), on peut remarquer que la qualité d'emploi des immigrants au Québec ne varie pas tellement en fonction de leur région d'origine. En fait, dans cette province, seuls les immigrants « de l'Asie occidentale,

centrale et le Moyen-Orient » affichent un désavantage statistiquement significatif au seuil de 1 % par rapport aux immigrants « des États-Unis ». Ce désavantage est néanmoins substantiel puisqu'il se chiffre à 11,5 points de pourcentage. Dans toutes les autres régions, l'écart avec les immigrants venant « des États-Unis » n'est pas significatif au seuil de 5 %.

En somme, ces résultats laissent supposer un faible effet de la région d'origine sur la qualité d'emploi des immigrants au Québec. Contrairement à ce qui était le cas dans l'ensemble du Canada, nos résultats ne confirment pas l'hypothèse H11 selon laquelle la région d'origine des immigrants agit sur leur qualité d'emploi au Québec. En fait, cette tendance a été décelée seulement pour les immigrants « de l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient » qui affichent une qualité d'emploi significativement différente de celle des immigrants originaires « des États-Unis » sur l'ensemble de la période étudiée. De surcroît, l'hypothèse H11 a) qui propose que les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport à leurs homologues originaires « des États-Unis » en 2005 qu'en 1990 est aussi infirmée au Québec puisque la région d'origine des immigrants n'agissait sur la qualité d'emploi ni en 1990 ni en 2005.

Ces résultats sont plutôt surprenants puisque des études antérieures à la nôtre ont montré que la région d'origine a un effet sur l'insertion en emploi des immigrants au Québec (Boudarbat et Boulet, 2010; Godin et Renaud, 2005). Toutefois, une fois que les immigrants ont trouvé un emploi et que l'on contrôle pour le temps écoulé depuis leur établissement au pays et leur expérience de travail acquise à l'étranger, la région d'origine ne semble pas avoir un effet significatif sur la qualité d'emploi de ces derniers. Par conséquent, cela incite à penser que

c'est l'accès à un premier emploi qui est le plus difficile pour les immigrants de certaines régions d'origine au Québec, mais que, par la suite, la région d'origine n'a plus d'effet sur la qualité d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs. Aussi, le fait de diviser les régions d'origine en 20 classes peut occasionner une trop grande réduction du nombre d'immigrants dans certains groupes, ce qui empêche de capter des écarts entre les immigrants selon leur région d'origine.

7.2.13. Autres constats importants

Tout comme au Canada, la décomposition de l'expérience de travail (canadienne et étrangère) et l'ajout de la période d'établissement et de la région d'origine au Québec annulent le désavantage observé des immigrants tout au long de la période étudiée. En effet, le retard des immigrants est désormais non statistiquement significatif. Ce constat n'est pas tellement surprenant puisque les immigrants du groupe de référence sont ceux qui sont originaires « des États-Unis » et qui sont arrivés au Canada avant 1976 avec aucune année d'expérience acquise à l'étranger. Par contre, si l'on reprend l'exemple d'un immigrant originaire de l'Afrique du Nord (non significatif) établi au Canada depuis 2004 (-13,4 points) avec cinq années d'expérience de travail étrangère (non significatif), ce dernier subit une pénalité globale de 13,4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 par rapport à un natif, toutes choses étant égales par ailleurs. Ceci laisse croire que le désavantage vécu par les immigrants du Québec résulte majoritairement de la période d'établissement.

7.3. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi en Ontario

Cette troisième partie du chapitre évalue l'effet du statut d'immigrant, le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur la qualité d'emploi des travailleurs en Ontario. Les résultats de ce premier modèle sont présentés au tableau 51. Après coup, nous décomposons l'expérience de travail canadienne et étrangère et nous ajoutons la période d'établissement et la région d'origine au modèle précédent pour faire ressortir les pistes explicatives possibles du désavantage des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi en Ontario. Les principaux résultats de ce second modèle sont exposés au tableau 52. Dans les sous-sections qui suivent, la relation entre chacune de ces variables et la qualité d'emploi en Ontario est analysée successivement en insistant sur la comparaison avec le Québec.

7.3.1. Statut d'immigrant

À partir du tableau 51, on remarque que le statut d'immigrant produit un effet négatif statistiquement significatif au seuil de 1 % sur la qualité d'emploi des travailleurs en Ontario. Lorsque tous les recensements sont considérés (colonne 1), le désavantage des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi se chiffre à 8,3 points de pourcentage; un écart plus faible que celui observé au Québec (-12,2 points) et identique à celui observé dans l'ensemble du Canada. En 1990, l'écart négatif entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs se chiffrait à 6,0 points en Ontario comparativement à 7,1 points dans l'ensemble du Canada et 9,5 points au Québec la même année. En 2005, cet écart négatif à presque doublé

comparativement à 1990; il est passé de 6,0 à 11,1 points. Ces résultats mettent en évidence la diminution de la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs de 1990 à 2005 en Ontario. Aussi, ces résultats montrent que les immigrants de l'Ontario sont moins défavorisés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs de leur province respective que les immigrants du Québec, ce qui confirme l'hypothèse de recherche H1 c) qui allait en ce sens.

Tableau 51 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés

postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Ontario

<i>Logarithme du score de qualité d'emploi</i>	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
Immigrant	-0,083***	-24,36	-0,060***	-7,43	-0,111***	-20,58
Plus haut diplôme :						
Métiers (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,043***	58,80	0,049***	31,32	0,030***	22,78
Certificat universitaire	0,092***	63,84	0,109***	31,96	0,063***	28,82
Baccalauréat	0,160***	175,77	0,183***	88,34	0,126***	78,36
DESS	0,207***	153,97	0,245***	81,03	0,158***	68,54
Médecine	0,324***	126,16	0,366***	64,32	0,275***	61,77
Maîtrise	0,169***	139,50	0,211***	76,10	0,119***	57,62
Doctorat	0,255***	92,82	0,305***	48,21	0,205***	46,68
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,149***	-112,57	-0,153***	-49,67	-0,166***	-72,62
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,086***	-72,49	-0,099***	-36,15	-0,090***	-44,96
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,045***	-43,34	-0,061***	-25,59	-0,042***	-23,82
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,035***	-35,72	-0,066***	-30,52	-0,027***	-15,64
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,151***	-109,43	-0,201***	-60,01	-0,115***	-54,21
Génie et sciences appliquées	0,015***	9,43	0,005	1,35	0,011***	4,38
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,012***	-10,32	-0,009***	-3,58	-0,029***	-14,01
Professions de la santé et technologies connexes	0,010***	9,18	0,015***	5,90	-0,005***	-2,63

Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,004***	2,77	-0,017***	-4,90	0,005**	2,16
Sans spécialité ⁹¹	-0,165***	-20,83	-0,202***	-13,32	-	-
Expérience de travail	0,015***	141,11	0,014***	53,76	0,015***	75,77
Expérience de travail au carré	0,000***	-107,51	0,000***	-41,37	0,000***	-54,51
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,033***	-5,13	-0,097***	-6,13	0,013	1,61
Bilingue	0,023***	36,84	0,024***	16,83	0,022***	21,29
Aucune langue officielle	-0,134***	-7,12	-0,246***	-5,82	-0,062***	-2,62
Femme	-0,103***	-186,90	-0,133***	-102,74	-0,077***	-84,97
Minorité visible	-0,039***	-33,29	-0,001	-0,19	-0,036***	-22,72
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,011***	-15,75	-	-	-	-
2000	0,043***	60,42	-	-	-	-
2005	0,060***	84,49	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000***	3,24	0,008***	18,80	0,001**	2,32
Constante	1,862***	986,88	1,834***	372,18	1,929***	625,19

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

7.3.2. Plus haut diplôme

Selon les résultats exposés au tableau 51, le niveau de scolarité des travailleurs agit sur la qualité d'emploi en Ontario. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, le fait de posséder un diplôme d'études collégiales donnent un gain de 4,3 points de pourcentage par rapport au groupe de référence, c'est-à-dire les diplômés d'études professionnelles. Ces gains se chiffrent respectivement à 16,0 points, 16,9 points, 25,5 points et 32,4 points pour les titulaires d'un baccalauréat, d'une maîtrise, d'un doctorat ou d'un diplôme en médecine. On peut dès lors dire que le niveau de scolarité agit moins sur la qualité d'emploi en Ontario que c'était le cas au Québec durant la même période⁹². Par exemple, au Québec, le fait de posséder un

⁹¹ La catégorie des sans spécialité a été retirée du choix de réponse dans le recensement de 2006.

⁹² Voir la sous-section 7.2.2. pour une comparaison plus complète.

baccalauréat rapporte un gain de 22,5 points de pourcentage en termes de qualité d'emploi par rapport au fait de posséder un diplôme de métiers; ce gain est de 16,0 points en Ontario. Toutefois, le hausse du niveau de scolarité est un déterminant important de la qualité d'emploi dans ces deux provinces puisque les coefficients sont assez élevés et hautement significatifs (seuil de 1 %).

En ce qui concerne l'évolution de l'effet de cette variable sur la qualité d'emploi en Ontario, le tableau 51 nous permet de constater que le niveau de scolarité des travailleurs influait moins sur la qualité d'emploi en 2005 qu'en 1990. Notamment, le gain que procurait le fait de posséder un baccalauréat par rapport au fait de posséder un diplôme d'études professionnelles est passé de 18,3 points de pourcentage en 1990 à 12,6 points en 2005. Pour les titulaires d'une maîtrise, ces gains se situaient respectivement à 21,1 et 11,9 points. Cette chute est similaire pour tous les niveaux de diplômes. Bien que la qualité d'emploi en Ontario varie moins en fonction du niveau de scolarité que la qualité d'emploi au Québec, les principales tendances observées dans ces deux provinces sont comparables.

7.3.3. Principal domaine d'études

En Ontario comme au Québec, le domaine d'études a un effet statistique significatif au seuil de 1 % sur la qualité d'emploi selon les résultats obtenus au tableau 51. Lorsqu'on considère l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), on apprend que ce sont encore « le génie et les sciences appliquées » (1,5 points), « les professions de la santé et des technologies connexes » (1,0 point) et « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » (0,4 point) qui offrent un avantage en termes de qualité d'emploi par rapport à

« l'enseignement, les loisirs et l'orientation », soit le domaine de référence. En revanche, ce sont les travailleurs « sans spécialité » (-16,5 points), « les sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation » (-15,1 points), « les beaux-arts et les arts appliqués » (-14,9 points) et « les lettres, les sciences humaines et les disciplines connexes » (-8,6 points) qui affichent le désavantage le plus élevé sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au groupe de référence.

En 1990, seuls les travailleurs ayant étudié dans « les professions de la santé et des technologies connexes » (+1,5 point) affichaient un avantage statistiquement significatif par rapport au groupe de référence. Cette même année, les travailleurs « sans spécialité » (-20,2 points), « les sciences agricoles et biologiques, de la nutrition et de l'alimentation » (-20,1 points), « les beaux-arts et les arts appliqués » (-15,3 points) et « les lettres, les sciences humaines et les disciplines connexes » (-9,9 points) sont les domaines où la qualité d'emploi est la plus faible par rapport au groupe de référence.

En 2005, pour la plupart des domaines, le désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au groupe de référence s'est estompé. Notamment, ce désavantage est passé de 20,1 points de pourcentage en 1990 à 11,5 points en 2005 dans le domaine « des sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation ». Tous les écarts mentionnés dans cette sous-section sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Par conséquent, en Ontario tout comme au Québec, les mêmes domaines offrent des gains en termes de qualité d'emploi par rapport au groupe de référence et ce sont également les mêmes domaines qui sont associés aux pénalités les plus fortes sur le plan de la qualité d'emploi. On peut donc conclure que les

tendances concernant le domaine d'études sur la qualité d'emploi sont plutôt similaires en Ontario et au Québec.

7.3.4. Expérience de travail

En Ontario, la hausse d'une année d'expérience de travail faisait croître la qualité d'emploi des travailleurs de 1,5 point de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (voir tableau 51). Ce gain était de 1,4 point de pourcentage en 1990 et de 1,5 point en 2005. Tous ces coefficients sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Contrairement à la tendance au Québec, le rendement de l'expérience de travail sur le plan de la qualité d'emploi a légèrement augmenté de 1990 à 2005 en Ontario, alors qu'il a légèrement diminué au Québec. Somme toute, sur l'ensemble de la période étudiée, ce rendement est demeuré relativement stable oscillant entre 1,4 et 2,0 points de pourcentage dans ces deux provinces.

7.3.5. Connaissances linguistiques

Le tableau 51 nous informe que les connaissances linguistiques agissent significativement sur la qualité des travailleurs en Ontario. Toutes les différences perçues avec le groupe de référence, soit les unilingues anglophones, sont statistiquement significatives au seuil de 1 %, sauf celle observée pour la connaissance du français en 2005. Lorsqu'on examine l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), on s'aperçoit que les travailleurs bilingues affichent un avantage (+2,3 points) sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones. Pour leur part, les unilingues francophones affichent un désavantage de 3,3 points, alors que les diplômés ne connaissant ni le français ni l'anglais affichent un

lourd désavantage de l'ordre de 13,4 points. Au Québec, la connaissance du français offrait un gain comparativement à la connaissance de l'anglais, probablement en raison du fait que cette province est francophone.

Le tableau 51 montre aussi que le rendement des connaissances linguistiques sur la qualité d'emploi en Ontario a diminué de 1990 à 2005. En effet, le gain associé au bilinguisme a légèrement diminué passant de 2,4 points de pourcentage en 1990 à 2,2 points en 2005. Toutefois, la situation des unilingues francophones s'est nettement améliorée par rapport à celle des unilingues anglophones de 1990 à 2005. Ils affichaient effectivement un désavantage de 9,7 points en 1990, tandis que leur écart avec le groupe de référence était nul en 2005 puisqu'il n'était pas statistiquement significatif. On pourrait supposer que la connaissance du français est devenue un atout de plus en plus rare en Ontario, ce qui a eu un effet bénéfice sur la qualité d'emploi des travailleurs possédant cette compétence en 2005. Cependant, le constat selon lequel l'écart négatif observé pour les travailleurs ne connaissant aucune des deux langues officielles soit passé de 24,6 à 6,2 points de pourcentage fait plutôt émerger l'idée que ce serait simplement le rendement des connaissances linguistiques de façon générale qui s'est détérioré de 1990 à 2005.

7.3.6. Sexe

À l'image des femmes du Québec, les femmes de l'Ontario sont significativement (au seuil de 1 %) pénalisées sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux hommes de leur province, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette pénalité se chiffrait à 10,3 points de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, 13,3 points en 1990 et 7,7 points en 2005. En

comparaison au Québec, les écarts de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes sont plus prononcés en Ontario, mais dans les deux provinces cet écart a rétréci de 1990 à 2005, ce qui est un constat plutôt positif.

7.3.7. Appartenance à une minorité visible

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), le fait d'appartenir à une minorité visible pénalise aussi les travailleurs en Ontario. L'écart négatif de cette variable est statistiquement significatif au seuil de 1 % et se chiffre à 3,9 points de pourcentage. Ce désavantage est inférieur à celui observé au Québec (-5,8 points) ainsi que dans l'ensemble du Canada (-5,3 points). Tout comme c'était le cas dans l'ensemble du Canada au même moment, le tableau 51 révèle que les travailleurs membres d'une minorité visible n'affichaient pas de désavantage statistiquement significatif en 1990 par rapport aux travailleurs non membres d'une minorité visible. Cependant, quinze années plus tard, le fait d'appartenir à une minorité visible en Ontario entraînait un désavantage de 3,6 points statistiquement significatif au seuil de 1 %. Même si l'appartenance à une minorité visible, toutes choses étant égales par ailleurs, pénalise moins les travailleurs de l'Ontario que ceux du Québec, il reste que les résultats présentés laissent présager une augmentation de ce désavantage à travers le temps.

7.3.8. Temps (année de recensement)

Tout comme au Québec, le tableau 51 nous informe que la qualité d'emploi des travailleurs ontariens a diminué de 1,1 point de pourcentage en 1995 par rapport à 1990 (groupe de référence); un écart statistiquement significatif au seuil de 1 %. Par contre, les résultats du

tableau 51 montrent que la qualité d'emploi des Ontariens a augmenté de 4,3 points en 2000 et de 6,0 points en 2005 par rapport à la qualité d'emploi observée en 1990, toutes choses étant égales par ailleurs. Au Québec, les mêmes tendances ont aussi été répertoriées. Dans l'ensemble, ces résultats viennent contredire l'idée que la qualité d'emploi s'est détériorée de 1990 à 2005 vu la vague de mondialisation et la prolifération des statuts d'emploi précaires. Au contraire, de façon globale, la qualité d'emploi des travailleurs s'est améliorée durant cette période, du moins au Canada.

7.3.9. Taux de chômage

Selon les résultats exposés au tableau 51, la hausse du chômage lors de l'entrée dans le marché du travail fait légèrement augmenter la qualité d'emploi des diplômés en Ontario. En effet, la hausse du taux de chômage de 1 % augmentait la qualité d'emploi de 0,8 point de pourcentage en 1990 et 0,1 point en 2005. Ces coefficients sont respectivement significatifs au seuil de 1 % et 5 %. Lorsque les quatre recensements sont rassemblés, l'effet du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur la qualité d'emploi est nul et non statistiquement significatif en Ontario.

Contrairement au Québec où nous avons trouvé que le fait d'entrer dans le marché du travail lorsque les conditions macroéconomiques sont défavorables produit un effet négatif très faible sur la qualité d'emploi des travailleurs⁹³, en Ontario, le fait d'entrer dans le marché du travail lorsque les conditions macroéconomiques sont défavorables produit un léger effet positif sur la qualité d'emploi. On pourrait expliquer ce résultat en prétendant que les travailleurs qui

réussissent à entrer dans le marché du travail malgré une période de récession sont plus débrouillards ou possèdent déjà d'autres qualités avantageuses. L'effet du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail a, somme toute, un effet très faible sur la qualité d'emploi des travailleurs peu importe le lieu considéré jusqu'à maintenant.

7.3.10. Expérience canadienne et étrangère

En Ontario, la hausse d'une année d'expérience de travail canadienne fait croître la qualité d'emploi des travailleurs de 1,5 point de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (voir tableau 52). En 1990, cette hausse se chiffrait à 1,4 point, tandis qu'elle se situait à 1,5 point en 2005. L'effet de l'expérience canadienne est donc tout-à-fait le même que celui observé pour l'effet de l'expérience de travail global (c'est-à-dire lorsque l'expérience n'est pas décomposée en une composante canadienne et une autre étrangère) en Ontario.

En ce qui a trait à l'expérience étrangère, le tableau 52 dévoile que l'effet de ce type d'expérience est négatif et au moins statistiquement significatif au seuil de 5 % sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, en 1990 et en 2005. En effet, lorsque les immigrants possèdent une année d'expérience professionnelle étrangère de plus, leur qualité d'emploi diminue de 0,6 point sur l'ensemble de la période, de 0,7 point en 1990 et de 0,9 point en 2005. Nous avons trouvé une tendance similaire au Québec, mais l'effet est plus fortement significatif en Ontario. Tel que nous l'avons suggéré précédemment, cela s'explique probablement comme suit : les immigrants qui possèdent plus d'années d'expérience étrangère arrivent à un âge plus

⁹³ Le coefficient était de -0,2 point de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005.

avancé au pays et l'effet négatif de l'âge à l'immigration sur l'intégration dans le marché du travail a déjà été documenté.

Tableau 52 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Ontario selon l'expérience étrangère et canadienne, la cohorte et la région d'origine

<i>Logarithme de la qualité d'emploi</i>	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
Immigrant	0,008	0,47	-0,016	-0,46	0,012	0,37
Plus haut diplôme :						
Métiers ou apprentis (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,043***	59,19	0,049***	31,28	0,031***	23,13
Certificat universitaire	0,092***	63,64	0,109***	32,01	0,063***	28,53
Baccalauréat	0,160***	176,04	0,183***	88,38	0,127***	78,60
DESS	0,207***	154,60	0,245***	81,06	0,159***	68,93
Médecine	0,323***	125,94	0,366***	64,36	0,274***	61,46
Maîtrise	0,170***	140,15	0,211***	76,16	0,121***	58,12
Doctorat	0,256***	93,17	0,305***	48,22	0,206***	46,96
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,149***	-112,74	-0,153***	-49,69	-0,167***	-72,88
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,086***	-72,48	-0,099***	-36,15	-0,091***	-45,07
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,045***	-43,82	-0,061***	-25,58	-0,043***	-24,36
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,035***	-36,10	-0,066***	-30,50	-0,028***	-16,21
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,151***	-109,44	-0,201***	-59,99	-0,116***	-54,37
Génie et sciences appliquées	0,015***	9,58	0,005	1,46	0,011***	4,24
Techniques et métiers des sciences appliquées	-0,012***	-10,40	-0,009***	-3,56	-0,029***	-14,22
Professions de la santé et technologies connexes	0,010***	8,95	0,015***	5,92	-0,006***	-3,04
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,003**	2,20	-0,017***	-4,87	0,003	1,39
Sans spécialité	-0,166***	-20,91	-0,202***	-13,33	-	-
Expérience canadienne	0,015***	144,85	0,014***	54,20	0,015***	79,30
Expérience canadienne au carré	0,000***	-110,06	0,000***	-41,75	0,000***	-56,91

Expérience étrangère	-0,006***	-3,61	-0,007**	-1,98	-0,009***	-4,11
Expérience étrangère au carré	0,000	1,22	0,000	0,52	0,000	1,46
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,032***	-4,99	-0,097***	-6,11	0,014*	1,71
Bilingue	0,023***	36,88	0,024***	16,81	0,022***	21,33
Aucune langue officielle	-0,112***	-5,97	-0,219***	-5,17	-0,051**	-2,16
Sexe	-0,103***	-187,07	-0,133***	-102,73	-0,077***	-85,09
Minorité visible	-	-	-	-	-	-
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	-0,012***	-16,46	-	-	-	-
2000	0,042***	58,97	-	-	-	-
2005	0,058***	82,20	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,001***	3,83	0,008***	18,89	0,001**	2,16
Période d'établissement (année d'arrivée au Canada) :						
1975 ou avant (référence)	-	-	-	-	-	-
1976 à 1980	-0,002	-0,18	-	-	-	-
1981 à 1985	-0,014	-1,06	-	-	-	-
1986 à 1990	-0,029**	-2,46	-	-	-	-
1991 à 1995	-0,065***	-5,24	-	-	-	-
1996 à 2000	-0,078***	-5,64	-	-	-	-
2001 à 2005	-0,139***	-8,38	-	-	-	-
Région d'origine :						
États-Unis (référence)	-	-	-	-	-	-
Reste de l'Amérique du Nord	-0,003	0,00	0,250	0,16	0,114	0,06
Amérique centrale	-0,087**	-2,52	-0,171*	-1,75	-0,077	-1,48
Caraïbes et Bermudes	-0,007	-0,33	0,019	0,43	-0,030	-0,82
Amérique du Sud	-0,019	-0,84	-0,001	-0,03	-0,052	-1,35
Europe occidentale inclut la France	-0,015	-0,67	0,011	0,26	-0,029	-0,65
Europe orientale	-0,056***	-2,76	-0,064*	-1,46	-0,076**	-2,18
Europe septentrionale inclut le Royaume-Uni	0,041**	2,13	0,069	1,77	0,022	0,62
Europe méridionale	-0,002	-0,10	0,024	0,58	-0,024	-0,67
Afrique occidentale	-0,075*	-1,89	-0,153	-1,28	-0,083	-1,46
Afrique orientale	-0,029	-1,08	-0,006	-0,10	-0,057	-1,28
Afrique du Nord	-0,077**	-2,24	-0,066	-0,79	-0,103*	-1,86
Afrique centrale	-0,104	-1,30	-0,062	-0,22	-0,138	-1,34
Afrique méridionale	0,066	1,64	0,065	0,73	0,056	0,82
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	-0,104***	-4,51	-0,124**	-2,18	-0,134***	-3,58
Asie orientale	-0,033*	-1,69	-0,004	-0,10	-0,090***	-2,65
Asie du Sud-est	-0,043**	-2,12	-0,030	-0,64	-0,065*	-1,87
Asie méridionale	-0,086***	-4,35	-0,064	-1,40	-0,139***	-4,13
Océanie inclut l'Australie et la Nouvelle-Zélande	0,039	0,77	0,058	0,52	0,013	0,15

Constante	1,857***	986,22	1,833***	372,46	1,922***	625,42
-----------	----------	--------	----------	--------	----------	--------

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

7.3.11. Période d'établissement (cohortes)

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les quatre cohortes d'immigrants les plus récentes se distinguaient significativement (au moins au seuil de 5 %) de la cohorte d'immigrants arrivés en 1975 ou avant (groupe de référence) sur le plan de la qualité d'emploi en Ontario, soit celles de « 1986 à 1990 », « 1991 à 1995 », « 1996 à 2000 » et « 2001 à 2005 ». Ces cohortes affichaient bien entendu un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants du groupe de référence qui se situe respectivement à 2,9 points, 6,5 points, 7,8 points et 13,9 points de pourcentage.

Ainsi, les tendances constatées concernant l'effet de la période d'établissement sur la qualité d'emploi des immigrants en Ontario sont très similaires à celles répertoriées pour le Québec. Les immigrants des cohortes les plus récentes obtiennent des emplois de moins bonne qualité, mais la situation des immigrants semble s'améliorer avec le temps passé au Canada puisque l'écart avec le groupe de référence rétrécit au fil du temps.

7.3.12. Région d'origine

En comparaison au Québec, la région d'origine des immigrants influe davantage sur la qualité d'emploi en Ontario lorsqu'on considère l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Au Québec, seuls les immigrants « de l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient » affichaient un écart négatif (-11,5 points) statistiquement significatif par rapport aux immigrants « des États-

Unis » représentant le groupe de référence. En Ontario, la colonne 1 du tableau 52 révèle qu'il y a sept régions d'origine dans lesquelles les immigrants se distinguent significativement (au seuil d'au moins 5 %) des immigrants « des États-Unis ». Parmi ces dernières, seuls les immigrants originaires « de l'Europe septentrionale » affichent un avantage par rapport aux immigrants « des États-Unis »; un avantage qui se chiffre à 4,1 points de pourcentage. Les six autres régions d'origine, soit « l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient » (-10,4 points), « l'Amérique centrale » (-8,7 points), « l'Asie méridionale » (-8,6 points), « l'Afrique du Nord » (-7,7 points), « l'Europe orientale » (-5,6 points) et « l'Asie du Sud-est » (-4,3 points) entraînent un désavantage au moins statistiquement significatif au seuil de 5 % sur le plan de la qualité d'emploi en Ontario.

Dans cette même province en 1990, la région d'origine n'avait pas un effet significatif tellement fort sur la qualité d'emploi des immigrants puisque seuls les immigrants « de l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient » affichaient un écart statistiquement significatif (-12,4 points) par rapport au groupe de référence. En 2005, les immigrants de quatre régions d'origine se distinguent significativement (au moins au seuil de 5 %) des immigrants « des États-Unis ». Les immigrants originaires de toutes ces régions sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au groupe de référence. En fait, les immigrants venant « de l'Asie méridionale » affichaient un écart négatif de -13,9 points de pourcentage, alors que les immigrants originaires « de l'Asie occidentale, centrale et le Moyen-Orient », « de l'Asie orientale » et « de l'Europe orientale » affichaient des désavantages respectifs de 13,4, points 9,0 points, et 7,6 points de pourcentage.

En conséquence, ces résultats signalent d'une part que l'effet de la région d'origine sur la qualité d'emploi en Ontario est un phénomène plus prononcé en 2005 qu'en 1990, ce qui confirme notre hypothèse de recherche H11 a). Ces résultats témoignent du fait que les immigrants des nouvelles régions d'origine comme l'Asie occupent des emplois de moins bonne qualité que les immigrants des régions traditionnelles d'immigration comme les États-Unis, ce qui appuie notre hypothèse recherche H11 qui allait dans ce sens. De plus, nos résultats indiquent que la région d'origine des immigrants a un effet plus prononcé en Ontario qu'au Québec, ce qui va dans le même sens que l'hypothèse H11 b).

7.3.13. Autres constats importants

Comme au Québec, la décomposition de l'expérience de travail (canadienne et étrangère) et l'ajout de la période d'établissement et la région d'origine des immigrants dans le modèle ont eu pour conséquence de faire disparaître le désavantage des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi en Ontario à tous les moments considérés. En réalité, le groupe de référence devient les immigrants « des États-Unis » arrivés au Canada avant 1976 avec aucune année d'expérience acquise à l'étranger. Par conséquent, il est logique de voir disparaître ce retard de qualité d'emploi. En comparaison avec le Québec où un immigrant originaire de l'Afrique du Nord établi au Canada depuis 2004 avec cinq années d'expérience de travail étrangère subit une pénalité globale de 13,4 points de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 par rapport à un natif, le même immigrant subit un retard de 24,6 points en Ontario. Ce retard est similaire à celui observé dans l'ensemble du Canada (-23,6 points). Ainsi, même si dans l'ensemble, les immigrants du Québec sont plus

désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs que les immigrants de l'Ontario, certains groupes d'immigrants en Ontario subissent un retard de qualité d'emploi notable.

7.4. Les principaux déterminants de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique

À l'image des deux parties précédentes de ce chapitre, nous analysons l'effet du statut d'immigrant, le niveau de scolarité, le principal domaine d'études, l'expérience de travail, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail sur la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Colombie-Britannique dans un premier modèle. Par la suite, nous décomposons l'expérience de travail canadienne et étrangère et nous ajoutons la période d'établissement et la région d'origine aux autres variables indépendantes afin d'explorer les causes possibles du désavantage des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi dans cette province. Les effets de ces variables sur la qualité d'emploi sont présentés aux tableaux 53 et 54. Dans les sous-sections qui suivent, la relation entre chacune de ces variables et la qualité d'emploi dans cette province est abordée une à une en insistant sur les différences et les similarités par rapport aux tendances observées au Québec.

7.4.1. Statut d'immigrant

En Colombie-Britannique, la colonne 1 du tableau 53 met en évidence que, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les immigrants obtiennent des emplois de qualité inférieure à ceux des natifs de 8,0 points de pourcentage, toutes choses étant égales par ailleurs. On peut tout de suite souligner que, des trois principales provinces d'immigration, ce sont les immigrants de la Colombie-Britannique qui affichent le désavantage le moins prononcé par rapport aux natifs de leur province respective. Au Québec, cet écart se chiffrait à 12,2 points, tandis qu'en Ontario il se situait à 8,3 points au cours de la même période.

En 1990, les immigrants de la Colombie-Britannique affichaient un désavantage inférieur (-7,3 points) sur le plan de la qualité d'emploi par rapport à leurs homologues natifs qu'en 2005 où leur désavantage se chiffrait à -10,2 points. L'augmentation de l'écart négatif entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs de 1990 à 2005 avait aussi ressorti des analyses sur l'Ontario et le Québec. On peut donc dire que la situation des immigrants par rapport à celle des natifs s'est détériorée au cours de la période étudiée du point de vue de la qualité d'emploi. De plus, on sait maintenant que, des trois principales provinces d'immigration canadiennes, les immigrants de la Colombie-Britannique affichent le désavantage le plus faible sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs autant sur l'ensemble de la période qu'en 2005. En 1990, les immigrants de l'Ontario affichaient le désavantage le plus faible. De leur côté, les immigrants du Québec ont affiché le désavantage le plus élevé, et ce peu importe le moment considéré.

Tableau 53 : Les déterminants de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Colombie-Britannique

	Tous les recensements		1990		2005	
	Coefficient (1)	t	Coefficient (2)	t	Coefficient (3)	t
<i>Logarithme du score de qualité d'emploi</i>						
Immigrant	-0,080***	-12,08	-0,073***	-4,57	-0,102***	-9,80
Plus haut diplôme :						
Métiers (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,021***	16,96	0,025***	8,87	0,009***	4,06
Certificat universitaire	0,053***	23,11	0,100***	17,67	0,013***	3,90
Baccalauréat	0,146***	88,96	0,176***	45,97	0,098***	35,43
DESS	0,212***	74,41	0,255***	38,50	0,148***	31,40
Médecine	0,325***	67,19	0,368***	34,03	0,261***	31,40
Maîtrise	0,180***	76,54	0,235***	40,60	0,117***	30,67
Doctorat	0,269***	49,42	0,333***	24,54	0,191***	23,11
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,148***	-61,38	-0,164***	-28,87	-0,138***	-33,66
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,090***	-38,70	-0,121***	-21,31	-0,075***	-19,97
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,030***	-15,06	-0,047***	-9,74	-0,018***	-5,54
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,005**	-2,49	-0,038***	-8,89	0,006**	1,98
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,140***	-58,61	-0,188***	-32,03	-0,094***	-25,17
Génie et sciences appliquées	0,016***	4,78	0,018**	2,23	0,021***	4,27
Techniques et métiers des sciences appliquées	0,006***	3,02	0,016***	3,28	0,002	0,50
Professions de la santé et technologies connexes	0,046***	22,73	0,054***	11,48	0,028***	8,10
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,001	0,34	-0,019**	-2,55	0,018***	3,89
Sans spécialité ⁹⁴	-0,147***	-10,03	-0,244***	-7,17	-	-
Expérience de travail	0,012***	54,99	0,015***	19,22	0,015***	33,19
Expérience de travail au carré	0,000***	-40,27	0,000***	-17,07	0,000***	-24,99
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,185***	-6,41	-0,116	-1,38	-0,071**	-2,04
Bilingue	-0,012***	-7,99	-0,012***	-3,27	-0,008***	-3,22
Aucune langue officielle	-0,121***	-3,97	-0,277***	-3,68	-0,070*	-1,93
Femme	-0,120***	-112,79	-0,161***	-63,51	-0,096***	-54,83

⁹⁴ La catégorie des sans spécialité a été retirée du choix de réponse dans le recensement de 2006.

Minorité visible	-0,040***	-23,27	0,019***	3,28	-0,032***	-13,52
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	0,009***	6,52	-	-	-	-
2000	0,051***	37,73	-	-	-	-
2005	0,087***	63,13	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,001***	2,98	0,005***	7,68	-0,002***	-4,90
Constante	1,827***	549,42	1,785***	147,87	1,915***	368,59

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

7.4.2. Plus haut diplôme

Comme dans les deux provinces précédentes, la hausse du niveau d'études produit un effet positif important sur la qualité d'emploi des travailleurs de la Colombie-Britannique (voir tableau 53). Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), le fait posséder un diplôme d'études collégiales donnait un avantage de 2,1 points de pourcentage en termes de qualité d'emploi par rapport au fait de posséder un diplôme d'études professionnelles. Cet avantage se chiffrait respectivement à 14,6 points pour les titulaires d'un baccalauréat, 18,0 points pour les titulaires d'une maîtrise, 26,9 points pour les titulaires d'un doctorat et 32,5 points pour les titulaires d'un diplôme en médecine. Même si le niveau de scolarité influait davantage sur la qualité d'emploi au Québec, on peut tout de même considérer que le niveau de scolarité agit grandement sur la qualité d'emploi en Colombie-Britannique.

Par ailleurs, en Colombie-Britannique, l'effet de la scolarité sur la qualité d'emploi a beaucoup diminué de 1990 à 2005. Par exemple, l'avantage que procurait le fait de posséder un baccalauréat est passé de 17,6 points en 1990 à 9,8 points en 2005 et celui de posséder une maîtrise est passé de 23,5 points à 11,7 points sur cette même période. Cette baisse de l'effet

du niveau d'études sur la qualité d'emploi des travailleurs en 2005 a également été observée au Québec et en Ontario.

7.4.3. Principal domaine d'études

Selon le tableau 53, le principal domaine d'études agit significativement sur la qualité d'emploi des travailleurs de la Colombie-Britannique tout comme c'était le cas au Québec et en Ontario. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), seuls les travailleurs du domaine « des mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » ne se distinguent pas significativement (au moins au seuil de 5 %) des travailleurs du domaine de référence, soit « l'enseignement, les loisirs et l'orientation ». Comparativement au groupe de référence, les diplômés « des professions de la santé et technologies connexes » (+4,6 points), « du génie et sciences appliquées » (+1,6 point) et « des techniques et métiers des sciences appliquées » (+0,6 point) obtiennent un avantage en termes de qualité d'emploi. Au contraire, les diplômés « des beaux-arts et arts appliqués » (-14,8 points), ceux « sans spécialité » (-14,7 points), ceux « des sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation » (-14,0 points) et ceux « des lettres, les sciences humaines et les disciplines connexes » (-9,0 points) affichent les plus grands désavantages sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au groupe de référence en Colombie-Britannique. On peut donc conclure que l'effet du domaine d'études est assez uniforme à travers les différentes provinces puisque, sensiblement, les mêmes domaines procuraient un avantage aux travailleurs et les mêmes domaines produisaient les désavantages les plus élevés.

En 1990, l'effet du domaine d'études sur la qualité d'emploi en Colombie-Britannique était plus prononcé qu'en 2005. Notamment, le tableau 53 montre que le désavantage subi par les diplômés « des sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation » est passé de 18,8 points de pourcentage en 1990 à 9,4 points en 2005. Il en est de même pour les domaines « des beaux-arts et des arts appliqués » et « des lettres, sciences humaines et disciplines connexes » où les désavantages respectifs sont passés de 16,4 à 13,8 points et de 12,1 à 7,5 points de 1990 à 2005. Par ailleurs, de façon générale, on peut aussi mentionner que l'effet du domaine d'études sur la qualité d'emploi est légèrement plus fort au Québec qu'en Colombie-Britannique. Toutefois, dans ces deux provinces, l'effet de chacun des domaines d'études n'est pas tellement différent. Tous les écarts précédemment mentionnés sont au moins statistiquement significatifs au seuil de 5 %.

7.4.4. Expérience de travail

À l'instar du Québec et de l'Ontario, la hausse de l'expérience de travail globale fait croître significativement la qualité d'emploi des travailleurs en Colombie-Britannique (voir tableau 53). Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (colonne 1), l'augmentation d'une année d'expérience de travail rapportait un gain de 1,2 point de pourcentage en termes de qualité d'emploi. En 1990, ce gain se chiffrait à 1,5 point et il était également de 1,5 point en 2005. Tous ces coefficients sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. De 1990 à 2005, le rendement de l'expérience de travail en termes de qualité d'emploi a donc été stable en Colombie-Britannique tout comme en Ontario, tandis qu'il avait légèrement diminué au Québec.

7.4.5. Connaissances linguistiques

À partir de la colonne 1 du tableau 53, on peut constater que les connaissances linguistiques influent significativement sur la qualité d'emploi des travailleurs en Colombie-Britannique. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, tous les groupes sont significativement défavorisés par rapport au groupe de référence, soit les travailleurs unilingues anglophones. En effet, même les travailleurs bilingues affichent un désavantage de 1,2 point de pourcentage par rapport aux unilingues anglophones. Ce qui est encore plus surprenant, c'est que, comparativement au groupe de référence, le fait de connaître seulement le français entraîne un désavantage plus prononcé (-18,5 points) sur le plan de la qualité d'emploi que le fait de ne connaître aucune des deux langues officielles (-12,1 points). Les écarts mentionnés ci-dessus sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Selon ces premiers résultats, en Colombie-Britannique, c'est la connaissance de l'anglais qui a la plus grande valeur en termes de qualité d'emploi et la connaissance du français a, pour sa part, une valeur très faible. On pourrait supposer que ce constat est dû au faible nombre de travailleurs qui connaissent le français dans cette province. On a trouvé un résultat similaire au Québec. Toutefois, c'est l'anglais qui avait un faible rendement. Précisons que, dans cette dernière province, la connaissance de l'anglais procurait quand même un avantage en termes de qualité d'emploi par rapport au fait de ne connaître aucune des deux langues officielles.

De 1990 à 2005, l'effet des connaissances linguistiques sur la qualité d'emploi a diminué en Colombie-Britannique. La perte de qualité d'emploi associée au fait d'être bilingue est passée de 1,2 point en 1990 à 0,8 point en 2005; des écarts statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Au cours du même laps de temps, le désavantage des travailleurs ne connaissant aucune

langue officielle canadienne est passé de 27,7 points à 7,0 points. Par contre, en 2005, l'écart négatif n'était pas au moins statistiquement significatif au seuil de 5 %. De leur côté, les travailleurs unilingues francophones n'affichaient pas de désavantage statistiquement significatif par rapport aux unilingues anglophones au début de la période. Toutefois, à la fin de la période, ils affichaient un désavantage statistiquement significatif (au seuil de 5 %) de 7,1 points. Par conséquent, on peut conclure que le rendement du français sur le plan de la qualité d'emploi est très faible en Colombie-Britannique puisque son effet négatif est beaucoup plus prononcé (-18,5 points) qu'en Ontario (-3,3 points) comparativement à la connaissance de l'anglais uniquement et que le fait d'être bilingue ne rapporte pas davantage que le fait d'être unilingue anglophone (cela entraîne même une pénalité).

