

Université de Montréal

**Le parcours en emploi des immigrantes sélectionnées au Québec:
quelles différences avec leurs homologues masculins ?**

Par
Julie Lacroix

Département de démographie
Faculté des Arts et Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
En vue de l'obtention du grade de
Maîtrise ès sciences (M. Sc.) en démographie

Juin 2014

© Julie Lacroix, 2014

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé
Le parcours en emploi des immigrantes sélectionnées au Québec: quelles différences
avec leurs homologues masculins?

Présenté par
Julie Lacroix

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

M. Marc Termote
Président-rapporteur

M. Alain Gagnon
Directeur de recherche

M. Jean Renaud
Membre du jury

Le parcours en emploi des immigrantes sélectionnées au Québec: quelles différences avec leurs homologues masculins?

RÉSUMÉ

L'Enquête rétrospective sur les travailleurs sélectionnés au Québec a permis d'analyser la relation formation-emploi des immigrantes — arrivées comme requérantes principales — et de jeter un regard sur le parcours en emploi de ces femmes, en comparaison avec leurs homologues masculins. Une attention particulière est mise sur l'effet de genre et de la région de provenance, ainsi que l'interaction entre ces deux variables. Des modèles semi-paramétriques de Cox mettent en exergue comment les caractéristiques individuelles, mais aussi les activités de formation dans la société d'accueil, affectent au fil du temps les risques relatifs d'obtenir un premier emploi correspondant à ses qualifications scolaires prémigratoires. Puis, des régressions linéaires font état des déterminants du salaire après deux ans sur le territoire. Les résultats montrent que l'accès à l'emploi qualifié n'est pas affecté différemment selon que l'immigrant soit un homme ou une femme. Des différences intragroupes apparaissent toutefois en fonction de la région de provenance, avec un net avantage pour les immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. L'accès au premier emploi (sans distinction pour les qualifications) et le salaire révèlent, quant à eux, des différences sur la base du genre, avec un désavantage pour les femmes. Chez ces dernières, l'insertion en emploi se fait de façon similaire entre les groupes régionaux, alors que les groupes d'hommes sont plus hétérogènes. D'ailleurs, certaines caractéristiques individuelles, comme la connaissance du français et la catégorie d'admission, affectent différemment les immigrants et les immigrantes dans l'accès au premier emploi.

Mots clés: immigration, genre, emploi, longitudinal, travailleurs sélectionnés, système de points, Québec, Canada

Employment amongst immigrant women selected as skilled workers in Quebec: assessing differences with their male counterparts

ABSTRACT

Quebec's retrospective survey on selected workers (*Enquête sur les travailleurs sélectionnés*) was used to analyze the relationship between education and employment for immigrant women, arrived as primary movers. The analysis also offers a perspective on their integration in the labour market, as compared to that of their male counterparts. A special attention is placed on the effect of gender and the region of origin, as well as the interaction of these two variables for access to employment. Semi-parametric Cox models highlight how individual characteristics, as well as training in the host country, affect the hazard rates of first employment corresponding to pre-migration levels of education. Linear regressions are then used to show the determinants of wage after a two-year residence period in Quebec. The results reveal no differences regarding access to qualified employment for women and men. Differences appear, however, when looking at the country of origin, with a clear advantage for migrants from Western Europe and the United-States. Gender based distinctions are therefore shown on access to first employment and wages, with female doing worst in these two outcomes. Among this group, almost no distinctions appear according to their region of origin, whereas when looking at male immigrants, the group proves to be more heterogeneous. Moreover, individual characteristics, such as French knowledge and the admission category, have been found to have different effects on women and men regarding access to first employment.

Keywords: migration, gender, employment, selected workers, points system, Quebec, Canada