Donc, il semble que les travailleurs connaissant uniquement la seconde langue officielle d'une province n'obtiennent aucun avantage au chapitre de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique par rapport à la connaissance de la première langue officielle. L'Ontario nous apparaît une province davantage bilingue puisque la seconde langue officielle (le français) entraîne tout de même un désavantage plus faible en termes de qualité d'emploi que la connaissance d'aucune des deux langues officielles sur l'ensemble de la période étudiée, ce qui s'explique probablement par l'importance de la fonction publique fédérale à Ottawa qui privilégie autant le français que l'anglais.

Par ailleurs, il faut préciser que l'indicateur utilisé pour évaluer les connaissances linguistiques constitue une auto-déclaration qui ne reflète pas le niveau de connaissance d'une langue. Certains travailleurs peuvent affirmer connaître une langue sans que sa maîtrise ne soit très

élevée. À l'inverse, d'autres travailleurs peuvent dévaluer leurs compétences linguistiques. Même si cela limite en quelque sorte les résultats sur les connaissances linguistique, cela ne vient pas expliquer pourquoi les francophones obtiennent une plus forte pénalité sur le plan de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique que la connaissance d'aucune des deux langues officielles canadiennes. Peut-être qu'une certaine forme de discrimination à l'endroit des francophones s'opère dans cette province, mais il se peut aussi que les immigrants asiatiques ne connaissant aucune langue officielle aient construit un réseau social assez fort entre eux (ou une enclave ethnique) pour ne pas avoir besoin d'apprendre ni l'anglais ni le français pour occuper un emploi de qualité.

7.4.6. Sexe

Tout comme au Québec et en Ontario, les femmes de la Colombie-Britannique sont significativement défavorisées sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux hommes de cette province, toutes choses étant égales par ailleurs. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, le désavantage des femmes se situait à 12,0 points de pourcentage; il était respectivement de 16,1 et 9,6 points en 1990 et en 2005 (voir la colonne 1 du tableau 53). Tous ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Par conséquent, ces résultats témoignent de la diminution de l'écart de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes en Colombie-Britannique de 1990 à 2005; un constat qui a aussi été réalisé au Québec et en Ontario. Par contre, en comparaison avec ces deux dernières provinces, les femmes de la Colombie-Britannique sont les plus désavantagées sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux hommes. Par exemple, en 2005, les femmes du Québec affichaient un désavantage

de 5,8 points par rapport aux hommes, contre 7,7 points en Ontario. Ainsi, de ces trois provinces, c'est au Québec que les femmes affichent le désavantage le moins prononcé.

7.4.7. Appartenance à une minorité visible

Les résultats exposés au tableau 53 indiquent que l'appartenance à une minorité visible produit un effet négatif sur la qualité d'emploi des travailleurs en Colombie-Britannique. Lorsque tous les recensements sont rassemblés, les travailleurs membres d'une minorité visible accusent d'un retard de 4,0 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport à leurs homologues non membres d'une minorité visible. Ce retard se chiffrait à 1,9 point en 1990, alors qu'il se chiffrait à 3,2 points en 2005. Ces résultats révèlent que l'effet négatif de l'appartenance à une minorité visible a augmenté au fil du temps. La même tendance a été répertoriée en Ontario, mais au Québec l'effet négatif de cette variable s'est atténué de 1990 à 2005. Il reste toutefois qu'en 2005, le désavantage des travailleurs membres d'une minorité visible était plus élevé au Québec (-5,4 points) que celui observé en Colombie-Britannique.

7.4.8. Temps (année de recensement)

À partir du tableau 53, on peut remarquer que la qualité d'emploi s'est significativement améliorée à travers le temps en Colombie-Britannique. Cette amélioration se chiffre à 0,9 point de pourcentage en 1995, 5,1 points en 2000 et 8,7 points en 2005. Ces écarts positifs avec le groupe de référence, soit le recensement de 1990, sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Aux fins de comparaison, en 2005, rappelons que la hausse de la qualité d'emploi était de 6,8 points au Québec et 6,0 points en Ontario. Donc, la hausse de la qualité

d'emploi des travailleurs de la Colombie-Britannique est légèrement supérieure à celle survenue au Québec et en Ontario de 1990 à 2005. Somme toute, nos résultats révèlent que la qualité d'emploi des travailleurs s'est améliorée de 1990 à 2005 autant dans l'ensemble du Canada que dans les trois principales provinces d'immigration; un constat auquel on ne s'attendait pas.

7.4.9. Taux de chômage

Les résultats du tableau 53 montrent qu'il existe une relation positive (significative au seuil de 1 %) entre le taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail et la qualité d'emploi. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, la hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail de 1% faisait croître la qualité d'emploi de 0,1 point de pourcentage. En 1990, une même hausse du taux de chômage augmentait la qualité d'emploi de 0,5 point, tandis qu'en 2005, la hausse de 1 % du taux de chômage faisait décroître la qualité d'emploi de 0,2 point.

Comme c'est le cas en Ontario, on peut supposer que la relation positive entre le taux de chômage à l'entrée et la qualité d'emploi s'explique en partie par l'idée que les travailleurs qui réussissent à entrer dans le marché du travail même lorsque les conditions macroéconomiques sont défavorables possèdent d'autres caractéristiques (c'est-à-dire qui ne sont pas prises en compte dans nos analyses) avantageuses comme par exemple une plus grande détermination. En 2005, cette relation s'est inversée pour devenir négative, ce qui laisse sous-entendre que les conditions macroéconomiques défavorables affectaient négativement la qualité d'emploi des travailleurs en Colombie-Britannique cette année là. Tout compte fait, il faut souligner que la

relation entre le taux de chômage à l'entrée et la qualité d'emploi est demeurée minime sur toute la période et dans toutes les provinces.

7.4.10. Expérience canadienne et étrangère

Selon les résultats présentés au tableau 54, le rendement de l'expérience de travail canadienne des travailleurs de la Colombie-Britannique est très similaire à celui de l'expérience de travail globale. Effectivement, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'acquisition d'une année d'expérience canadienne augmente la qualité d'emploi de 1,2 point de pourcentage tout comme c'était le cas de l'expérience de travail globale. En 1990, une année d'expérience canadienne de plus entraîne une hausse de la qualité d'emploi des travailleurs de 1,5 point, tandis que cette hausse se chiffrait à 1,6 point en 2005. Tous ces coefficients sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. De plus, le rendement de l'expérience canadienne en Colombie-Britannique est également très comparable à celui observé au Québec et en Ontario.

Tableau 54 : La qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans en Colombie-Britannique selon l'expérience étrangère et canadienne, la période d'établissement et la région d'origine

<i>Logarithme de la qualité d'emploi</i>	Tous les recensements		1990		2005	
	<i>Coefficient (1)</i>	<i>t</i>	<i>Coefficient (2)</i>	<i>t</i>	<i>Coefficient (3)</i>	<i>t</i>
Immigrant	-0,019	-0,74	-0,037	-0,70	-0,004	-0,09
Plus haut diplôme :						
Métiers ou apprentis (référence)	-	-	-	-	-	-
Collège	0,022***	17,19	0,025***	8,90	0,010***	4,36
Certificat universitaire	0,053***	23,14	0,100***	17,70	0,013***	3,91
Baccalauréat	0,146***	89,25	0,177***	46,16	0,099***	35,81
DESS	0,212***	74,53	0,256***	38,57	0,148***	31,48

Médecine	0,324***	67,09	0,369***	34,12	0,261***	31,33
Maîtrise	0,182***	77,13	0,235***	40,67	0,119***	31,17
Doctorat	0,270***	49,72	0,333***	24,53	0,194***	23,42
Principal domaine d'études :						
Enseignement, loisirs et orientation (référence)	-	-	-	-	-	-
Beaux-arts et arts appliqués	-0,147***	-61,31	-0,164***	-28,83	-0,138***	-33,60
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	-0,089***	-38,56	-0,121***	-21,32	-0,075***	-19,96
Sciences sociales et disciplines connexes	-0,031***	-15,49	-0,047***	-9,71	-0,019***	-5,87
Commerce, gestion et administration des affaires	-0,005***	-2,92	-0,037***	-8,77	0,005	1,62
Sciences agricoles et biologiques, nutrition et alimentation	-0,140***	-58,65	-0,188***	-31,99	-0,094***	-25,20
Génie et sciences appliquées	0,016***	4,97	0,019**	2,34	0,022***	4,42
Techniques et métiers des sciences appliquées	0,007***	3,14	0,016***	3,32	0,002	0,58
Professions de la santé et technologies connexes	0,046***	22,70	0,054***	11,51	0,027***	8,00
Mathématiques, informatique et sciences physiques	0,000	0,07	-0,019**	-2,48	0,016***	3,62
Sans spécialité	-0,148***	-10,12	-0,244***	-7,16	-	-
Expérience canadienne	0,012***	56,99	0,015***	19,33	0,016***	34,63
Expérience canadienne au carré	0,000***	-41,49	0,000***	-17,19	0,000***	-25,93
Expérience étrangère	-0,005*	-1,73	-0,005	-0,71	-0,010**	-2,22
Expérience étrangère au carré	0,000	0,51	0,000	-0,01	0,000	0,79
Connaissances linguistiques :						
Anglais (référence)	-	-	-	-	-	-
Français	-0,185***	-6,42	-0,117	-1,39	-0,072**	-2,06
Bilingue	-0,011***	-7,29	-0,012***	-3,40	-0,007***	-2,70
Aucune langue officielle	-0,091***	-2,97	-0,242***	-3,21	-0,041	-1,12
Sexe	-0,120***	-112,88	-0,161***	-63,50	-0,096***	-54,90
Minorité visible	-	-	-	-	-	-
Année de recensement :						
1990 (référence)	-	-	-	-	-	-
1995	0,008***	5,62	-	-	-	-
2000	0,049***	36,26	-	-	-	-
2005	0,084***	61,19	-	-	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,001***	3,34	0,005***	7,80	-0,002***	-5,15
Période d'établissement (année d'arrivée au Canada) :						
1975 ou avant (référence)	-	-	-	-	-	-
1976 à 1980	0,007	0,30	-	-	-	-
1981 à 1985	-0,011	-0,43	-	-	-	-
1986 à 1990	-0,041*	-1,70	-	-	-	-
1991 à 1995	-0,066***	-2,78	-	-	-	-

1996 à 2000	-0,083***	-3,10	-	-	-	-
2001 à 2005	-0,129***	-3,91	-	-	-	-
Région d'origine :						
États-Unis (référence)	-	-	-	-	-	-
Reste de l'Amérique du Nord ⁹⁵	-0,269	-0,22	-0,376	-0,20	-	-
Amérique centrale	-0,065	-1,06	-0,186	-1,05	-0,060	-0,67
Caraïbes et Bermudes	0,034	0,52	0,074	0,51	-0,006	-0,05
Amérique du Sud	-0,019	-0,35	-0,018	-0,14	-0,052	-0,61
Europe occidentale inclut la France	0,002	0,06	0,016	0,23	-0,013	-0,20
Europe orientale	-0,018	-0,49	-0,031	-0,36	-0,040	-0,63
Europe septentrionale inclut le Royaume-Uni	0,070**	2,36	0,089	1,47	0,052	0,93
Europe méridionale	0,022	0,53	0,030	0,33	0,008	0,11
Afrique occidentale	-0,036	-0,27	-0,052	-0,12	-0,085	-0,46
Afrique orientale	0,033	0,66	0,036	0,30	0,009	0,10
Afrique du Nord	-0,088	-0,83	0,005	0,02	-0,101	-0,60
Afrique centrale	0,045	0,18	-0,045	-0,07	0,051	0,14
Afrique méridionale	0,110*	1,84	0,083	0,56	0,086	0,89
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	-0,078*	-1,68	-0,133	-0,97	-0,085	-1,23
Asie orientale	-0,015	-0,52	-0,011	-0,17	-0,079	-1,54
Asie du Sud-est	-0,019	-0,60	-0,037	-0,50	-0,040	-0,73
Asie méridionale	-0,081**	-2,38	-0,105	-1,27	-0,106	-1,88
Océanie inclut l'Australie et la Nouvelle-Zélande	0,051	1,15	0,056	0,56	0,022	0,30
Constante	1,820	548,76	1,784***	148,32	1,906***	369,20

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

À l'instar du Québec, l'effet de l'expérience de travail acquis à l'étranger sur la qualité d'emploi des immigrants en Colombie-Britannique n'est pas au moins statistiquement significatif au seuil de 5 % sur l'ensemble de la période étudiée ainsi qu'en 1990 (voir le tableau 54). En d'autres mots, ceci implique que le nombre d'année d'expérience étrangère n'influait pas significativement sur la qualité d'emploi des immigrants de cette province. Cependant, en 2005, on observe que la hausse d'une année d'expérience étrangère réduit la qualité d'emploi de 1,0 point de pourcentage dans cette même province. Comme nous l'avons

expliqué plus tôt pour le Québec où une telle relation a aussi été relevée, ce constat peut être dû à la relation positive entre l'expérience étrangère et l'âge à l'immigration; cette dernière variable est associée négativement à la performance des immigrants dans le marché du travail. La tendance générale en Colombie-Britannique est donc la même que celle répertoriée au Québec.

7.4.11. Période d'établissement (cohorte)

À partir du tableau 54, on peut constater que trois cohortes d'immigrants sont pénalisées sur le plan de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique par rapports aux immigrants arrivés en 1975 ou avant (groupe de référence), soit celles de « 1991 à 1995 », « 1996 à 2000 » et « 2001 à 2005 ». Leur pénalité respective se chiffrait à 6,6 points, 8,3 points et 12,9 points de pourcentage. Ces écarts sont tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Des désavantages comparables ont aussi été notés en Ontario et au Québec pour ces trois cohortes. Par contre, dans ces deux dernières provinces, les immigrants arrivés de « 1986 à 1990 » affichaient aussi un écart négatif statistiquement significatif par rapport au groupe de référence. Il reste que, de façon générale, les immigrants les plus récents affichent un désavantage plus élevé sur le plan de la qualité d'emploi que les immigrants arrivés depuis plus longtemps en Colombie-Britannique, une tendance déjà identifiée au Québec et en Ontario.

⁹⁵ En 2005, il n'y avait pas d'immigrants venant du reste de l'Amérique du Nord en Colombie-Britannique.

7.4.12. Région d'origine

En Colombie-Britannique, la région d'origine n'influe pas tellement sur la qualité d'emploi des travailleurs lorsqu'on considère l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (voir colonne du tableau 54). En effet, seuls les immigrants originaires « de l'Europe septentrionale » et « de l'Asie méridionale » se distinguent significativement au seuil de 5 % des immigrants du groupe de référence, soit les immigrants « des États-Unis ». Le premier groupe d'immigrants affichent un avantage de 7,0 points de pourcentage par rapport aux immigrants du groupe de référence, tandis que le désavantage du second groupe se situe à 8,1 points.

En 1990 et en 2005 pris séparément, la région d'origine n'agissait tout simplement pas sur la qualité d'emploi des travailleurs en Colombie-Britannique. On a établi le même constat au Québec. Bref, mis à part en Ontario où l'effet de la région d'origine était plus prononcé, nos résultats indiquent que, toutes choses étant égales par ailleurs, la région d'origine n'agit pas fortement sur la qualité d'emploi des travailleurs de la Colombie-Britannique et au Québec. Toutefois, lorsque les écarts sont significatifs, on voit que les immigrants des nouvelles régions d'origine comme l'Asie sont défavorisés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants des régions plus traditionnelles d'immigration comme les États-Unis. De même, les immigrants « de l'Europe septentrionale » (qui s'inscrit aussi dans les régions traditionnelles d'immigration) sont généralement avantagés par rapport aux immigrants « des États-Unis ». Le faible effet de la région d'origine en Colombie-Britannique peut s'expliquer de la même façon qu'au Québec. D'un côté, il est possible que la division des immigrants selon 20 régions d'origine ait réduit trop considérablement le nombre d'immigrants dans chacune des catégories. De l'autre côté, il est aussi plausible que la région d'origine des

immigrants dans cette province ait davantage un effet sur l'accès à un emploi, mais qu'une fois insérer dans le marché du travail, la région d'origine n'agit pas sur la qualité d'emploi de ces derniers.

7.4.13. Autres constats importants

Comme dans tous les lieux considérés, on ne peut passer sous le silence la disparition de l'effet négatif du statut d'immigrant dans le second modèle en Colombie-Britannique. Effectivement, la décomposition de l'expérience (canadienne et étrangère) et l'ajout de la période d'établissement et la région d'origine des immigrants ont annulé le désavantage associé au fait d'être immigrant. Cela était prévisible puisque le groupe de référence des immigrants est devenu les immigrants venant « des États-Unis » arrivés en 1975 ou avant avec aucune année d'expérience étrangère.

Dans un but comparatif, un immigrants de l'Afrique du Nord (non significatif) arrivé en 2004 (-12,9 points) comptabilisant cinq années d'expérience étrangère (non significatif) affichent une pénalité globale de 12,9 points par rapport aux natifs en Colombie-Britannique sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Au Québec et en Ontario, ces pénalités étaient respectivement de 13,4 et 24,6 points. De manière générale, les immigrants de la Colombie-Britannique sont aussi moins pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi que dans les deux autres grandes provinces d'immigration (voir tableau 53).

CHAPITRE 8 : EXPLICATION DES ÉCARTS DE QUALITÉ D'EMPLOI ENTRE LES IMMIGRANTS ET LES NATIFS

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé l'effet des différentes variables indépendantes sur la qualité d'emploi. Les résultats obtenus ont mis en évidence que les immigrants étaient pénalisés de ce point de vue par rapport aux Canadiens de naissance. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les immigrants de l'ensemble du Canada accusaient un retard de 8,3 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs, contre 12,2 points au Québec, 8,3 points en Ontario et 8,0 points en Colombie-Britannique⁹⁶. Par ailleurs, nous avons constaté que les immigrants ayant accumulé beaucoup d'expérience étrangère, établis depuis peu de temps au Canada ou d'une nouvelle région d'origine sont les plus désavantagés par rapport aux natifs.

Malgré le fait que nous savons que l'expérience étrangère, la période d'établissement et la région d'origine des immigrants influent sur leur qualité d'emploi, le présent chapitre définit la part de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs qui se justifie par des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes. Par le fait même, nous identifions la part de ce même écart qui ne s'explique pas par des différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs. Dans le cas où l'avantage des natifs sur le plan de la qualité d'emploi s'explique par un niveau de capital humain plus élevé que celui des immigrants, l'écart serait justifié. Dans le cas contraire, c'est-à-dire où les natifs ne présentent pas des caractéristiques

⁹⁶ Voir les tableaux 48, 50, 52, et 54 pour un rappel.

plus avantageuses que les immigrants, l'écart de qualité d'emploi entre ces deux groupes ne serait pas justifié.

Afin d'établir si l'avantage des natifs sur le plan de la qualité d'emploi est justifié ou non, la méthode Blinder-Oaxaca (Blinder, 1973 et Oaxaca, 1973) a été utilisée pour décomposer les écarts de moyenne entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi. Le principal avantage de cette méthode est de décomposer l'écart de moyenne en deux parties; l'une expliquée et l'autre inexpliquée. D'un côté, la partie de l'écart dite expliquée est attribuable à des différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs. De l'autre côté, la partie de l'écart dite inexpliquée est attribuée à des différences dans le traitement de ces deux groupes dans le marché du travail. D'ailleurs, Jann (2008) explique que cette méthode est fréquemment utilisée pour décomposer les écarts de salaires selon le sexe ou l'origine ethnique et que la part inexpliquée de l'écart constitue une mesure de la discrimination. Il précise aussi que cette dernière peut aussi être due à des différences de caractéristiques inobservées entre les deux groupes, soit des caractéristiques qui n'ont pas été prises en ligne de compte dans le modèle comme par exemple le quotient intellectuel des travailleurs.

Cette décomposition peut être symbolisée comme suit :

$$\bar{Y}_n - \bar{Y}_i = (\bar{X}_n - \bar{X}_i)\beta_n + \bar{X}_i(\beta_n - \beta_i)$$

Où $\bar{Y}_n - \bar{Y}_i$ représente l'écart de moyennes entre natifs et immigrants sous l'angle de la qualité d'emploi ou une dimension de la qualité d'emploi, \bar{X}_n et \bar{X}_i représentent les caractéristiques moyennes des natifs et des immigrants respectivement, β_n et β_i sont les coefficients des caractéristiques X_n et X_i que l'on estime séparément à l'aide des moindres carrés ordinaires.

La première partie de la décomposition, $(\bar{X}_n - \bar{X}_i)\beta_n$, reflète la part de l'écart entre immigrants et natifs qui est expliquée par des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes. La deuxième partie de l'équation, $\bar{X}_i(\beta_n - \beta_i)$, reflète quant à elle la part inexpliquée de l'écart que l'on attribue à une différence entre les deux groupes dans le rendement des facteurs associés à la qualité d'emploi. Cette part est souvent attribuée à la discrimination, mais l'interprétation des résultats peut varier selon le chercheur et le type de variables étudiées. Tel que proposé par Yun (2003), nous avons aussi normalisé nos régressions pour les variables catégorielles afin de régler le problème d'identification de la contribution de ces variables. En fait, sans cette normalisation, le choix de la catégorie de référence pour ce type de variables pourrait affecter les résultats de la décomposition. La méthode proposée par Yun (2003) rend les résultats insensibles au choix en question. Donc, tous les résultats présentés dans ce chapitre sont normalisés dans le cas des variables catégorielles.

Par ailleurs, un autre problème que pose la décomposition classique Blinder-Oaxaca concerne le choix du groupe de base (c'est-à-dire la qualité d'emploi contrefactuelle). La décomposition $(\bar{X}_n - \bar{X}_i)\beta_n + \bar{X}_i(\beta_n - \beta_i)$ considère comme contrefactuelle, la qualité d'emploi qu'un

immigrant moyen aurait obtenu en considérant les coefficients des natifs : $\bar{X}_i \beta_n$. Il serait possible de considérer plutôt la qualité d'emploi qu'un natif moyen aurait obtenu aux coefficients des immigrants : $\bar{X}_n \beta_i$.

Dans ce cas, la décomposition s'écrit :

$$\bar{Y}_n - \bar{Y}_i = (\bar{X}_n - \bar{X}_i) \beta_i + \bar{X}_n (\beta_n - \beta_i)$$

Ainsi, les résultats de la décomposition diffèrent selon le groupe de référence choisi. Pour résoudre ce problème, Neumark (1988) a suggéré une décomposition générale qui utilise les coefficients obtenus à partir d'une régression mettant ensemble les deux groupes étudiés (natifs et immigrants) et où une variable dichotomique identifiant les immigrants est incluse.

La décomposition s'écrit alors comme suit :

$$\bar{Y}_n - \bar{Y}_i = (\bar{X}_n - \bar{X}_i) \beta_r + [\bar{X}_n (\beta_n - \beta_r) + \bar{X}_i (\beta_r - \beta_i)]$$

où β_r est le vecteur de coefficients estimés à partir de l'échantillon mettant ensemble les natifs et les immigrants. C'est l'approche que nous avons adoptée. De façon appliquée, le programme utilisé estime d'abord le modèle de régression linéaire pour les natifs seulement afin de calculer le vecteur des coefficients β_n . Par la suite, le même modèle est estimé pour les

immigrants seulement afin de calculer le vecteur des coefficients β_i . Enfin, le modèle est estimé avec les immigrants et les natifs pour calculer le vecteur des coefficients β_r .

La suite du présent chapitre est décomposée en deux parties. Dans la première partie, l'analyse portera sur l'explication des écarts entre les immigrants et les natifs pour chacune des dimensions de la qualité d'emploi, soit le revenu d'emploi, la stabilité d'emploi et l'adéquation des diplômes. Les deux principaux objectifs de cette première partie sont de permettre d'identifier la dimension où les immigrants sont le plus pénalisés par rapport aux natifs ainsi que d'observer la part de l'écart qui est due à des différences dans le traitement des immigrants dans le marché du travail. Dans ce cas, les contributions de chacune des variables indépendantes ne sont pas interprétées dans le texte, mais elles sont tout de même présentées en annexe.

Dans la seconde partie, l'intérêt sera dirigé vers la qualité d'emploi globale afin de vérifier si les écarts de moyenne entre les immigrants et les natifs sont justifiés par des différences dans les caractéristiques de ces groupes ou s'ils sont dus à des différences de traitement dans le marché du travail. Dans ce cas, les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont analysées dans le texte.

Par ailleurs, tout au long de cette thèse, la part inexpliquée de l'écart est interprétée comme une différence de traitement dans le marché du travail, car cela facilite l'interprétation des résultats. Toutefois, il faut garder à l'esprit que ces conclusions sont conditionnelles aux variables prises en compte dans nos modèles; d'autres variables non prises en compte, comme

la qualité des diplômes et le niveau de compétences linguistiques, pourraient expliquer en partie cet écart. Ainsi, à partir de nos résultats, nous ne pouvons savoir avec certitude si les différences dans le traitement des immigrants et des natifs dans le marché du travail sont fondées ou non.

8.1. Les dimensions de la qualité d'emploi : décomposition des écarts entre immigrants et natifs

Cette première partie du chapitre décompose les écarts entre les immigrants et les natifs pour chacune des dimensions de la qualité d'emploi, soit le revenu d'emploi, la stabilité d'emploi et l'adéquation entre le niveau d'études du travailleur et celui requis par son poste. Tour à tour, l'écart de moyenne entre les immigrants et les natifs sera décomposé pour chacune de ces dimensions en une part expliquée et une autre inexpliquée. Le rôle joué par les facteurs explicatifs suivants sera aussi rapporté en annexe, soit le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience de travail globale, la connaissance des langues officielles, le sexe, l'appartenance à une minorité visible, la province, l'année de recensement et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail. Ces premières analyses sont présentées seulement pour l'ensemble du Canada et au Québec pour dégager les tendances générales. De plus, ces analyses ont aussi été effectuées séparément pour l'Ontario et la Colombie-Britannique et les résultats ont révélé des tendances similaires. Au Québec, l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est toutefois supérieur à celui observé ailleurs. En outre, afin d'évaluer l'évolution de ces écarts dans le temps, les écarts seront évalués sur la totalité de la période de 1990 à 2005, en 1990 et en 2005.

Puisque la dimension sur l'adéquation entre les diplômes comporte un score avec seulement quatre possibilités, soit 1, 2, 3 et 4, il est préférable d'étudier les écarts dans les scores moyens bruts sans utiliser le logarithme⁹⁷. Pour faciliter les comparaisons entre les trois dimensions, le score moyen brut sera utilisé pour les trois dimensions de la qualité d'emploi examinées.

8.1.1. La décomposition des écarts immigrants/natifs sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi »

Dans cette sous-section, nous étudions les écarts de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » entre les immigrants et les natifs. Rappelons que le score pour cette dimension est calculé à partir de la somme du salaire et des revenus d'un emploi autonome sur une base annuelle. La distribution du revenu d'emploi a par la suite été décomposée en 20 classes de 5 centiles⁹⁸. Enfin, pour chaque tranche de 5 centiles, on a attribué 0,2 point. Ainsi, le score minimal est de 0,2 point et le score maximal est de 4 points pour cette première dimension.

Les analyses ci-dessous seront décomposées en deux parties portant respectivement sur l'ensemble du Canada et le Québec. Dans chacune de ces parties, les résultats sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'année 1990 et l'année 2005 sont examinés tour à tour. Rappelons que la contribution de chacune des variables indépendantes à l'écart expliqué et à l'écart inexpliqué est rapportée en annexe seulement puisque notre objectif n'est pas d'examiner la contribution individuelle de ces caractéristiques, mais bien de voir si l'écart

⁹⁷ Le logarithme est une transformation plus appropriée lorsque la variable dépendante est quantitative continue, ce qui n'est pas le cas de la dimension sur l'adéquation des diplômes.

⁹⁸ Les bornes de chacune des classes seront déterminées par le revenu charnière à tous les 5 % de la distribution.

entre les immigrants et les natifs sur le plan du revenu d'emploi est dû à des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes ou plutôt à des différences dans le traitement de ces deux groupes dans le marché du travail.

8.1.1.1. L'écart de moyennes sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada

À partir du tableau 55, on peut constater que les immigrants obtiennent en moyenne un score pour le revenu d'emploi inférieur à celui des natifs dans l'ensemble du Canada, et ce, peu importe le moment considéré. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart entre le score moyen obtenu par les immigrants et les natifs est de 0,170 point; un écart statistiquement significatif au seuil de 1 %. D'ailleurs, tous les écarts traités ici sont significatifs au seuil de 1 %. Sachant que le score maximum possible est de 4, l'écart de 0,170 signifie que le score moyen des immigrants correspond à un désavantage d'à peu près à 4,3 points de pourcentage par rapport aux natifs.

D'une part, il est important de souligner que l'écart expliqué par les différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs est de -0,142 point. Le fait que le signe de ce coefficient soit négatif signifie que les immigrants possèdent des caractéristiques plus avantageuses que les natifs et que, si leurs caractéristiques avaient le même rendement sur le plan du revenu d'emploi, ils afficheraient un score supérieur de 0,142 point à celui des natifs sur le plan du revenu d'emploi. D'autre part, cela implique que l'écart moyen de revenu d'emploi qui est inexpliqué est plus grand que l'écart global, soit 0,312 point. Bref, les immigrants sont avantagés au chapitre des caractéristiques observables qui influent sur le

revenu, mais ils reçoivent un retour moins élevé sur ces caractéristiques de sorte que leur résultat final est en moyenne inférieur à celui des natifs.

Tableau 55 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada⁹⁹

<i>Score du revenu d'emploi</i>	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	2,144***	2,115***	2,174***
Score moyen des immigrants	1,974***	2,083***	1,898***
Écart observé ¹⁰⁰	0,170***	0,032***	0,276***
Écart expliqué	-0,142***	-0,202***	-0,145***
Écart inexpliqué	0,312***	0,235***	0,421***
Constante	0,237***	0,199***	0,357***
<i>Variables contrôlées</i>			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

* significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 1990, le désavantage subi par les immigrants sur le plan du revenu d'emploi se chiffrait à 0,032 point sur un maximum de 4. Cet écart global est très faible. Toutefois, l'écart expliqué par les différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs était de -0,202 point.

⁹⁹ Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont rapportées à l'annexe 2.

En d'autres termes, compte tenu de leurs caractéristiques, les immigrants devraient afficher un avantage sur le plan du revenu d'emploi par rapport aux natifs, ce qui n'est pas le cas dans la réalité. Ainsi, en 1990, l'écart de revenu d'emploi entre les immigrants et les natifs que l'on peut attribuer à un traitement défavorable dans le marché du travail à l'égard des immigrants est de 0,235 point.

En 2005, le désavantage des immigrants sur le plan du revenu d'emploi par rapport aux natifs a grandement augmenté en comparaison à 1990. En effet, l'écart global de moyenne se chiffrait à 0,276 point. L'écart expliqué se situe à -0,145 point, ce qui signifie que les immigrants auraient dû afficher un avantage de revenu d'emploi. Par conséquent, l'écart de revenu d'emploi que l'on peut imputer à un traitement défavorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail se chiffre à 0,421 point. Selon ces résultats, on peut conclure que l'écart de moyenne entre les immigrants et les natifs sur le plan du score de revenu d'emploi s'est accentué de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada; une hausse qui ne s'explique pas par des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes, mais bien par un traitement défavorable subi par les immigrants dans le marché du travail.

8.1.1.2. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec

Au Québec, les immigrants obtiennent également un score moyen pour la dimension « revenu d'emploi » inférieur à celui des natifs selon les résultats exposés au tableau 56.

¹⁰⁰ Si la somme de l'écart expliqué et l'écart inexpliqué n'égale pas l'écart observé, la différence est due à l'arrondissement. Il en est de même pour tous les tableaux de ce chapitre.

Tableau 56 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec¹⁰¹

Score du revenu d'emploi	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	2,060***	2,066***	2,042***
Score moyen des immigrants	1,740***	1,898***	1,609***
Écart observé	0,320***	0,168***	0,433***
Écart expliqué	-0,121***	-0,160***	-0,121***
Écart inexpliqué	0,442***	0,327***	0,554***
Constante	0,410***	0,309***	0,675***
Variables contrôlées			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

* significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart de score moyen pour la dimension revenu d'emploi entre les immigrants et les natifs se chiffre à 0,320 point. Cet écart ne résulte pas des caractéristiques des immigrants puisque la part expliquée de l'écart est de -0,121 point. Ceci signifie que les immigrants ont des caractéristiques plus avantageuses sur le plan du score du revenu d'emploi par rapport aux natifs si les deux groupes recevaient le même traitement. Donc, la part de l'écart que l'on peut attribuer au traitement défavorable subi par les immigrants dans le marché du travail s'élève à 0,442 point (sur un maximum de 4) sur

¹⁰¹ Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont rapportées à l'annexe 3.

l'ensemble de la période de 1990 à 2005 au Québec; un écart légèrement plus prononcé que dans l'ensemble du Canada au cours de la même période.

En 1990, l'écart de score moyen pour le revenu d'emploi entre les immigrants et les natifs était de 0,168 point. Encore une fois, cet écart était totalement inexplicable puisque la part de l'écart expliquée se chiffrait à -0,160 point, ce qui signifie que les caractéristiques des immigrants auraient dû leur procurer un avantage sur le plan du score pour le revenu d'emploi par rapport aux natifs. Par conséquent, cette année là, la part de l'écart qui est inexplicable dépassait l'écart total de moyenne et se situait à 0,327 point.

Tout comme dans l'ensemble du Canada, c'est en 2005 que l'écart de score moyen entre les immigrants et les natifs sous l'angle du revenu d'emploi est le plus élevé au Québec au cours des trois périodes considérées; il s'élevait à 0,433 point, soit plus du double de celui observé 15 ans plus tôt. Cet écart est considérable d'autant plus lorsqu'on constate que l'écart expliqué est de -0,121 point, ce qui révèle que les immigrants, grâce à leurs caractéristiques plus avantageuses, auraient dû profiter d'un avantage sur le plan du score pour le revenu d'emploi par rapport aux natifs. Ainsi, au Québec en 2005, la part de l'écart de moyenne entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour le revenu d'emploi qui est attribuable au traitement défavorable subi par les immigrants dans le marché du travail s'élève à 0,554 point – un désavantage somme toute considérable et légèrement supérieur à celui observé dans l'ensemble du Canada. Comme tous les écarts rapportés dans cette sous-section, ce dernier est statistiquement significatif au seuil de 1 %.

8.1.2. La décomposition des écarts immigrants/natifs sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi »

Cette sous-section examine les écarts entre le score moyen des immigrants et des natifs sur le plan de la dimension « stabilité d'emploi » comme on l'a fait pour la dimension précédente. Les analyses seront présentées séparément pour l'ensemble du Canada et le Québec à trois moments différents, soit l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'année 1990 et l'année 2005.

8.1.2.1. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada

En comparaison à la dimension du revenu d'emploi, le tableau 57 nous permet de constater que l'écart de moyenne entre les immigrants et les natifs est plus faible sur le plan du score pour la stabilité d'emploi. En effet, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, cet écart se situait à 0,068 point en faveur des natifs dans l'ensemble du Canada, alors qu'il était de 0,170 point pour la dimension du revenu d'emploi. Puisque l'écart expliqué est négatif, soit de -0,003, cela signifie que les immigrants devraient être légèrement avantagés par rapport aux natifs si les variables indépendantes considérées produisaient le même effet pour les deux groupes en termes de stabilité d'emploi. Donc, la part de l'écart sur le plan du score pour la stabilité d'emploi qui peut être attribuée au traitement défavorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail se situe à 0,071 point sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005.

Tableau 57 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada¹⁰²

Score de la stabilité d'emploi	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	3,519***	3,518***	3,549***
Score moyen des immigrants	3,450***	3,495***	3,447***
Écart observé	0,068***	0,022***	0,102***
Écart expliqué	-0,003***	-0,041***	0,002
Écart inexpliqué	0,071***	0,063***	0,101***
Constante	0,230***	0,189***	0,233***
Variables contrôlées			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 1990, l'écart de moyenne entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la stabilité d'emploi était encore plus faible que sur l'ensemble de la période, c'est-à-dire qu'il était de 0,022 point. Cette même année, les immigrants auraient pourtant dû bénéficier d'un avantage de 0,041 point sur le plan du score pour la stabilité d'emploi vu leurs caractéristiques globalement plus avantageuses. Ainsi, dans l'ensemble du Canada en 1990, l'écart de moyenne sur le plan du score pour la dimension de la stabilité d'emploi que l'on peut attribuer

¹⁰² Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont rapportées à l'annexe 4.

à une différence dans le traitement des immigrants dans le marché du travail se chiffrait à 0,063 point.

En 2005, l'écart entre le score moyen des immigrants et des natifs pour la dimension de la stabilité d'emploi a augmenté par rapport à 1990 pour se situer à 0,102 point, mais cet écart demeure relativement faible par rapport à celui observé pour la dimension du revenu d'emploi qui se chiffrait à 0,421 point. De cet écart observé, seulement 0,002 point s'explique par le fait que les natifs possèdent des caractéristiques plus avantageuses que les immigrants. On peut aussi voir, à partir du tableau 57, qu'environ 98 % de l'écart observé (ou 0,101 point) est inexpliqué et cet écart est statistiquement significatif au seuil de 1 %. D'ailleurs, tous les écarts explicités dans la présente sous-section sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. De ces résultats, on peut donc déduire que, dans l'ensemble du Canada, les immigrants sont davantage pénalisés par rapport aux natifs sur le plan de la dimension du revenu d'emploi que sur le plan de la dimension de la stabilité d'emploi.

8.1.2.2. L'écart de moyenne sur le plan du score pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec

Tout comme dans l'ensemble du Canada, les immigrants du Québec sont moins désavantagés par rapport aux natifs sur le plan du score pour la dimension « stabilité d'emploi » que sur le plan du score pour la dimension « revenu d'emploi » (voir tableau 58). En effet, l'écart de score moyen entre les immigrants et les natifs pour la dimension de la stabilité d'emploi sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 se chiffrait à 0,145 point, tandis qu'il était d'environ 0,320 point sur le plan du revenu d'emploi. De plus, l'écart observé sur le plan de la stabilité

d'emploi au Québec représente plus du double de l'écart observé dans l'ensemble du Canada (0,068 point). Néanmoins, une infime partie de l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la stabilité d'emploi (0,012 point) s'explique par les caractéristiques plus avantageuses des natifs, ce qui revient à dire que 0,133 point de cet écart est inexplicable par des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes.

Tableau 58 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec¹⁰³

<i>Score de la stabilité d'emploi</i>	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	3,532***	3,521***	3,561***
Score moyen des immigrants	3,387***	3,438***	3,369***
Écart observé	0,145***	0,083***	0,192***
Écart expliqué	0,012***	-0,011	0,023***
Écart inexplicable	0,133***	0,094***	0,169***
Constante	0,210***	0,164***	0,243***
<i>Variables contrôlées</i>			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

¹⁰³ Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexplicable sont rapportées à l'annexe 5.

En 1990, l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la dimension de la stabilité d'emploi se chiffrait à 0,083 point. Cet écart est plus faible que celui observé sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 au Québec, mais plus prononcé que l'écart répertorié dans l'ensemble du Canada (0,022 point) en 1990. Cette même année, le tableau 58 indique que les immigrants et les natifs possédaient des caractéristiques qui – prises ensemble – sont comparables puisque l'écart expliqué entre ces deux groupes n'est pas statistiquement significatif. Quant à l'écart inexpliqué, il s'élevait à 0,094 point.

En 2005, on peut dire que la situation des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la dimension de la stabilité d'emploi a décliné comparativement à 1990 au Québec puisque l'écart observé se chiffrait à 0,192 point. De cet écart, seulement 0,023 point était expliqué par les caractéristiques globalement plus avantageuses des natifs et le reste de l'écart, soit 0,169 point, s'expliquait par le traitement défavorable que subissaient les immigrants dans le marché du travail par rapport aux natifs sur le plan de la stabilité d'emploi; des écarts qui sont tous deux statistiquement significatif au seuil de 1 %. Même si l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de la dimension de la stabilité d'emploi est plus faible que sur le plan de la dimension du revenu d'emploi au Québec, il demeure que cet écart ne s'explique pas, en majeure partie, par des différences dans les caractéristiques des deux groupes, mais bien par le traitement défavorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail québécois.

8.1.3. L'adéquation entre le niveau d'études requis par le poste occupé et celui du travailleur

Dans cette sous-section, l'objectif consiste à estimer les écarts de moyenne entre les immigrants et les natifs sous l'angle de l'adéquation des diplômes. En outre, nous décomposons les écarts observés en une part expliquée et une autre inexpliquée afin de savoir s'ils sont causés par des différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs ou par des différences dans le traitement dans le marché du travail. Au même titre que pour les dimensions précédentes, les analyses seront réalisées de façon distincte pour l'ensemble du Canada et le Québec à trois moments différents, soit l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'année 1990 et l'année 2005.

8.1.3.1. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, la dimension de la qualité d'emploi pour laquelle l'écart entre les immigrants et les natifs est le plus grand dans l'ensemble du Canada est l'adéquation des diplômes (voir tableau 59). En fait, l'écart observé se chiffre à 0,181 point contre 0,068 point pour la dimension de la stabilité d'emploi et 0,170 point pour la dimension du revenu d'emploi. Bien entendu, ces écarts désavantagent les immigrants.

Puisque l'écart expliqué est précédé d'un signe négatif, cela signifie que les immigrants auraient dû obtenir un avantage de 0,036 point sur le plan de l'adéquation des diplômes compte tenu de leurs caractéristiques avantageuses par rapport aux natifs. Par conséquent, l'écart inexpliqué entre les immigrants et les natifs sur le plan de l'adéquation des diplômes

s'élève à 0,216 point. C'est donc dire que l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan de l'adéquation des diplômes est causé par le traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail au Canada.

Tableau 59 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada¹⁰⁴

<i>Score de l'adéquation des diplômes</i>	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	2,110***	1,901***	2,297***
Score moyen des immigrants	1,929***	1,774***	2,049***
Écart observé	0,181***	0,127***	0,248***
Écart expliqué	-0,036***	-0,052***	-0,016***
Écart inexpliqué	0,216***	0,180***	0,264***
Constante	0,029***	0,077	0,117***
<i>Variables contrôlées</i>			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 1990, l'écart entre les immigrants et les natifs sous l'angle de la dimension de l'adéquation des diplômes était inférieur à celui observé sur l'ensemble de la période; il se chiffrait à 0,127 point. Par contre, vu leurs caractéristiques avantageuses, les immigrants auraient dû bénéficier

¹⁰⁴ Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont rapportées à l'annexe 6.

d'un avantage de 0,052 point sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes. En conséquence, un désavantage de 0,180 point était causé par le traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail.

En 2005, l'écart observé entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes était de 0,248 point, soit environ deux fois plus qu'en 1990 (où l'écart se chiffrait à 0,127 point). Vu leurs caractéristiques avantageuses, les immigrants auraient dû afficher un avantage de 0,016 point sur le plan du score obtenu pour la dimension de l'adéquation des diplômes, ce qui entraîne un écart inexplicable de 0,264 point. Tous les écarts présentés dans cette sous-section sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Ces résultats indiquent donc que la dimension de la qualité d'emploi où les immigrants reçoivent le traitement le plus défavorable concerne l'adéquation des diplômes dans l'ensemble du Canada. Ce constat n'est pas tellement surprenant vu le problème reconnu dans la littérature du manque de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. De ce point de vue, nos résultats viennent appuyer la littérature existante.

8.1.3.2. L'écart de moyenne sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec

Au Québec, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, le désavantage des immigrants par rapport aux natifs sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes se chiffrait à 0,188 point (voir tableau 60); un écart qui est très similaire à celui observé dans l'ensemble du Canada (0,181 point). Toutefois, vu leurs caractéristiques plus avantageuses que celles des natifs, les immigrants auraient dû bénéficier d'un avantage de 0,072 point. En

conséquence, l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes qui est causé par un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail québécois s'élève à 0,261 point; ce même écart se chiffrait à 0,216 point dans l'ensemble du Canada. Tous ces écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 %.

Tableau 60 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec¹⁰⁵

<i>Score de l'adéquation des diplômes</i>	Tous les recensements	1990	2005
	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>
Score moyen des natifs	2,129***	1,912***	2,291***
Score moyen des immigrants	1,941***	1,770***	2,048***
Écart observé	0,188***	0,142***	0,243***
Écart expliqué	-0,072***	-0,057***	-0,045***
Écart inexpliqué	0,261***	0,199***	0,288***
Constante	0,160***	0,152*	0,346***
<i>Variables contrôlées</i>			
Niveau de scolarité	Oui	Oui	Oui
Domaine d'études	Oui	Oui	Oui
Expérience de travail	Oui	Oui	Oui
Connaissances linguistiques	Oui	Oui	Oui
Sexe	Oui	Oui	Oui
Statut de minorité visible	Oui	Oui	Oui
Province	Oui	Oui	Oui
Année de recensement	Oui	Non	Non
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	Oui	Oui	Oui

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En 1990, l'écart entre les immigrants et les natifs était moindre sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes que sur l'ensemble de la période. En effet, il se

chiffrait à 0,142 point. Cependant, vu leurs caractéristiques avantageuses, les immigrants auraient dû afficher un avantage de l'ordre de 0,057 point par rapport aux natifs sur le plan du score pour cette dimension. Ce fait a pour résultante d'accroître l'écart inexpliqué (ou dû au traitement défavorable subi par les immigrants dans le marché du travail) à 0,199 point.

Comme ce fût le cas pour les deux autres dimensions de la qualité d'emploi, l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes a augmenté en 2005 pour atteindre 0,243 point. On peut tout de même constater que le score moyen des immigrants pour la dimension de l'adéquation des diplômes au Québec s'est amélioré de 1990 (1,770 point) à 2005 (2,048 points), mais cette hausse est moins élevée que celle observée chez les natifs au cours de la même période; ce qui a eu pour conséquence d'accroître l'écart entre les deux groupes.

La part expliquée de l'écart observé en 2005 au Québec est négative, ce qui signifie que les immigrants auraient dû afficher un avantage de 0,045 point sur le plan du score pour la dimension de l'adéquation des diplômes par rapport aux natifs puisqu'ils possèdent de meilleures caractéristiques. Ainsi, l'écart entre les deux groupes qui peut être attribué au traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail s'élève à 0,288 point en 2005. Contrairement à ce que nous avons trouvé pour les deux autres dimensions de la qualité d'emploi, en 2005, l'écart observé entre les immigrants et les natifs est plus faible au Québec que dans l'ensemble du Canada, mais l'écart inexpliqué demeure toutefois plus élevé. Ceci suggère que le traitement des immigrants dans le marché du travail sous l'angle de

¹⁰⁵Les contributions des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué sont rapportées à l'annexe 7.

l'adéquation des diplômes est légèrement plus défavorable au Québec que dans l'ensemble du Canada.

En guise de conclusions à cette première partie du chapitre, on peut insister sur trois faits importants qui ressortent des résultats exposés. Premièrement, on peut voir que l'écart observé et surtout l'écart inexplicable entre les immigrants et les natifs sont généralement plus élevés au Québec que dans l'ensemble du Canada. Ce résultat implique que les immigrants ont plus de difficultés à trouver un emploi bien rémunéré, stable et qui correspond à leurs études que les natifs au Québec, et ce, particulièrement en raison d'un traitement défavorable dans le marché du travail. Deuxièmement, les résultats ont mis en évidence que le revenu d'emploi constitue la dimension de la qualité d'emploi où l'écart entre les immigrants et les natifs est le plus grand. Puisque cet écart est entièrement inexplicable par les caractéristiques des deux groupes, on peut donc en déduire que le traitement des immigrants de ce point de vue est très défavorable. Enfin, la troisième tendance qui ressort des résultats présentés dans cette sous-section porte sur le déclin de la situation des immigrants par rapport aux natifs de 1990 à 2005, et ce, autant sur le plan de l'écart observé que de l'écart inexplicable. La hausse de l'écart inexplicable indique que le traitement des immigrants dans le marché du travail est plus défavorable en 2005 qu'il ne l'était en 1990.

8.2. La qualité d'emploi selon la province et le temps : explication des écarts entre les immigrants et les natifs

Maintenant que nous avons décomposé l'écart total entre les immigrants et les natifs en une partie expliquée et une partie inexpliquée pour chacune des dimensions de la qualité d'emploi, cette deuxième partie du chapitre essaie de comprendre plus en détails les sources des écarts entre les deux groupes en ce qui a trait au score de la qualité d'emploi. Comme nous l'avons précisé antérieurement, le score de qualité d'emploi globale a été calculé en additionnant le score obtenu par les travailleurs à chacune des dimensions considérées. À l'instar de la partie précédente, l'écart observé entre les immigrants et les natifs est décomposé en une part expliquée par les différences dans les caractéristiques des deux groupes et une part inexpliquée, c'est-à-dire qui est attribuée à une différence de traitement fondé sur le statut d'immigrant. De plus, nous analysons la contribution des variables indépendantes à ces deux composantes de l'écart.

Afin d'identifier les différences provinciales, les résultats sont présentés pour l'ensemble du Canada ainsi que pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. De surcroît, tout comme dans la partie précédente de ce chapitre, les résultats sont exposés séparément pour l'ensemble de la période de 1990 à 2005, en 1990 et en 2005, ce qui permettra d'observer l'évolution de la qualité d'emploi dans le temps.

8.2.1. La qualité d'emploi au Canada : explication des écarts entre immigrants et natifs

Dans les sous-sections ci-dessous, les moyennes du logarithme du score de la qualité d'emploi¹⁰⁶ des immigrants et des natifs dans l'ensemble du Canada sont comparées en insistant sur la décomposition de l'écart observé en une partie expliquée et l'autre inexpliquée. La contribution des variables indépendantes qui ont l'effet le plus prononcé sur ces deux types d'écart est également analysée en fonction du temps, soit l'ensemble de la période de 1990 à 2005, en 1990 et en 2005.

8.2.1.1. La qualité d'emploi au Canada au cours de la période de 1990 à 2005

Le tableau 61 illustre que les immigrants sont désavantagés sur le plan du score de qualité d'emploi par rapport aux natifs au Canada. En effet, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les immigrants affichent une qualité d'emploi moyenne inférieure à celle des natifs de 6,2 points de pourcentage. De plus, si l'on s'intéresse à la décomposition de cet écart, ce même tableau nous permet de constater que l'écart expliqué est négatif. Ceci signifie que les immigrants présentent globalement de meilleures caractéristiques que les natifs, ce qui devrait leur procurer un avantage de 2,1 points de pourcentage en termes de qualité d'emploi par rapport à ces derniers. Par conséquent, cela se traduit par un écart inexpliqué de 8,3 points; un écart statistiquement significatif au seuil de 1 %. Ainsi, on peut conclure que les immigrants subissent un traitement défavorable dans le marché du travail par rapport aux natifs qui les pénalise de 8,3 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi au Canada. Autrement (i.e. à traitement égal), ils auraient été avantagés de 2,1 points par rapport aux natifs.

Tableau 61 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi au Canada

Log. du score de qualité d'emploi	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	1,997***	1,960***	2,038***
Score moyen des immigrants	1,935***	1,931***	1,947***
Écart observé	0,062***	0,029***	0,091***
Écart expliqué	-0,021***	-0,042***	-0,018***
Écart inexpliqué	0,083***	0,071***	0,108***
Contribution des VI à l'écart expliqué			
Niveau de scolarité	-0,025***	-0,020***	-0,025***
Domaine d'études	-0,003***	0,001***	-0,007***
Expérience de travail	-0,005***	-0,009***	-0,003***
Connaissances linguistiques	0,001***	0,001**	0,001***
Sexe	-0,002***	-0,004***	-0,001***
Statut de minorité visible	0,026***	0,000	0,027***
Province	-0,010***	-0,011***	-0,008***
Année de recensement	-0,002***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,001***	0,001***	-0,000***
Contribution des VI à l'écart inexpliqué			
Niveau de scolarité	-0,018***	-0,017***	-0,015***
Domaine d'études	-0,002***	-0,006***	0,001***
Expérience de travail	0,034***	0,001	0,044***
Connaissances linguistiques	-0,048***	-0,047***	-0,050***
Sexe	-0,005***	-0,004***	-0,004***
Statut de minorité visible	0,012***	0,033***	0,015***
Province	0,005***	0,004**	0,004***
Année de recensement	0,003***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,009***	0,020***	-0,008***
Constante	0,094***	0,085***	0,122***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

¹⁰⁶ L'utilisation du logarithme permettra l'interprétation des écarts sous forme de pourcentage.

D'une part, si l'on s'intéresse à la contribution des variables indépendantes à l'écart expliqué de qualité d'emploi entre immigrants et natifs, on observe que le statut de minorité visible, le niveau de scolarité et la province de résidence sont les variables qui agissent le plus fortement sur cet écart et leur contribution est statistiquement significative au seuil de 1 %. Premièrement, le statut de minorité visible accentue l'écart expliqué de 2,6 points de pourcentage. Cela signifie que les immigrants sont plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible. Deuxièmement, le niveau de scolarité réduit l'écart expliqué puisque les immigrants sont en moyenne plus scolarisés que les natifs. Ainsi, ceci contribue à réduire l'écart qui les sépare des natifs de 2,5 points sur le plan de la qualité d'emploi. Troisièmement, la province réduit aussi l'écart expliqué (-1,0 point). Ce résultat signifie que les immigrants ont tendance à se concentrer plus que les natifs dans les provinces où la qualité d'emploi est plus élevée, ce qui se traduit par une réduction de l'écart entre les deux groupes.

D'autre part, lorsqu'on examine la contribution des variables indépendantes à l'écart inexpliqué de qualité d'emploi moyenne entre les immigrants et les natifs sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 au Canada, le tableau 61 nous apprend que la connaissance des langues officielles, l'expérience de travail et le niveau de scolarité sont les facteurs qui interviennent le plus. Puisque les connaissances linguistiques réduisent de 4,8 points de pourcentage l'écart inexpliqué de qualité d'emploi moyenne entre les immigrants et les natifs, on peut déduire que le rendement (positif) des connaissances linguistiques est plus élevé pour les immigrants comparativement aux natifs. Il devient donc très avantageux pour les immigrants de connaître au moins l'anglais (groupe de référence) pour trouver un emploi de qualité.

Au contraire, l'expérience de travail des immigrants est relativement moins valorisée dans le marché du travail puisqu'elle creuse l'écart entre les deux groupes à l'étude. Plus précisément, 3,4 points de pourcentage de l'écart entre immigrants et natifs est attribuable au fait que les immigrants reçoivent un rendement moins élevé (en termes de qualité d'emploi) de leur expérience professionnelle comparativement aux natifs. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que pour plusieurs immigrants, une partie de leur expérience a été acquise à l'étranger, alors que les employeurs canadiens accordent peu ou pas de valeur à ce type d'expérience; un fait déjà mis en exergue dans la littérature (voir entre autres Aydemir et Skuterud, 2005; Bonikowska *et al.*, 2008; Boudarbat et Boulet, 2007) ainsi que dans le chapitre précédent.

Pour ce qui est du niveau de scolarité, le fait que cette variable diminue l'écart inexpliqué indique que la hausse du niveau de scolarité affecte les immigrants de façon plus positive que les natifs. En d'autres mots, cela signifie que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore davantage avec la hausse du niveau de scolarité que la qualité d'emploi des natifs. Ce constat est à prime abord surprenant si l'on considère que les immigrants sont susceptibles d'avoir réalisé une partie de leurs études à l'extérieur du Canada. Le résultat obtenu n'annonce pas que la scolarité des immigrants est plus valorisée que celle des natifs, mais plutôt que les écarts de qualité d'emploi entre les niveaux de scolarité sont plus importants chez les immigrants que chez les natifs.

Somme toute, la constante constitue la plus grande part de l'écart inexpliqué entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi; sa contribution se chiffre à 9,4 points de pourcentage et est statistiquement significatif au seuil de 1 %. Cette contribution

signifie que, peu importe leurs caractéristiques et le rendement de ces caractéristiques, les immigrants affichent à la base un désavantage considérable de près de 10 % par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi au Canada sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, ce qui paraît problématique.

8.2.1.2. L'évolution de la qualité d'emploi au Canada de 1990 à 2005

Tout comme sur l'ensemble de la période, en 1990, le tableau 61 indique que les immigrants étaient désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs au Canada. Par contre, ce désavantage n'était que de 2,9 points de pourcentage comparativement à 6,2 points sur l'ensemble de la période et 9,1 points en 2005. La hausse de l'écart observé témoigne de la baisse de la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs de 1990 à 2005. Ce résultat va dans le même sens que ceux portant sur le salaire des immigrants dans la littérature existante. Toutefois, nos résultats ajoutent que la situation en emploi des immigrants s'est également détériorée sur le plan de la qualité d'emploi, c'est-à-dire y compris le revenu d'emploi, la stabilité d'emploi et l'adéquation des diplômes.

L'évolution de l'écart expliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs de 1990 à 2005 révèle que les immigrants affichent un moins grand avantage au niveau de leurs caractéristiques par rapport aux natifs en 2005. Effectivement, en 1990, les immigrants auraient dû bénéficier d'un avantage de 4,2 points de pourcentage en termes de qualité d'emploi par rapport aux natifs vu leurs caractéristiques avantageuses. Cet avantage n'était plus que de 1,8 point en 2005, ce qui témoigne d'une baisse de l'écart entre les caractéristiques des immigrants et des natifs avec le temps. On peut voir que le changement majeur de 1990 à

2005 au niveau de l'écart expliqué concerne la contribution de l'appartenance à une minorité visible en 2005. En effet, le fait que les immigrants soient davantage susceptibles d'être membres d'une minorité visible que les natifs en 2005 qu'en 1990 a fait croître l'écart expliqué de 2,7 points.

Par ailleurs, on peut constater que la hausse de l'écart observé est due, en partie, à la hausse de l'écart inexplicable à travers le temps (il est passé de 7,1 à 10,8 points de pourcentage de 1990 à 2005), ce qui signifie que la diminution de la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs résulte d'un traitement moins favorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail en 2005 qu'il ne l'était en 1990.

Si l'on regarde l'évolution de la contribution des variables indépendantes à l'écart inexplicable, le tableau 61 indique clairement que le principal changement de 1990 à 2005 porte sur le rendement de l'expérience professionnelle des immigrants. Étant donné que l'expérience de travail accroît l'écart inexplicable, cela suggère que les immigrants reçoivent un retour inférieur sur leur expérience professionnelle comparativement aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi. Ce rendement inférieur se traduit par un écart de 4,4 points au chapitre du score moyen de qualité d'emploi. Ce constat signale que la dévalorisation de l'expérience de travail acquise à l'étranger – laquelle constitue une partie de l'expérience des immigrants – est un phénomène relativement récent puisqu'en 1990, la différence dans le traitement de l'expérience de travail entre les immigrants et les natifs ne contribuait pas significativement à l'écart inexplicable de qualité d'emploi moyenne entre les deux groupes. Aydemir et Skuterud (2005) avaient d'ailleurs identifié ce phénomène au sujet du salaire des immigrants, et il est

permis de supposer que les changements de la structure de l'immigration en termes de pays d'origine y est pour quelque chose.

Conformément à l'étude d'Aydemir et Skuterud (2005), nos résultats montrent également que la contribution de la scolarité à l'écart inexpliqué n'a pas tellement changé de 1990 à 2005; elle est passée de -1,7 à -1,5 point de pourcentage. Donc, le rendement de la scolarité des immigrants n'est pas un facteur explicatif important de la baisse de la qualité d'emploi de ces derniers par rapport aux natifs de 1990 à 2005. Les contributions du domaine d'études, des connaissances linguistiques, du sexe et de la province à l'écart inexpliqué n'ont aussi que très peu changé de 1990 à 2005.

La contribution du statut de minorité visible à l'écart inexpliqué a par contre varié au cours de cette même période; elle est passée de 3,3 points de pourcentage en 1990 à 1,5 point en 2005. Ainsi, on pourrait dire que le traitement des immigrants membres d'une minorité visible par rapport aux autres immigrants s'est relativement amélioré en 2005 par rapport à 1990. Aussi, la contribution du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail à l'écart inexpliqué a diminué de 1990 à 2005. Cette contribution est passée de +2,0 points en 1990 à -0,8 point en 2005. Vu que le taux de chômage augmentait l'écart inexpliqué de qualité d'emploi en 1990, cela signifie que la hausse de ce type de chômage affectait plus négativement les immigrants que les natifs. Cependant, cette variable réduisait l'écart inexpliqué en 2005, ce qui témoigne du fait que la hausse de ce type de chômage affecte désormais plus négativement les natifs que les immigrants.

Avant d'aller plus loin, il faut aussi souligner que l'importance de l'écart inexpliqué entre les immigrants et les natifs sur le plan de la qualité d'emploi, autant en 1990 qu'en 2005, s'explique en grande partie par les constantes qui se chiffrent respectivement à 8,5 et 12,2 points de pourcentage; des désavantages statistiquement significatif au seuil de 1 %. Cela révèle que, indépendamment de leurs caractéristiques, les immigrants étaient à la base désavantagés de 8,5 points (sur le plan de la qualité d'emploi) par rapport aux natifs en 1990 et de 12,2 points en 2005. Ainsi, on peut retenir que le traitement reçu par les immigrants dans le marché du travail canadien en 2005 est globalement moins bon par rapport aux natifs qu'il ne l'était en 1990 et que la baisse du rendement de l'expérience de travail des immigrants y a largement contribué. Plus encore, la majeure partie du désavantage de qualité d'emploi vécu par les immigrants ne s'explique pas par leurs caractéristiques, mais bien par un traitement défavorable dans le marché du travail canadien.

8.2.2. La qualité d'emploi au Québec : explication des écarts entre immigrants et natifs

Après avoir examiné la qualité d'emploi dans l'ensemble du Canada, l'attention est maintenant dirigée sur les moyennes du logarithme du score de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs au Québec afin d'observer les différences entre les deux groupes dans cette province ainsi que de comparer les provinces entre elles par la suite. Comme précédemment, l'écart de qualité d'emploi est décomposé en une part expliquée et une autre inexpliquée. En outre, la contribution des principales variables indépendantes qui affectent ces deux composantes de l'écart est étudiée selon le temps.

8.2.2.1. La qualité d'emploi au Québec au cours de la période de 1990 à 2005

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, le tableau 62 montre que les immigrants affichent une qualité d'emploi inférieure de 10,1 points de pourcentage par rapport aux natifs au Québec. D'abord, on peut tout de suite mentionner que cet écart est plus élevé que dans l'ensemble du Canada où l'écart était de 6,2 points. Par la suite, le tableau 62 indique que les immigrants possèdent en général de meilleures caractéristiques que les natifs, ce qui aurait dû leur procurer un avantage de 2,1 points en termes de qualité d'emploi par rapport aux natifs (écart expliqué). Sur cet aspect, la situation des immigrants du Québec est identique à celle des immigrants de l'ensemble du Canada. Enfin, l'écart inexpliqué de qualité d'emploi (i.e. celui qui est tributaire aux différences de traitement entre immigrants et natifs dans le marché du travail québécois) s'élève à 12,2 points sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Encore une fois, cet écart est relativement plus élevé que dans l'ensemble du Canada où il se chiffrait à 8,3 points. Ceci signifie que l'écart de traitement dans le marché du travail entre immigrants et natifs est plus grand au Québec que dans l'ensemble du Canada sur le plan de la qualité d'emploi. À traitement égal, les immigrants auraient obtenu un avantage de 2,1 points de pourcentage sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux natifs.

Tableau 62 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi au Québec

<i>Log. du score de qualité d'emploi</i>	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	1,993***	1,958***	2,024***
Score moyen des immigrants	1,893***	1,892***	1,894***
Écart observé	0,101***	0,066***	0,130***
Écart expliqué	-0,021***	-0,028***	-0,014***
Écart inexpliqué	0,122***	0,095***	0,144***
<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,037***	-0,042***	-0,037***
Domaine d'études	-0,003***	0,001	-0,007***
Expérience de travail	-0,002***	-0,011***	0,002***
Connaissances linguistiques	0,000	0,000	0,002*
Sexe	-0,003***	-0,005***	-0,002***
Statut de minorité visible	0,027***	0,028***	0,028***
Année de recensement	-0,003***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000***	0,002***	0,000
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,013***	-0,008***	-0,015***
Domaine d'études	-0,003***	-0,007**	0,005***
Expérience de travail	0,028***	0,001	0,036***
Connaissances linguistiques	-0,044***	-0,029**	-0,054***
Sexe	-0,011***	-0,010***	-0,012***
Statut de minorité visible	0,012***	0,024***	0,002
Année de recensement	0,004***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,019***	0,024***	-0,017***
Constante	0,129***	0,100***	0,199***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

D'un côté, les variables indépendantes qui contribuent le plus à l'écart expliqué sont le niveau de scolarité et le statut de minorité visible. Le fait que les immigrants soient plus scolarisés que les natifs contribue à réduire l'écart entre ces deux groupes; cette réduction se chiffre à 3,7

points de pourcentage. Puisque dans l'ensemble du Canada, cette réduction se chiffrait à 2,5 points, on peut prétendre que l'écart de scolarité entre immigrants et natifs est plus important au Québec qu'ailleurs au Canada. À l'inverse, le fait que les immigrants soient plus susceptibles d'être membres d'une minorité visible que les natifs contribue à accroître l'écart entre les deux groupes, ce qui vient effacer une partie des gains obtenus par l'entremise de la scolarité; cet accroissement s'élève à 2,7 points (comparativement à 2,6 points dans l'ensemble du Canada). Ainsi, nos résultats indiquent que l'écart expliqué par l'appartenance à une minorité visible est très similaire au Québec et dans l'ensemble du Canada. Par ailleurs, l'effet des autres variables indépendantes est négligeable (c'est-à-dire de moins de 0,5 point de pourcentage) quoique généralement significatif sur le plan statistique. Somme toute, mise à part l'appartenance à une minorité visible, la plupart des variables indépendantes considérées avantagent les immigrants puisqu'elles contribuent à réduire l'écart (expliqué) de qualité d'emploi entre eux et les natifs, ce qui signifie que globalement les immigrants du Québec possèdent des caractéristiques observables plus avantageuses que les natifs.

De l'autre côté, les variables indépendantes qui jouent le plus grand rôle dans l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs au Québec sont les connaissances linguistiques, l'expérience de travail et le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail. En premier lieu, les connaissances linguistiques atténuent l'écart inexpliqué de 4,4 points de pourcentage au Québec, c'est-à-dire que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore davantage avec les connaissances linguistiques comparativement aux natifs. En second lieu, l'expérience de travail accentue l'écart inexpliqué de qualité d'emploi de 2,8 points, ce qui témoigne du rendement inférieur de l'expérience de travail des immigrants.

Donc, à l'image de l'ensemble du Canada, l'expérience de travail des immigrants est moins valorisée que celle des natifs au Québec. Finalement, en troisième lieu, le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail accroît l'écart inexplicable de 1,9 point, ce qui indique que les variations de ce type de chômage affectent davantage les immigrants que les natifs au Québec. Dans l'ensemble du Canada sur la même période, c'était aussi les immigrants qui subissaient le plus grand contrecoup de la hausse du taux de chômage, mais dans une moins grande mesure (0,9 point). Globalement, les autres variables indépendantes étudiées réduisent l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre immigrants et natifs, ce qui avantage les immigrants. Mise à part le taux de chômage, seuls l'expérience de travail et le fait d'être membre d'une minorité visible accentuent, par leur rendement, cet écart (l'année de recensement aussi, mais dans une très faible mesure).

Par ailleurs, la constante constitue la principale source de l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre immigrants et natifs au Québec sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Sa contribution se chiffre à 12,9 points de pourcentage, ce qui revient à dire que les immigrants sont, à la base, désavantagés de près de 13 % sur le plan de la qualité d'emploi, et ce, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles. Dans l'ensemble du Canada, la contribution de la constante se chiffrait à 9,4 points, ce qui signifie que le désavantage de base subi par les immigrants est plus élevé au Québec que dans l'ensemble du Canada. C'est d'ailleurs l'ampleur de la constante au Québec qui est à l'origine de l'écart inexplicable substantiellement plus élevé dans cette province puisque la contribution des variables indépendantes à cet écart est très similaire au Québec et dans l'ensemble du Canada. Dans ces circonstances, ceci laisse croire que les immigrants reçoivent un traitement dans le marché du

travail plus désavantageux par rapport aux natifs au Québec comparativement à l'ensemble du Canada. Dans les futures recherches, il restera à déterminer si ce traitement différencié est fondé ou non.

8.2.2.2. L'évolution de la qualité d'emploi au Québec de 1990 à 2005

En 1990, l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs se chiffrait à 6,6 points de pourcentage, ce qui est relativement moins élevé qu'en 2005 ainsi que sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 (où les immigrants affichaient respectivement un désavantage de 13,0 et 10,1 points). Ce premier résultat indique que, au Québec tout comme dans l'ensemble du Canada, la performance des immigrants dans le marché du travail a décliné par rapport aux natifs de 1990 à 2005. Ce déclin se chiffre à 6,4 points, c'est-à-dire que le désavantage des immigrants est passé de 6,6 à 13,0 points au cours de cette même période. De plus, en 2005, le désavantage des immigrants du Québec par rapport aux natifs était aussi plus élevé (13,0 points) qu'il ne l'était dans l'ensemble du Canada (9,1 points).

Le tableau 62 illustre également que la hausse de l'écart observé de qualité d'emploi provient largement de la partie inexpliquée de cet écart qui est passée de 9,5 à 14,4 points de pourcentage de 1990 à 2005. Pour sa part, l'écart expliqué a diminué de moitié en passant de - 2,8 à -1,4 points au cours de cette période. Cela laisse donc supposer que la majeure partie de la baisse de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs résulte d'un traitement qui leur est de plus en plus défavorable dans le marché du travail québécois. Toutefois, l'avantage que leur procuraient leurs caractéristiques s'est aussi estompé de 1990 à 2005.

Individuellement, la contribution de chacune des variables indépendantes à l'écart expliqué n'a pas beaucoup fluctué de 1990 à 2005, c'est-à-dire de moins d'un point de pourcentage. Cependant, lorsqu'on examine l'évolution de la contribution des variables indépendantes à l'écart inexpliqué, on remarque quatre principaux points. De un, le rendement de l'expérience de travail des immigrants a baissé en 2005 par rapport à 1990. En effet, en 1990, le rendement de l'expérience professionnelle des immigrants n'était pas significativement différent de celui des natifs sur le plan de la qualité d'emploi. Cette situation n'était plus la même en 2005 puisque les immigrants obtenaient un rendement inférieur à celui des natifs pour leur expérience de travail, ce qui se traduit par un écart de 3,6 points de pourcentage. Précédemment, nous avons trouvé un résultat similaire dans l'ensemble du Canada (4,4 points).

De deux, le retour sur les connaissances linguistiques est à l'avantage des immigrants. Cet avantage semble même augmenter dans le temps puisque l'écart inexpliqué attribué aux connaissances linguistiques était de 5,4 points de pourcentage en 2005 en faveur des immigrants contre 2,9 points en 1990. On peut donc en déduire que les connaissances linguistiques des langues officielles canadiennes revêtaient une plus grande importance en 2005 qu'en 1990 pour les immigrants au Québec.

De trois, un autre constat qui se dégage du tableau 62 porte sur la baisse de la contribution de l'appartenance à une minorité visible à l'écart inexpliqué de 1990 à 2005; cette contribution s'élevait à 2,4 points de pourcentage en 1990 contre 0,2 point en 2005. Cela reflète que l'appartenance à une minorité visible contribue moins à l'écart (inexpliqué) de qualité

d'emploi entre les immigrants et les natifs au Québec en 2005, ce qui s'avère plutôt positif. Dans l'ensemble du Canada, cette baisse a été moins frappante, mais tout de même existante. De plus, en 2005 dans l'ensemble du Canada, la contribution de cette variable était encore statistiquement significative contrairement à la situation au Québec. On peut donc en déduire que, cette année là, l'écart de traitement entre les membres et les non membres d'une minorité visible était plus élevé chez les immigrants que chez les natifs dans l'ensemble du Canada, mais pas au Québec.

De quatre, on ne peut oublier de souligner que l'essentiel de l'écart inexpliqué, autant en 1990 qu'en 2005 provenait des différences au niveau de la constante. La contribution de cette dernière se chiffrait à 10,0 points de pourcentage en 1990, alors qu'elle a presque doublé en 2005 pour atteindre 19,9 points. Ceci implique qu'en 2005, les immigrants du Québec affichaient à la base un désavantage de près de 20 % par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi, ce qui est considérable et beaucoup plus élevé que le désavantage de base observé dans l'ensemble du Canada qui se chiffrait à 12,2 points. En conséquence, même si les immigrants possèdent de meilleures caractéristiques, ils subissent à la base un traitement largement défavorable dans le marché du travail québécois.

8.2.3. La qualité d'emploi en Ontario : explication des écarts entre immigrants et natifs

La présente sous-section compare les moyennes du logarithme du score de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs en Ontario. Cet exercice permet d'observer les écarts entre ces deux groupes tout en saisissant la part de l'écart qui est attribuable à une différence dans le traitement des immigrants dans le marché du travail ontarien dans le but de le comparer, par la

suite, à celui observé au Québec. Cette comparaison met en évidence la province qui offre le meilleur traitement des immigrants en termes de qualité d'emploi. Comme dans la sous-section portant sur le Québec, la contribution des principales variables indépendantes aux composantes expliquée et inexpliquée de l'écart est également analysée selon le temps.

8.2.3.1. La qualité d'emploi en Ontario au cours de la période de 1990 à 2005

Le tableau 63 ci-dessous montre que les immigrants affichent une qualité d'emploi de 7,6 points de pourcentage inférieure à celle des natifs sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 en Ontario. Cet écart est plus élevé que dans l'ensemble du Canada (6,2 points), mais moins élevé qu'au Québec (10,1 points). Ceci laisse croire que les immigrants sont moins désavantagés par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi en Ontario qu'au Québec. Toutefois, avant de conclure que les immigrants de l'Ontario sont mieux traités par rapport aux natifs que ceux du Québec, il faut examiner les composantes expliquées et inexpliquées de cet écart. À traitement égal, puisque les immigrants de l'Ontario affichent de meilleures caractéristiques que les natifs, ils auraient donc dû obtenir un avantage de 0,8 point (en termes de qualité d'emploi) par rapport aux natifs. Autrement dit, la part de l'écart observé qui est attribuable à un traitement défavorable des caractéristiques des immigrants s'élève à 8,3 points. Dans ce cas, nos résultats indiquent effectivement que les immigrants reçoivent un meilleur traitement par rapport aux natifs en Ontario qu'au Québec puisque l'écart inexpliqué s'élève à 12,2 points dans cette dernière province.

Tableau 63 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi en Ontario

Log. du score de qualité d'emploi	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	2,031***	2,002***	2,067***
Score moyen des immigrants	1,956***	1,957***	1,965***
Écart observé	0,076***	0,045***	0,102***
Écart expliqué	-0,008***	-0,016***	-0,009***
Écart inexpliqué	0,083***	0,060***	0,111***
Contribution des VI à l'écart expliqué			
Niveau de scolarité	-0,015***	-0,006***	-0,017***
Domaine d'études	-0,004***	0,000	-0,008***
Expérience de travail	-0,007***	-0,011***	-0,006***
Connaissances linguistiques	0,003***	0,003***	0,003***
Sexe	-0,003***	-0,005***	-0,002***
Statut de minorité visible	0,020***	0,000	0,020***
Année de recensement	-0,002***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000**	0,002***	0,000
Contribution des VI à l'écart inexpliqué			
Niveau de scolarité	-0,020***	-0,019***	-0,017***
Domaine d'études	0,001	-0,001	0,000
Expérience de travail	0,041***	0,003	0,049***
Connaissances linguistiques	-0,064***	-0,041	-0,071***
Sexe	-0,007***	-0,005***	-0,005***
Statut de minorité visible	0,018***	0,029***	0,023***
Année de recensement	0,003***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,009***	0,044***	-0,004
Constante	0,103***	0,050*	0,136***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Tel que nous l'avons mentionné précédemment, le tableau 63 illustre que les immigrants de l'Ontario possèdent des caractéristiques plus avantageuses que les natifs puisque l'écart expliqué est négatif. Les variables indépendantes qui contribuent le plus à cet écart sont le niveau de scolarité, l'appartenance à une minorité visible et l'expérience de travail. Comme

c'était le cas au Québec, le fait que les immigrants soient plus scolarisés que les natifs en Ontario contribue à réduire l'écart expliqué de qualité d'emploi entre ces deux groupes, mais cette réduction ne s'élève qu'à 1,5 point de pourcentage comparativement à 3,7 points au Québec. C'est donc dire que la scolarité revêt une plus grande importance au Québec pour les immigrants puisqu'elle leur permet de réduire davantage leur écart de qualité d'emploi avec les natifs. Encore une fois tout comme au Québec, le fait que les immigrants soient plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible que les natifs en Ontario contribue à l'augmentation de l'écart de qualité d'emploi (de 2,0 points) entre les immigrants et les natifs. En comparaison au Québec, l'appartenance à une minorité visible pénalise moins les immigrants en Ontario puisque la contribution de cette variable se chiffrait à 2,7 points au Québec. Par ailleurs, l'expérience de travail réduit l'écart expliqué de 0,7 point. Cela signifie que les immigrants possèdent plus d'années d'expérience professionnelle que les natifs et que cela entraîne une réduction de l'écart de qualité d'emploi entre ces deux groupes.

En ce qui a trait à l'écart inexpliqué, le tableau 63 indique que la contribution individuelle de quatre variables indépendantes s'élève à plus de 1,0 point de pourcentage. La variable indépendante qui contribue le plus à l'écart inexpliqué constitue les connaissances linguistiques qui atténuent cet écart de 6,4 points. Cela signifie que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore davantage que celle des natifs avec leur connaissance linguistique que les natifs en Ontario; une situation qui se répète par rapport à celle observée au Québec. À partir de ces résultats, on peut dès lors appuyer les politiques de sélection des immigrants qui mettent un accent particulier sur la connaissance des langues officielles puisque cette

caractéristique semble jouer un rôle non négligeable dans l'intégration au marché du travail autant en Ontario qu'au Québec.

L'expérience de travail produit aussi une contribution importante à l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs en Ontario. En effet, elle se chiffre à 4,1 points de pourcentage. Puisque l'expérience de travail augmente l'écart inexpliqué, cela implique un rendement inférieur de l'expérience professionnelle des immigrants comparativement aux natifs en Ontario. Rappelons que la contribution de cette variable était de 2,8 points au Québec au cours de cette même période, on peut alors supposer que l'expérience de travail des immigrants est relativement moins dévalorisée au Québec qu'en Ontario.

Au troisième rang des variables qui affectent le plus l'écart inexpliqué de qualité d'emploi en Ontario se situe le niveau de scolarité qui réduit cet écart de 2,0 points de pourcentage. Ceci signifie que la hausse du niveau de scolarité accentue davantage la qualité d'emploi des immigrants que celle des natifs en Ontario, ce qui est similaire aux faits observés dans l'ensemble du Canada (-1,8 point) et au Québec (-1,3 point). Il faut préciser que, même si les immigrants sont susceptibles d'avoir réalisé leurs études à l'extérieur du Canada, leur scolarité accentue quand même leur qualité d'emploi. Le fait que la scolarité réduise l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs indique que la qualité d'emploi des immigrants varie davantage en fonction de la scolarité que celle des natifs. Donc, cela appuie en quelque sorte l'accent mis sur les diplômes dans les politiques de sélection des travailleurs qualifiés. Bien qu'il existe un problème de reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger

dans le marché du travail canadien, la hausse du niveau de scolarité des immigrants améliore tout de même leur performance dans le marché du travail au chapitre de la qualité d'emploi, et ce, autant en Ontario, au Québec que dans l'ensemble du Canada.

L'appartenance à une minorité visible contribue aussi significativement à l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre immigrants et natifs en Ontario (+1,8 point de pourcentage). Cette hausse de l'écart inexpliqué signifie que l'appartenance à une minorité visible pénalise davantage les immigrants que les natifs en Ontario. Au Québec, le rôle joué par cette même variable dans l'écart inexpliqué était un peu moins important dans la mesure où sa contribution se chiffrait à 1,2 point.