Table des matières

Table des matières	V
Liste des figures	VI
Liste des tableaux	VII
Remerciements	VIII
Introduction	3
Chapitre I: Recension des écrits et spécification de la question de recherche	4
1.1. La politique d’immigration québécoise.....	4
1.1.1. Le partage des compétences.....	4
1.1.2. La grille de sélection de 1996.....	6
1.2. L’insertion en emploi des immigrants récents : assises théoriques et empiriques.....	9
1.2.1. Les facteurs explicatifs de l’insertion en emploi.....	10
1.2.1.1. La théorie du capital humain.....	10
1.2.1.2. La théorie de la segmentation du marché du travail.....	11
1.2.1.3. Genre, unité familiale et reproduction sociale.....	12
1.2.1.4. Facteurs culturels.....	15
1.2.2. Études empiriques sur l’insertion en emploi des immigrantes.....	16
1.2.2.1. Études transversales.....	16
1.2.2.2. Études longitudinales.....	20
1.3. Spécification de la question de recherche.....	23
Chapitre II: Données et méthodologie	25
2.1. Données de l’Enquête sur les travailleurs sélectionnés.....	25
2.2. Description des variables.....	27
2.2.1. Variables dépendantes.....	27
2.2.2. Variables indépendantes.....	29
2.3. Méthodologie.....	32
2.3.1. L’analyse de survie.....	32
2.3.2. Régressions linéaires par moindres carrés ordinaires.....	34
Chapitre III: analyse des résultats	37
3.1. Distribution des variables indépendantes selon le genre.....	37
3.2. Temps passé au Québec avant l’obtention d’un premier emploi et d’un premier emploi qualifié.....	39
3.3. Les déterminants de l’accès à un premier emploi au Québec.....	42
3.4. Les déterminants de l’accès à un premier emploi qualifié.....	51
3.5. Les déterminants du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec.....	58
Discussion et conclusion	65
Bibliographie	75
Annexe I : La grille de sélection des travailleurs qualifiés selon les critères en vigueur en 1996.....	X
Annexe II : Liste des professions en demande au Québec.....	XI
Annexe III : Domaine du premier emploi et du premier emploi qualifié, selon le genre.....	XII
Annexe IV : Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec : interactions entre le genre et les régions de provenance (regroupement détaillé).....	XIII

Liste des figures

- Figure 1** — Proportion n'ayant pas obtenu un premier emploi et un premier emploi qualifié, selon le genre 40
- Figure 2** — Proportion n'ayant pas obtenu un premier emploi et un premier emploi qualifié, selon la région de provenance et le genre 41

Liste des tableaux

Tableau I — Matrice de correspondance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de compétences requis pour l'emploi, tel que défini par la classification nationale des professions	28
Tableau II — Répartition des caractéristiques individuelles à l'arrivée et des activités de formation en cours d'établissement, selon le genre au Québec.....	38
Tableau III — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi, selon le genre au Québec	43
Tableau IV — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi au Québec: interactions entre le genre et les caractéristiques individuelles.....	46
Tableau V — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi, selon le genre au Québec: interactions entre les régions de provenance et les caractéristiques individuelles....	50
Tableau VI — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi qualifié, selon le genre au Québec	52
Tableau VII — Risque relatifs de l'accès à un emploi qualifié au Québec : interactions entre le genre et les caractéristiques individuelles.....	56
Tableau VIII — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi qualifié, selon le genre au Québec: interactions entre les régions de provenance et les caractéristiques individuelles.....	57
Tableau IX — Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence, selon le genre au Québec	60
Tableau X — Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec, interactions entre le genre et les régions de provenance.....	62
Tableau XI — Salaires hebdomadaires prédits selon le genre, l'origine nationale et certaines caractéristiques des emplois, après deux ans de résidence au Québec	63

Remerciements

De sincères remerciements vont tout d'abord à mon directeur de recherche Alain Gagnon pour son soutien et ses conseils tout au long du processus, et ce, en dépit des courts délais de révision que je lui ai imposés. Je remercie aussi Arielle Tordjman pour la révision linguistique.

Je ne peux passer sous silence les conseils judicieux de mes collègues de bureau et amis qui ont su colorer, par des débats passionnés, le contexte dans lequel ce mémoire a pris forme.

Je remercie aussi le CRSH pour son support financier qui m'aura permis de consacrer la grande partie de mon temps à la rédaction de ce mémoire.

Enfin, un merci particulier à mes proches qui m'ont offert leur support inconditionnel dans chacune des étapes de ma formation.

Introduction

Le Canada est l'un des rares pays, avec l'Australie et la Nouvelle-Zélande, à recruter une part de son immigration selon des critères socioprofessionnels. Dans la province de Québec, c'est plus de 60% des entrées sur le territoire qui avaient été soumises aux critères de sélection entre 2009 et 2013 (Ministère de l'Immigration Diversité et Inclusion 2014). Ce faisant, l'État hôte tente de maximiser l'insertion en emploi des nouveaux arrivants en espérant que ces derniers puissent accéder rapidement au marché du travail, dans des professions pour lesquelles ils sont qualifiés.

Les femmes sélectionnées selon cette grille ont en principe, au même titre que les hommes de cette catégorie, des profils avantageux d'employabilité (Godin et al. 2004). Malgré des caractéristiques individuelles avantageuses — i.e. haut niveau d'éducation, expérience de travail, connaissances linguistiques —, d'autres caractéristiques sont susceptibles de diverger en lien avec les rôles spécifiques associés au genre et la stratification sociale qui en découle. Les parcours féminins sont ainsi appelés à être différents de ceux des hommes en lien avec leur trajectoire familiale, par la concentration dans certains secteurs d'activité et de formation, ou encore en raison des mécanismes de discrimination et d'exclusion auxquels elles font face (Boyd 1996). Plusieurs études sur les immigrantes suggèrent une situation désavantageuse pour ce groupe (aussi nommé le double effet négatif) relatif au taux d'emploi et au salaire, autant par rapport aux femmes natives qu'aux hommes immigrants (Conseil du statut de la femme 2010; Pierre 2005) et ce, en dépit d'un haut niveau de scolarisation (Cardu et Bouchamma 2000).

L'objectif de ce mémoire est donc d'analyser la relation formation-emploi des immigrantes — arrivées comme requérantes principales —, en comparant leur parcours en emploi à celui de leurs homologues masculins. L'Enquête rétrospective sur les travailleurs sélectionnés (ETS) a permis d'étudier ce phénomène dynamique selon une approche longitudinale. En tant que variable explicative, le genre sera au centre de nos

préoccupations au lieu de figurer principalement comme une variable de contrôle, comme dans la plupart des études sur l'insertion en emploi.

Chapitre I: Recension des écrits et spécification de la question de recherche

1.1. La politique d'immigration québécoise

Depuis 1978, le Québec assure lui-même la sélection des candidats de la catégorie de l'immigration économique voulant s'établir sur son territoire. Cet exercice est rendu possible par l'élaboration d'une grille de sélection sur laquelle figurent des facteurs principalement liés au capital humain et à l'emploi et pour lesquels une pondération est associée. Depuis 1996, le système de points ne vise plus l'arrimage instantané avec le marché du travail, mais plutôt à maximiser, sur le long terme, l'insertion à la société d'accueil et son marché de l'emploi. C'est selon ces critères que la population à l'étude a été sélectionnée. Dans cette première partie, nous passerons en revue le système de sélection québécois en débutant par un bref historique de la mainmise de Québec sur certaines compétences, après quoi la grille de sélection sera présentée en détail.

1.1.1. Le partage des compétences

La gestion des flux migratoires au Canada est une compétence partagée entre les instances fédérales et provinciales. En effet, la loi sur l'immigration de 1976 autorise le fédéral à conclure des ententes avec les provinces en la matière. Chacune des provinces s'est prévaluée de ce droit, afin de sélectionner des candidats à l'immigration¹. L'entente Canada-Québec, ratifiée en 1991, demeure toutefois la plus importante d'entre elles.

Avant 1960, la gestion de l'immigration était exclusivement sous responsabilité fédérale. La composition majoritairement anglo-saxonne des nouveaux arrivants et la force

¹ Le Programme des candidats des provinces permet aux provinces d'octroyer la résidence permanente à certains requérants étrangers afin de répondre aux besoins du marché du travail local. Ces candidats voient leur dossier évaluer plus rapidement que les autres candidats du volet économique et n'ont pas à se soumettre aux critères de la grille de sélection (Boudebat et Boulet 2010).

d'attraction des institutions anglophones pour ces derniers avaient entraîné un sentiment de méfiance des francophones envers l'immigration, alors perçue comme une stratégie de minorisation (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec 1991). Par ailleurs, l'autosuffisance démographique des francophones, en termes de natalité, s'estompait considérablement et l'immigration francophone se présentait comme un moyen de rétablir le rapport de force démographique. La réconciliation des Québécois avec l'immigration et la volonté d'intervention dans ce domaine se sont inscrites dans un mouvement de revendication beaucoup plus large, amorcé avec la Révolution tranquille. Plusieurs ministères ont alors été créés, dont celui de l'immigration en 1968. Dès lors, le Québec a tenté d'orienter la sélection des candidats à l'immigration selon les intérêts de la société québécoise — majoritaire francophone—. Ce ministère n'avait toutefois pas de mandats précis en raison de l'absence de compétence définie.

Quatre accords ont successivement été signés afin de préciser les responsabilités respectives des deux paliers gouvernementaux². Il fallut toutefois attendre une décennie pour que le Québec puisse se prévaloir de sa propre grille de sélection, rendue possible par l'entente Cullen-Couture en 1978. Selon les termes de cet accord, Québec pouvait sélectionner des candidats à l'étranger désirant s'établir de façon permanente au Québec, puis contrôler les mouvements migratoires temporaires, composés essentiellement de travailleurs étrangers et d'étudiants (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec 1991). Leur admission était toutefois conditionnelle au respect des exigences relatives à l'état de santé des immigrants et à la sécurité nationale, sous le contrôle d'Ottawa. Ce faisant, les critères de qualification comme immigrant indépendant³ et la pondération associée à chacun des facteurs étaient désormais sous la responsabilité de Québec. Ceci permettait d'orienter la composition des flux migratoires selon des objectifs particuliers au Québec. L'entente Québec-Canada a ensuite solidifié ces acquis et a octroyé à Québec l'exclusivité de la sélection de l'immigration économique. Le Québec pouvait alors déterminer le volume d'admission répondant à cette catégorie — proportionnellement

² Deux accords ont d'abord été signés en 1971 et 1975. Le rôle de Québec était alors limité à celui de conseiller auprès des agents fédéraux à l'étranger (Gagné et Chamberland 1999).