Avant de conclure cette sous-section, il convient de signaler que la constante joue un rôle de premier plan en ce qui concerne l'ampleur de l'écart inexpliqué puisqu'elle se chiffre à 10,3 points de pourcentage. Autrement dit, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, les immigrants subissent un désavantage de base de l'ordre de plus de 10 % sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs en Ontario, et ce, peu importe leurs caractéristiques individuelles. On pourrait aussi ajouter que ce désavantage de base est dû à un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail. Bien que ce désavantage ne soit pas négligeable, il faut rappeler qu'il était de 12,9 points au Québec.

Même si la situation des immigrants semble meilleures en Ontario qu'au Québec, on a aussi constaté précédemment que ce désavantage était de 9,4 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, ce qui pourrait vouloir dire que les provinces canadiennes qui accueillent un moins

grand nombre d'immigrants chaque année (étant donné que l'Ontario et le Québec sont les principales provinces d'immigration) leur réserve un meilleur traitement dans le marché du travail sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs. D'un autre côté, on pourrait aussi présumer que l'afflux important d'immigrants dans certaines provinces entraîne une surabondance de l'offre de travail qui se répercute négativement sur le traitement des immigrants dans le marché du travail. Dans tous les cas, ce qui est certain, c'est que les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs, et ce, peu importe leurs caractéristiques.

8.2.3.2. L'évolution de la qualité d'emploi en Ontario de 1990 à 2005

En Ontario, l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a augmenté de 1990 à 2005. En effet, l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs est passé de 4,5 à 10,2 points de pourcentage au cours de cette période (voir tableau 63). Cette hausse a aussi été décelée au Québec ainsi que dans l'ensemble du Canada. Ainsi, en 2005, l'écart observé de qualité d'emploi qui séparait les immigrants des natifs se situait à 10,2 points en Ontario contre 13,0 points au Québec et 9,1 points dans l'ensemble du Canada.

La part de cet écart qui est expliquée par des différences dans les caractéristiques des immigrants et des natifs a diminué puisqu'elle est passée de -1,6 à -0,9 point de pourcentage de 1990 à 2005. Cette diminution de la composante expliquée de l'écart signifie que les immigrants présentent toujours de meilleures caractéristiques que les natifs en 2005, mais dans une moins grande mesure qu'en 1990. Au cours de cette même période, l'écart inexpliqué est passé de 6,0 à 11,1 points en Ontario. Dans ce contexte, on peut déduire que la diminution de

la qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs en Ontario s'explique en grande partie par le traitement défavorable qu'ils reçoivent dans le marché du travail. Cela revient à dire que le traitement reçu par les immigrants dans le marché du travail ontarien est plus défavorable en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Rappelons que des résultats similaires ont été exposés précédemment pour le Québec et l'ensemble du Canada.

Malgré la faible variation de l'écart expliqué de 1990 à 2005, le tableau 63 ci-dessus fait ressortir la hausse de la contribution individuelle du statut de minorité visible qui est passée de 0,0 à 2,0 points de pourcentage au cours de cette période. Cela signifie que le fait que les immigrants soient plus susceptibles d'appartenir à une minorité visible augmente l'écart entre ces derniers et les natifs sous l'angle de la qualité d'emploi. Mise à part cette variable, les contributions individuelles des autres variables indépendantes à l'écart expliqué ont très peu changé dans le temps.

Par contre, la contribution de trois variables indépendantes à l'écart inexpliqué a particulièrement changé de 1990 à 2005 en Ontario. La contribution de l'expérience de travail à l'écart inexpliqué a beaucoup changé sur cette période. En 1990, le rendement de l'expérience de travail des immigrants n'était pas statistiquement différent de celui de l'expérience de travail des natifs. Cependant, en 2005, le rendement de l'expérience professionnelle des immigrants était inférieur de 4,9 points de pourcentage à celui de l'expérience professionnelle des natifs. Cette dévalorisation de l'expérience de travail des immigrants en 2005 a aussi été constatée au Québec (3,6 points) ainsi que dans l'ensemble du Canada (4,4 points). Tel que nous l'avons avancé précédemment, ces résultats corroborent

ceux d'Aydemir et Skuterud (2005) qui avaient illustré la diminution du rendement salarial de l'expérience de travail acquis à l'étranger.

La contribution du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail a aussi beaucoup varié de 1990 à 2005. En fait, elle est passée de +4,4 points de pourcentage en 1990 à une contribution non significative en 2005. Ceci signifie que, en 1990, les immigrants obtenaient un traitement plus négatif en termes de qualité d'emploi comparativement aux natifs lorsque le taux de chômage augmentait, alors qu'en 2005 ils obtenaient un traitement qui ne diffère pas significativement de celui obtenu par les natifs. En d'autres mots, nos résultats nous apprennent que le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail a un effet moins négatif sur le traitement obtenu par les immigrants en 2005 comparativement à 1990.

La contribution des connaissances linguistiques a aussi beaucoup évolué de 1990 à 2005 en Ontario. Elle est passée de -4,1 à -7,1 points de pourcentage; des contributions toutes deux statistiquement significatives au seuil de 1 %. Le fait que les connaissances linguistiques atténuent l'écart inexplicable indique que la qualité d'emploi des immigrants varie davantage que celle des natifs en fonction de cette variable. Ainsi, en 2005, les connaissances linguistiques avaient un effet protecteur encore plus important pour les immigrants de l'Ontario qu'en 1990. Cela en était également de même au Québec où l'effet protecteur des connaissances linguistiques se chiffrait à 5,4 points en 2005. La contribution des autres variables indépendantes a très peu varié dans le temps en Ontario.

Par ailleurs, la hausse de la contribution de la constante explique également une grande partie de l'évolution de l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs sur la période de 1990 à 2005. En effet, elle se chiffrait à 5,0 points de pourcentage en 1990 et s'élevait à 13,6 points quinze ans plus tard, soit une augmentation de 8,6 %. Par le fait même, une grande partie de l'augmentation de l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs de 1990 à 2005 semble être une répercussion de la progression de la constante, ce qui implique que les immigrants subissent un désavantage de base sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs de 8,6 % plus élevé en 2005 qu'en 1990. On pourrait aussi le formuler comme suit : le traitement subi par les immigrants dans le marché du travail ontarien (en termes de qualité d'emploi) comparativement à celui subi par les natifs est beaucoup plus défavorable en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Somme toute, le désavantage de base dans le traitement des immigrants en Ontario (13,6 points) est tout de même inférieur à celui subi par les immigrants du Québec (19,9 points) en 2005.

8.2.4. La qualité d'emploi en Colombie-Britannique : explication des écarts entre immigrants et natifs

À l'image des sous-sections précédentes, cette sous-section s'intéresse à la comparaison des moyennes du logarithme du score de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs, mais cette fois-ci elle cible la Colombie-Britannique. La comparaison de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs vise à faire ressortir la part de l'écart observé entre ces deux groupes qui est expliquée par des différences de caractéristiques ainsi que la part de l'écart qui est causé par une différence dans le traitement de ces deux groupes. Ces résultats sont comparés à ceux obtenus dans les deux autres grandes provinces d'immigration et permettent d'identifier la

province qui offre le traitement le moins défavorable aux immigrants dans le marché du travail en termes de qualité d'emploi. De plus, la contribution des principales variables indépendantes est étudiée en insistant sur leur évolution dans le temps.

8.2.4.1. La qualité d'emploi en Colombie-Britannique au cours de la période de 1990 à 2005

En Colombie-Britannique, sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, on peut voir que les immigrants affichent une qualité d'emploi inférieure de 7,1 points de pourcentage comparativement à celle des natifs (voir tableau 64). Le tableau 64 révèle aussi que, compte tenu de leurs meilleures caractéristiques, les immigrants auraient dû obtenir un avantage de 1,0 point sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs. Par conséquent, cela implique que la part de l'écart qui résulte d'un traitement défavorable à l'endroit des immigrants s'élève à 8,0 points dans le marché du travail de la Colombie-Britannique. Bien que ce ne soit pas un désavantage négligeable, il est quand même inférieur à ceux observés dans l'ensemble du Canada (8,3 points), en Ontario (8,3 points) et au Québec (12,2 points). Ce dernier résultat vient nuancer l'affirmation concernant le choix des immigrants de s'établir dans une province canadienne autre que les trois principales provinces d'immigration. En réalité, si l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs est plus faible dans l'ensemble du Canada qu'en Colombie-Britannique, lorsqu'on examine la part de l'écart qui est causé par un traitement défavorable des immigrants, on s'aperçoit que la Colombie-Britannique supplante l'ensemble du Canada (c'est-à-dire que c'est dans cette province que l'écart inexplicable est le plus faible sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005).

Tableau 64 : Décomposition de l'écart entre les travailleurs immigrants et natifs diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans sur le plan du logarithme du score de qualité d'emploi en Colombie-Britannique

<i>Log. du score de qualité d'emploi</i>	Tous les recensements	1990	2005
Score moyen des natifs	1,972***	1,931***	2,016***
Score moyen des immigrants	1,901***	1,887***	1,922***
Écart observé	0,071***	0,044***	0,094***
Écart expliqué	-0,010***	-0,029***	-0,008***
Écart inexpliqué	0,080***	0,073***	0,102***
<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,023***	-0,019***	-0,019***
Domaine d'études	0,000	0,004***	-0,005**
Expérience de travail	-0,003***	-0,008***	-0,003***
Connaissances linguistiques	0,001***	0,002*	0,001
Sexe	-0,001***	-0,003***	0,000
Statut de minorité visible	0,019***	-0,007***	0,018***
Année de recensement	-0,002	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000**	0,003***	0,000***
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,023***	-0,018***	-0,017***
Domaine d'études	0,004	0,016**	0,002***
Expérience de travail	0,037***	0,017	0,073***
Connaissances linguistiques	-0,032	-0,041	-0,063**
Sexe	-0,007***	-0,009***	-0,003*
Statut de minorité visible	0,026***	0,045***	0,035***
Année de recensement	0,001***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,029***	0,027***	-0,009
Constante	0,045*	0,036	0,084***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

En ce qui a trait à l'écart expliqué, deux variables indépendantes offrent une contribution supérieure à 1,0 point de pourcentage, soit le niveau de scolarité ainsi que l'appartenance à une minorité visible. Le niveau de scolarité plus élevé des immigrants réduit l'écart expliqué

de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs de 2,3 points en Colombie-Britannique. La situation était similaire en Ontario et au Québec avec des contributions respectives de -1,5 et -3,7 points à l'écart expliqué. On peut donc penser que le niveau de scolarité des immigrants est plus important au Québec pour réduire l'écart de qualité d'emploi avec les natifs que dans les deux autres grandes provinces d'immigration. Contrairement au rôle joué par la scolarité, le fait qu'un plus grand nombre d'immigrants soient membres d'une minorité visible accroît l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs de 1,9 point. Cette hausse est plus faible qu'au Québec où elle se chiffrait à 2,7 points et en Ontario où elle se chiffrait à 2,0 points.

Par ailleurs, le tableau 64 révèle que quatre variables indépendantes apportent une contribution supérieure à 1,0 point de pourcentage et statistiquement significative à l'écart inexplicé, soit l'expérience de travail, le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail, l'appartenance à une minorité visible et le niveau de scolarité. Premièrement, la contribution de l'expérience de travail à l'écart inexplicé est la plus importante, car elle augmente l'écart inexplicé de 3,7 points, ce qui établit que le rendement de l'expérience de travail des immigrants est inférieur à celui de l'expérience de travail des natifs en Colombie-Britannique. Dans les sous-sections précédentes, des résultats similaires ont été rapportés pour le Québec et l'Ontario où le rendement de l'expérience professionnelle des immigrants était respectivement inférieur de 2,8 et 4,1 points à celui de l'expérience professionnelle des natifs. Ainsi, parmi les trois provinces étudiées, l'Ontario représente la province où l'expérience des immigrants est la plus dévalorisée, suivie de la Colombie-Britannique, puis du Québec.

Deuxièmement, le tableau 64 illustre que le taux de chômage à l'entrée contribue aussi considérablement à l'écart inexpliqué; sa contribution se chiffre à +2,9 points de pourcentage. Ainsi, ce résultat signifie que la hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail affecte plus négativement les immigrants que les natifs en Colombie-Britannique, ce qui se traduit par une augmentation de l'écart de qualité d'emploi entre ces deux groupes de 2,9 %. Au Québec, cette hausse se chiffrait à 1,9 point, tandis qu'elle était de 0,9 point en Ontario. On peut donc dire que c'est en Colombie-Britannique que les conditions macroéconomiques affectent le plus négativement les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi.

Troisièmement, l'appartenance à une minorité visible apporte aussi une contribution non négligeable à l'écart inexpliqué. En effet, le fait d'appartenir à une minorité visible amplifie l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre immigrants et natifs de 2,6 points de pourcentage, ce qui signifie que le fait d'être membre d'une minorité visible pénalise davantage les immigrants que les natifs en Colombie-Britannique. Cela était également le cas en Ontario (1,8 point) et au Québec (1,2 point), mais dans une moins grande mesure. C'est donc en Colombie-Britannique que le fait d'être membre d'une minorité visible pénalise le plus les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs.

Enfin, quatrièmement, le niveau de scolarité représente la dernière variable qui affecte considérablement (avec une contribution supérieure à 1,0 point de pourcentage) l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre immigrants et natifs. Cette variable entraîne une réduction de l'écart inexpliqué de 2,3 points, ce qui implique que la qualité d'emploi des

immigrants varie davantage que celle des natifs en fonction du niveau d'études en Colombie-Britannique. Une réduction semblable a été observée en Ontario (2,0 points) et au Québec (1,3 point). C'est donc en Colombie-Britannique que la scolarité des immigrants réduit le plus l'écart de qualité d'emploi entre ces derniers et les natifs.

Avant de continuer, il importe de souligner que, contrairement à ce qui était le cas en Ontario et au Québec au cours de la même période, la constante joue un rôle beaucoup moins déterminant dans l'écart inexplicable puisqu'elle se chiffre à 4,5 points de pourcentage et n'est pas au moins statistiquement significative au seuil de 5 %. Cela vient ajouter aux résultats précédents que les immigrants n'affichent pas un désavantage de base en termes de qualité d'emploi comparativement aux natifs en Colombie-Britannique. Les immigrants de l'Ontario affichaient un désavantage de base de l'ordre de 10,3 %, tandis que ce même désavantage de base se chiffrait à 12,9 % au Québec et à 9,4 % dans l'ensemble du Canada. Dans ces circonstances, on peut penser que la Colombie-Britannique offre un traitement beaucoup moins défavorable aux immigrants que dans les deux autres grandes provinces d'immigration et dans l'ensemble du Canada.

8.2.4.2. L'évolution de la qualité d'emploi en Colombie-Britannique de 1990 à 2005

Comme ailleurs dans le Canada, le tableau 64 montre une chute de la qualité d'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique par rapport aux natifs de 1990 à 2005. L'écart observé s'est accru de 5,0 points de pourcentage au cours de cette période puisqu'il est passé de 4,4 à 9,4 points. Des trois provinces étudiées, c'est tout de même en Colombie-Britannique que

l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs est le plus faible en 2005. À ce moment, cet écart était de 10,2 points en Ontario et de 13,0 points au Québec.

En 1990, la part expliquée de cet écart se chiffrait à -2,9 points de pourcentage et elle s'élevait à -0,8 point en 2005. Ce dernier écart signifie que les meilleures caractéristiques des immigrants auraient dû leur procurer un avantage de 2,9 % en 1990 et 0,8 % en 2005 sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs. Ceci implique que la part inexpliquée de l'écart se chiffrait à 7,3 points en 1990 et à 10,2 points en 2005. Bien que ce dernier écart soit inférieur à ceux observés au Québec (14,4 points) et en Ontario (11,1 points) au même moment, il reste que le traitement des immigrants dans le marché du travail de la Colombie-Britannique est plus défavorable en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Par contre, des trois provinces étudiées, c'est dans cette province que les immigrants sont les mieux traités par rapport aux natifs en 2005.

Dans l'ensemble, la contribution des variables indépendantes à l'écart expliqué n'a pas tellement varié de 1990 à 2005 en Colombie-Britannique. Notons seulement la hausse de la contribution du statut de minorité visible qui est passée de -0,7 à 1,8 point de pourcentage. Le fait que les immigrants soient plus nombreux à appartenir à une minorité visible accentue leur désavantage en termes de qualité d'emploi de 1,8 point par rapport aux natifs. La contribution des autres variables indépendantes à l'écart expliqué a varié de moins de 1,0 point de pourcentage de 1990 à 2005.

En ce qui concerne l'écart inexpliqué, le tableau 64 montre qu'il est passé de 7,3 à 10,2 points de pourcentage de 1990 à 2005. Deux changements majeurs sont en grande partie responsables de cette hausse, soit la hausse de la contribution de l'expérience de travail ainsi que la hausse de la constante. En premier lieu, en 1990, le rendement de l'expérience professionnelle des immigrants n'était pas significativement différent de celui de l'expérience des natifs, tandis qu'en 2005 le rendement de l'expérience des immigrants de la Colombie-Britannique était inférieur de 7,3 points à celui des natifs. Donc, dans cette province, la baisse du rendement de l'expérience de travail des immigrants est la principale cause de la diminution de leur qualité d'emploi par rapport aux natifs. D'ailleurs, c'est dans cette province que le rendement de l'expérience de travail des immigrants est le plus faible en 2005 et a le plus chuté de 1990 à 2005.

En deuxième lieu, le désavantage de base (ou la constante) entre immigrants et natifs a aussi augmenté sur cette période passant de 3,6 points de pourcentage (un écart non statistiquement significatif) à 8,4 points (un écart statistiquement significatif au seuil de 1 %). En d'autres termes, en 2005, les immigrants de la Colombie-Britannique souffraient d'un désavantage de base de 8,4 % par rapport aux natifs, ce qui est quand même inférieur à ce que nous avons trouvé au Québec (19,9 %) et en Ontario (13,6 %) et même dans l'ensemble d Canada (12,2 %). Par conséquent, on peut supposer que les immigrants de la Colombie-Britannique étaient, à la base, moins désavantagés par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi que ceux qui s'établissent dans les deux autres principales provinces d'immigration en 2005.

Enfin, mis à part la scolarité dont le rôle protecteur n'a que très peu varié de 1990 à 2005, les connaissances linguistiques constituent un facteur de protection important pour les immigrants en 2005. Autrement dit, le tableau 64 nous apprend que le rendement des connaissances linguistiques des immigrants de la Colombie-Britannique était de 6,3 points de pourcentage supérieur à celui des connaissances linguistiques des natifs en 2005; un écart statistiquement significatif au seuil de 5 %. Notons qu'en 1990, le rendement des connaissances linguistiques des immigrants n'était pas significativement différent de celui des connaissances linguistiques des natifs. Ce résultat vient donc nuancer celui à propos du faible rôle des connaissances linguistiques dans cette province sur l'ensemble de la période étudiée. Même si cette variable ne jouait pas de rôle déterminant dans l'écart de qualité d'emploi sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 ainsi qu'en 1990, il semble que ce facteur réduit l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre immigrants et natifs en 2005. En ce sens, il constitue donc un facteur de protection pour les immigrants.

À la lumière des résultats colligés dans cette deuxième partie du chapitre, nous voulons insister sur trois principaux constats dont deux confirment deux de nos principales hypothèses. Le premier constat concerne notre principale hypothèse de recherche H1 qui propose que, même lorsqu'on tient compte du capital humain, les immigrants affichent constamment un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs. De plus, nos résultats ont montré que cet écart était majoritairement causé par une différence dans le traitement des immigrants dans le marché du travail; c'est donc dire qu'ils ne sont pas traités de la même façon que les natifs. Ainsi, notre hypothèse de recherche H1 a) est aussi confirmée.

Le deuxième constat vient confirmer l'hypothèse H1 b) selon laquelle l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a augmenté de 1990 à 2005. En effet, nos résultats ont mis en évidence que l'écart observé de qualité d'emploi entre immigrants et natifs était toujours plus élevé en 2005 qu'il ne l'était en 1990, autant dans l'ensemble du Canada que dans les trois grandes provinces d'immigration. Ces résultats vont dans le même sens que ceux qui portaient sur le salaire des immigrants (voir Aydemir et Skuterud, 2005). Deux principales causes sont à l'origine de cette détérioration. De un, la hausse de la contribution de la constante de 1990 à 2005 indique que les immigrants subissent un désavantage de base (en termes de qualité d'emploi) de plus en plus prononcé dans le traitement qu'ils reçoivent dans le marché du travail comparativement aux natifs. De deux, les résultats ont aussi illustré la baisse du rendement de l'expérience de travail des immigrants de 1990 à 2005, ce qui est également fidèle aux résultats d'Aydemir et Skuterud (2005).

Le troisième constat appuie l'hypothèse H1 c) selon laquelle les immigrants du Québec affichent un désavantage plus élevé en termes de qualité d'emploi par rapport aux natifs qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Autant l'écart observé (i.e. l'écart total) que l'écart inexpliqué (i.e. l'écart dû à une différence dans le traitement des immigrants dans le marché du travail) est plus prononcé au Québec que dans les deux autres grandes provinces d'immigration canadiennes, et ce, pour toutes les périodes étudiées. En complémentarité à ces conclusions, un résultat secondaire est venu montrer que les immigrants de la Colombie-Britannique affichaient un retard de qualité d'emploi moins important par rapport aux natifs qu'en Ontario et au Québec. Puisque l'Ontario est la principale province d'immigration

canadienne, on aurait pu s'attendre à ce que les immigrants y reçoivent un meilleur traitement dans le marché du travail, mais cela ne semble pas être le cas.

CHAPITRE 9 : SYNTHÈSE DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Ce dernier chapitre élabore une discussion des principaux résultats de notre étude afin de mettre en évidence les principales contributions de cette recherche à l'avancement des connaissances ainsi que ses retombées théoriques et pratiques. Pour ce faire, nous réalisons d'abord une synthèse des principaux résultats. Par la suite, nous insistons sur les principales contributions des résultats à l'avancement des connaissances. Nous enchaînons en discutant des principales implications de ces résultats du point de vue théorique et du point de vue pratique. Enfin, nous terminons en portant un regard sur l'état actuel de la situation et en proposant des pistes de recherche pour améliorer la compréhension de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Canada et au Québec.

9.1. La synthèse des résultats de recherche

Cette première sous-section du chapitre se divise en deux volets; l'un d'eux résume les principaux résultats de la recherche, tandis que l'autre fait un retour sur les hypothèses de recherche. Dans le premier volet, les principaux résultats sont exposés chapitre par chapitre. Dans le second volet, nos hypothèses sont confirmées ou infirmées en fonction des résultats obtenus.

9.1.1. Les principaux résultats : un résumé

En ordre chronologique, nous revenons sur les résultats majeurs de cette recherche chapitre par chapitre. Premièrement, nous synthétisons les principaux résultats descriptifs que nous

avons exposés précédemment au chapitre 6. Deuxièmement, cette synthèse est suivie d'une sous-section dressant un portrait des principaux déterminants de la qualité d'emploi selon le temps, dans l'ensemble du Canada et les trois principales provinces d'immigration, ce qui constitue un retour sur le chapitre 7. Troisièmement, pour résumer les résultats du chapitre 8, nous dégageons les principaux résultats de la décomposition de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs en une part expliquée et une autre inexpliquée.

9.1.1.1. Retour sur les résultats descriptifs

À propos de l'échelle de qualité d'emploi à cinq classes, nous avons trouvé que les natifs ont un meilleur accès aux emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité que les immigrants, et ce, autant dans l'ensemble du Canada qu'au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. En 1990, la différence entre les immigrants et les natifs concernant l'accès aux emplois de *bonne* ou *très bonne* qualité était plus faible qu'en 2005. Cette augmentation de l'écart entre les immigrants et les natifs en 2005 est surtout due à la hausse de la proportion de natifs occupant un emploi de *bonne* qualité ou plus.

Concernant le score moyen de qualité d'emploi, nous avons observé que les immigrants affichaient une qualité d'emploi inférieure à celle des natifs. L'écart à ce niveau était plus faible en 1990 qu'en 2005, tant dans l'ensemble du Canada que dans les trois provinces étudiées. Nous avons aussi trouvé que c'est au Québec que l'écart dans le score moyen de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est le plus prononcé, et ce, autant en 1990 qu'en 2005. Ces résultats qui appuient respectivement les hypothèses de recherche H1, H1 b) et H1 c).

De plus, nos résultats ont montré que, lorsqu'on compare le score moyen des immigrants et des natifs pour chacune des dimensions de la qualité d'emploi séparément, les immigrants obtiennent un score moyen inférieur à celui des natifs sur le plan du revenu d'emploi pour tous les recensements et tous les lieux considérés. Ce même constat est aussi vrai pour les deux autres dimensions de la qualité d'emploi, soit la stabilité d'emploi et l'adéquation entre le diplôme du travailleur et celui requis par son poste.

Ces premiers constats vont tout à fait dans le même sens que la littérature existante. En effet, plusieurs études avaient déjà montré que les immigrants étaient désavantagés par rapport aux natifs dans le marché du travail en termes de salaire (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette et Morissette, 2003), de stabilité d'emploi (Godin et Renaud, 2005; Hou, Abada et Lu, 2011; Li, 2001) et de surqualification (Boulet, 2012; Chiswick et Miller, 2009; Galarneau et Morissette, 2008). Nos résultats sont venus ajouter que les immigrants sont également désavantagés par rapport aux natifs lorsqu'on regroupe ces trois dimensions de la qualité d'emploi. De surcroît, nos résultats descriptifs appuient la littérature sur la détérioration des salaires des immigrants (Aydemir et Skuterud, 2005; Baker et Benjamin, 1994; Bloom *et al.*, 1995; Borjas, 1985; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette et Morissette, 2003; Green et Worswick, 2004; Hum et Simpson, 2004; McDonald et Worswick, 1998; Picot, 2004) puisque nous avons décelé une hausse du fossé qui sépare les immigrants des natifs sur le plan de la qualité d'emploi de 1990 à 2005. Ainsi, il n'y a pas que le salaire relatif des immigrants qui a diminué dans les dernières années, mais leur qualité d'emploi aussi.

Pour en apprendre davantage sur les déterminants de la qualité d'emploi, nous avons croisé le score moyen de qualité d'emploi avec chacune de nos variables indépendantes dans l'ensemble du Canada. Ces analyses descriptives ont aussi illustré que les immigrants ont un score moyen de qualité d'emploi plus faible que les natifs; un fait auquel on s'attendait déjà. Par contre, nous n'avions pas prévu que la qualité d'emploi augmenterait au cours de la période étudiée. Vu la littérature consultée sur la précarisation des emplois à l'ère de la mondialisation (Auer, 2005; Harvey, 2003; Lowe, 2007 et 2000), nous pensions que la qualité d'emploi des travailleurs diminuerait de 1990 à 2005.

Avant de se demander pourquoi ce n'est pas le cas, il faut examiner les analyses multivariées qui contrôlent pour les caractéristiques des travailleurs. Notamment, la hausse du niveau de scolarité global des travailleurs pourrait expliquer cette hausse de la qualité d'emploi au Canada. De plus, il faut rappeler que notre recherche a exclus d'emblée les travailleurs sans études postsecondaires puisque ces derniers ne peuvent pas être surqualifiés dans le poste occupé. Dans ce contexte, il est possible que la qualité d'emploi des travailleurs titulaires d'un diplôme postsecondaire se soit améliorée et que celle des travailleurs sans un tel diplôme ait diminué. D'ailleurs, Auer (2005) a bien précisé que la mondialisation crée des gagnants et des perdants. Il semble que les travailleurs diplômés postsecondaires du Canada fassent partie des gagnants. Aussi, il est possible que les effets de la mondialisation sur la qualité d'emploi se soient fait ressentir avant la période à l'étude, mais les données des recensements antérieurs à 1991 n'étaient pas accessibles au moment de nos analyses.

Par ordre d'importance, les diplômés de l'Alberta, l'Ontario, le Manitoba, la Saskatchewan affichent les meilleurs scores moyens de qualité d'emploi. L'Ontario et les provinces des Prairies se démarquent pour leur bonne qualité d'emploi et ils sont suivis par le Québec qui est à son tour suivi de la Colombie-Britannique. Les diplômés des provinces atlantiques affichent donc le score moyen de qualité d'emploi le plus faible. Jusqu'à aujourd'hui, nous n'avons trouvé aucune étude qui compare la qualité d'emploi globale des travailleurs diplômés postsecondaires à travers les provinces canadiennes. Ces résultats sont donc tout à fait nouveaux. Vu les tendances concernant les revenus, il était prévisible que la qualité d'emploi soit meilleure en Ontario et dans les Prairies qu'au Québec. Toutefois, il est plus surprenant de voir que le Québec devance la Colombie-Britannique sur le plan de la qualité d'emploi. Nos résultats descriptifs ont montré que les natifs et les immigrants du Québec affichent une meilleure stabilité d'emploi en 2005, ce qui compense pour l'avantage de la Colombie-Britannique sur le plan des revenus d'emploi et permet même au Québec de la surpasser. De plus, ces deux dernières provinces obtiennent des résultats comparables en ce qui a trait à l'adéquation des diplômes.

D'une part, ces derniers résultats sont originaux et d'autre part, ils sont pertinents dans le cadre des relations industrielles puisqu'ils permettent de comparer les forces et les faiblesses des emplois dans le marché du travail des différentes provinces. Sur le plan des politiques publiques, l'Union européenne se démarque déjà pour sa stratégie de promotion des emplois de qualité (Brown *et al.*, 2007; Commission des communautés européennes, 2001). Le Québec pourrait s'inspirer cette stratégie et la comparaison de la qualité d'emploi avec l'Ontario et les provinces des Prairies pourrait servir de points de départ à cette politique. La création

d'emploi est un critère de performance pour comparer les marchés du travail entre eux, mais il est peut-être temps d'élargir nos horizons pour examiner des critères non seulement quantitatif mais aussi qualitatif. L'examen de la qualité des emplois créés constitue un bon exemple de critère qualitatif.

Toujours selon nos analyses descriptives, nous avons aussi trouvé une relation positive entre le niveau de scolarité et le score moyen de qualité d'emploi, ce qui supporte l'hypothèse de recherche H2. Ainsi, c'est un constat auquel on s'attendait et le contraire aurait été plutôt inquiétant. La hausse de la qualité d'emploi avec le niveau de scolarité vient appuyer la théorie du capital humain qui propose que la scolarité est un investissement qui se traduit par un gain de productivité et un gain sur le plan du salaire des travailleurs. Nos résultats indiquent que ce gain s'étend aussi à la qualité d'emploi globale des travailleurs.

Pour ce qui est du principale domaine d'études, « l'enseignement, les loisirs et l'orientation », « le génie et les sciences appliqués », « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » et « les professions de la santé » offrent la meilleure qualité d'emploi moyenne, alors que les « beaux-arts et arts appliqués » ainsi que les « sciences agricoles et biologiques et les services de la nutrition et l'alimentation » offrent aux diplômés la qualité d'emploi moyenne la plus faible. Ces résultats impliquent que ce n'est pas tout pour les travailleurs d'investir dans leur scolarité, certains investissements sont plus payant que d'autres. C'est le cas notamment des professions du domaine de la santé, l'ingénierie et l'informatique qui offrent un bon retour sur l'investissement en termes de qualité d'emploi, ce qui appuie l'hypothèse de recherche H3. Encore une fois, ce résultat est nouveau et nous n'avons recensé

aucune autre étude sur le sujet. Par contre, nous savions que les immigrants éprouvent plus de difficultés dans ces domaines (Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2008; Picot et Hou, 2009), ce qui s'explique probablement par le fait que ces professions sont généralement encadrées par des ordres professionnelles qui peuvent imposer certaines conditions d'entrée dans la profession aux immigrants.

En outre, le nombre d'années d'expérience de travail canadienne aussi accentue la qualité d'emploi, ce qui soutient l'hypothèse de recherche H4. L'expérience de travail est également un aspect du capital humain, alors les mêmes observations que celles réalisées pour la scolarité concernant la théorie du capital humain s'applique à cette variable. En effet, plus le travailleur accumule d'années d'expérience professionnelle au Canada, plus il devient productif et plus il a de chance de trouver un emploi de qualité.

Au sujet de la connaissance des langues officielles, les diplômés bilingues obtiennent le score moyen de qualité d'emploi le plus élevé, suivi des unilingues anglophones, des unilingues francophones, puis finalement des diplômés ne connaissant aucune des deux langues officielles canadiennes. Cela va dans le même sens que notre hypothèse de recherche H5. Même si les connaissances linguistiques revêtent une importance particulière pour les immigrants puisque la connaissance de la langue officielle du pays d'accueil réduit les difficultés d'insertion dans le marché du travail (Aydemir et Skuterud, 2005; Galarneau et Morissette, 2004; OCDE, 2007a), nos résultats indiquent que les bienfaits des connaissances linguistiques s'appliquent aussi aux natifs. En effet, nos résultats ont montré que le fait d'être bilingue procure un avantage en termes de qualité d'emploi par rapport à la connaissance

d'une seule langue officielle. Également, le fait de ne connaître ni le français ni l'anglais pénalise tous les travailleurs au Canada.

Nos résultats descriptifs ont également indiqué que les femmes et les personnes membres d'une minorité visible affichent un score moyen de qualité d'emploi respectivement inférieur à celui des hommes et des personnes non membres d'une minorité visible; des résultats qui appuient nos hypothèses de recherche H6 et H7. Dans la littérature, il est plutôt connu que les femmes et les travailleurs membres d'une minorité visible ont plus de risques d'occuper un emploi atypique (Badet et Howatson-Leo, 1999; Fuller et Vosko, 2008), d'être surqualifié (Boulet, 2012; Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2004) et d'avoir un faible salaire (Anisef *et al.*, 2003; Alboim *et al.*, 2005). Maintenant, nous savons que les femmes et les membres d'une minorité visibles sont aussi désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi. Par contre, même si les difficultés de ces groupes sont connues, il est difficile d'expliquer pourquoi, à capital humain équivalent, les femmes et les membres d'une minorité visible affichent des retards dans le marché du travail sans aborder la question de la discrimination.

Pour les natives, certains pourraient avancer que les femmes ont des préférences différentes, ce qui les amène à faire des choix différents dans le marché du travail. Un exemple très caricatural serait une femme préférant un emploi plus près de la maison même s'il est moins payant pour sauver le temps de voyagement au profit du temps passé avec ses enfants. Toutefois, ce type de choix peut, à la base, être teinté des préjugés et des stéréotypes existant dans la société comme quoi une femme carriériste aime moins ses enfants. Un tel préjugé n'existe pas pour les hommes. Les préjugés et stéréotypes pour les hommes vont plutôt dans le

sens où ils doivent être le principal soutien financier de leur famille, ce qui conditionne aussi sûrement leur choix dans le marché du travail. Donc, la théorie de la discrimination systémique peut fournir des pistes explicatives des désavantages vécus par les femmes dans le marché du travail.

Dans le même ordre d'idée, la théorie de la discrimination systémique peut expliquer les désavantages vécus par les travailleurs membres d'une minorité visible dans le marché du travail en termes de qualité d'emploi. On peut supposer que les travailleurs membres d'une minorité visible subissent de la discrimination dans le marché du travail en raison des préjugés et stéréotypes des employeurs par exemple. Pour l'instant, les résultats descriptifs ne permettent toutefois pas d'écartier la possibilité que les travailleurs membres d'une minorité visible soient moins employables, c'est-à-dire qu'ils possèdent moins de scolarité ou d'expérience de travail. Nous reviendrons à cette discussion dans la prochaine sous-section où les principales caractéristiques définissant l'employabilité sont aussi prises en compte.

En ce qui a trait aux variables indépendantes touchant seulement les immigrants, nos résultats descriptifs ont exposé que la hausse du nombre d'années d'expérience de travail étrangère réduit le score moyen de qualité d'emploi des immigrants, ce qui pourrait refléter le fait que les immigrants avec plus d'expérience étrangère arrive aussi au pays à un âge plus avancé. Même si ce résultat va à l'encontre de notre hypothèse de recherche H9, nous savions déjà que l'expérience de travail acquise à l'étranger aurait une valeur inférieure à l'expérience de travail canadienne. De plus, des études antérieures à la nôtre ont déjà mis en évidence que la hausse de l'âge à l'immigration diminuait les performances futures des immigrants dans le

marché du travail (Anisef *et al.*, 2003; Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009; Ferrer et Riddell, 2008). Par conséquent, même si l’expérience de travail prémigratoire demeure un critère pour lequel les immigrants économiques sont sélectionnés, il semble que cette variable soit négativement reliée à la qualité d’emploi de ces derniers. L’âge à l’immigration nous apparaît donc plus approprié pour sélectionner les immigrants les plus adaptables au marché du travail canadien. Nous poursuivrons cette discussion à la prochaine sous-section ainsi que dans les pistes d’action possibles pour améliorer l’intégration des immigrants dans le marché du travail.

Aussi, nos résultats ont illustré que les immigrants établis au Canada depuis peu de temps affichent un score moyen de qualité d’emploi inférieur à celui de leurs prédecesseurs, ce qui appuie l’hypothèse de recherche H10 qui allait dans ce sens. À ce sujet, nos résultats sont conformes à ce qui était ressorti de la littérature qui indique que les nouveaux immigrants ont plus de difficultés dans le marché du travail par rapport aux immigrants de longue date (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette, 2004; Galarneau et Morissette, 2008; Gilmore, 2009; Godin et Renaud, 2005; Li, 2001; Statistique Canada, 2006).

Concernant la région d’origine, nos analyses descriptives révèlent que, dans l’ensemble du Canada, les immigrants venant des régions traditionnelles d’immigration (Europe de l’Ouest et États-Unis) affichent généralement un score moyen de qualité d’emploi supérieur à celui des immigrants des nouvelles régions d’origine (l’Amérique centrale et du Sud, l’Afrique et l’Asie). Ce constat appuie donc l’hypothèse de recherche H11. Ce résultat va dans le même sens que les études antérieures qui ont révélé que les immigrants des nouvelles régions

d'origine s'intègrent plus difficilement dans le marché du travail que ceux des régions plus traditionnelles d'immigration (Aydemir et Skuterud, 2005; Chicha, 2009; Ferrer et Riddell, 2008; Galarneau et Morissette, 2008; Galarneau et Morissette, 2004; Godin et Renaud, 2005; van Tubergen, 2005). Par contre, les résultats de nos analyses multivariées ont montré un faible effet de la région d'origine des immigrants au Québec et en Ontario. Dans la sous-section ci-dessous, nous discutons justement de ces résultats.

9.1.1.2. Retour sur les principaux déterminants de la qualité d'emploi

Pour identifier les principaux déterminants de la qualité d'emploi, nous avons effectué des analyses multivariées. Les résultats de ces analyses ont mis en évidence que nos trois principales variables d'intérêt, soit le statut d'immigrant, le temps et la province, influent sur la qualité d'emploi. En effet, toutes choses étant égales par ailleurs, les immigrants obtiennent un score de qualité d'emploi plus faible que celui des natifs dans l'ensemble du Canada et les trois grandes provinces d'immigration. Hors de tout doute, on peut maintenant confirmer notre principale hypothèse de recherche H1 qui avance que les immigrants sont désavantagés par rapport aux natifs au chapitre de la qualité d'emploi. Les études antérieures avaient révélé les difficultés des immigrants dans le marché du travail en analysant une des trois dimensions de la qualité d'emploi (Alboim *et al.*, 2005; Aydemir et Skuterud, 2005; Badet et Howatson-Leo, 1999; Boudarbat et Boulet, 2007; Boulet, 2012; Chicha, 2009; Chiswick et Miller, 2007; Fuller et Vosko, 2008; Godin et Renaud, 2005; Hou *et al.*, 2011; Li, 2001) et deux études descriptives avaient aussi illustré les désavantages des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi en étudiant ses dimensions de manière séparée (Boulet et Boudarbat, 2010; Gilmore,

2009). Nos résultats viennent ajouter que les difficultés des immigrants dans le marché du travail ne concernent pas seulement leur insertion en emploi, mais elles continuent même après avoir trouvé un emploi, c'est-à-dire que la qualité de leur emploi est aussi inférieure. Même lorsqu'on contrôle leurs caractéristiques, les immigrants affichent donc un retard sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs.

Dans l'ensemble du Canada, les immigrants ont obtenu un score de qualité d'emploi inférieure de 8,3 points de pourcentage à celui des natifs au cours de la période de 1990 à 2005; cet écart se chiffrait à 12,2 points au Québec, 8,3 points en Ontario et 8,0 points en Colombie-Britannique. Ces résultats permettent de confirmer l'hypothèse de recherche H1 c) qui propose que le désavantage de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs serait plus élevé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. À cet effet, il existe un courant de littérature qui révèle les plus grandes difficultés des immigrants dans le marché du travail québécois qu'ailleurs au Canada (Boudarbat et Boulet, 2010; Boulet et Boudarbat, 2010; Boudarbat et Boulet, 2007; Gilmore et LePetit, 2008; Zietsma, 2007). Ainsi, nos résultats vont dans le même sens que les études antérieures.

Les moins bonnes performances des immigrants au Québec par rapport aux natifs peuvent s'expliquer par la structure de l'immigration de cette province selon les régions d'origines qui comprend plus d'immigrants d'origine africaines et se distinguent du flux migratoire majoritairement asiatique de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Toutefois, les résultats des analyses incluant les régions d'origine des immigrants au Québec ont montré que cette variable avait très peu d'effet sur la qualité d'emploi tout au long de la période étudiée. Une

autre piste explicative plausible du désavantage en termes de qualité d'emploi plus prononcé des immigrants du Québec constitue la présence d'un traitement plus défavorable à l'égard des immigrants dans le marché du travail québécois. On peut donc revenir à la théorie de la discrimination systémique qui suggère que les actions combinées des multiples acteurs du système de relations industrielles conduisent à la discrimination de certains groupes dans le marché du travail, notamment les immigrants. Nous avons également vu antérieurement que le taux de syndicalisation est plus élevé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. En nous appuyant sur le cadre théorique institutionnaliste, on peut prétendre que les syndicats protègent les *insiders*. Dans ce cas, il se peut que les immigrants (*outsiders*) du Québec aient moins de latitude pour entrer dans le marché du travail primaire que dans les provinces où le taux de syndicalisation est plus faible.

Une autre piste explicative de la situation plus désavantageuse des immigrants du Québec au chapitre de la qualité d'emploi comparativement à celle des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique peut résulter du fait que les institutions du Québec se distinguent de celles des autres provinces canadiennes notamment sur le plan de la politique de sélection des immigrants économiques et des politiques de sécurité du revenu. Il se peut que la grille de sélection des immigrants ou l'application de cette grille dans la pratique soit moins efficaces pour filtrer les candidats de qualité. Il se peut aussi que la plus grande protection sociale existante au Québec ait un effet d'attraction des candidats qui ont l'intention de profiter de ces avantages plutôt que de travailler (Borjas, 2007; Boudarbat et Boulet, 2010). En 2004, une étude a fait ressortir la plus grande accessibilité de l'aide financière de dernier recours au

Québec par l'entremise du taux d'assistance sociale¹⁰⁷ qui se chiffrait à 8,2 % au Québec contre 6,2 % en Ontario et 4,6 % en Colombie-Britannique (Morin, 2006).

Sur le plan provincial, même si les analyses descriptives avaient montré que le score moyen de qualité d'emploi des provinces des Prairies était meilleur qu'au Québec, les analyses multivariées ont illustré que seul l'Ontario (+ 2,5 points de pourcentage) affiche une meilleure qualité d'emploi qu'au Québec, toutes choses étant égales par ailleurs. Les provinces des Prairies affichent un désavantage de 1,1 point de pourcentage par rapport au Québec, contre des désavantages respectifs de 2,3 et 7,0 points pour la Colombie-Britannique et les provinces atlantiques. Dans ce contexte, on peut dire que le Québec performe bien au chapitre de la qualité des emplois, et ce, encore davantage si l'on considère les caractéristiques des travailleurs. Cela n'empêche pas qu'il pourrait être utile d'implanter une stratégie de promotion des emplois de qualité telle que nous l'avons suggéré à la section précédente. En effet, ce n'est pas parce que le Québec performe bien par rapport aux autres provinces canadiennes qu'il ne peut pas s'améliorer. La création d'emploi est un indicateur pertinent de la santé du marché du travail, mais le type d'emploi créé peut amener certaines nuances que le nombre de nouveaux emplois peut camoufler. Par exemple, si 10 000 emplois permanents à temps plein sont supprimés dans un marché du travail, mais que 30 000 emplois temporaires à temps partiel sont créés, le fait de s'intéresser seulement au nombre d'emplois créés cache une partie de la réalité.

¹⁰⁷ Le taux d'assistance sociale représente la proportion d'adultes et d'enfants prestataires de l'assistance sociale dans l'ensemble de la population âgée de 0 à 64 ans.

Par ailleurs, on a trouvé que le score de qualité d'emploi a augmenté en 2005 par rapport à 1990. Toutes choses étant égales par ailleurs, la qualité d'emploi a augmenté de 7,6 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, de 6,8 points au Québec, 6,0 points en Ontario et 8,7 points en Colombie-Britannique au cours de cette période. Cette amélioration de la qualité d'emploi de 1990 à 2005 était difficile à prévoir compte tenu de la littérature consultée sur la précarisation des emplois à l'ère de la mondialisation (Auer, 2005; Harvey, 2003; Lowe, 2007 et 2000). Même lorsqu'on contrôle les caractéristiques des travailleurs, cette hausse de la qualité d'emploi globale de 1990 à 2005 subsiste. Il est fort possible que, de manière générale, le Canada est un pays qui a su tirer profit de la mondialisation, c'est-à-dire qu'il figure parmi les gagnants de ce phénomène économique. La situation pourrait être différente dans d'autres pays, notamment des pays moins industrialisés. Il faut aussi souligner que notre étude se centre exclusivement sur les travailleurs avec des diplômes postsecondaires, ce qui peut vouloir dire que les travailleurs scolarisés réussissent à améliorer leur qualité d'emploi, sans que ce soit nécessairement le cas pour les travailleurs moins scolarisés. Somme toute, cette amélioration de la qualité d'emploi des travailleurs diplômés postsecondaires au Canada nous apparaît comme un constat fort positif et elle nuance la littérature sur les conséquences négatives de la mondialisation.

En ce qui concerne le plus haut diplôme, nos résultats ont exposé la forte contribution positive de la scolarité sur la qualité d'emploi, toutes choses étant égales par ailleurs. Plus les travailleurs sont scolarisés, plus leur qualité d'emploi augmente. Ce constat confirme notre hypothèse de recherche H2 et va aussi dans le même sens que la littérature existante sur les salaires (Aydemir et Skuterud, 2005; Bonikowska *et al.*, 2008; Ferrer et Riddell, 2008).

Cependant, d'autres études ont trouvé que la hausse du niveau de scolarité augmentait la probabilité d'être travailleur autonome ou d'être surqualifié (Chiswick et Miller, 2007; Gilmore, 2009; Li, 2001); deux indicateurs témoignant d'une moins bonne qualité d'emploi. Vu ces résultats partagés, nous avons postulé que le niveau de scolarité augmente la qualité d'emploi en nous appuyant sur la théorie du capital humain qui propose que la scolarité est un investissement qui se traduit par une hausse de la productivité et qui, par la suite, devrait être compensée par une amélioration des récompenses reliées au travail comme par exemple la qualité d'emploi. Aussi, nous avons trouvé que la scolarité avait un effet plus fort en 1990 qu'en 2005 autant dans l'ensemble du Canada que dans les trois provinces étudiées.

Ce résultat nous semble nouveau par rapport à la littérature existante et il implique que la valeur de la scolarité a diminué dans les dernières années. Cela peut découler de la hausse générale du niveau de scolarité des travailleurs qui cause un surplus de main-d'œuvre qualifiée dans le marché du travail et qui, par ricochet, réduit la valeur des diplômes. Un autre résultat nouveau concerne l'effet positif plus fort de la scolarité sur la qualité d'emploi au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Cela signifie que la scolarité est un meilleur véhicule pour améliorer la qualité d'emploi des travailleurs au Québec que dans les deux autres grandes provinces d'immigration, mais cela suggère aussi de plus grands écarts de qualité d'emploi entre les travailleurs au Québec. Boudarbat et Boulet (2007) étaient arrivés à des conclusions similaires au sujet du rendement salarial de la scolarité chez les immigrants du Québec par rapport à celui de la scolarité des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

Par domaine d'études, nos résultats ont relevé que les domaines « de l'enseignement, les loisirs et l'orientation », « du génie et des sciences appliqués », « des mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » et « des professions de la santé » offrent la meilleure qualité d'emploi moyenne, alors que « les beaux-arts et arts appliqués » ainsi que « les sciences agricoles et biologiques et des services de la nutrition et de l'alimentation » offrent aux diplômés la qualité d'emploi moyenne la plus faible, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce constat est vrai tant dans l'ensemble du Canada que dans les trois provinces analysées. Ces résultats confirment l'hypothèse de recherche H3 qui propose que la qualité d'emploi varie selon le domaine d'études. Aussi, de façon générale, on a dénoté une diminution de l'effet du principal domaine d'études dans le temps. Même si nous savions déjà que les immigrants avaient plus de difficultés dans certains domaines comme l'informatique, la santé et l'ingénierie (Chicha, 2009, Picot et Hou, 2009), nous ignorions que ces domaines d'études étaient ceux qui offraient la meilleure qualité d'emploi aux travailleurs. Pour expliquer ces faits, on peut revenir à la théorie des *insiders* et *outsiders*. En effet, d'un point de vue théorique, on peut prétendre que les *insiders* (groupe composé principalement de natifs) protègent davantage les emplois de qualité qui sont concentrés dans les professions de la santé, de l'informatique et du génie, ce qui réduit l'accès des immigrants (*outsiders*) à ces emplois.

Pour ce qui est du nombre d'années d'expérience de travail global, toutes choses étant égales par ailleurs, nos résultats ont montré que l'augmentation d'une année d'expérience de travail fait croître la qualité d'emploi de 1,5 point de pourcentage dans l'ensemble du Canada et en Ontario, 1,7 point au Québec et 1,2 point en Colombie-Britannique sur l'ensemble de la période étudiée. Ce résultat confirme l'hypothèse de recherche H4 qui avance que l'expérience

de travail améliore la qualité d'emploi. Cela s'inscrit dans la même perspective que la théorie du capital humain dont l'expérience professionnelle est un élément important. Ferrer et Riddell (2008) ont aussi trouvé que la hausse de l'expérience de travail avait un effet positif sur les salaires. Nos résultats viennent ajouter aux constats existants que les effets positifs de l'acquisition de l'expérience de travail s'étendent à la qualité d'emploi. De plus, nos résultats ont révélé que le rendement de l'expérience de travail en termes de qualité d'emploi est plutôt stable entre les provinces ainsi qu'à travers le temps.

Concernant la connaissance des langues officielles canadiennes, toutes choses étant égales par ailleurs, le fait d'être bilingue procure un avantage de 1,7 point de pourcentage aux travailleurs par rapport au fait de connaître l'anglais seulement, tandis que le fait de connaître le français seulement pénalise les travailleurs de 1,9 point et le fait de ne parler ni le français ni l'anglais entraîne une pénalité de 12,9 points sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada. Ces résultats confirment notre hypothèse de recherche H5 qui va dans ce sens. Des études ont montré que les connaissances linguistiques atténuaien les difficultés d'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien (Aydemir et Skuterud, 2005; Galarneau et Morissette, 2004; OCDE, 2007a). Notre recherche complète ces études en indiquant que les connaissances linguistiques accentuent la qualité d'emploi des immigrants, mis aussi celle des natifs.

Au Québec, au cours de la même période, le bilinguisme et la connaissance du français seulement rapportent un avantage respectif de l'ordre de 5,6 et 2,3 points par rapport à la connaissance de l'anglais seulement. Tout comme dans l'ensemble du Canada, le fait de ne

connaître aucune des deux langues officielles pénalise grandement les travailleurs de cette province (-10,0 points). Il nous paraît logique que le français apporte un avantage en termes de qualité d'emploi aux travailleurs de cette province par rapport à la connaissance de l'anglais puisque cette province est majoritairement francophone.

En Ontario, le bilinguisme améliore la qualité d'emploi des travailleurs de 2,3 points par rapport au fait d'être unilingue anglophone, alors que le fait d'être unilingue francophone réduit la qualité d'emploi des travailleurs de 3,3 points contre 13,4 points pour les travailleurs ne connaissant ni le français ni l'anglais. Le désavantage des travailleurs unilingues francophones en Ontario est un peu plus élevé que celui des unilingues anglophones du Québec, mais ces désavantages sont tout de même semblables.

Les résultats obtenus pour la Colombie-Britannique se distinguent des précédents de deux façons. De un, le fait d'être bilingue résulte en une pénalité (-1,2 point) sur le plan de la qualité d'emploi par rapport au fait d'être unilingue anglophone, ce qui est plutôt surprenant et qui témoigne de la faible valeur du français dans cette province. De deux, le fait d'être unilingue francophone (-18,5 points) entraîne une pénalité plus prononcée en termes de qualité d'emploi que le fait de ne connaître ni le français ni l'anglais (-12,1 points) dans cette province. Ces deux constats pourraient s'expliquer par le faible nombre de travailleurs unilingues francophones en Colombie-Britannique combiné au grand nombre d'immigrants asiatiques installés dans cette province. Ce contexte rend plausible l'idée que les travailleurs parlant seulement le mandarin se débrouillent mieux dans le marché du travail que les travailleurs unilingues francophones qui forment une moins grande communauté. Le plus

faible rendement du français en Colombie-Britannique par rapport à l'Ontario peut s'expliquer par la proximité entre le Québec et l'Ontario ainsi que par la forte présence de la fonction publique fédérale à Ottawa qui avantage les travailleurs bilingues.

Enfin, nos résultats ont dévoilé que la contribution des connaissances linguistiques avait eu tendance à diminuer à travers le temps, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce résultat couplé à ceux qui ont décelé la diminution de l'effet de la scolarité et du domaine d'études ainsi que la stabilité du rendement de l'expérience de travail de 1990 à 2005 nous amène à proposer que les investissements en capital humain sont de moins en moins rentables dans les dernières années. Ce constat peut découler de la hausse du nombre de travailleurs hautement qualifiés dans le marché du travail, ce qui crée une plus grande compétition entre eux pour obtenir un emploi de qualité. Il faut toutefois préciser que, malgré tout, le capital humain avait encore en 2005 un effet important sur la qualité d'emploi.

Toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes affichent un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux hommes, et ce, peu importe le lieu et l'année. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, c'est au Québec (-7,4 points de pourcentage) que l'écart entre les deux sexes est le moins prononcé, contre -10,3 points dans l'ensemble du Canada et en Ontario ainsi que -12,0 points en Colombie-Britannique. Ces résultats confirment l'hypothèse de recherche H6 et ils vont dans le même sens que les études antérieures qui ont mis en évidence les difficultés des femmes dans le marché du travail (Anisef *et al.*, 2003; Alboim *et al.*, 2005; Boulet, 2012; Chicha, 2009; Fuller et Vosko, 2008; Galarneau et Morissette, 2004). On peut expliquer ce désavantage des femmes dans le marché du travail à

l'aide des théories de la discrimination systémique ou de la segmentation du marché du travail. Conformément à la théorie de la segmentation du marché du travail, on peut supposer que les femmes sont désavantagées au chapitre de la qualité d'emploi parce qu'elles sont des *outsiders* et qu'il est difficile pour elles d'entrer dans le marché du travail primaire où les emplois sont de bonne qualité. On pourrait aussi penser que les femmes sont victimes d'une discrimination systémique dans le marché du travail, ce qui se traduit par un accès réduit aux emplois de bonne qualité. Même si les désavantages des femmes sont considérables à capital humain équivalent, nos résultats sont du moins encourageants sous l'angle de l'évolution de cet écart qui a diminué en 2005 par rapport à 1990.

Par ailleurs, l'écart plus faible de qualité d'emploi entre les hommes et les femmes au Québec est un fait à ne pas négliger. Ce fait peut résulter de l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale* en 1996. Toutefois, même en 1990, l'écart de qualité d'emploi entre les sexes était plus faible au Québec (10,0 points) comparativement à 13,3 points dans l'ensemble du Canada et en Ontario et 16,1 points en Colombie-Britannique. En 2005, le Québec demeure la province où le désavantage des femmes au chapitre de la qualité d'emploi est le moins élevé. Il se peut que le Québec soit plus sensible aux inégalités entre les hommes et les femmes dans le marché du travail, ce qui l'a poussé à adopter une loi à cet effet et qui se traduit aussi par des écarts de qualité d'emploi moins importants entre les sexes. Selon le cadre théorique institutionnaliste, on peut expliquer ces résultats comme suit : « Les femmes du Québec, en raison des valeurs des acteurs et des institutions en place, subissent moins de discrimination que les femmes de l'ensemble du Canada, l'Ontario et la Colombie-Britannique ». Selon le cadre théorique du capital humain, on peut dire que cela reflète la plus faible productivité des femmes qui résulte

d'un capital humain moins élevé. Par exemple, on pourrait dire que la scolarité est un indicateur imparfait du capital humain parce qu'elle ne reflète pas parfaitement les compétences cognitives et la capacité de résolution de problème ou on pourrait supposer que les femmes font des choix différents des hommes dans le marché du travail, vu leurs préférences individuelles différentes.

Dans l'ensemble du Canada, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs membres d'une minorité visible affichent une qualité d'emploi de 5,3 points de pourcentage inférieure à celles des autres travailleurs au cours de la période de 1990 à 2005, ce qui confirment notre hypothèse de recherche H7. Ces résultats appuient aussi les connaissances existantes dans la littérature (Boulet, 2012; Chicha, 2009; Fuller et Vosko). Cependant, nos résultats viennent ajouter aux connaissances existantes que l'appartenance à une minorité visible pénalise encore davantage les travailleurs du Québec (-5,8 points); une pénalité qui se chiffre respectivement à 3,9 points en Ontario et 4,0 points en Colombie-Britannique. De plus, nos résultats ajoutent que le Québec est la seule province où l'effet négatif de cette variable a diminué de 1990 à 2005, alors qu'il a plutôt augmenté dans l'ensemble du Canada. En dépit de ces évolutions contrastées, le Québec est encore, en 2005, l'endroit où l'appartenance à une minorité visible pénalise le plus les travailleurs au chapitre de la qualité d'emploi. À l'image du statut d'immigrant, il semble que le marché du travail québécois pénalise davantage les travailleurs membres d'une minorité visible qu'ailleurs au Canada.

Toutes choses étant égales par ailleurs, nos résultats ont aussi révélé que l'effet du taux de chômage au moment de l'entrée dans le marché du travail canadien a un effet faible sur la

qualité d'emploi des travailleurs dans l'ensemble du Canada et dans les trois grandes provinces d'immigration. De surcroît, nous avons pu constater que la contribution de ce facteur est parfois positive et parfois négative en termes de qualité d'emploi. Par exemple, si l'on prend l'ensemble de la période de 1990 à 2005, nos résultats ont indiqué que la hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail d'un point de pourcentage réduit la qualité d'emploi des travailleurs de 0,1 point dans l'ensemble du Canada et de 0,2 point au Québec, alors qu'elle accroît la qualité d'emploi des travailleurs de la Colombie-Britannique de 0,1 point et qu'elle n'affecte pas les travailleurs de l'Ontario.

Bref, on peut déduire des résultats obtenus que le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail affecte très peu la qualité d'emploi des travailleurs et que le sens de la relation fluctue selon le lieu et le temps. Dans ce contexte, l'hypothèse H8 est réfutée puisqu'elle suggère que la hausse du taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail atténue la qualité d'emploi des travailleurs. Nos résultats vont dans le sens contraire à ceux d'Aydemir et Skuterud (2005) qui ont indiqué que le tiers de la baisse des salaires à l'entrée des nouveaux immigrants résulte des variations des conditions macroéconomiques qui ont été mesurées, entre autres, par le taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail. Pour expliquer ce contraste, on peut suggérer que la hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail a un effet plus prononcé sur le salaire que sur la qualité d'emploi globale des travailleurs. Aussi, on peut penser que le taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail n'a pas un effet à très long terme sur la qualité d'emploi des travailleurs.

Dans l'ensemble du Canada, toutes choses étant égales par ailleurs, une année d'expérience de travail étrangère de plus réduit la qualité d'emploi des immigrants de 0,5 point de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Cette réduction est en moyenne de 0,6 point en Ontario. Au Québec et en Colombie-Britannique, l'acquisition d'une année d'expérience étrangère diminue la qualité d'emploi des immigrants, mais cette diminution n'est pas statistiquement significative au seuil de 5 %. Cependant, en 2005, la baisse de la qualité d'emploi associée à l'expérience étrangère a augmenté par rapport à 1990 dans l'ensemble du Canada et les trois provinces étudiées; les contributions négatives de cette variable sont toutes au moins statistiquement significatives au seuil de 5 % cette année là. La relation négative entre l'expérience de travail étrangère et la qualité d'emploi est contraire à ce que nous avons supposé à l'hypothèse H9. Ainsi, nous rejetons cette hypothèse qui propose que l'acquisition d'une année d'expérience de travail étrangère augmente la qualité d'emploi, mais dans une moins grande mesure qu'une année d'expérience canadienne. En fait, nos résultats montrent que l'expérience professionnelle étrangère réduit la qualité d'emploi. Malgré qu'Aydemir et Skuterud (2005) avaient signalé la détérioration du rendement salarial de ce type d'expérience, mais nous n'avions pas prévu ce rendement négatif.

D'une part, cette relation négative entre le nombre d'années d'expérience acquis à l'étranger peut refléter le fait que les immigrants avec un plus grand nombre d'année d'expérience acquis dans le pays d'origine arrivent aussi plus vieux au Canada. À cet égard, Boulet et Boudarbat (2010) ont déjà trouvé que les immigrants arrivant au pays à un âge plus avancé sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi, et ce, même après avoir obtenu un diplôme postsecondaire canadien. D'autre part, on peut évoquer le problème de transfert du capital

humain entre les pays pour expliquer le rendement négatif de l'expérience acquise à l'étranger. Tel que mentionné précédemment, certains auteurs prétendent que le capital humain acquis dans un pays donné est spécifique à ce dernier et qu'il n'est pas transférable à un autre pays (Boudarbat et Boulet, 2007; Chiswick et Miller, 2007). D'autres auteurs avancent que l'hétérogénéité du capital humain acquis à l'étranger complique l'évaluation de la valeur de ce capital humain pour les employeurs (Boniskowska *et al.*, 2008; Boudarbat et Cousineau, 2009; Grant, 2005). Devant le manque d'informations sur la valeur de l'expérience de travail acquise à l'étranger, il est plausible que les employeurs souhaitent minimiser le risque d'embaucher un candidat qui n'a pas l'expérience requise pour effectuer le poste à combler. Cela signifie que les employeurs ne reconnaissent pas l'expérience de travail préémigratoire des immigrants vu le manque d'informations au sujet de cette expérience de travail.

En ce qui a trait à la période d'établissement, toutes choses étant égales par ailleurs, les immigrants établis récemment au Canada affichent une qualité d'emploi inférieure à celle de leurs prédécesseurs dans l'ensemble du Canada et dans les trois provinces étudiées sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. À titre d'exemple, les immigrants qui se sont établis au Canada de 2001 à 2005 (i.e. ceux arrivés depuis moins de 5 ans) affichent une qualité d'emploi moyenne de 14,1 points de pourcentage inférieure à celle des immigrants arrivés depuis 1975 ou avant (groupe de référence) dans l'ensemble du Canada. Ce désavantage se chiffre à 13,2 points au Québec, 13,9 points en Ontario et 12,9 points en Colombie-Britannique. Bien que ces écarts soient considérables, il est plutôt encourageant d'observer que la situation des immigrants s'améliore avec le temps passé au Canada puisque le désavantage des immigrants rétrécit avec le temps écoulé depuis l'établissement. Cela laisse

présager que la pénalité des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi s'estompe au fil du temps passé au Canada. Ces résultats confirment l'hypothèse de recherche H10 et vont dans le même sens que la littérature qui a montré que les immigrants les plus récents avaient plus de difficultés à intégrer le marché du travail (Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007; Frenette, 2004; Galarneau et Morissette, 2008; Gilmore, 2009; Godin et Renaud, 2005; Li, 2001; Statistique Canada, 2006).

Pour ce qui est de la région d'origine des immigrants, si l'on prend l'ensemble du Canada sur toute la période de 1990 à 2005, nos résultats ont révélé que seuls les immigrants originaires « de l'Europe septentrionale » et « de l'Afrique méridionale » affichent une meilleure qualité d'emploi que les immigrants issus « des États-Unis » (groupe de référence). Mis à part « l'Afrique méridionale » qui est une région particulière vu ses richesses minières et son contexte culturel (une part importante de sa population est de souche européenne), nos résultats indiquent que les immigrants des nouvelles régions d'origine (soit l'Amérique centrale, l'Asie et l'Afrique) sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants originaires « des États-Unis ». De plus, nous avons aussi trouvé que les immigrants « de l'Europe orientale » sont également désavantagés par rapport au groupe de référence. En Ontario, les constats établis sont très similaires à ceux observés dans l'ensemble du Canada. Ces résultats vont dans le même sens que la littérature existante (Aydemir et Skuterud, 2005; Ferrer et Riddell, 2008; Galarneau et Morissette, 2008; van Tubergen, 2005) et confirment l'hypothèse de recherche H11 dans l'ensemble du Canada et en Ontario.

Toutefois, au Québec, seuls les immigrants « de l'Asie occidentale et centrale et le Moyen-Orient » affichent une pénalité au moins statistiquement significative au seuil de 5 % par rapport aux immigrants venant « des États-Unis »; une pénalité qui s'élève à 11,5 points de pourcentage. Tout comme au Québec, en Colombie-Britannique, l'effet de la région d'origine est moins présent qu'en Ontario puisque seuls les immigrants « de l'Europe septentrionale » (+ 7,0 points) et « de l'Asie méridionale » (- 8,1 points) se distinguent significativement des immigrants originaires « des États-Unis ». D'un côté, ces résultats confirment l'hypothèse H11 b) qui propose que l'effet de la région d'origine varie selon la province.

De l'autre côté, ces résultats infirment partiellement notre hypothèse de recherche 11 et ils vont à l'encontre de la littérature existante qui a décelé les moins bons salaires des hommes immigrants des nouvelles régions d'origine par rapport aux immigrants des régions d'origine plus traditionnelles au Québec et en Ontario, mais moins en Colombie-Britannique (Boudarbat et Boulet, 2007). Ces auteurs ont également trouvé que l'effet de la région d'origine était beaucoup moins présent chez les femmes immigrantes, notamment au Québec. Puisque les immigrantes et les immigrants sont pris ensemble dans nos analyses selon la région d'origine, il est possible que le faible effet de la région d'origine résulte en partie du faible rôle de cette variable pour les femmes immigrantes.

Aussi, la littérature existante tenant compte de la région d'origine se centre principalement sur les salaires des immigrants du Québec (Boudarbat et Boulet, 2007) ou l'accès à l'emploi (Boudarbat et Boulet, 2010). Dans ces circonstances, il se peut que la région d'origine ait un effet sur l'accès à l'emploi au Québec, mais qu'une fois le premier emploi décroché, la région

d'origine n'agit pas significativement sur la qualité globale de l'emploi occupé. Par ailleurs, dans le cas où les recensements sont regroupés, il se peut l'effet de la région d'origine soit capté en partie par la période d'établissement puisque la structure des régions d'origine a beaucoup changé dans le temps.

Concernant l'évolution de l'effet de la région d'origine, nos résultats font ressortir qu'un plus grand nombre de régions d'origine ont un effet significatif en 2005 qu'en 1990 dans l'ensemble du Canada et en Ontario. Ceci porte à croire que la région d'origine a un effet grandissant sur la qualité d'emploi à travers le temps, c'est-à-dire que les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés au chapitre de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990. Nous confirmons notre hypothèse H11 a) qui allait dans ce sens pour le Canada et l'Ontario. Cependant, la région d'origine n'agit pas significativement sur la qualité d'emploi au Québec et en Colombie-Britannique lorsqu'on considère les recensements de 1990 et 2005 séparément. Il faut donc infirmer l'hypothèse H11 a) pour le Québec et la Colombie-Britannique. Il est possible que la division des immigrants en vingt régions d'origine ait trop réduit le nombre d'immigrants dans chaque groupe, ce qui explique pourquoi les écarts ne sont pas significatifs dans ces deux provinces où le nombre d'immigrants est plus restreint que dans l'ensemble du Canada et en Ontario. De même, il est possible que le groupe de référence au Québec, les immigrants venant « des États-Unis », soient moins performants qu'en Ontario puisque cette province est majoritairement francophone. On peut aussi penser que les connaissances linguistiques des immigrants, qui dépendent en grande partie de leur région d'origine, ont un effet prédominant sur la qualité d'emploi au Québec et en Colombie-Britannique, ce qui capte une part de l'effet de la région d'origine sur la qualité d'emploi.

9.1.1.3. Retour sur la décomposition de l'écart de qualité d'emploi entre immigrants et natifs

Au chapitre 8, nous avons décomposé l'écart entre les immigrants et les natifs sur le plan du score moyen pour les dimensions du revenu d'emploi, la stabilité d'emploi et l'adéquation des diplômes ainsi que le score moyen de qualité d'emploi globale en une part expliquée et une autre inexpliquée. Ainsi, on a pu distinguer la part de l'écart qui résulte des différences dans les caractéristiques des deux groupes (écart expliqué) de celle qui est due aux différences de rendement liées à ces mêmes caractéristiques (écart inexpliqué).

Pour ce qui est du revenu d'emploi, tant dans l'ensemble du Canada que dans les trois grandes provinces d'immigration, les immigrants affichent un score inférieur à celui des natifs. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart observé pour cette dimension entre les immigrants et les natifs se chiffre à 0,170 point dans l'ensemble du Canada et 0,320 point au Québec. Puisque les immigrants possèdent en moyenne de meilleures caractéristiques que les natifs, l'écart expliqué entre ces deux groupes est négatif, ce qui a pour conséquence d'accroître la part inexpliquée de l'écart. Par conséquent, la part de l'écart qui est due à un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail se chiffre à 0,312 point dans l'ensemble du Canada et 0,442 point au Québec. Nos résultats ont aussi montré que l'écart observé et la part inexpliquée de cet écart ont tout deux augmenté de 1990 à 2005, ce qui témoigne d'une baisse de la situation des immigrants comparativement à celle des natifs au chapitre du revenu d'emploi.

En ce qui concerne la stabilité d'emploi, les immigrants sont aussi désavantagés par rapport aux natifs dans l'ensemble du Canada et au Québec. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart observé dans le score moyen entre les immigrants et les natifs pour cette dimension se chiffre à 0,068 point dans l'ensemble du Canada et 0,145 point au Québec. On constate que ces écarts sont plus faibles que ceux observés pour le revenu d'emploi, mais on voit aussi que l'écart entre le score moyen des immigrants et des natifs pour la stabilité d'emploi est plus de deux fois plus élevé au Québec. Par ailleurs, nous avons également observé que la part de l'écart résultant d'un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail est plus grande au Québec (0,133 point) que dans l'ensemble du Canada (0,071 point). Pour ce qui est de l'évolution de ces écarts, nos résultats ont montré que l'écart observé et sa composante inexplicable ont tous deux augmenté de 1990 à 2005, ce qui indique une diminution de la situation des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la stabilité d'emploi.

En ce qui a trait à l'adéquation entre le diplôme du travail et celui requis par son poste, les immigrants affichent également un score inférieur à celui des natifs dans l'ensemble du Canada et au Québec. L'écart observé entre ces deux groupes est généralement supérieur à celui observé pour la dimension de la stabilité d'emploi, mais inférieur à celui observé pour la dimension du revenu d'emploi. Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, l'écart observé entre les immigrants et les natifs pour cette dimension se chiffre à 0,181 point dans l'ensemble du Canada et 0,188 point au Québec. Cette fois, l'écart observé entre les immigrants et les natifs est presque le même au Québec que dans l'ensemble du Canada. Toutefois, la part inexplicable de cet écart est plus grande au Québec (0,261 point) que dans l'ensemble du

Canada (0,216 point). Pour ce qui est de l'évolution de ce score, nous avons trouvé que l'écart observé et sa composante inexpliquée ont tous deux augmenté de 1990 à 2005, ce qui signifie que la situation des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de l'adéquation des diplômes a aussi diminué.

Ces résultats sur les dimensions de la qualité d'emploi prises une à une vont dans le même sens que la littérature existante qui indique que les immigrants sont désavantagés par rapport aux natifs sur le plan du revenu d'emploi (Aydemir et Skuterud, 2005; Baker et Benjamin, 1994; Bloom *et al.*, 1995; Borjas, 1985; Frenette et Morissette, 2003; Green et Worswick, 2004; Hum et Simpson, 2004; McDonald et Worswick, 1998; Picot, 2004), de la stabilité d'emploi (Frenette, 2004; Fuller et Vosko, 2008; Gilmore, 2009; Godin et Renaud, 2005; Hou *et al.*, 2011; Li, 2001; van Tubergen, 2005) et de l'adéquation des diplômes (Boulet, 2012; Boulet et Boudarbat, 2010; Chicha, 2009; Chiswick et Miller, 2007; Galarneau et Morissette, 2008; Gilmore, 2009; Renaud et Cayn, 2006).

Nos résultats viennent ajouter trois éléments importants aux connaissances actuelles. Premièrement, nous pouvons maintenant classer les désavantages des immigrants par rapport aux natifs en ordre d'importance. En effet, le désavantage le plus important des immigrants se situe au chapitre du revenu d'emploi, suivi de l'adéquation des diplômes et de la stabilité d'emploi. Deuxièmement, nos résultats montrent que les écarts entre les immigrants et les natifs résultent principalement d'un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail. Troisièmement, les immigrants du Québec affichent des difficultés plus importantes

que dans l'ensemble du Canada sur le plan du revenu d'emploi et de la stabilité d'emploi, mais des difficultés similaires au chapitre de l'adéquation des diplômes.

Lorsqu'on additionne le score des trois dimensions, nous obtenons un score pour la qualité d'emploi globale. Dans l'ensemble du Canada, nos résultats ont signalé que les immigrants obtiennent un score de qualité d'emploi inférieur à celui des natifs de 6,2 points de pourcentage sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. L'écart de qualité d'emploi qui résulte d'un rendement moins élevé des caractéristiques des immigrants comparativement à celles des natifs en termes de qualité d'emploi s'élève à 8,3 points. Ce désavantage considérable découle en grande partie de la constante qui s'élève à 9,4 points. Cette dernière signifie que, peu importe les caractéristiques des immigrants et leur rendement, les immigrants accusent un retard de base de l'ordre de 9,4 % sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs. Concernant l'évolution de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs dans le temps, nous avons trouvé qu'il s'est creusé. En effet, de 1990 à 2005, l'écart observé de qualité d'emploi entre ces deux groupes s'est accru de 6,2 points de pourcentage; une hausse qui est principalement causée par la hausse de l'écart inexplicable et de la constante. Ainsi, on peut dire que la qualité d'emploi des immigrants a diminué par rapport à celle des natifs en 2005 par rapport à 1990 en raison d'un traitement plus défavorable des immigrants dans le marché du travail.

Au Québec, les résultats obtenus ont aussi mis en évidence que les immigrants affichent une qualité d'emploi inférieure à celle des natifs sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005. Ce désavantage, qui se chiffre à 10,1 points de pourcentage, est supérieur à celui observé dans

l'ensemble du Canada (6,2 points). Vu que les différences dans les caractéristiques individuelles avantagent plutôt les immigrants, l'écart de qualité d'emploi qui résulte d'un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail s'élève à 12,2 points au Québec. Encore une fois, la constante élevée (12,9 points) est la principale cause de ce désavantage. À partir de ces résultats, on peut conclure que la situation des immigrants du Québec sur le plan de la qualité d'emploi est plus défavorable par rapport aux natifs que celle des immigrants de l'ensemble du Canada. Pour ce qui est de l'évolution de l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs, il a également progressé à la hausse au Québec (+ 6,4 points de pourcentage); ceci reflète un déclin de la qualité d'emploi relative des immigrants en 2005 par rapport à 1990. Tout comme dans l'ensemble du Canada, cette baisse résulte principalement d'une augmentation de l'écart inexplicable et de la constante, ce qui signifie que la baisse ne découle pas des dotations des immigrants en caractéristiques positivement associées à la qualité d'emploi, mais plutôt d'un traitement différencié basé sur le statut d'immigrant dans le marché du travail québécois.

En Ontario, le désavantage observé de qualité d'emploi des immigrants s'élève à 7,6 points de pourcentage sur l'ensemble de la période étudiée, ce qui est inférieur à celui observé au Québec (10,1 points). Vu un léger avantage des immigrants sur le plan de leurs caractéristiques, l'écart de qualité d'emploi qui est causé par un traitement défavorable se fixe à 8,3 points, ce qui est inférieur aux 12,2 points dénotés au Québec. L'essentiel de l'écart inexplicable de qualité d'emploi en Ontario provient aussi de la constante qui se chiffre à 10,3 points. De 1990 à 2005, l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs s'est accru en Ontario comme ce fut le cas au Québec. Cette hausse qui est de 5,7 points

provient principalement de l'augmentation de l'écart inexpliqué et de la constante à travers le temps. On peut en déduire qu'à l'instar du Québec, le traitement des immigrants dans le marché du travail ontarien s'est également dégradé de 1990 à 2005, mais dans une moins grande mesure.

Sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005, c'est en Colombie-Britannique que le désavantage observé de qualité d'emploi des immigrants par rapport aux natifs est le plus faible, soit 7,1 points de pourcentage. L'écart de qualité d'emploi résultant d'un traitement basé sur le statut d'immigrant dans le marché du travail de la Colombie-Britannique s'élève à 8,0 points. Contrairement à ce qui a été constaté au Québec et en Ontario, les immigrants n'affichent pas, à la base, un désavantage en Colombie-Britannique puisque la constante n'est pas statistiquement significative sur l'ensemble de la période. Toutefois en 2005, la constante est devenue significative dans cette province aussi. En ce qui a trait à l'évolution dans le temps, nous avons aussi trouvé que l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a augmenté de 5,0 points de pourcentage de 1990 à 2005. Cette diminution de la situation relative des immigrants est moins prononcée qu'au Québec (+ 6,4 points) et qu'en Ontario (+ 5,7 points). Des trois provinces, c'est non seulement en Colombie-Britannique que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est le plus faible, mais c'est aussi là que la situation relative des immigrants dans le marché du travail a le moins chuté en 2005 par rapport à 1990.

Ces résultats confirment l'hypothèse de recherche H1 a) qui propose que les désavantages des immigrants en termes de qualité d'emploi sont dus à un traitement désavantageux dans le

marché du travail. Ils confirment aussi l'hypothèse H1 b) qui suggère une augmentation des désavantages des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi de 1990 à 2005 ainsi que l'hypothèse H1 c) qui indique que les immigrants du Québec affichent un plus grand désavantage sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux natifs de leur province que les immigrants de l'ensemble du Canada, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Ces résultats sont tout à fait nouveaux et s'ajoutent aux connaissances actuelles sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail. En effet, nous n'avons consulté aucune étude ayant décomposé l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs en une part expliquée par leurs caractéristiques et l'autre part qui reflète le traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail. Cela constitue donc une contribution importante de notre recherche à l'avancement des connaissances. Notamment, cela a des répercussions en termes de politiques publiques puisque les immigrants sont désavantagés à la base (constante élevée) peu importe leurs caractéristiques. Cela signifie que les grilles de sélection qui choisissent les immigrants à partir de certaines caractéristiques risquent de ne pas avoir un effet si important sur la qualité d'emploi des immigrants.

En revanche, nos résultats ont quand même illustré que le fait que les immigrants soient plus scolarisés que les natifs en 2005 réduisait l'écart expliqué de qualité d'emploi entre ces deux groupes et ce, dans tous les lieux considérés et tout particulièrement au Québec (3,7 points de pourcentage contre 2,5 points dans l'ensemble du Canada, 1,9 point en Colombie-Britannique et 1,7 point en Ontario). De plus, la hausse de niveau de scolarité atténuaient aussi l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs en 2005 dans l'ensemble du Canada et les trois provinces analysées; une réduction se situant entre 1,5 et 1,7 point de

pourcentage. Cela signifie que la qualité d'emploi des immigrants est plus affectée par le niveau de scolarité que la qualité d'emploi des natifs. Donc, la scolarité joue un rôle considérable pour réduire le désavantage des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi et il semble pertinent de continuer à recruter les immigrants scolarisés au Canada et au Québec où cette variable a un effet encore plus prononcé.

Le domaine d'études n'a pas une contribution tellement importante ni à la part expliquée, ni à la part inexpliquée de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. De son côté, l'expérience de travail n'a pas une forte contribution à l'écart expliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs, mais sa contribution à la part inexpliquée de l'écart est notable, et ce, particulièrement en 2005. En effet, en 2005, l'expérience de travail accentue l'écart inexpliqué de qualité d'emploi de 4,4 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, 3,6 points au Québec, 4,9 points en Ontario et 7,3 points en Colombie-Britannique. Ces résultats laissent croire que l'expérience de travail des immigrants est dévalorisée dans le marché du travail et que la dévalorisation de cette expérience explique une partie de la détérioration de la qualité d'emploi des immigrants de 1990 à 2005 étant donné que cette variable n'avait aucun effet sur l'écart inexpliqué de qualité d'emploi au début de cette période. Ces résultats vont dans le même sens que ceux d'Aydemir et Skuterud (2005) qui ont trouvé qu'une grande partie de la détérioration des salaires des immigrants était due à la baisse du rendement de l'expérience de travail acquise à l'étranger. Nous ajoutons à ce constat que ce phénomène s'étend à la qualité d'emploi et qu'il résulte d'une différence de traitement à l'égard des immigrants dans le marché du travail. Cela reflète probablement le problème de reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger tant discuté dans la littérature

(Aydemir et Skuterud, 2005; Boudarbat et Boulet, 2007; Boudarbat et Cousineau, 2009; Chicha, 2009; Galarneau et Morissette, 2008).

Les connaissances linguistiques constituent une autre variable qui contribue de façon importante à l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. En fait, elles ne contribuent pas très fortement à l'écart expliqué, mais elles réduisent fortement la part inexpliquée de cet écart dans tous les lieux considérés sauf la Colombie-Britannique sur l'ensemble de la période et en 1990. Ce constat signifie que la qualité d'emploi des immigrants varie davantage selon les connaissances linguistiques que la qualité d'emploi des natifs. Cela signifie aussi que le traitement des connaissances linguistiques des immigrants n'est pas défavorable par rapport à celui des natifs puisque cette variable réduit le désavantage des immigrants au chapitre de la qualité d'emploi. En 2005, les connaissances linguistiques atténuaien le désavantage de qualité d'emploi des immigrants de 5,0 points de pourcentage dans l'ensemble du Canada, 5,4 points au Québec, 7,1 points en Ontario et 6,3 points en Colombie-Britannique. On peut en déduire qu'il est pertinent de continuer à insister sur les connaissances linguistiques lors de la sélection des immigrants puisque ce facteur contribue à réduire les désavantages des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi.

La dernière variable qui affecte beaucoup l'écart de qualité d'emploi entre immigrants et natifs est l'appartenance à une minorité visible. L'appartenance à une minorité visible accentue la part expliquée de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. Dans l'ensemble du Canada en 2005, cette hausse se fixait à 2,7 points de pourcentage comparativement à 2,8 points au Québec, 2,0 points en Ontario et 1,8 point en Colombie-

Britannique. Ces résultats révèlent que le fait que les immigrants sont plus souvent membres d'une minorité visible les pénalise par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi. En outre, l'appartenance à une minorité visible augmente aussi la part inexplicable de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs sauf au Québec en 2005. Par exemple, en 2005, l'appartenance à une minorité visible augmentait l'écart inexplicable de qualité d'emploi de 1,5 point de pourcentage dans l'ensemble du Canada, 2,3 points en Ontario et 3,5 points en Colombie-Britannique, mais ce facteur n'agissait pas significativement sur l'écart de qualité d'emploi au Québec. Ainsi, sauf au Québec en 2005, on peut dire que les immigrants membres d'une minorité visible reçoivent un traitement défavorable dans le marché du travail par rapport aux natifs membres d'une minorité visible. Cela peut s'expliquer comme suit : les natifs membres d'une minorité visible ont beaucoup plus de chances d'avoir complété leur scolarité au Canada, de connaître l'anglais ou le français aussi bien qu'un natif et d'avoir accumulé leur expérience de travail au Canada.

Par contre, l'ampleur de la contribution de la constante à l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs soulève un questionnement. Cela signifie que, peu importe leurs caractéristiques, les immigrants sont traités négativement à la base dans les marchés du travail canadien (-12,2 points de pourcentage), québécois (-19,9 points), ontarien (-13,6 points) et britanno-colombien (8,4 points) en 2005. Il est difficile d'expliquer ce désavantage de base en évitant de parler de discrimination dans le marché du travail. Certains vont expliquer les désavantages des immigrants dans le marché du travail par la plus faible valeur réelle de leur diplôme, la spécificité de leur expérience de travail ou leur moins bonne connaissance des langues officielles canadiennes. Nos résultats reflètent que les immigrants

reçoivent un traitement favorable par rapport aux natifs en termes de qualité d'emploi en ce qui concerne leur scolarité et leurs connaissances linguistiques et ils montrent aussi que leur expérience de travail est effectivement dévalorisée. Malgré le rendement différent de ces variables pour les immigrants et les natifs, la majeure partie de l'écart inexpliqué résulte d'un désavantage de base causé par un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail peu importe leurs caractéristiques. Ce constat donne un appui à la théorie de la discrimination systémique qui énonce que les actions des différents acteurs sociaux dans le marché du travail conduisent à un traitement inéquitable de certains groupes comme les femmes et les immigrants. Peut-être par contre que les immigrants présentent des caractéristiques désavantageuses qui ne sont pas prises en compte dans nos analyses comme les capacités cognitives.

9.1.2. Retour sur les hypothèses de recherche

Notre recherche a mis à l'épreuve dix-neuf hypothèses au total à partir de deux modèles conceptuels. Dans le premier modèle conceptuel, la principale hypothèse H1 propose que les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux natifs. Tant les analyses descriptives que les analyses multivariées confirment cette hypothèse de recherche. De cette hypothèse principale découlent trois sous-hypothèses de recherche. La première suggère que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs n'est pas dû à des différences dans les caractéristiques des deux groupes, mais plutôt à une différence dans le traitement des immigrants dans le marché du travail. À la lumière des résultats obtenus au chapitre 8 où l'écart observé de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a été décomposé en une part expliquée et une autre inexpliquée, on peut confirmer cette première

sous-hypothèse. La deuxième sous-hypothèse propose que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs a augmenté de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Nos résultats ont aussi appuyé cette hypothèse. La troisième sous-hypothèse prétend que les immigrants du Québec affichent un plus grand désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs qu'ailleurs au Canada. Cette sous-hypothèse est aussi supportée par nos résultats.

Sept autres hypothèses découlent du premier modèle conceptuel et visent à identifier les principaux déterminants de la qualité d'emploi. Les hypothèses H2 et H4 indiquent respectivement que la hausse du niveau de scolarité et la hausse du nombre d'années d'expérience de travail (globale) augmentent la qualité d'emploi. Ces deux hypothèses sont confirmées par nos résultats.

L'hypothèse H3 propose que la qualité d'emploi des travailleurs varie selon le principal domaine d'études, ce qui est effectivement le cas. Cette hypothèse est donc confirmée. Les domaines « de la santé et des technologies connexes », « du génie et des sciences appliquées » et « des mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » sont généralement associés aux emplois de meilleure qualité, tandis que « les sciences agricoles et biologiques, la nutrition et l'alimentation », « les beaux-arts et les arts appliqués » sont les domaines associés aux emplois de qualité relativement moins bonne.

L'hypothèse H5 concerne la connaissance des langues officielles. Nous avons postulé que les travailleurs bilingues obtiennent un avantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux

travailleurs unilingues anglophones; que les travailleurs unilingues francophones obtiennent des emplois de qualité moindre comparativement aux travailleurs unilingues anglophones; et que les travailleurs qui ne connaissent ni l'anglais ni le français sont les plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones. Cette hypothèse n'est que partiellement confirmée par nos résultats. Dans l'ensemble du Canada et en Ontario, nos résultats confirment cette hypothèse. Toutefois, au Québec, nous avons trouvé que le français offre un avantage sur le plan de la qualité d'emploi des travailleurs comparativement à l'anglais. Aussi, en Colombie-Britannique, les travailleurs francophones sont plus désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi que ceux qui ne connaissent ni le français ni l'anglais par rapport aux unilingues anglophones.

L'hypothèse H6 propose que la qualité d'emploi des femmes est inférieure à celle des hommes. Nos résultats montrent que tel est effectivement le cas dans tous les lieux et les périodes considérés. Cette hypothèse est donc confirmée. Nos résultats témoignent aussi de la réduction de l'écart entre les sexes sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 par rapport à 1990. De plus, ils ont montré que cet écart est moins prononcé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.

De son côté, l'hypothèse H7 suggère que la qualité d'emploi des travailleurs membres d'une minorité visible est inférieure à celle des autres travailleurs. Nos résultats ont confirmé cette hypothèse dans tous les lieux et les périodes étudiés. Contrairement aux écarts entre hommes et femmes, nous avons trouvé que l'appartenance à une minorité visible est associée à un désavantage plus élevé au Québec que dans les deux autres grandes provinces d'immigration.

L'hypothèse H8 prétend que la hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail réduit la qualité d'emploi des travailleurs. Dans la plupart des cas, nos résultats ont illustré une faible relation positive entre cette variable et la qualité d'emploi. Cependant, au Québec et dans l'ensemble du Canada, lorsqu'on combine tous les recensements, la hausse du taux de chômage diminue la qualité d'emploi. Il en est de même, dans l'ensemble du Canada et en Colombie-Britannique en 2005. Ainsi, cette hypothèse est partiellement confirmée, mais il faut souligner que l'effet du taux de chômage sur la qualité d'emploi est, tout compte fait, plutôt faible.

Pour ce qui est du deuxième modèle conceptuel, l'effet de trois déterminants touchant seulement les immigrants sur la qualité d'emploi est évalué, soit l'expérience de travail étrangère, la période d'établissement au Canada et la région d'origine. En ce qui a trait à l'expérience de travail étrangère, l'hypothèse H9 suggère que l'acquisition d'une année d'expérience professionnelle étrangère augmente la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande mesure qu'une année d'expérience canadienne. Cette hypothèse est infirmée par nos résultats puisque l'expérience étrangère réduit plutôt la qualité d'emploi des immigrants. Comme nous l'avons déjà précisé, ce constat reflète probablement une relation négative entre l'âge à l'immigration et la qualité d'emploi qui a déjà été documentée dans la littérature. L'hypothèse H9 a) qui propose que l'expérience de travail étrangère a un meilleur rendement en termes de qualité d'emploi en 1990 qu'en 2005 est infirmée. En fait, ce type d'expérience a un rendement moins prononcé en 1990 qu'en 2005 selon nos résultats, mais nous n'avions pas prévu que le rendement de ce type d'expérience en termes de qualité

d'emploi serait négatif. L'hypothèse H9 b) suggère que l'expérience de travail étrangère augmente la qualité d'emploi des immigrants au Québec, mais dans une moins grande mesure qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Nos résultats infirment cette hypothèse puisque l'expérience de travail étrangère diminue la qualité d'emploi des immigrants dans les trois provinces.

Concernant la période d'établissement, l'hypothèse H10 propose que la qualité d'emploi des immigrants les plus récents est inférieure à celle des immigrants des cohortes antérieures. Cette hypothèse est confirmée puisque nos résultats ont montré que les immigrants des trois cohortes les plus récentes (c'est-à-dire 1991-1995, 1996-2000 et 2001-2005) affichent toujours un désavantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants arrivés en 1975 ou avant. L'hypothèse H10 a) suggère que les immigrants récents sont plus pénalisés au Québec sur le plan de la qualité d'emploi qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Nos résultats infirment cette hypothèse puisque l'effet de la période d'établissement est très similaire entre les trois provinces, même que les immigrants arrivés de 2001 à 2005 sont légèrement plus désavantagés en Ontario qu'au Québec. Pour cette cohorte, ce sont les immigrants de la Colombie-Britannique qui affichent le désavantage le moins prononcé par rapport aux immigrants arrivés en 1975 ou avant.

L'hypothèse H11 propose que les immigrants des régions d'origine traditionnelles (États-Unis et Europe de l'Ouest) affichent une meilleure qualité d'emploi que les immigrants des nouvelles régions d'origine (Amérique centrale et du Sud, Asie et Afrique). Cette hypothèse est partiellement confirmée. En réalité, nos résultats indiquent que l'effet de la région

d'origine est présent dans l'ensemble du Canada lorsqu'on considère tous les recensements. La tendance qui se dessine se résume comme suit : les immigrants originaires « de l'Amérique centrale », l'Asie, l'Afrique (sauf « l'Afrique méridionale ») et « l'Europe orientale » sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants « des États-Unis », tandis que les immigrants « de l'Europe septentrionale » sont avantageés par rapport à ces derniers. Par contre, lorsqu'on examine les provinces et les recensements séparément, l'effet de la région d'origine est presque nul au Québec et en Colombie-Britannique, ce qui peut s'expliquer par le nombre réduit d'immigrants venant de certaines régions dans ces provinces dans les recensements de 1990 et 2005 séparément.

Pour ce qui est de l'hypothèse H11 a) qui suggère que les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990, nos résultats ont illustré que c'est le cas dans l'ensemble du Canada et en Ontario, mais pas au Québec et en Colombie-Britannique où la région d'origine n'a pas d'effet significatif sur la qualité d'emploi des immigrants en 1990 et en 2005. Donc, cette hypothèse est partiellement confirmée. Concernant l'hypothèse H11 b) qui propose que l'effet des régions d'origine varie selon la province, nos résultats la confirment partiellement puisque l'effet de cette variable semble être plus fort en Ontario qu'au Québec et en Colombie-Britannique où elle n'a pas d'effet significatif en 1990 et en 2005. Toutefois, lorsque tous les recensements sont considérés, les immigrants « de l'Asie occidentale et centrale et du Moyen-Orient » affichent un désavantage statistiquement significatif sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux immigrants venant « des États-Unis » dans les trois provinces à l'étude.

En somme, de nos dix-neuf hypothèses de recherche, dix ont été confirmées, six ont été partiellement confirmées et trois ont été rejetées. Le tableau 65 ci-dessous résume nos décisions au sujet des hypothèses de recherche.

Tableau 65 : Résumé des décisions concernant les hypothèses de recherche

Variables	Hypothèses		Décisions
<i>Statut d'immigrant</i>	H1	Les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux natifs.	Confirmée
	H1 a)	L'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs n'est pas dû à des différences dans les caractéristiques des deux groupes, mais plutôt à une différence dans le traitement qui leur est réservé dans le marché du travail.	Confirmée
	H1 b)	L'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs est plus prononcé en 2005 qu'il ne l'était en 1990 dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique.	Confirmée
	H1 c)	Les immigrants du Québec affichent un plus grand retard sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs de leur province qu'ailleurs au Canada sur l'ensemble de la période de 1990 à 2005.	Confirmée
<i>Plus haut diplômes</i>	H2	La hausse du niveau de scolarité accroît la qualité d'emploi.	Confirmée
<i>Principal domaine d'études</i>	H3	La qualité d'emploi varie selon le domaine d'études.	Confirmée
<i>Expérience de travail</i>	H4	La hausse du nombre d'années d'expérience de travail améliore la qualité d'emploi des travailleurs.	Confirmée
<i>Connaissances linguistiques</i>	H5	D'abord, les travailleurs bilingues obtiennent un avantage sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones. Ensuite, les travailleurs unilingues francophones affichent un retard sur le plan de la qualité d'emploi comparativement aux travailleurs unilingues anglophones. Enfin, les travailleurs ne connaissant ni le français ni l'anglais affichent la pénalité la plus prononcée sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux travailleurs unilingues anglophones.	Partiellement confirmée
<i>Sexe</i>	H6	La qualité d'emploi des femmes est inférieure à celle des hommes.	Confirmée
<i>Appartenance à une minorité visible</i>	H7	La qualité d'emploi des travailleurs membres d'une minorité visible est inférieure à celle des travailleurs qui n'appartiennent pas à cette catégorie.	Confirmée

<i>Taux de chômage</i>	H8	La hausse du taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail réduit la qualité d'emploi des travailleurs.	Partiellement confirmée
<i>Expérience étrangère</i>	H9	L'acquisition d'une année d'expérience professionnelle étrangère accentue la qualité d'emploi des immigrants, mais dans une moins grande mesure qu'une année d'expérience canadienne.	Infirmée
	H9 a)	L'expérience de travail étrangère augmentait davantage la qualité d'emploi en 1990 qu'en 2005.	Infirmée
	H9 b)	L'expérience de travail étrangère accentue la qualité d'emploi des immigrants au Québec, mais dans une moins grande mesure qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.	Infirmée
<i>Période d'établissement</i>	H10	La qualité d'emploi des immigrants les plus récents est inférieure à celle des immigrants arrivés au Canada depuis plus longtemps.	Confirmée
	H10 a)	Les immigrants récents sont plus désavantagés au Québec sur le plan de la qualité d'emploi qu'en Ontario et en Colombie-Britannique.	Infirmée
<i>Région d'origine</i>	H11	Les immigrants des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest (régions traditionnelles) affichent une meilleure qualité d'emploi que les immigrants de l'Amérique centrale et du Sud, l'Asie et l'Afrique (nouvelles régions).	Partiellement confirmée
	H11 a)	Les immigrants des nouvelles régions d'origine sont plus pénalisés sur le plan de la qualité d'emploi en 2005 qu'il ne l'était en 1990.	Partiellement confirmée
	H11 b)	L'effet des régions d'origine varie selon la province.	Partiellement confirmée

9.2. L'avancement des connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien et limites de l'étude

Dans cette deuxième sous-section du chapitre 9, il est question des contributions de notre recherche à l'avancement des connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail canadien. Nos contributions sont divisées en cinq volets. Le premier volet porte sur l'angle d'analyse privilégié ici, soit la qualité d'emploi, qui se distingue des études antérieures. Le second volet traite de l'importance de la comparaison entre les trois grandes provinces d'immigration. Le troisième volet insiste sur les contributions concernant l'évolution de la qualité d'emploi de 1990 à 2005. Le quatrième volet met en lumière nos contributions au sujet

des déterminants de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs. Le cinquième volet présente les avancements qui découlent de la décomposition de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. Un sixième et dernier volet vient compléter cette section en rappelant les limites de notre recherche.

9.2.1. Qualité d'emploi : un nouvel angle d'analyse

La littérature sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail a mis en évidence plusieurs difficultés auxquelles ils sont confrontés. Notamment, les études ont révélé que les immigrants sont désavantagés par rapport aux natifs sur le plan de l'accès à un emploi, du salaire, de la stabilité d'emploi et de la surqualification. La majorité des études consultées se sont intéressées à une seule de ces problématiques sans égard aux autres, soit le salaire. Nous pensons que cela limite notre compréhension de la problématique d'intégration des immigrants dans le marché du travail puisqu'on ne peut en dégager un portrait global.

L'atteinte de la parité de salaire avec les natifs est bien entendu un indicateur quantitatif pertinent pour évaluer l'intégration des immigrants dans le marché du travail, mais le concept de qualité d'emploi l'est davantage puisqu'il permet aussi d'intégrer des aspects de l'emploi des immigrants qui sont plutôt d'ordre qualitatif comme le fait d'être travailleur autonome, de travailler à temps partiel ou encore d'occuper un emploi en deçà des qualifications. Notre approche tient compte de toutes ces réalités en plus du revenu d'emploi.

C'est pour ce motif que nous avons construit un score de qualité d'emploi qui inclut trois dimensions : le revenu d'emploi, la stabilité d'emploi ainsi que l'adéquation entre le diplôme

du travailleur et celui requis par son poste. Ce score a permis de brosser un portrait plus global de la situation des immigrants par rapport aux natifs dans le marché du travail que le seul accent sur le salaire. Nous avons montré que les immigrants gagnent non seulement un revenu d'emploi moins élevé, mais qu'ils sont plus exposés à la précarité d'emploi et à la surqualification que les natifs. Au sujet du score moyen de qualité d'emploi, nous avons trouvé que les immigrants occupent des emplois de moins bonne qualité que les natifs même lorsqu'on contrôle le capital humain et les variables sociodémographiques. Cela constitue une avancée importante puisqu'à notre connaissance, c'est la première fois que la qualité d'emploi des immigrants est mesurée de façon multidimensionnelle au Canada. Grâce à notre recherche, on sait maintenant que les difficultés d'intégration des immigrants dans le marché du travail, toutes choses étant égales par ailleurs, dépassent les désavantages salariaux et s'entendent aussi à d'autres aspects de la qualité d'emploi.

9.2.2. Comparaison provinciale de la qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs

Au chapitre 1, nous avons vu que le Québec se distingue des autres provinces canadiennes au niveau de la politique d'immigration, notamment en ce qui a trait à sa plus grande autonomie concernant la sélection des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Tout au long de nos analyses, nous avons comparé la qualité d'emploi des immigrants et des natifs dans l'ensemble du Canada, mais aussi de façon séparée pour le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique. Si la législation reconnaît des droits différents au Québec en matière d'immigration, il incombe d'examiner les différences qui existent entre cette province et les deux autres grandes provinces d'immigration. Déjà, quelques travaux de Boudarbat et Boulet ont accordé une attention particulière à la comparaison provinciale et nos résultats viennent en

grande partie appuyer l'idée que le traitement des immigrants dans le marché du travail québécois est différent de celui reçu par les immigrants en Ontario et en Colombie-Britannique.

Une des plus importantes contributions de notre recherche est d'avoir illustré que le traitement des immigrants par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi est plus défavorable au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Selon nos résultats, les immigrants du Québec subissent, à la base, une pénalité sur le plan de la qualité d'emploi (la constante) qui est plus grande que celle subie par les immigrants dans l'ensemble du Canada, en Ontario et en Colombie-Britannique, et ce, surtout en 2005. La prise en compte du Québec et des deux autres grandes provinces d'immigration de façon séparée a donc révélé des réalités qui auraient été dissimulées si l'on s'était limité à l'étude du Canada dans son ensemble.

9.2.3. Évolution de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs

Des études antérieures à la nôtre ont trouvé que les salaires des immigrants se sont détériorés par rapport à ceux des natifs. Nos résultats ont pour leur part ajouté aux connaissances que le fossé entre la qualité d'emploi des immigrants et des natifs s'est aussi creusé de 1990 à 2005 dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Ces constats sont importants puisqu'ils indiquent que les immigrants vivent des difficultés qui touchent plus d'un aspect de leur emploi. Nous avons aussi découvert que la détérioration des salaires des immigrants est survenue en parallèle avec une hausse de leur désavantage sur le plan de la stabilité d'emploi et de la surqualification. Étant donné que le salaire est lié à la qualification et aux autres aspects de l'emploi, la plus grande précarité d'emploi et la surqualification

peuvent fournir une piste explicative de la détérioration des salaires des immigrants. De savoir que les problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail s'étendent à d'autres dimensions de la qualité d'emploi que le revenu d'emploi vient approfondir la compréhension de ce phénomène et pousse la réflexion sur la question un pas en avant. On peut se demander qu'est-ce qu'une intégration réussie dans le marché du travail. Certains pourraient répondre à cette question que c'est simplement le fait d'occuper un emploi; d'autres diront que c'est le fait d'occuper un emploi à la hauteur de ses compétences et encore d'autres diront que c'est le fait de gagner un bon salaire, etc. Pour notre part, la réussite d'un immigrant dans le marché du travail passe par l'obtention d'un emploi de qualité, surtout lorsqu'on considère la qualité des immigrants sélectionnés pour venir travailler au pays.

Dans la littérature appliquée en économie de l'immigration, le concept généralement utilisé pour mesurer le succès de l'intégration des immigrants dans le marché du travail est l'atteinte de la parité salariale avec un homologue né au Canada. Ici, nous avons poussé cette logique plus loin en comparant la qualité d'emploi des immigrants et des natifs. Ce faisant, nous avons trouvé que les immigrants n'occupent pas des emplois de qualité comparable aux natifs, mais aussi que ce désavantage est plus grand en 2005 qu'il ne l'était en 1990.

Malgré l'élargissement du fossé qui sépare les immigrants des natifs sur le plan de la qualité d'emploi au cours de la période analysée, il ne faut pas oublier d'insister sur l'amélioration de la qualité d'emploi globale d'un recensement à l'autre. Ce constat est loin d'être banal pour l'avancement des connaissances parce qu'il indique que les travailleurs titulaires d'un diplôme postsecondaire canadien, malgré la multiplication des emplois atypiques, ont vu leur qualité

d'emploi progressé à la hausse. Cette hausse a toutefois davantage profité aux natifs qu'aux immigrants.

9.2.4. Principaux déterminants de la qualité d'emploi

Même si plusieurs études récentes se sont intéressées au concept de qualité d'emploi, à notre connaissance, aucune étude empirique québécoise ou canadienne n'a analysé ses déterminants. Les travaux existants portent davantage sur la conceptualisation et l'opérationnalisation de ce concept que sur ses facteurs explicatifs. En développant un score de qualité d'emploi à trois dimensions, nous avons pu examiner les déterminants de la qualité d'emploi dans l'ensemble du Canada, au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique sur la période de 1990 à 2005.

En ce qui concerne les déterminants de la qualité d'emploi communs aux immigrants et aux natifs, de un, nos résultats ont illustré que le fait d'être une femme ou un membre d'une minorité visible a un effet négatif sur la qualité d'emploi. De deux, nous avons observé que la scolarité et l'expérience de travail globale ont un effet positif sur la qualité d'emploi. De trois, nous avons trouvé que le principal domaine d'études et les connaissances linguistiques agissent sur la qualité d'emploi. De quatre, nous avons trouvé que le taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail ne produit qu'un effet marginal sur la qualité d'emploi.

Pour ce qui est des déterminants de la qualité d'emploi chez les immigrants, nous avons conclu que l'expérience de travail étrangère était négativement associée à la qualité d'emploi. Effectivement, plus les immigrants ont accumulé de l'expérience avant d'immigrer, plus leur qualité d'emploi a tendance à diminuer. Comme nous l'avons déjà dit, il y a une relation

positive entre l'âge à l'immigration et le nombre d'années d'expérience pré-migratoire. Nous avons aussi constaté que les immigrants des cohortes récentes étaient désavantagés par rapport à ceux de la cohorte de 1975 ou avant. Au fil du temps, ce retard s'estompe, ce qui traduit une amélioration de la qualité d'emploi des immigrants avec le temps passé au Canada. Selon nos résultats, l'effet de la région d'origine sur la qualité d'emploi est plus présent dans l'ensemble du Canada et en Ontario qu'au Québec et en Colombie-Britannique. Nos résultats pour l'ensemble du Canada ont aussi indiqué que l'effet de la région d'origine est plus fort en 2005 qu'il ne l'était en 1990.

Parmi les explications proposées précédemment, nous retenons l'idée que la région d'origine a un faible effet sur la qualité d'emploi des immigrants au Québec, mais que ce facteur demeure sûrement une barrière à l'emploi. En d'autres mots, les immigrants d'une nouvelle région d'origine au Québec ont probablement des difficultés à trouver un emploi en début d'établissement comme l'a déjà illustré la littérature, mais leurs origines n'affectent pas la qualité de leur emploi à long terme. Ainsi, cela suggère que les employeurs québécois ne sont pas tellement influencés par la région d'origine des immigrants pour déterminer leur qualité d'emploi. Il semble qu'au Québec, c'est le fait d'être immigrant qui est pénalisant sous l'angle de la qualité d'emploi peu importe la région d'origine.

9.2.5. Décomposition de l'écart de qualité d'emploi en une part expliquée et une autre inexppliquée

Une autre contribution importante de notre recherche à l'avancement des connaissances provient de la décomposition de l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs

en une part expliquée par des différences dans les dotations (caractéristiques individuelles observables) des deux groupes et une autre part qui est inexpliquée par de telles différences et qui découle donc de différences de rendement liées à ces mêmes dotations. C'est cette deuxième part de l'écart qui nous intéresse plus particulièrement puisqu'elle reflète l'écart qui est du à un traitement basé sur le statut d'immigrants dans le marché du travail. Nos résultats ont révélé que, dans la majorité des cas, l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs résulte d'un traitement défavorable des immigrants. Ainsi, ce n'est pas tant leurs caractéristiques qui sont dévalorisés, mais plutôt un désavantage de base (i.e., indépendant des caractéristiques des immigrants et du rendement de celles-ci) qui explique leur situation. Ce constat s'applique à l'ensemble du Canada et au Québec tant pour l'ensemble de la période, en 1990 et en 2005. Au Québec, cette pénalité de base est la plus élevée et atteignait presque 20 points de pourcentage en 2005. En Ontario, les immigrants affichent aussi un désavantage de base sur l'ensemble de la période et en 2005, mais ce n'était pas le cas en 1990. En Colombie-Britannique, ce désavantage de base n'est apparu qu'en 2005.

Dans tous les lieux examinés, nous avons remarqué que le désavantage de base (constante) subi par les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs s'est accru de 1990 à 2005. Ceci signifie que, peu importe leurs caractéristiques, les immigrants partent désavantagés par rapport aux natifs au chapitre de la qualité d'emploi; et que cette tendance est encore plus forte en 2005 qu'elle ne l'était en 1990.

En somme, notre étude nous a appris que les difficultés vécues par les immigrants sur le plan de la qualité d'emploi ne sont pas causés par leurs caractéristiques (observables), mais plutôt

par un traitement défavorable dans le marché du travail qui les désavantage dès le départ. Cela apporte un nouvel éclairage au sujet de l'intégration des immigrants dans le marché du travail et entraîne des retombées bien différentes que si nous avions trouvé que les immigrants possédaient des caractéristiques moins avantageuses que les natifs. À ce propos, la section 9.3 présente les différentes retombées de nos résultats. Avant d'y arriver, nous abordons les limites de notre recherche.

9.2.6. Retour sur les limites de la recherche

Nos avons constaté que les désavantages des immigrants dans le marché du travail résultent principalement d'un traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail : un traitement défavorable qui s'accentue au fil du temps et qui est plus prononcé au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Cependant, ces conclusions sont conditionnelles aux variables prises en considération dans nos analyses, soit le plus haut diplôme, le domaine d'étude, l'expérience de travail, l'auto-déclaration des connaissances linguistiques, le sexe, l'appartenance à une minorité visible et le taux de chômage lors de l'entrée dans le marché du travail. En d'autres termes, cela signifie que d'autres facteurs fondés et non pris en considération dans nos analyses pourraient expliquer l'écart de qualité d'emploi entre les deux groupes.

Par exemple, les recensements de la population ne permettent pas d'identifier le pays dans lequel le diplôme a été acquis. De plus, les recensements ne comprennent aucune information sur la qualité des diplômes. S'il s'avérait que les diplômes des immigrants soient de moins bonne qualité que ceux des natifs, cela pourrait faire expliquer une partie du désavantage des

immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. Nous n'avons pas non plus d'indicateurs sur les compétences cognitives des répondants, ce qui pourrait également être relié à la qualité de l'emploi occupé.

Par ailleurs, dans les recensements, les répondants doivent déclarer s'ils connaissent l'anglais et le français, mais aucune information n'est recueillie sur le niveau de connaissance de ces langues. D'abord, le fait que les réponses soient auto-déclarées peut entraîner un biais puisque certains répondants pourraient dire qu'ils connaissent une langue, alors que ce n'est pas le cas. Ensuite, l'auto-déclaration dépend de la perception des répondants, certains travailleurs connaissant bien l'anglais et le français pourraient hésiter à se prétendre bilingue, tandis que d'autres ayant une connaissance rudimentaire de ces langues n'hésiteraient pas du tout à le faire. Enfin, il se peut qu'une part du désavantage des immigrants en termes de qualité d'emploi s'explique par leurs moins bonnes connaissances linguistiques que les natifs.

Un autre facteur susceptible d'expliquer le désavantage des immigrants sous l'angle de la qualité d'emploi et qui n'est pas disponible dans les recensements constitue les réseaux sociaux. Si l'on admet qu'un plus grand réseau social peut améliorer les chances d'obtenir un emploi de qualité, il se peut qu'une part du désavantage des immigrants sur le plan de la qualité d'emploi découle du fait qu'ils ont un réseau social plus restreint que les natifs au Canada.

Il faut aussi mentionner que les données secondaires des recensements de la population ne contiennent pas directement d'informations sur l'expérience de travail effective des

immigrants. Nous y avons substitué l'expérience potentielle, calculée à partir de l'âge des répondants et de leur nombre d'années de scolarité en supposant qu'ils ont intégré le marché du travail à la sortie de l'école. Cette méthode a été utilisée à maintes reprises par le passé, mais elle repose tout de même sur des hypothèses et n'équivaut pas à une mesure exacte du nombre d'années d'expérience professionnelle.

Pour ce qui est des immigrants, il aurait été pertinent de tenir compte de la catégorie d'admission qui reflète en partie les motifs de l'immigration, soit économiques, familiaux ou humanitaires. Il est fort possible que les immigrants venus au Canada pour travailler aient plus de succès dans leur intégration au marché du travail que les immigrants venus pour se protéger d'un danger qui plane sur eux dans leur pays. En tenant compte de la catégorie d'immigration, nous aurions peut-être constaté une meilleure performance des immigrants économiques, c'est-à-dire une performance plus similaire à celle des natifs sur le plan de la qualité d'emploi.

La situation prémigratoire dans le marché du travail d'origine aurait aussi pu être un facteur déterminant de la qualité d'emploi des immigrants après leur arrivée au Canada. Si l'immigrant n'avait pas d'emploi ou avait un emploi de faible qualité dans son pays d'origine, il est fort probable que sa situation dans le marché du travail canadien ne soit pas meilleure.

Précisons que toutes ces limites sont liées à l'utilisation de données secondaires. Puisque nous n'avons pas collecté les informations nous-mêmes, certaines variables qui auraient pu être utiles pour analyser notre problème de recherche ont été omises. Malgré ces limites, l'utilisation des recensements de la population présente plusieurs avantages notamment en ce

qui concerne la taille de l'échantillon qui assure une bonne validité des résultats et permet de les généraliser à la population à l'étude. Les recensements contiennent également des informations sur plusieurs aspects de l'emploi et ils recueillent des informations pertinentes sur les immigrants telles que leur pays d'origine et leur année d'arrivée au Canada. Un autre avantage très important d'utiliser ces données est qu'elles permettent de comparer les immigrants et les natifs à travers le temps et les provinces canadiennes.

L'ajout de toutes les variables manquantes précitées dans des analyses futures pourrait réduire le désavantage inexpliqué des immigrants dans le marché du travail, mais nous ne pouvons pas non plus garantir que ce désavantage disparaîtrait. Pour le moment, on peut seulement dire que ce désavantage ne s'explique pas par des différences dans les caractéristiques prises en compte dans nos analyses qui comprennent tout de même les principaux éléments du capital humain et de l'employabilité. La section qui suit immédiatement aborde les retombées des résultats de la recherche.

9.3. Retombées théoriques et pratiques des résultats et les recherches futures

Cette troisième partie du chapitre se divise en trois volets : le premier volet expose les implications théoriques, le second volet énonce les répercussions pratiques de nos résultats et propose des pistes d'action, alors que le troisième volet suggère des pistes de recherche pour l'avenir. Du point de vue théorique, nous revenons très brièvement sur le cadre économique du capital humain et le cadre institutionnaliste présentés au chapitre 2. Du point de vue pratique, les implications de nos résultats en ce qui a trait aux politiques de sélection et d'intégration des immigrants sont exposées, mais nous traitons aussi des implications de nos résultats pour la

population née au Canada. Pour ce qui est du troisième volet, nous établissons un bref portrait de la situation des immigrants dans le marché du travail d'aujourd'hui pour vérifier si leur situation a changé depuis 2005. Après coup, nous proposons des pistes de recherche pour l'avenir.

9.3.1. Retombées sur le plan théorique

Au chapitre 2, nous avons proposé deux cadres théoriques pour expliquer les problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail : le cadre économique du capital humain et le cadre institutionnaliste. Dans ce qui suit, nous faisons un bref retour sur ces théories pour expliquer nos résultats.

9.3.1.1. Retour sur le cadre économique du capital humain

Sommairement, la théorie du capital humain indique que la scolarité et l'expérience de travail sont des indicateurs de la productivité des travailleurs, et le salaire ainsi que la qualité d'emploi devraient refléter ces caractéristiques. De son côté, la théorie du filtre et du signal prétend que les diplômes (et l'expérience de travail) envoient un signal aux employeurs pour les aider à filtrer la productivité des candidats pour un poste à combler. Certains économistes de l'immigration ont utilisé ce cadre théorique pour expliquer les difficultés des immigrants dans le marché du travail. Ils avancent notamment que les employeurs ont de la difficulté à évaluer la valeur des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger et que, pour minimiser les risques associés à leur embauche, ils vont évaluer leurs compétences à la baisse.

Les résultats obtenus précédemment confirment que la scolarité et l'expérience de travail canadienne augmentent la qualité d'emploi, ce qui fournit un certain support à la théorie du capital humain. Par contre, on ne peut pas appuyer complètement la présomption selon laquelle les employeurs n'accordent pas de valeur au capital humain des immigrants puisque les résultats ont montré que la contribution de la scolarité à l'écart inexplicable de qualité d'emploi est négative, ce qui signifie que la qualité d'emploi des immigrants s'améliore avec leur scolarité. Cela sous-tend que les employeurs tiennent compte de la scolarité des immigrants et lui accordent une certaine valeur. Donc, la scolarité des immigrants nous apparaît comme un signal qui est au moins partiellement déchiffré par les employeurs qui offrent de meilleurs emplois aux immigrants plus scolarisés.

En contre partie, l'expérience de travail étrangère fait augmenter l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs, ce qui appuie l'idée que l'expérience professionnelle des immigrants est largement dévalorisée dans le marché du travail canadien. Non seulement elle est dévaluée, mais elle leur nuit parce qu'elle réduit leur qualité d'emploi. Le cadre théorique du capital humain propose l'information limitée sur la valeur de l'expérience professionnelle étrangère comme piste explicative de ce problème de reconnaissance. Contrairement à la scolarité qui rapporte aux immigrants, l'expérience de travail étrangère entraîne une baisse de la qualité d'emploi comme si les employeurs croyaient que cette expérience était nuisible. Il se peut que les employeurs présument que les immigrants arrivant avec beaucoup d'expérience de travail étrangère ont plus de difficultés à changer leurs méthodes de travail pour s'adapter au contexte canadien. Dans ce cadre d'analyse, on avance aussi que le capital humain est spécifique au pays où il a été acquis, mais nos résultats au sujet

de l'expérience de travail montrent que ce n'est pas seulement un problème de transfert du capital humain puisque, si tel était le cas, le rendement de l'expérience étrangère des immigrants serait nul et non négatif. La contribution négative de ce type d'expérience sur le plan de la qualité d'emploi suggère que les employeurs canadiens croient qu'elle est contreproductive.

En somme, nos résultats portent à croire que l'hypothèse de la dévaluation du capital humain des immigrants par les employeurs s'applique davantage à l'expérience de travail acquise à l'étranger qu'aux diplômes. En d'autres mots, les employeurs canadiens semblent avoir plus de réticence à récompenser l'expérience de travail étrangère que la scolarité des immigrants.

9.3.1.2. Retour sur le cadre théorique institutionnaliste : discrimination au cœur de la problématique ?

Même si nos résultats confirment partiellement les théories économiques du capital humain, cela n'écarte pas d'emblée l'apport théorique du cadre institutionnaliste. En fait, les résultats de la décomposition de l'écart observé en une part expliquée et une autre inexpliquée ont mis en évidence que la constante joue un rôle crucial dans l'écart inexpliqué de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, la constante reflète le désavantage vécu par les immigrants à la base dans le marché du travail sans égard à leur capital humain. Ce résultat nous renvoie bien évidemment à la théorie de la discrimination systémique. Cette théorie suggère que les immigrants subissent un traitement inéquitable dans le marché du travail en raison de la combinaison des comportements des différents acteurs du système, soit, dans la problématique actuelle, les immigrants eux-mêmes, les employeurs et les

institutions tels que les ordres professionnels et l'État. Selon cette théorie, les désavantages des immigrants dans le marché du travail résultent donc d'une discrimination causée par le système. Le constat selon lequel l'écart inexplicable provient principalement de la constante élevée dans la plupart de nos analyses fournit un certain appui à la théorie de la discrimination systémique. Tel que nous l'avons mentionné précédemment, il faut préciser que la constante pourrait refléter d'autres facteurs qui ne sont pas inclus dans nos analyses, mais les principaux éléments du capital humain et les caractéristiques sociodémographiques sont pris en compte dans nos modèles, alors il est difficile d'invalider complètement nos résultats.

Cependant, nos résultats ne permettent pas de départager le rôle joué par chacun des acteurs et de comprendre tous les mécanismes causant le traitement défavorable des immigrants dans le marché du travail. Nos résultats révèlent toutefois que les dynamiques en présence semblent être différentes selon la province. Au Québec, les femmes sont moins désavantagées par rapport aux hommes sur le plan de la qualité d'emploi qu'en Ontario et en Colombie-Britannique. Par contre, c'est au Québec que le désavantage de départ (constante) est le plus élevé pour les immigrants. Précédemment, nous avons expliqué, à partir de la théorie de la segmentation du marché du travail, qu'il existe un certain nombre d'emplois de qualité dans un marché du travail donné que les *insiders* tentent de garder pour eux, ce qui laisse les moins bons emplois aux *outsiders*. Nos résultats ont bien indiqué que les femmes, les immigrants et les travailleurs membres d'une minorité visible sont susceptibles de faire partie des *outsiders* puisqu'ils occupent des emplois de moins bonne qualité tant dans l'ensemble du Canada que dans les trois provinces étudiées.

Nous avons remarqué une autre tendance que nous voulons souligner pour stimuler une nouvelle réflexion sur les questions d'équité dans le marché du travail. Lorsque les femmes sont très désavantagées dans une province, la situation des immigrants est meilleure et vice-versa. Ce constat nous amène à penser que, dépendamment des valeurs de la société (la province dans le cas échéant), les *insiders* ont tendance à avoir une préférence soit pour les femmes, soit pour les immigrants. Comme le nombre de bons emplois est restreint, cela explique qu'un des deux groupes a plus facilement accès aux emplois de bonne qualité que l'autre. D'autres études pourront compléter la nôtre en précisant les dynamiques en vigueur et le rôle joué par les différents acteurs du système dans cette problématique.

9.3.2. Retombées sur le plan pratique et les pistes d'action

À ces retombées théoriques de nos résultats s'ajoutent des implications pratiques. En effet, notre recherche est très pragmatique dans le sens où elle vise aussi à éclairer les décisions gouvernementales en matière d'immigration. Nous présentons ci-dessous les principales implications de nos résultats du point de vue des politiques publiques. Les retombées les plus évidentes concernent bien entendu la sélection des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés et les politiques d'intégration des immigrants dans le marché du travail, mais nos résultats exposent aussi certaines réalités du marché du travail pertinentes pour les choix de carrière des natifs. Dans les sous-sections qui suivent, nous explorons donc quelques pistes d'action qui pourraient améliorer la situation des immigrants dans le marché du travail.

9.3.2.1. Pistes d'action en ce qui concerne la sélection des immigrants

Nos résultats ont mis en lumière que la qualité d'emploi des immigrants est négativement associée à leur expérience de travail acquise à l'étranger. Dans ce contexte, il faut se questionner sur la pertinence de sélectionner les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés sur la base de ce critère. Comme nous l'avons précisé précédemment, les immigrants avec beaucoup d'années d'expérience étrangère arrivent également à un âge plus avancé. Ainsi, nos résultats appuient l'idée de mettre l'accent sur l'âge des immigrants plutôt que sur leur nombre d'années d'expérience de travail acquis à l'étranger puisque ce dernier facteur ne semble pas favoriser une meilleure intégration dans le marché du travail, du moins au chapitre de la qualité d'emploi. Au contraire, il réduit leur qualité d'emploi.

Dans ce cas, le nombre de points alloués à l'expérience professionnelle étrangère devrait être réduit au minimum et le nombre de points alloués à l'âge devrait augmenter de manière à favoriser les plus jeunes parmi les candidats à l'immigration. Cette tendance se dessine déjà dans la grille de sélection du Québec où 10 points étaient alloués à l'expérience en 1996 contre 8 points en 2009, alors que le nombre de points alloués pour l'âge est passé de 10 à 16 points de 1996 à 2009 (voir tableau 3). Même si le gouvernement du Québec est sur la bonne voie, il pourrait accentuer cette tendance. Sur la base de nos résultats, on peut envisager une grille de sélection qui n'accorde aucun point au critère de l'expérience acquise à l'étranger puisque celle-ci n'est pas reconnue, voire même nuisible pour les immigrants. Notons que le gouvernement fédéral a pour sa part accru le nombre de points accordés à l'expérience de travail de 9 points en 1996 à 21 points en 2002; cette hausse va à l'encontre de nos résultats qui ont illustré le rendement négatif de ce facteur.

Pour ce qui est de l'âge, déjà, les jeunes candidats de 18 à 35 ans reçoivent 16 points dans la grille de sélection du Québec, soit le maximum, tandis que les candidats de 43 ans ou plus ne reçoivent aucun point. Boulet et Boudarbat (2010) ont montré que les immigrants arrivés avant l'âge de 18 ans avaient plus de succès dans le marché du travail canadien que ceux arrivés après cet âge, mais les travailleurs qualifiés doivent avoir au moins 18 ans pour déposer une demande d'immigration. En conséquence, si l'on veut recruter des immigrants de moins de 18 ans, il faut passer par leurs parents, qui eux, peuvent déposer une demande. C'est pourquoi nous pensons que l'initiative du Québec d'accorder 4 points par enfant de 12 ans ou moins et 2 points par enfant de 13 à 21 ans jusqu'à un maximum de 8 points est très sensée. Nous suggérons même d'augmenter le nombre de points par enfant et le maximum de points pour ce critère. Les immigrants arrivés à l'enfance ou à l'adolescence seront scolarisés au Canada et n'auront aucune expérience de travail acquise à l'étranger. De plus, ils auront plus de temps pour parfaire leurs compétences linguistiques avant leur entrée dans le marché du travail. Dans ces circonstances, ces immigrants sont des candidats idéaux pour réussir aussi bien qu'un natif dans le marché du travail.

Pour ce qui est de la scolarité et des connaissances linguistiques, nos résultats illustrent la pertinence de ces critères puisqu'ils améliorent la qualité d'emploi. De plus, nos résultats indiquent que ces deux caractéristiques réduisent l'écart inexplicable de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs, ce qui indique que la qualité d'emploi des immigrants augmente davantage avec la hausse de leur scolarité et de leur connaissance linguistique. En d'autres mots, la scolarité et les connaissances linguistiques sont des facteurs qui rapportent beaucoup aux immigrants sur le plan de la qualité d'emploi. On peut donc présumer qu'il est pertinent

de continuer à sélectionner les immigrants hautement scolarisés et qui ont une bonne connaissance des langues officielles.

Nos résultats appuient aussi les initiatives récentes du gouvernement fédéral et du Québec qui ont respectivement mis en place la Catégorie de l'Expérience canadienne et le Programme de l'expérience québécoise pour favoriser l'immigration des étudiants étrangers et des travailleurs temporaires au Canada qui possèdent déjà une bonne connaissance du pays. Premièrement, ces derniers ont eu l'occasion d'apprendre une des deux langues officielles, de se construire un réseau social et de se familiariser avec la vie et les valeurs canadiennes. Deuxièmement, les étudiants étrangers, à la fin de leurs études, possèdent un diplôme canadien, ce qui élimine toutes formes de difficultés liées à la reconnaissance de ce diplôme. Troisièmement, les travailleurs temporaires venus de l'étranger ont accumulé de l'expérience de travail canadienne qui a un bon rendement en termes de qualité d'emploi. Tant pour le Québec que pour le reste du Canada, nos résultats laissent croire que les étudiants étrangers et les travailleurs étrangers possèdent des caractéristiques qui favoriseront la réussite de leur intégration. Les premiers sont jeunes et diplômés d'ici et les autres ont déjà une expérience professionnelle dans le marché du travail canadien.

Il faut aussi revenir sur la pertinence, pour le Québec, d'avoir sa propre grille de sélection des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. À ce sujet, nos résultats ont indiqué que le Québec se distingue des deux autres provinces à bien des égards. Entre autres, la scolarité semble rapporter davantage, les femmes sont moins pénalisées par rapport aux hommes, mais

les travailleurs appartenant à une minorité visible subissent un désavantage plus élevé sur le plan de la qualité d'emploi que dans les deux autres grandes provinces d'immigration. Nous avons aussi vu à plusieurs reprises que les immigrants du Québec affichent un écart de qualité d'emploi plus élevé par rapport aux natifs qu'en Ontario et en Colombie-Britannique et ce, malgré le fait que le Québec possède déjà plus d'autonomie en matière de sélection des immigrants.

Est-ce que cela remet en question la pertinence d'avoir une grille de sélection propre au Québec ? Nous pensons que non tout particulièrement parce que nous avons trouvé que le français a un rendement supérieur à l'anglais dans cette province et que cette caractéristique revêt une plus grande importance dans la grille de sélection québécoise. D'ailleurs, à la base, l'idée d'implanter une grille de sélection propre Québec était de préserver l'héritage culturel et linguistique de cette province. Ici, on vient ajouter que la connaissance du français accroît davantage la qualité d'emploi des immigrants que la connaissance de l'anglais (seulement) au Québec, ce qui renforce la pertinence d'avoir une grille au Québec qui met davantage l'accent sur la langue française. Qui plus est, rien ne garantit que l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs serait inférieur si le Québec utilisait la grille de sélection fédérale. En fait, il pourrait tout autant être plus grand.

9.3.2.2. Programmes d'aide à l'intégration des immigrants dans le marché du travail

Comme nous l'avons mentionné à quelques reprises, nos résultats ont mis en évidence que les immigrants de l'ensemble du Canada, du Québec, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique

étaient désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs en 2005, et ce peu importe leurs caractéristiques. Cela suggère que les immigrants reçoivent un traitement défavorable à la base dans le marché du travail. Dans de telles circonstances, on peut bien tenter d'améliorer la qualité du flux migratoire, mais cela risque de ne pas tellement changer la situation des immigrants dans le marché du travail. Par ailleurs, il est fort possible que les dispositions favorisant les jeunes, les étudiants étrangers et les travailleurs temporaires rendent difficile l'atteinte des objectifs quantitatifs en matière d'immigration. Le Québec et le Canada continueront donc à admettre des immigrants ayant une expérience et des titres de compétences étrangers, ce qui justifie la nécessité de renforcer les mesures favorisant l'accès de ces derniers à des emplois en adéquation avec leurs qualifications.

La sélection des immigrants sert à recruter les meilleurs candidats et des études antérieures à la nôtre ont illustré l'effet positif de cette sélection sur les qualifications des immigrants (Beach *et al.*, 2006; Borjas, 1999; CIC, 1998). Toutefois, si ces qualifications ne sont pas reconnues par les employeurs, la portée de cette sélection se trouve limitée. Il faut donc aussi agir en aval par le biais de politiques d'aide à l'intégration des immigrants. Mais comment amener les marchés du travail canadien et québécois à s'ouvrir davantage aux immigrants ?

Une telle question n'a pas de réponse simple et nécessite une réflexion en profondeur. Comme le postule la théorie de la discrimination systémique, les problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail résultent des actions d'une multitude d'acteurs du

système de relations industrielles. Pour ce motif, on ne pourrait blâmer un acteur en particulier et il faudrait viser la concertation des différents acteurs pour résoudre ce problème.

Les ordres professionnels, qui certifient les compétences des travailleurs exerçant certaines professions réglementées et qui protègent le public, peuvent parfois représenter des barrières supplémentaires dans la reconnaissance des acquis professionnels étrangers. Les exigences de ces institutions sont probablement nécessaires et justifiées, mais il est incohérent de demander à un immigrant sélectionné de recommencer complètement sa formation au Canada parce que celle obtenue dans son pays n'est pas reconnue ici¹⁰⁸. Si l'ordre professionnel juge que tel ou tel immigrant n'a pas les compétences nécessaires pour exercer sa profession au Canada, il serait peut-être utile de mettre en place des parcours préétablis de rattrapage pour ces derniers selon leur profil professionnel qui sont plus rapides que de recommencer la formation au point de départ.

Par exemple, les immigrants de la France arrivent généralement au Québec avec une très bonne connaissance du français, mais il est possible que ceux-ci aient besoin d'une courte formation d'appoint sur le fonctionnement du marché du travail québécois. D'autres immigrants, arrivant avec un bagage culturel plus éloigné de la culture québécoise, pourraient avoir besoin d'une formation linguistique, d'un programme de développement de l'employabilité, d'une formation en emploi ou d'un stage. Bref, nous suggérons de cibler, dès le départ, certains programmes d'aide à l'intégration pour les immigrants à partir de leur profil de sorte à établir des parcours types d'insertion professionnelle.

D'ailleurs, l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) diffuse sur son site internet un document sur le processus en sept étapes qui permet d'obtenir un permis d'exercice dans la profession d'infirmière pour les diplômées hors Canada (OIIQ, 2011). Ce document indique que toutes les infirmières formées à l'étranger doivent satisfaire aux exigences du programme d'intégration professionnelle au contexte de pratique québécois. La durée de ce programme varie de quelques semaines à quelques mois selon le profil de chaque infirmière. Ce type de formation accélérée adaptée au profil des immigrants devrait sûrement être étendu à d'autres professions. Le MICC (2012) présente neuf autres ordres professionnels offrant des formations d'appoint aux travailleurs formés à l'étranger, soit l'Ordre des acupuncteurs du Québec, l'Ordre des comptables agréés du Québec, l'Ordre des hygiénistes dentaires du Québec, l'Ordre des ingénieurs du Québec, l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec, l'Ordre des pharmaciens du Québec, l'Ordre des psychologues du Québec, l'Ordre des sages-femmes du Québec et l'Ordre des technologues en imagerie médicale et en radio-oncologie. Pour sa part, l'Office des professions du Québec qui garantit les compétences et l'intégrité des différents professionnels pourrait aussi tenter de jouer un rôle de coordination pour déployer ce type de formation dans les 52 professions réglementées du Québec.

De son côté, le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE), qui fait partie de CIC, offre des services d'information et d'orientation sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Le BORTCE vise notamment à aider les travailleurs formés à l'étranger à mettre plus rapidement à profit leurs compétences au Canada¹⁰⁹. Parmi

¹⁰⁸ Tout particulièrement lorsqu'on considère qu'ils sont fréquemment sélectionnés sur la base de cette formation.

¹⁰⁹ Visitez le lien internet suivant pour plus de détails : <http://www.competences.gc.ca/bortce/a-propos.asp>.

les initiatives du BORTCE, le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger constitue une entente entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires afin d'améliorer les processus d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada. Ce Cadre a pour objectif d'indiquer aux immigrants, en un an, si ses compétences sont reconnues. Au cours de ce délai d'un an, ce Cadre vise aussi à fournir aux immigrants les informations sur les exigences supplémentaires nécessaires pour obtenir une autorisation ou les professions connexes correspondant à ses compétences et à son expérience. Nous suggérons que ce délai d'un an soit raccourci puisqu'il s'agit de donner des informations aux immigrants qui, le cas échéant, devront répondre aux exigences supplémentaires nécessaires à leur profession ou se réorienter vers une autre profession, ce qui retardera encore leur insertion dans un emploi à la hauteur de leurs qualifications. Toutefois, nous pensons qu'il est valable que ce Cadre se fixe un délai maximal pour répondre aux demandes de reconnaissances des compétences des immigrants.

Au Québec, le MICC est aussi à l'origine du programme *Accès aux ordres professionnels* qui a pour objectif de soutenir les projets facilitant l'accès des immigrants formés à l'étranger aux professions réglementées afin qu'ils soient en mesure d'occuper plus rapidement un emploi à la hauteur de leurs compétences¹¹⁰. Malgré le bien-fondé de cette initiative, il pourrait être pertinent de fixer aux ordres professionnels un délai maximal pour traiter les demandes de reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger tout comme le fait le Cadre pancanadien. Pour ce qui est de l'ensemble des professions au Québec, les immigrants

ont également accès à un service d'évaluation de leur diplôme étranger leur permettant d'obtenir une *Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec (ECE)* depuis 1971 (MICC, 2012). Toutefois, Chicha (2009) indique que cette évaluation ne se prononce pas sur l'équivalence des contenus qui relève plutôt des universités et des ordres professionnels. Il est donc difficile de savoir quelle valeur les employeurs accordent à cette évaluation dans le marché du travail.

Dans un contexte de pénurie de compétences, les employeurs aussi gagneraient à s'ouvrir davantage aux immigrants puisqu'ils représentent un bassin de main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Les employeurs peuvent très bien être proactifs et mettre en place des pratiques de gestion des ressources humaines exemptes de discrimination dans leurs entreprises pour faciliter l'embauche des immigrants. Après l'embauche, il s'agit aussi d'avoir un processus de promotion juste et équitable qui permet aux immigrants de gravir les échelons au même titre que les autres employés. L'implantation de pratiques de gestion de la diversité prônant la tolérance et l'acceptation mutuelle des différences culturelles entre les employés peut également faciliter l'intégration des immigrants dans leur milieu de travail.

De même, si les employeurs veulent minimiser le risque d'embaucher un immigrant qui possède un diplôme dont le signal envoyé est indéchiffrable, ils peuvent offrir des stages, des programmes de mentorat ou des emplois temporaires aux candidats immigrants. D'un côté, cela permettrait aux employeurs d'évaluer les compétences des immigrants sur une plus longue période qu'une entrevue d'embauche. De l'autre côté, cela permettrait aux immigrants

¹¹⁰ Voir le lien suivant : <http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/programmes.html>

d’acquérir une expérience de travail au Canada, d’adapter leurs compétences aux besoins du marché du travail local et de se construire un nouveau réseau professionnel.

Notamment, le programme *Interconnexion* de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain constitue une initiative novatrice de la part des employeurs pour favoriser l’insertion professionnelle des immigrants dans les organisations montréalaises¹¹¹. Ce programme met en œuvre des activités de jumelage entre les immigrants et les entreprises telles que les stages non rémunérés, les rencontres professionnelles, les séances d’entrevues éclair, les journées Découverte-Carrière et les rencontres de mentorat express. La Chambre indique sur son site internet que 1 200 activités de jumelage ont eu lieu dans le cadre de ce programme et que son taux de placement s’établit à 60 %. Ce programme pourrait aussi faire la promotion de stages rémunérés pour attirer des candidats qui doivent subvenir à leurs besoins dans l’immédiat.

Les différents paliers gouvernementaux peuvent également intervenir pour faciliter l’intégration des immigrants dans le marché du travail. À cet effet, le gouvernement du Québec propose déjà une multitude de programmes d’aide à l’intégration des immigrants. Selon Chicha et Charest (2008), le MICC et Emploi-Québec sont deux ministères très impliqués dans plusieurs types de programmes qui touchent l’accueil et l’aide de première ligne, les formations linguistiques en français et en anglais, les programmes de développement de l’employabilité, les informations sur les équivalences des diplômes, les informations sur les

¹¹¹ Voir le lien internet suivant pour des détails additionnels sur ce programme : http://www.ccmm.qc.ca/fr/lachambre-Je_m_implique-Interconnexion.

professions régies par un ordre professionnel, les formations d'appoint, les formations en emploi, le mentorat et les stages.

Par exemple, Emploi-Québec, dans le cadre du Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), offre un soutien financier aux petites et moyennes entreprises (PME) québécoises pour l'intégration en emploi d'un immigrant récent ou d'une personne membre d'une minorité visible. Ce soutien est généralement accordé pour une période de 30 semaines ou moins, mais il peut exceptionnellement s'échelonner sur 52 semaines¹¹². Selon le rapport d'évaluation de ce programme, trois personnes sur quatre (76 %) étaient totalement (45 %) ou plutôt (31 %) en accord avec l'idée que la participation au programme leur a permis d'acquérir l'expérience nécessaire afin de trouver un emploi dans leur domaine de compétences (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et MICC, 2007). Cela met en évidence la satisfaction des participants à l'égard du programme, mais on peut mentionner que le programme PRIIME admet seulement un peu plus de 1 000 immigrants récents par année. Cela représente une très faible proportion du lot annuel de nouveaux arrivants qui se chiffre à environ 50 000 au Québec (CIC, 2012). On pourrait alors suggérer d'accroître le nombre de participants à ce programme même si nous sommes conscients que cela engendrera probablement des coûts additionnels.

Malgré la panoplie des programmes offerts aux immigrants pour faciliter leur intégration dans le marché du travail, il existe peu de cohésion entre les différentes ressources mises à leurs

dispositions. À cet égard, le MICC semble conscient du besoin de coordination entre les acteurs du marché du travail puisqu'il a développé le programme *Mobilisation-Diversité*¹¹³. Ce programme vise entre autres à soutenir la concertation des acteurs des différentes collectivités en matière de diversité culturelle. Le MICC, en partenariat avec Emploi-Québec et la Conférence régionale des élus de Montréal, a aussi lancé *Défi Montréal* en 2009. Cette mesure incite les acteurs socioéconomiques de l'île de Montréal à joindre leurs efforts pour développer une stratégie favorisant l'insertion professionnelle des immigrants à Montréal. Ces efforts concertés constituent donc un pas dans la bonne direction.

Par ailleurs, dans la Charte des droits et libertés de la personne, il existe déjà certaines dispositions qui interdisent la discrimination selon la couleur et l'origine ethnique. Malgré tout, il peut être difficile de faire valoir un tel droit dans le marché du travail. Pour illustrer ce point, prenons l'exemple d'un immigrant qui postule pour un emploi, mais qui ne reçoit aucune réponse des employeurs. Il y a une multitude d'autres raisons que la discrimination que l'employeur peut invoquer pour expliquer le refus d'embaucher l'immigrant. Dans ce cas, l'immigrant n'a aucune preuve qu'il a été discriminé.

En outre, dans les recours judiciaires antérieurs portant sur la discrimination fondée sur le sexe, le fait que le fardeau de la preuve revient au plaignant ainsi que la longueur des procédures judiciaires peuvent décourager les plaignants. À titre d'exemple, dans l'affaire

¹¹² Voir le lien internet suivant : <http://emploiquebec.net/entreprises/recrutement/diversite/priime.asp>

¹¹³ Voir le lien internet suivant : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/programmes-integration/mobilisation-diversite.html>

opposant le CN à la Commission canadienne des droits de la personne¹¹⁴, six ans se sont écoulés entre le dépôt de la plainte d’Action Travail des Femmes au Tribunal des droits de la personne en 1981 et la décision finale de la Cour suprême du Canada en 1987. Dans l’affaire opposant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à Gaz métropolitain¹¹⁵, le délai a été encore plus long, soit de 1996 à 2008. Donc, pour un nouvel immigrant qui doit se trouver un emploi pour subvenir à ses besoins, le recours judiciaire à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse ne représente sûrement pas une solution rapide à son problème s’il croit avoir été victime de discrimination dans le marché du travail.

Vu le pouvoir législatif de l’État, l’action gouvernementale pourrait aller jusqu’à la création d’une nouvelle loi qui oblige les employeurs à embaucher un bassin de main-d’œuvre représentatif de la population selon le sexe, le statut d’immigrant et l’appartenance à une minorité visible, mais il s’agit d’abord et avant tout de sensibiliser les employeurs du Canada et du Québec sur l’importance d’utiliser pleinement le capital humain des immigrants. En ce sens, il s’agit de privilégier les mesures incitatives en premier lieu plutôt que de recourir à des mesures coercitives.

Notamment, le gouvernement pourrait s’engager dans une campagne publicitaire qui valorise les compétences des immigrants et qui informe également la population sur la qualité du flux migratoire actuel. Par exemple, d’informer la population sur le fait que 63,5 % des immigrants

¹¹⁴ CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114.

¹¹⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz métropolitain inc, [2008] CQTD 24.

arrivés au Québec en 2011 connaissent le français (tableau 6) pourrait peut-être favoriser une plus grande ouverture des employeurs et de la société québécoises envers cette frange de la population. De manière plus contraignante, le gouvernement aurait le pouvoir de forcer les employeurs à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi à l'image de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics¹¹⁶. Cette loi s'adresse aux organismes publics de 100 employés et elle vise à corriger la situation des personnes faisant partie de certains groupes victimes de discrimination en emploi, soit les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les personnes appartenant à une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français. Le champ d'application de cette loi pourrait être étendu aux entreprises privées de 500 employés et plus. Ainsi, le secteur public et les grandes entreprises québécoises devraient veiller à avoir un bassin de main-d'œuvre compétent, mais aussi représentatif de la population.

Il serait également pertinent de bien informer les futurs immigrants, avant même qu'ils n'entament leur projet d'immigration, des difficultés existantes pour les immigrants dans le marché du travail québécois. En fait, le MICC (2012 : 4) signale que : « les candidats à l'immigration de la catégorie des travailleurs qualifiés qui souhaitent exercer une profession ou un métier réglementés au Québec doivent signer une déclaration dans laquelle ils reconnaissent que les conditions d'obtention d'une autorisation d'exercice ont été portées à leur attention et que l'obtention d'un Certificat de sélection du Québec ne garantit aucunement l'obtention d'une telle autorisation ». Sans résoudre le problème, ces informations peuvent rendre les attentes des immigrants plus réalistes dès le départ afin d'éviter des frustrations

¹¹⁶ Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, LRQ c A-2.01.

potentielles et elles permettent aussi aux futurs immigrants d'entamer les processus d'équivalence avant d'arriver au Québec.

Le gouvernement a certes un rôle à jouer dans la diffusion des informations sur la situation des immigrants dans le marché du travail, mais les immigrants ont aussi la responsabilité de bien s'informer avant de réaliser leur projet d'immigration. Une fois arrivés, les immigrants ont également une grande part de responsabilité dans le succès de leur intégration dans le marché du travail. Un immigrant bien informé n'aura pas de surprise et aura déjà entamé le processus de reconnaissance de son diplôme. Il aura aussi ciblé des organismes susceptibles de l'aider à comprendre le marché du travail québécois et peut-être même ciblé des employeurs potentiels. Ainsi, par leurs comportements et attitudes, les immigrants sont aussi responsables du succès de leur intégration dans le marché du travail.

9.3.2.3. Déterminants de la qualité d'emploi et choix de carrière chez les natifs

Même si notre recherche s'intéresse particulièrement à la situation des immigrants dans le marché du travail, certaines de nos analyses ont des retombées utiles pour les personnes nées au Canada. Plus particulièrement, nos résultats ont illustré que la scolarité est un investissement qui rapporte plus sur le plan de la qualité d'emploi que l'expérience de travail. Pour illustrer ce point, prenons le Québec en exemple. Dans cette province, les titulaires d'un baccalauréat affichent une qualité d'emploi de 18,9 points de pourcentage supérieure à celle des diplômés d'un métier professionnel en 2005. Généralement, les métiers professionnels requièrent une année d'études après le secondaire, tandis qu'un baccalauréat en exige au

moins cinq (deux années au cégep et trois années à l'université), soit quatre de plus que les métiers. Par conséquent, pour chaque année supplémentaire d'études, la qualité d'emploi augmente de plus de 4,5 points de pourcentage. Le rendement d'une année d'expérience de travail est de 1,5 point de pourcentage dans cette province au même moment. Cet argument pourra donc servir à bien des parents qui souhaitent que leurs enfants poursuivent leurs études jusqu'à l'université. On peut donc dire que le coût d'opportunité de poursuivre sa scolarité est largement compensé par le rendement élevé de la scolarité, et cela est aussi vrai au Québec que dans l'ensemble du Canada, en Ontario et en Colombie-Britannique.

Nos résultats portant sur le domaine d'études ont aussi des retombées importantes pour les choix de carrière des natifs. De façon générale, « les professions de la santé et des technologies connexes », « le génie et les sciences appliquées » et « les mathématiques, l'informatique et les sciences physiques » constituent les domaines où la qualité d'emploi est la meilleure par rapport au domaine de « l'enseignement, les loisirs et l'orientation », alors que « les beaux-arts et arts appliqués » et « les sciences agricoles et biologiques, de la nutrition et de l'alimentation » représentent les domaines où la qualité d'emploi est la plus faible par rapport à cette même catégorie. Puisque le désir d'obtenir un emploi de qualité peut guider les décisions des jeunes dans leur choix de carrière, il semble que les domaines de la santé, du génie, des mathématiques et des sciences physiques sont des choix plus prometteurs. Au contraire, les domaines des arts, des sciences agricoles et de la nutrition constituent des choix plus risqués. Toutefois, cette situation qui résulte d'un équilibre entre la demande et l'offre de travail dans chaque domaine, est susceptible de réagir à tout changement induit par les choix

éducatifs des jeunes. Par exemple, une forte augmentation des diplômés dans certains domaines pourrait entraîner une détérioration des conditions d'emploi de ces diplômés.

9.3.3. État actuel de la situation et pistes de recherche pour le futur

Après avoir examiné les retombées pratiques de nos résultats, nous dressons un portrait de l'état actuel de la situation des immigrants dans le marché du travail canadien d'une part. L'objectif est de vérifier si les données postérieures à 2005 présentent des changements majeurs par rapport à ce que nous avons trouvé avec le recensement de 2006. D'autre part, nous proposons également des pistes de recherches futures qui pourraient compléter nos travaux et élargir les connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché de l'emploi.

9.3.3.1. Depuis 2005

Puisque nos résultats les plus récents portent sur la qualité d'emploi en 2005, certains pourraient se demander si les immigrants sont toujours désavantagés par rapport aux natifs aujourd'hui. À ce sujet, Boudarbat (2011) a montré que les immigrants ont amélioré leur rémunération horaire moyenne comparativement aux natifs en Colombie-Britannique de 2006 à 2010, alors que ceux du Québec et de l'Ontario ont vu leur rémunération relative diminuer. Pour avoir les résultats les plus récents sur la situation des immigrants dans le marché du travail, nous avons utilisé les données de l'EPA de 2012. Ce faisant, nous examinons le taux de chômage, la rémunération horaire moyenne et le taux de surqualification selon le statut

d'immigrant et la province. À partir du tableau 66, nous constatons que les immigrants sont toujours désavantagés par rapport aux natifs au chapitre de ces trois indicateurs en 2012.

Tableau 66 : Taux de chômage, rémunération horaire moyenne et taux de surqualification¹¹⁷ selon le statut d'immigrant et la province en 2012

	Taux de chômage (%)			Rémunération horaire moyenne (\$)			Taux de surqualification (%)		
	Immigrants	Natifs	Écart	Immigrants	Natifs	Écart (%) [†]	Immigrants	Natifs	Écart
Canada	8,3	6,9	1,4	22,78	23,94	-4,8	40,0	28,0	12,0
Québec	11,5	7,1	4,4	20,71	22,43	-7,7	41,6	28,9	12,7
Ontario	8,6	7,4	1,2	23,34	24,59	-5,1	39,6	29,1	10,5
Colombie-Britannique	7,0	6,5	0,5	22,60	24,03	-6,0	40,4	28,1	12,3

[†] : Écart de rémunération entre immigrants et natifs exprimé en pourcentage. Source : Statistique Canada, 2013 - Enquête sur la population active (EPA) – CANSIM et compilations spéciales de l'ISQ.

Tout comme nos résultats l'ont indiqué pour la période de 1990 à 2005, on voit aussi que les écarts entre les immigrants et les natifs sont plus élevés au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique tant sur le plan du taux de chômage, la rémunération et la surqualification. En effet, le taux de chômage des immigrants du Québec se situe à 11,5 % en 2012 comparativement à 7,1 % pour les natifs, ce qui porte l'écart entre ces deux groupes à 4,4 points de pourcentage. En Ontario et en Colombie-Britannique, ces écarts sont respectivement de 1,2 et 0,5 point de pourcentage.

¹¹⁷ Ce taux représente le nombre de travailleurs dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans leur profession actuelle, en proportion de tous les travailleurs. Le processus d'appariement de la scolarité et de la profession est fondé sur la CNP. Les gestionnaires sont exclus de ce taux.

Pour ce qui est de la rémunération horaire moyenne, les immigrants du Québec présentent le taux horaire le plus faible (20,71 \$) et ils affichent aussi le plus grand désavantage par rapport aux natifs de leur province (- 7,7 %). Les immigrants de la Colombie-Britannique gagnent 22,60 \$ par heure, soit 6,0 % de moins que leurs homologues natifs. Des trois grandes provinces d'immigration, les immigrants de l'Ontario enregistrent le meilleur taux horaire (23,34\$) et le désavantage le plus faible par rapport aux natifs (- 5,1 %).

Concernant le taux de surqualification, la proportion d'immigrants surqualifiés est plus élevée au Québec (41,6 %) qu'en Ontario (39,6 %) et en Colombie-Britannique (40,4 %). De plus, l'écart par rapport aux natifs est aussi plus fort au Québec (12,7 points de pourcentage) que dans les deux autres provinces (10,5 points en Ontario et 12,3 points en Colombie-Britannique).

Bien que ces résultats descriptifs ne tiennent pas compte des différences dans les caractéristiques de ces deux groupes, ils donnent un aperçu de l'état actuel de la situation des immigrants dans le marché de l'emploi qui ne semble pas avoir changé depuis 2005. En 2012, les immigrants du Québec éprouvent toujours plus de difficultés dans le marché du travail par rapport aux natifs et à leurs homologues des autres provinces. Dans ce cas, tout porte à croire que nos résultats sont toujours pertinents et d'actualité.

9.3.3.2. Pistes de recherche

À la sous-section précédente, nous avons vu que les résultats de notre recherche sont toujours d'actualité puisque les immigrants du Québec présentent encore une situation plus défavorable

par rapport aux natifs que les immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique en 2012. Malgré les contributions de notre recherche à l'avancement des connaissances sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail, il reste des voies à explorer pour améliorer les connaissances sur le sujet.

Premièrement, vu l'utilisation des données des recensements, notre étude n'a pas évalué l'effet du lieu d'acquisition du diplôme. Il est fort possible que cette variable joue un rôle important pour expliquer l'écart de qualité d'emploi entre les immigrants et les natifs. Boulet et Boudarbat (2010) ont comparé quelques dimensions de la qualité d'emploi des immigrants et des natifs titulaires d'un diplôme postsecondaire canadien de manière descriptive. Ils ont trouvé que les immigrants arrivés au pays à l'âge de 18 ans ou plus étaient désavantagés par rapport aux natifs même s'ils possédaient un diplôme postsecondaire canadien. Nous suggérons, dans les recherches futures, de comparer la qualité d'emploi des immigrants selon le lieu d'acquisition de leur diplôme tout en contrôlant les autres déterminants de la qualité d'emploi identifiés dans notre recherche. Cette analyse permettrait d'identifier la provenance des diplômes qui posent le plus de problème de reconnaissance dans le marché du travail au Québec et au Canada. De faire cette analyse par province serait fort utile puisqu'il est possible que la valeur des diplômes varie au Québec notamment en raison du fait que cette province est francophone.

Même si nous avons développé un outil de mesure de la qualité d'emploi à trois dimensions que nous avons testé avec un échantillon de très grande taille, il serait pertinent d'adapter cet outil à d'autres enquêtes canadiennes en lien avec le marché du travail. Par exemple, à partir

de l’Enquête sur la population active (EPA), il est possible d’évaluer la rémunération horaire, le nombre d’heures travaillées, la permanence de l’emploi, la durée de l’emploi, le travail autonome et la surqualification. Dans ces circonstances, en adaptant notre outil de mesure de la qualité d’emploi, on pourrait tenter de reproduire nos résultats avec cette enquête. L’EPA permettrait aussi d’analyser l’effet de la syndicalisation, du secteur public et des différentes industries sur la qualité d’emploi des immigrants et des natifs. Par contre, l’EPA comporte aussi ces limites puisque les immigrants y sont identifiés seulement depuis 2006. On ne peut donc pas étudier l’évolution de la situation des immigrants dans le marché du travail sur une longue période à partir de cette enquête.

Par ailleurs, nos résultats ont indiqué que la région d’origine avait peu d’effet sur la qualité d’emploi au Québec. Nous avons proposé que cette variable agisse davantage sur l’accès à l’emploi que sur la qualité d’emploi des immigrants dans cette province. Afin de valider cette piste explicative, il faudrait examiner davantage la relation entre la région d’origine et la qualité d’emploi au Québec en diminuant le nombre de régions considérées. Le fait de regrouper certaines régions augmenterait le nombre d’immigrants dans chaque région et cela mènerait peut-être à des conclusions différentes. Par ailleurs, pour une étude sur le Québec seulement, il pourrait être utile d’utiliser un groupe de référence francophone comme la France plutôt que le groupe de référence des immigrants venant des États-Unis qui sont anglophones.

Un autre aspect qu’il serait important de développer dans le futur concerne les comparaisons internationales. Jusqu’à aujourd’hui, peu d’études ont abordé le problème d’intégration des immigrants dans le marché du travail sous l’angle de la qualité d’emploi au Canada. À notre

connaissance, notre étude est la première à le faire de façon multivariée. Pour faire progresser davantage les connaissances, nous croyons que la comparaison de la qualité d'emploi des immigrants du Canada et du Québec avec des pays comme l'Australie et le Royaume-Uni (qui ont un système de sélection semblable au nôtre) ainsi que d'autres pays comme les États-Unis et la France (qui ont un système d'immigration différent du nôtre) pourrait grandement enrichir notre compréhension de la problématique à l'étude. Notamment, malgré les plus grandes difficultés des immigrants au Québec lorsqu'on considère le Canada, il est possible que leur performance soit meilleure que celle des immigrants de la France, la Suède, la Belgique ou l'Allemagne. Le Québec attire tout de même près de 50 000 nouveaux immigrants chaque année. On peut en déduire que ces derniers estiment que le Québec est une terre d'accueil de choix qui leur permettra probablement d'améliorer leur situation ou celle de leurs enfants. Sinon, à quoi bon immigrer ?

La dernière piste de recherche dont nous voulons discuter porte sur l'évaluation des programmes d'aide à l'intégration des immigrants. Nous avons mentionné précédemment qu'il existait une multitude de programmes d'aide à l'intégration des immigrants. Bien que l'offre de programmes soit variée et touche plusieurs aspects comme les cours de langue, les formations d'appoint et l'employabilité des immigrants, il pourrait être utile d'évaluer les effets de ces programmes en comptabilisant par exemple le taux de placement en emploi après les services. Il faut aussi rendre cette information accessible au gouvernement et au public. De cette façon, le gouvernement pourra concentrer ses investissements dans les meilleurs programmes et les immigrants pourront aussi se diriger par eux-mêmes vers les programmes les plus efficaces.

Conclusion

Notre recherche a montré que les immigrants sont désavantagés sur le plan de la qualité d'emploi par rapport aux natifs tant dans l'ensemble du Canada qu'au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique. Cet écart en défaveur des immigrants s'est creusé en 2005 par rapport à 1990 et nous avons appris qu'il ne résulte pas des différences dans les caractéristiques retenues des deux groupes, mais bien en grande partie d'une différence de traitement des immigrants et des natifs dans le marché du travail. Même si une limite importante de notre étude vient du fait que nous ne pouvons faire la distinction entre les diplômes acquis au Canada et ceux acquis à l'étranger, les résultats de la décomposition Blinder-Oaxaca ont montré que la scolarité des immigrants réduit l'écart inexplicable de qualité d'emploi, ce qui révèle que l'effet du diplôme sur la qualité d'emploi est plus fort chez les immigrants que chez les natifs. Malgré ce fait, ils subissent un désavantage de base considérable par rapport aux natifs sur le plan de la qualité d'emploi et ce, particulièrement en 2005.

En effet, l'ampleur de la constante dans la plupart des analyses effectuées signifie que, peu importe leurs caractéristiques, les travailleurs immigrants se trouvent plus bas dans l'échelle de qualité d'emploi comparativement à leurs homologues nés au Canada. Ce résultat laisse présager l'existence de la discrimination à l'égard des immigrants dans le marché du travail. Toutefois, même si la méthode Blinder-Oaxaca a déjà été utilisée comme une mesure de la discrimination subie par les femmes dans le marché du travail, il faut préciser que la constante peut cacher le rôle de certains facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans nos modèles

comme les capacités intellectuelles et les habiletés professionnelles. Même si cela constitue une limite de notre étude, nous pensons que la scolarité, l'expérience de travail, le domaine d'études et les connaissances linguistiques sont des mesures valides du capital humain des travailleurs. De plus, le fait que la scolarité et les connaissances linguistiques ont un meilleur rendement en termes de qualité d'emploi pour les immigrants que pour les natifs vient appuyer les résultats des études ayant montré que les immigrants avaient un meilleur retour de leurs capacités cognitives sur le plan salarial que les natifs (Bonikowska, Green et Riddell, 2008). Nos résultats viennent ajouter que, malgré ce fait, les immigrants subissent un désavantage de qualité d'emploi à la base que l'on ne peut attribuer uniquement aux principales composantes de leur capital humain. La discrimination demeure donc une explication plausible de ce désavantage. Ceci étant dit, la mesure de la discrimination dans notre recherche est indirecte.

Malgré tout, nous savons maintenant que, du point de vue des politiques publiques, la sélection des immigrants les plus qualifiés ne suffit pas. Nos résultats ont illustré que la scolarité et les connaissances linguistiques sont des critères de sélection valables puisqu'ils améliorent la qualité d'emploi des immigrants. Ce n'est pas le cas cependant de l'expérience de travail acquis à l'étranger qui a plutôt un effet négatif. Nos résultats suggèrent qu'il y a peut-être lieu d'abandonner ce critère de sélection et de miser davantage sur les immigrants les plus jeunes.

Étant donné que les immigrants sont désavantagés peu importe leurs caractéristiques, il vaut mieux mettre en place des programmes d'aide à l'intégration des immigrants en complémentarité aux politiques de sélection. Comme nous l'avons indiqué précédemment, des

efforts supplémentaires de concertation entre les divers acteurs impliqués dans l'intégration des immigrants dans le marché du travail sont nécessaires pour établir des parcours cohérents selon le profil des nouveaux arrivants. Le gouvernement pourrait aussi s'engager dans une campagne d'informations visant à promouvoir les compétences des immigrants. Les employeurs gagneraient aussi à s'ouvrir aux immigrants puisqu'ils représentent une source de main-d'œuvre qualifiée. Plusieurs grandes entreprises possèdent déjà un programme de gestion de la diversité pour mettre en valeur la différence et en tirer profit. Rien n'empêche non plus les employeurs de se doter d'un programme d'accès à l'égalité de leur plein gré afin d'obtenir un bassin d'employés plus représentatif de la diversité de la population active. De leur côté, les immigrants sont responsables de s'informer et d'entreprendre les démarches nécessaires pour réussir leur intégration dans le marché du travail.

Une dernière contribution de notre thèse qu'on ne peut ignorer concerne le cas des immigrants du Québec. Tout au long de nos analyses, nous avons vu que les immigrants de cette province affichent un écart de qualité d'emploi plus prononcé comparativement aux natifs que les immigrants dans l'ensemble du Canada, en Ontario et en Colombie-Britannique. Par ailleurs, le chapitre 8 a mis en évidence que la part de l'écart due à un traitement défavorable dans le marché du travail était beaucoup plus élevé au Québec qu'ailleurs au Canada. Le fait que la société québécoise soit francophone et minoritaire dans le reste du Canada est une piste explicative intéressante du manque d'ouverture du marché du travail québécois aux immigrants. Le désir de protéger la langue française et la culture a marqué l'histoire du Québec depuis le tout début. En ce sens, il est possible que, consciemment ou non, les québécois considèrent les immigrants comme une menace pour le caractère francophone de la

province. Pourtant, la politique de sélection insiste sur ce critère et la fermeture à la diversité nous apparaît comme un danger bien plus menaçant à la culture québécoise que l'ouverture.

Bibliographie

- Abada, T., F. Hou, et Y. Lu. 2012. « Choix ou nécessité : les immigrants et leurs enfants choisissent-ils le travail autonome pour les mêmes raisons ? », Statistique Canada, Division de l'analyse sociale, catalogue no. 11F0019M, no. 342, 50 pages.
- Alboim, N., R. Finnie, et R. Meng. 2005. « The Discounting of Immigrants' Skills in Canada: Evidence and Policy Recommendations ». *IRPP Choices*, vol. 11, no. 2, p. 1-26.
- Anisef, P., R. Sweet, et G. Frempong. 2003. « Labour Market Outcomes of Immigrant and Racial Minority University Graduates in Canada ». *Journal of International Migration and Integration*, vol. 4, p. 499-522.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., et Ritter, J. A. 2003. « La mesure du travail décent : un système d'indicateurs statistiques de l'OIT ». Revue internationale du Travail, vol. 142, no. 2, Organisation internationale du Travail, Genève, p. 365-395.
- Auer, P. 2005. « Protected Mobility for Employment and Decent Work : Labour market security in a globalised world », *International Labour Office*, Employment Strategy Papers, 20 pages.
- Aydemir, A. 2003. « Effects of business cycles on the labour market assimilation of immigrants ». Statistique Canada, Analytical Studies Branch research paper series, catalogue no. 11F0019MIE — No. 203, 38 pages.
- Aydemir, A., et M. Skuterud. 2005. Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966-2000. *Revue canadienne d'économique*, vol. 38, no 2, p. 641-671.
- Badets, J., et Howatson-Leo, L. 1999. « Les nouveaux immigrants dans la population active ». Statistique Canada, *Tendances sociales canadiennes*, no. 11-008 au catalogue, p. 19-25.
- Bazen, S., Lucifora, C., et Salverda, W. 2005. « Job Quality and Employer Behaviour». Edition Palgrave Macmillan, Great Britain, 254 pages.
- Beach, C. M., Green, A. G. et Worswick, C. 2006. Impacts of the Point System and Immigration Policy Levers on Skill Characteristics of Canadian Immigrants. For contribution to the conference volume on Immigration : Trends, Consequences and Prospects for the United States, 76 pages.
- Bean, F. D., Leach, M. et Lowe, B. L. 2004. Immigrant Job Quality and Mobility in the United States. *Work and Occupations*, vol. 31, no. 4, p. 499-518.

Becker, G. S. 1994. « Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education ». Third Edition, The University of Chicago Press, Chicago et London, 402 pages.

Bégin, H., 2008. « Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes. Il importe d'agir maintenant pour amoindrir les conséquences sur le marché du travail ». Point de vue économique, Desjardins Études économiques, 6 pages.

Disponible sur le site internet : www.desjardins.com/économie

Bélanger, A., Martel, L. et Caron-Malenfant, É. 2005. « Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031 ». Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, catalogue no. 91-520-XIF, 213 pages.

Blinder, A. S. 1973. « Wage discrimination: Reduced form and structural estimates ». *Journal of Human Resources*, 8, p. 436–455.

Bloom, D. E., Grenier, G., et Gunderson, M. « The changing labour market position of Canadian immigrants ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 28, no. 4b, p. 987-1005.

Bonikowska, A., Green, D. A., et Riddell, W. C. 2008. « Littératie et marché du travail : les compétences cognitives et les gains des immigrants ». Statistique Canada, Division de la Culture, tourisme et centre de la statistique de l'éducation, catalogue no. 89-552-M no. 20, 73 pages.

Borjas, G. J. 2007. « Leçons concernant les politiques tirées de l'ouvrage intitulé The Economics of Immigration », communication à la Conférence socioéconomique, Statistique Canada, mai 2007.

Borjas, G. J. 1999. *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Borjas, G. J. 1985. « Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants ». *Journal of Labor Economics*, vol. 3, p. 463–489.

Boudarbat, B. 2011. « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique », Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), rapport de projet 2011RP-07, 54 pages.

Boudarbat, B. et Boulet, M. 2010. « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail ». CIRANO, rapport de recherche no. 210RP-05, 88 pages.

Boudarbat, B. et Boulet, M. 2007. Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique. *Choix-IRPP*, Vol. 13, no. 7, 34 pages.

Boudarbat, B. et Cousineau, J.M. 2009. « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 11, no. 2, p. 155-172.

Boudarbat, B., Lemieux, T., et Riddell, C. 2010. « The Evolution of the Returns to Human Capital in Canada, 1980-2005 », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 36(1), p. 63-89.

Boulet, M. 2012. « Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec », *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et Droit*, vol. 24, no. 1, p. 53-81.

Boulet, M. et Boudarbat, B. 2010. « Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants? », *Étude IRPP*, no. 8, 31 pages.

Bourhis, A., et Wils, T. 2001. « L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques ». *Relations Industrielles*, vol. 56, no. 1, p. 66-91.

Browarski, S. 2007. « Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec ». *Conference Board du Canada : Actions stratégiques*, Performance et tendances économiques, 9 pages.

Brown, A., Charlwood, A., Forde, C., et Spencer, D. 2007. « Job Quality and the Economic of New Labour : a critical appraisal using subjective survey data ». *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, p. 941-971.

Bureau international du travail (BIT), 2004. *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*.

Champlin, D. 1995. « Understanding Job Quality in an Era of Structural Change: What Can Economics Learn from Industrial Relations? ». *Journal of Economic Issues*, vol. 29, no. 3, p. 829-841.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., C. c-12.

Chiswick, B. R., Cohen, Y., et Zach, T. 1997. « The Labour Market Status of Immigrants : Effects of the Unemployment Rate at Arrival and Duration of Residence ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, no. 2, p. 289-303.

Chiswick, B. R., et Miller, P. W. 2009. « Educational Mismatch: Are High Skilled Immigrants Really Working at High-Skilled Jobs and the Price They Pay If They Aren't? » *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper Series no. 4280, 54 pages.

Chiswick, B. R., et Miller, P. W. 2007. « The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills ». *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion Paper Series no. 2670, 27 pages.

Chicha, M.-T. 2009. « Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal », Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales, 136 pages.

Lien internet : http://www.politiquessociales.net/IMG/pdf/MTChicha_-Mirage_de_l_egalite_.pdf

Chicha-Pontbriand, M.-T., 1989. « Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès l'égalité en emploi», les Éditions Yvon Blais Inc., chapitre 2 : « La situation de discrimination en emploi des groupes-cibles : une approche systémique », p. 49-86.

Chui, T., Tran, K., et Maheux, H. 2007. « Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger, Recensement 2006 ». Statistique Canada, Division de la Statistique sociale et autochtone, publication N° 97-557-XIF au catalogue, 39 pages.

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), 2012. « Faits et chiffres 2011 : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires ». Recherche et évaluation de CIC, 124 pages.

CIC, 2009. « Faits et chiffres 2008 : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires ». Recherche et évaluation de CIC, 109 pages.

CIC, 2009a. « Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2009 ». Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Ottawa, 35 pages.

Lien internet : http://www.cic.gc.ca/Francais/pdf/pub/immigration2009_f.pdf

CIC, 2009b. « Travailleurs qualifiés et professionnels : Qui peut présenter une demande ». Site internet de CIC.

Lien internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui.asp>

CIC, 2008. « Faits et chiffres 2007 Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires ». Produit par la Direction générale de la recherche et de l'évaluation, Ottawa, 149 pages.

Lien internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/faits2007.pdf>

CIC, 2007. « Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2007 ». Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, Ottawa, 52 pages.

Lien internet : http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/immigration2007_f.pdf

CIC, 2005. « Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal – Un profil comparatif d'après le recensement de 2001 ». Préparé par Recherche et statistiques

stratégiques en collaboration avec Informetrica Limited. Lien internet : <http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/pdf/recherche-stats/2001-montreal.pdf>

CIC, 1998. «Toward a New Model of Selection, Current selection criteria: Indicators of Successful Establishment ? ». Economic Policy Programs Division, selection branch, 52 pages.

Clark, A. 2005. « What Makes a Good Job? Evidence from OCDE Countries ». Dans Bazen et al. : « *Job Quality and Employer Behaviour* », édition Palgrave Macmillan, Great Britain, p. 11-30.

Cloutier, L. 2008. « La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion ». Institut de la statistique du Québec (ISQ), direction des statistiques du travail et de la rémunération, dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationale du Québec, 47 pages.

CN c Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987] 1 RCS 1114.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz métropolitain inc, [2008] CQTDP 24.

Commission européenne, 2001. « Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social, Bruxelles, 29 pages.

Conseil permanent de la jeunesse, 2001. « Emplois atypiques et précarité chez les jeunes : Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable! ». Avis adopté le 10 mars 2001, 113 pages.

Cousineau, J.-M., et Boudarbat, B. 2009. « La situation économique des immigrants au Québec ». *Relations industrielles*, vol. 64, no. 2, p. 230-249.

Cranford, C. J., Vosko, L. F., et Zukewich, N. 2003. « The Gender of Precarious Employment in Canada ». *Relations industrielles*, vol. 58, no. 3, p. 454-482.

Dickens, W. T., et Lang, K. 1992. « Labor Market Segmentation Theory : Reconsidering the Evidence ». National Bureau of Economics Research, working paper no. 4087, 80 pages. Lien internet : <http://www.nber.org/papers/w4087.pdf>

Doeringer, P., et Piore, M. 1971. « Internal Labor Markets and Manpower Analysis ». Heath Lexington Books D.C. Heath and Company, Lexington, Massachusetts, 216 pages.

Dunlop, J. 1958. « Industrial Relations Systems ». New York : Holt, Rinehartand Winston.

Duvander, A.-S. 2001. « Do country-specific skills lead to improved labour market positions? An analysis of unemployment and labor market returns to education among Immigrants in Sweden ». *Work and Occupations*, vol. 28, p. 210-233.

Ferrer, A., Green, D., et Riddell, C. 2006. « The Effect of Literacy on Immigrant Earnings ». *Journal of Human Resources*, vol. 41, no. 2, p. 380-410.

Ferrer, A., et C. W. Riddell. 2008. « Education, Credentials and Immigrant Earnings ». *Canadian Journal of Economics*, 41(1), p. 186-216.

Fortier, Y., et Savard, F. 2006. « La qualité des emplois : analyse des caractéristiques des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec) ». *Les cahiers du CETECH (Centre d'étude sur l'emploi et la technologie)*, série Études et analyses, septembre, Québec, 14 pages.

Fortier, Y., et Savard, F. 2006a. « Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise des années 1990 ». *Les cahiers du CETECH*, série Études et analyses, novembre, Québec, 28 pages.

Fortin, F., Côté, J., Fillion, F. 2006. « Fondements et étapes du processus de recherche ». Édition Chenelière Éducation, Montréal, Canada.

Frenette, M. 2004. « Do the Falling Earnings of Immigrants Apply to Self-employed Immigrants? ». *Labour*, vol. 18, no. 2, p. 207-232.

Frenette, M., et R. Morissette 2003. « Convergeront-ils un jour ? Les gains des travailleurs immigrants et ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies ». *Études analytiques- Documents de recherche*, Statistique Canada, no. 215.

Friedberg, R. M. 2000. « You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital ». *Journal of Labor Economics*, vol. 18, p. 221-251.

Fuller, S., et Vosko, L. F., 2008. « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status ». *Social Indicator Research*, vol. 88, p. 31-50.

Galarneau, D., et Morissette, R. 2008. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises ». *Perspective*, Décembre 2008, Statistique Canada, no. 75-001X, p. 5-19.

Galarneau, D., et Morissette, R. 2004. « Les immigrants sont-ils perdants ? ». *Perspective*, Juin 2004, Statistique Canada, no. 75-001-XIF, p. 5-17.

Gadreault, A., et Cloutier, L. 2012. « Certaines conditions économiques des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus à l'aube de la retraite », Québec, Institut de la statistique du Québec (ISQ), 37 pages.

Gauthier, B. 2009. « Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données », 5^e Édition, Montréal : PUQ.

Gilmore, J. 2009. « Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi ». Statistique Canada, Division de la statistique du travail, Document de recherche, no. 71-606-X au catalogue, no 5. 39 pages.

Gilmore, J. 2008. « Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance ». Statistique Canada, Division de la statistique du travail, Document analytique, 43 pages.

Gilmore, J., et Le Petit, C. 2008. « Les immigrants sur le marché du travail en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires », Statistique Canada, Division de la statistique du travail, document analytique, série d'analyses de la population active immigrante, 34 pages.

Girard, M. 2002. « La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité ». Mémoire présenté au Département de sociologie de la Faculté des Arts et Sciences, Université de Montréal, 72 pages.

Girard, M., et Smith, M. 2009. « Working in a Regulated Occupation in Canada: an Immigrant – Native-born Comparison ». Canadian Labour Market and Skills Researcher Network, working paper no. 44, 34 pages.

Lien internet : <http://www.clsrn.econ.ubc.ca/workingpapers.php>)

Girard, M., Smith, M., et Renaud, J. 2008. « Intégration économique des nouveaux immigrants : Adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 33, no. 4, p. 791-814.

Godin, J.-F., 2005. « Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années ». Thèse de doctorat présentée à la Faculté des études supérieures, 236 pages.

Godin, J.-F. 2004. « L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 ». *Rapport synthèse*, Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 60 pages.

Godin, J.-F., et Renaud, J., 2005. « Work and Immigrants: An Analysis of Employment Activity in the First Ten Years of Establishment in the Montreal Area ». *Journal of International Migration and Integration*, vol. 6, no. ¾, p. 469-492.

Grant, P. R. 2005. « The Devaluation of Immigrants' Foreign Credentials: The Psychological Impact of This Barrier to Integration into Canadian Society ». Department of Psychology, University of Saskatchewan.

Green, F. 2007. : « Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy ». Princeton University Press, 256 pages.

Green, A. and D. Green. 2004. The Goals of Canada's Immigration Policy: A historical Perspective. *Canadian Journal of Urban Research*. Vol. 13. no. 1. Summer. Pages. 102-139

Green, A. L., et C. Worswick 2004. « Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience ». University of British Columbia, Department of Economics, prepared for Citizenship and Immigration Canada.

Handel, M. J. 2005. « Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998 ». *Work and Occupations*, vol. 32, no. 1, p. 66-94.

Hartog, J. 2000. « Over-education and earnings: where are we, where should we go? ». *Economics of Education Review*, vol. 19, p. 131-147.

Harvey, P.-A. 2003. « Mondialisation et travail », rapport de recherche de l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS), 68 pages.

Lien internet : http://www.iris-recherche.qc.ca/publications/mondialisation_et_travail

Hawthorne, L. 2008. « The Impact of Economic Selection Policy on Labour Market Outcomes for Degree-Qualified Migrants in Canada and Australia ». IRPP Choice, Diversity, Immigration and Integration, vol. 14, no. 5, p. 1-50.

Hiebert, D. 2002. « Economic associations of immigrant self-employment in Canada ». *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, vol. 8, no. 1/2, p. 93-112.

Hou, F., T. Abada, et Y. Lu. 2011. « Leurs propres patrons : les enfants d'immigrants sont-ils plus susceptibles que leurs parents d'être des travailleurs autonomes ? » Statistique Canada, Direction des études analytiques, catalogue 11F0019M no. 341, 42 pages.

Houle, R., et Schellenberg, G. 2010. « Évaluation par les nouveaux immigrants de leur vie au Canada ». Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, 11F0019M no. 322 au catalogue, 36 pages.

Lien internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2010322-fra.pdf>

Howell, D., et Diallo, M. 2008. « The Well-Being of America : The Importance of Accounting for Job Quality, Charting U.S. Economic Performance with Alternative Labor Market Indicators ». *Challenge*, vol. 51, no. 1, p. 26-44.

Hughes, K., Lowe, G. S., et Schellenberg, G. 2003. « Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy ». *Canadian Policy Research Network*, Research Paper no. W|19, Work Network, Ottawa, 68 pages.

Hum, D., et W. Simpson 2004. « Economic Integration of Immigrants to Canada : A Short Survey ». *Canadian Journal of Urban Research: The Economics of Immigration and Canada's Cities* 13(1): 46-61.

Hum, D., et W. Simpson 2004a. « Reinterpreting the Performance of Immigrant Wages from Panel Data ». *Empirical Economics*, vol. 29, p. 129-147.

Institut de la statistique du Québec, 2013. « Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012 », volume 9, 265 pages.

Institut de la statistique du Québec. 2009. « Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056 ». Édition 2009, p. 1-132.

Lien internet :
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2009/perspectives2006_2056.pdf

Jann, B. 2008. « The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models». *The Stata Journal*, vol. 8, no. 4, p. 453-479.

Jovanovic, B. 1979. «Job Matching and the Theory of Turnover ». *The Journal of Political Economy*, vol. 87, no. 5, partie 1, p. 972-990.

Kallenberg, A. L., Reskin, B. F., et Hudson, K. 2000. « Bad Jobs in America : Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States ». *American Sociological Review*, vol. 65, no. 2, p. 256-278.

Kapsalis, C., et Tourigny, P. 2004. « La durée de l'emploi atypique ». *Perspective*, Statistique Canada, no 75-001-XIF au catalogue, p.5-14.

Krahn, H. 1995. « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 7, no. 4, p. 39-47.

Krahn, H. 1991. « Les régimes de travail « non-standard » », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, vol. 3, no. 4, article no. 5.

Leschke, J., Watt, A., et Finn, M. 2008. « Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index ». European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), working paper, ETUI-REHS Printshop, Brussels, 25 pages.

Li, C., Gervais, G., et Duval, A. 2006. « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada ». Statistique Canada, Document analytique, analyse en bref, division de la statistique du revenu, 11-621-MIF au catalogue – no. 039, 18 pages.

Li, P. S. 2003. « Initial Earnings and Catch-Up Capacity of Immigrants ». *Canadian Public Policy* 29(3): 319-337.

Li, P. S. 2001. « Immigrants' Propensity to Self-Employment: Evidence from Canada ». *International Migration Review*, vol. 35, no. 4, p. 1106-1128.

Liebig, T. 2007. « The Labour Market Integration of Immigrants in Australia ». OCDE Social, Employment and Migration Working Papers, no. 49, p. 1-61.

Lindbeck, A., et Snower, D. J. 1989. « The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment ». MIT Press Classics Series, Cambridge, Massachusetts, 302 pages.

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, LRQ c A-2.01.

Loi sur l'équité salariale, 1996, L.R.Q., chapitre E-2.001.

Lien internet : <http://www.ces.gouv.qc.ca/documents/publications/francais.pdf>

Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, 2001, ch. 27, sanctionné le 1^{er} novembre 2001.

Lien internet : <http://www.canlii.org/ca/loi/i-2.5/partie299840.html>

Lowe, G. S. 2007. « 21st Century Job Quality : Achieving What Canadians Want ». *Canadian Policy Research Networks*, Work and Learning, rapport de recherche W|37, 93 pages.

Lowe, G. S. 2000. « The Quality of Work: a People-Centered Agenda ». *Oxford University Press*. Don Mills. 213 pages.

Malatest, R. A. & Associates Ltd. 2003. « Le vieillissement de la main-d'œuvre et les répercussions sur le développement des ressources humaines pour les conseils sectoriels ». Document préparé pour l'Alliance des conseils sectoriels, 45 pages.

Matte, D., Baldino, D., et Couchesne, R. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec ». Rapport de recherche du Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT).

Lien internet :

http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/emploi_atypique/atypique.pdf

McDonald, J. T., et C. Worswick 1998. « The Earnings of Immigrant Men in Canada : Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions ». *Industrial and Labor Relations Review* 51(3): 465-482.

McGovern, P., Smeaton, D., et Hill, S. 2004. « Bad Jobs in Britain, Nonstandard Employment and Job Quality ». *Work and Occupations*, vol. 31, no. 2, p. 225-249.

MESS et MICC, 2007. « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (PRIIME) : Effets bruts à court terme sur les personnes ayant participé au programme », Rapport d'évaluation, 84 pages.

Mincer, J. 1991. « Education and unemployment » *National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series*, Working Paper no. 3838, 34 pages.

MICC, 2012. « Faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés », Direction de la mobilité professionnelle et des services aux entreprises, Gouvernement du Québec, 12 pages.

MICC, 2009. « La grille synthèse des facteurs et critères applicable à la sélection des travailleurs qualifiés », en conformité à l'Annexe A du *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers* et au *Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers* en vigueur depuis le 14 octobre 2009.

Lien internet : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Grille-synthese.pdf>

MICC, 2008. « Guide des procédures d'immigration », composante 3, programme de recrutement et de sélection des candidats à l'immigration économique, chapitre 1 : Les travailleurs qualifiés permanents, 78 pages.

Lien internet :
<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=7&file=GPI-3-1.pdf>

Morin, A. 2006. « Recueil statistique sur la pauvreté et les inégalités socioéconomiques au Québec », Québec, Institut de la statistique du Québec et Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 134 pages.

Neumark, D. 1988. « Employers' discriminatory behaviour and the estimation of wage Discrimination ». *Journal of Human Resources*, vol. 23, p. 279-295.

Oaxaca, R. L. 1973. « Male-female wage differentials in urban labor markets ». *International Economic Review*, 14, p. 693–709.

OCDE, 2008. « Les migrants et l'emploi, Volume 2 : L'intégration sur le marché du travail en Belgique, en France, au Pays-Bas et au Portugal ». OCDE Publication, imprimé en France, 368 pages.

OCDE, 2008a. « International Migration Outlook, Annual Report Edition 2008 ». OCDE Publication, printed in France, 394 pages.

OCDE, 2008b. « Le prix des préjugés : la discrimination au travail fondée sur le sexe et l'appartenance ethnique » Chapitre 3, dans Perspectives de l'emploi 2008, p. 157-228.

Lien internet : <http://www.oecd.org/dataoecd/42/51/43255627.pdf>

OCDE, 2007. « Jobs for Immigrants, Volume 1 : Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden ». OCDE Publication, printed in France, 287 pages.

OCDE, 2007a. « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil ». Perspectives des migrations internationales. Partie II, p. 141-170.

OCDE, 2003. « Études économiques de l'OCDE : Canada ». Chapitre 3. Migrations internationales : contexte économique et implications.

OIIQ, 2011. « Document explicatif des étapes pour obtenir un permis d'exercice à l'intention de l'infirmière diplômée hors Canada », Dépôt légal à la Bibliothèque des Archives nationales du Québec, 10 pages.

Oreopoulos, P. 2009. « Why do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumés ». *NBER Working Paper* No. 15036, 46 pages.

Orr, D.V. 1997. « An Index of Segmentation in Local Labour Markets ». *International Review of Applied Economics*, vol. 11, no. 2, p. 229-247.

Parasnini, J., D. Fausten, et R. Cheo (2008). « Do Australian Qualifications Help? The Effect of Host Country Qualification on Migrant Participation and Unemployment ». *The economic record*. 84. Special issue. S131–S140.

Parent, D., et C. Worswick 2004. « Qualifications et immigration: réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec ». *Rapport de projet*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, 28 pages.

Pescarus, C. et Bouaissa, M. 2007. « Le capital humain des immigrants récents est-il sous-utilisé sur le marché du travail canadien? Une analyse du déséquilibre entre l'éducation et la profession des immigrants récents au Canada ». Direction générale de l'analyse stratégique, de la vérification et de l'évaluation, Ressources humaines et Développement social Canada, 23 pages.

Picot, G. 2008. « Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada ». Statistique Canada, division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, N° 11F0019M, n° 319, 39 pages.

Picot, G. 2004. « The Deteriorating Economic Welfare of Canadian Immigrants ». *Canadian Journal of Urban Research: The Economics of Immigration and Canada's Cities* 13(1): 25-45.

Picot, G. et Hou, F. 2009. « Immigrant Selection, the IT Bust and Entry Earnings of Immigrants in Canada ». Statistique Canada, Business and Labour Market Analysis, Analytical Studies - Research Paper Series, catalogue no. 11F0019M, no.315, 41 pages.

Quivy, R., et Van Campenhoudt, L. 1995. « Manuel de recherche en sciences sociales ». 2^e éd., Dunod, Paris, 291 pages.

Reitz, J. G. 2005. « Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy ». *IRPP Choices*, 11(1), 18 pages.

Renaud, J. et T. Cayn. 2006. « Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec ». Direction des affaires publiques et des communications. Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Robert, J. 2005. « L'intégration vue du Québec ». *Santé, société et solidarité*, no 1, pp. 69-77.

Rose, M. 2005. « Job Satisfaction in Britain : Coping with Complexity ». *British Journal of Industrial Relations*, vol. 43, no. 3, p. 455-467.

Sen, A. K. 1987. « Commodities and Capabilities ». Oxford India Paperbacks, Oxford University Press, 89 pages.

Spence, M. 1973. « Job Market Signaling ». *Quarterly Journal of Economics*, vol. 88, no. 3, p. 355-374.

Statistique Canada, 2013. « Enquête sur la population active », données de compilations spéciales obtenues par l'entremise de l'ISQ.

Statistique Canada, 2010. « Dictionnaire du Recensement de 2006 ». Division des opérations du recensement, publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, No 92-566-X au catalogue, 560 pages.

Statistique Canada, 2010a. « Guide de l'Enquête sur la population active 2010 ». Division de la statistique du travail, Programme de l'Enquête sur la population active, no. 71-543-G au catalogue, 77 pages.

Statistique Canada, 2008. « L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006 ». Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, Ottawa, Canada, catalogue no. 97-559-X, p. 40 pages.

Statistique Canada, 2008a. « Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006 », no 97-560-X au catalogue.

Statistique Canada, 2008b. « Gains et revenus des Canadiens durant le dernier quart de siècle, Recensement de 2006 », numéro 97-563-X au catalogue, 56 pages.

Statistique Canada, 2007. « Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe, Recensement de 2006 ». Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, Ottawa, Canada, catalogue no. 97-551-XIF, p. 1-45.

Statistique Canada, 2007a. « Portrait de la population canadienne en 2006, Recensement de 2006 », no 97-550-XIF au catalogue.

Statistique Canada, 2006. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : perspective régionale des expériences sur le marché du travail, 2003», no 89-616-XIF au catalogue, 44 pages.

Statistique Canada, 2005. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences ». Division spéciale de Statistique Canada, 117 pages.

Statistique Canada, 2003. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Le processus, les progrès et les perspectives », no. 89-611-XIF au catalogue, 54 pages.

Statistique Canada, 2002. « Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes : manuel des codes pour le fichier de microdonnées à grande diffusion ». Lien internet :

http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getDocumentationLink&Item_Id=47190&qItem_Id=46249&TItem_Id=&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2

Stigler, G. J., 1962. « Information in the Labor Market ». *The Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, partie 2, p. 94-105.

Storen, L. A. et J. Wiers-Jenssen (2009). « Foreign Diploma Versus Immigrant Background: Determinants of Labour Market Success or Failure? ». *Journal of Studies in International Education*. vol. 20, no. 10, p. 1-21.

Strauss, G., et K. Whitfield 1998. « Research Methods in Industrial Relations ». K. Whitfield et G. Strauss (ed.), Researching the World of Work. Strategies and Methods in Studying Industrial Relations, Ithaca: IRL-Cornell University Press, 5-29.

Sweetman, A. 2004. « Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien ». Statistique Canada, Études analytiques - Documents de recherche, no. 11F0019MIF au catalogue, no 234, 47 pages.

Sweetman, A., et S. McBride 2004. « Postsecondary Field of Study and the Canadian Labour Market Outcomes of Immigrants and Non-Immigrants ». Statistique Canada, Analytical Studies Branch research paper series, no 233, 70 pages.

Tabi, M., et Langlois, S. 2003. « Qualité des emplois additionnels de 2002 ». Statistique Canada. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, no. 2, p. 13-18.

Thiévert, R.-A. 2003. « Méthodes de recherche en management », Paris : 2^{ième} édition, Dunod.

Thomas, D., et Rappak, J. P. 1998. « Stabilité de l'emploi et adaptation des immigrants : examen des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu ». Statistique Canada, série de documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail, no. 98-01, 75F002M, 77 pages.

Thurow, L., C. 1975. « Generating Inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy ». New York, Basic Books, 258 pages.

United Kingdom Border Agency, 2006. « A points-based system : making migration work for Britain ». Lien internet :
<http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2006/pointsbasedsystem>

Van Tubergen, F. 2005. « Self-Employment of Immigrants: A Cross-National Study of 17 Western Societies ». *Social Forces*, vol. 84, no. 2, p. 709-732.

Vosko, L. F., Zukewich, N., et Cranford, C. 2003. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi ». *Perspective, Statistique Canada*, no 75-001XPF au catalogue, p. 40-51.

Vultur, M. 2006. « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec ». *Recherches sociodémographiques*, vol. 47, no. 1, p. 41-68.

Wald, S., et Fang, T. 2008. « Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey ». *Canadian Public Policy*, vol. 34, no. 4, p. 457-479.

Wanner, R. A. 2003. « Entry Class and the Earnings Attainment of Immigrants to Canada, 1980-1995». *Canadian Public Policy* 29(1): 53-69.

Weiss, A. 1995. « Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages ». *Journal of Economic Perspectives*, Volume 9, Number 4, Fall 1995, Pages 133-154.

Young, M. 1991. « Immigration: l'Accord Canada-Québec ». *Étude générale*, Division du droit et du gouvernement, Bibliothèque du Parlement, pp.1-9.

Yssaad, L. 2012. « Les immigrants sur le marché du travail canadien ». Séries d'analyses de la population active immigrante, Division de la statistique du travail, Statistique Canada, 88 pages.

Yun, M.-S. 2003. « A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions ». *Institute for the Study of Labor (IZA)*, Discussion paper no. 836, 12 pages.

Zietsma, D. 2007. « Les immigrants sur le marché canadien du travail 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada ». Statistique Canada, Division de la statistique du travail, Document analytique, 28 pages.

Annexe 1 : Répartition du score pour la dimension de l'adéquation entre le niveau de scolarité requis par le poste et celui du travailleur

Diplôme de l'individu	Diplôme requis par le poste	Degré de surqualification	Pointage
Métiers et apprentis	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales ou plus	Sous-qualifié	4 points
Cégep ou collégial	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant un diplôme universitaire	Sous-qualifié	4 points
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales	Surqualification niveau 1	2 points
	Profession requérant un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant un diplôme universitaire égal ou supérieur au baccalauréat	Sous-qualifié	4 points
Baccalauréat	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales et profession requérant un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	Surqualification niveau 1	2 points
	Profession requérant un baccalauréat	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	Sous-qualifié	4 points
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat (DESS), mais inférieur à la	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un	Surqualification niveau 2	1 point

maîtrise	diplôme de métiers ou d'apprentis		
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales et profession requérant un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	Surqualification niveau 1	2 points
	Profession requérant un baccalauréat et profession requérant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant une maîtrise ou plus	Sous-qualifié	4 points
Maîtrise	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales, profession requérant un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, profession requérant un baccalauréat et profession requérant un diplôme universitaire supérieur au baccalauréat, mais inférieur à la maîtrise	Surqualification niveau 1	2 points
	Profession requérant une maîtrise	Adéquatement qualifié	3 points
	Profession requérant un doctorat	Sous-qualifié	4 points
Médecine, vétérinaire, dentiste et optométrie et autres doctorats	Profession ne requérant aucun diplôme	Surqualification maximale	0 point
	Profession requérant un diplôme d'études secondaires et profession requérant un diplôme de métiers ou d'apprentis	Surqualification niveau 2	1 point
	Profession requérant un diplôme d'études collégiales, profession requérant un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat, profession requérant un baccalauréat et profession requérant un diplôme universitaire inférieur ou égal à la maîtrise	Surqualification niveau 1	2 points
	Profession requérant un doctorat en médecine, médecine vétérinaire, dentiste ou optométrie et autres professions requérant un doctorat	Adéquatement qualifié	4 points

Annexe 2 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Canada (suite du tableau 55)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,125***	-0,082***	-0,169***
Domaine d'études	-0,013***	-0,007***	-0,014***
Expérience de travail	-0,033***	-0,061***	-0,017***
Connaissances linguistiques	-0,001***	-0,001	-0,001
Sexe	-0,013***	-0,023***	-0,009***
Statut de minorité visible	0,102***	0,018***	0,118***
Province	-0,054***	-0,056***	-0,052***
Année de recensement	-0,001***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000**	-0,010***	-0,001***
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,081***	-0,067***	-0,071***
Domaine d'études	0,006***	-0,005*	0,016***
Expérience de travail	0,202***	0,058***	0,272***
Connaissance linguistique	-0,136***	-0,121***	-0,149***
Sexe	-0,051***	-0,030***	-0,064***
Statut de minorité visible	0,053***	0,114***	0,053***
Province	0,018***	0,012***	0,016***
Année de recensement	0,011***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,054***	0,075	-0,009

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Annexe 3 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « revenu d'emploi » au Québec (suite du tableau 56)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,174***	-0,156***	-0,215***
Domaine d'études	-0,012***	-0,007**	-0,014***
Expérience de travail	-0,012***	-0,063***	0,016***
Connaissance linguistique	-0,007***	-0,007**	-0,005**
Sexe	-0,020***	-0,032***	-0,014***
Statut de minorité visible	0,102***	0,095***	0,111***
Année de recensement	0,002***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000	0,011***	0,001**
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,072***	-0,046***	-0,082***
Domaine d'études	-0,001	-0,013**	0,019***
Expérience de travail	0,170***	0,048***	0,243***
Connaissance linguistique	-0,154***	-0,080**	-0,179***
Sexe	-0,078***	-0,065***	-0,092***
Statut de minorité visible	0,033***	0,075***	-0,001
Année de recensement	0,017***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,117***	0,099***	-0,029*

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Annexe 4 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Canada (suite du tableau 57)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,009***	-0,005***	-0,008***
Domaine d'études	-0,006***	-0,003***	-0,008***
Expérience de travail	-0,003***	-0,006***	-0,003***
Connaissance linguistique	0,000	-0,001	0,002***
Sexe	-0,004***	-0,008***	-0,003***
Statut de minorité visible	0,025***	-0,011***	0,023***
Province	-0,005***	-0,011***	0,001
Année de recensement	-0,002***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000**	0,004***	-0,002***
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	0,002**	-0,002	0,016***
Domaine d'études	0,006***	0,003	0,001***
Expérience de travail	-0,025***	-0,044***	0,005
Connaissance linguistique	-0,102***	-0,075***	-0,114***
Sexe	-0,019***	-0,027***	-0,006***
Statut de minorité visible	-0,020***	0,012***	-0,007***
Province	-0,007***	-0,003***	-0,010***
Année de recensement	0,005***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,001	0,011***	-0,018***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Annexe 5 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « stabilité d'emploi » au Québec (suite du tableau 58)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,015***	-0,013***	-0,015***
Domaine d'études	-0,005***	-0,002**	-0,007***
Expérience de travail	-0,003***	-0,011***	0,001*
Connaissance linguistique	0,010***	0,003	0,015***
Sexe	-0,006***	-0,010***	-0,004***
Statut de minorité visible	0,033***	0,017*	0,032***
Année de recensement	-0,003***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000	0,006***	0,000
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	0,012***	0,015***	0,022***
Domaine d'études	0,004***	0,004*	0,005***
Expérience de travail	-0,026***	-0,054***	0,018**
Connaissance linguistique	-0,055***	-0,041	-0,063***
Sexe	-0,019***	-0,022***	-0,005***
Statut de minorité visible	-0,013***	0,016	-0,0014***
Année de recensement	0,009***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,011***	0,013	-0,039***

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Annexe 6 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Canada (suite du tableau 59)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,042***	-0,052***	0,002***
Domaine d'études	-0,011***	0,014***	-0,028***
Expérience de travail	-0,007***	-0,001*	0,000***
Connaissances linguistiques	0,004***	0,013***	0,009***
Sexe	0,001***	0,001***	0,001***
Statut de minorité visible	0,008***	0,085***	0,084***
Province	0,032***	-0,022***	-0,014***
Année de recensement			
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	-0,043***	0,007***	-0,004***
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,065***	-0,059***	-0,083***
Domaine d'études	-0,028***	-0,038***	-0,015***
Expérience de travail	0,162***	0,060***	0,113***
Connaissances linguistiques	-0,026	-0,092**	-0,023
Sexe	0,024***	0,034***	0,017***
Statut de minorité visible	0,096***	0,013***	0,037***
Province	0,045***	0,038***	0,043***
Année de recensement			
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,149***	0,038	0,020

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006

Annexe 7 : Contribution des variables indépendantes aux écarts expliqué et inexpliqué du score obtenu pour la dimension « adéquation des diplômes » au Québec (suite du tableau 60)

<i>Contribution des VI à l'écart expliqué</i>			
	Tous les recensements	1990	2005
Niveau de scolarité	-0,074***	-0,123***	-0,036***
Domaine d'études	-0,013***	0,006***	-0,041***
Expérience de travail	-0,002***	-0,007***	0,000
Connaissance linguistique	-0,011***	0,001	-0,014***
Sexe	0,003***	0,005***	0,044***
Statut de minorité visible	0,041***	0,067***	0,071***
Année de recensement	-0,017***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,000***	-0,007***	0,000
<i>Contribution des VI à l'écart inexpliqué</i>			
Niveau de scolarité	-0,057***	-0,047***	-0,076***
Domaine d'études	-0,025***	-0,039***	0,011***
Expérience de travail	0,139***	0,073***	0,072***
Connaissance linguistique	-0,051	-0,041	-0,082
Sexe	0,009***	0,014***	-0,007**
Statut de minorité visible	0,066***	0,051***	0,037***
Année de recensement	0,007***	-	-
Taux de chômage à l'entrée dans le marché du travail	0,013*	0,037***	-0,017

Notes : * significatif au seuil de 10 % ** significatif au seuil de 5 % *** significatif au seuil de 1 %

Source : Estimations de l'auteure à partir des fichiers confidentiels des recensements de la population de 1991 à 2006