³ Maintenant la catégorie des travailleurs qualifiés.

à son poids démographique au sein du Canada et pouvant être majoré de 5% —, en plus de gérer l'intégration des nouveaux arrivants, toutes catégories d'admission confondues. En contrepartie, le fédéral demeure l'unique responsable des admissions des catégories humanitaire et du regroupement familial.

La première grille québécoise, instaurée en 1979, était fortement inspirée du système de points canadien. En effet, elle était basée sur l'arrimage au marché du travail, soit en disposant d'une offre d'emploi assuré, soit en détenant des qualifications menant à l'exercice d'un emploi en demande (Monnot 2012). La grille de sélection était alors éliminatoire pour ceux qui ne se qualifiaient pas pour l'un de ces deux programmes (Godin et al. 2004). Le Québec avait sa propre liste de professions en demande et accordait davantage de points pour la connaissance du français, ainsi qu'au critère d'adaptabilité, évalué par un fonctionnaire lors d'une entrevue. Plusieurs modifications ont été apportées depuis, et de nouveaux critères de sélection, instaurés en 1996, ont partiellement rompu le lien supposé direct entre sélection et emploi.

1.1.2. La grille de sélection de 1996

La grille de sélection, aussi appelée système de points, s'appliquait aux candidats de la catégorie de l'immigration économique. Cette catégorie se composait de travailleurs qualifiés, d'aides familiaux et de gens d'affaires (investisseurs, travailleurs autonomes, entrepreneurs). Ces derniers étaient soumis à une grille de sélection simplifiée où les projets d'affaires, l'expérience de gestion et l'investissement constituaient les critères les plus déterminants (Monnot 2012). La sous-catégorie des travailleurs qualifiés représentait la majorité des entrées sur le territoire québécois, totalisant 62% de l'immigration totale entre 2009 et 2013 (soit 88% des migrants économiques) (Ministère de l'Immigration Diversité et Inclusion 2014). Il faut toutefois noter que cette proportion incluait les conjoints et les enfants des requérants principaux. On comptait ainsi une part d'environ 40% de migrants réellement sélectionnés et qui devaient se soumettre aux critères détaillés de la grille de sélection québécoise (Helly 2008). Ce sont ces individus qui feront l'objet de la présente étude.

Afin d'être sélectionné à titre de travailleur qualifié selon les critères de 1996, le candidat devait être un ressortissant étranger, âgé d'au moins 18 ans et se qualifier pour l'un des trois programmes de travailleur : (1) par le programme d'offre d'emploi assuré; (2) de professions en demande au Québec ou (3) celui d'employabilité et mobilité professionnelle. Parmi les modifications apportées à la nouvelle grille de sélection de 1996, le programme d'employabilité et mobilité professionnelle représentait le changement le plus important. En effet, celui-ci misait davantage sur le capital humain plutôt que l'arrimage à court terme avec l'emploi. En recrutant des individus ayant un « profil d'employabilité prometteur », ce programme visait l'insertion à la société d'accueil dans une perspective à long terme (Bégin 2010).

La sélection du candidat se faisait en trois étapes principales. Premièrement, celui-ci devait satisfaire aux seuils éliminatoires de la grille de sélection lors d'une étape préliminaire. Ainsi, le candidat devait, dans un premier temps, se qualifier pour l'un des trois programmes de travailleur, en plus de récolter au moins un point au facteur expérience et un autre pour celui de l'autonomie financière. Pour satisfaire au programme d'offre d'emploi assuré, le requérant devait détenir une offre d'emploi réservée d'un employeur québécois. Cet emploi devait être permanent et à temps plein, en plus de nécessiter au minimum un diplôme de métier ou un certificat d'apprentissage (Langlais 1998). Le programme de profession en demande au Québec exigeait, quant à lui, de détenir une formation ainsi que de l'expérience de travail dans un emploi identifié comme offrant de bonnes possibilités d'insertion au marché du travail. Afin d'être admissible pour le nouveau programme d'employabilité et de mobilité professionnelle, le requérant devait satisfaire aux exigences d'une grille d'évaluation en parallèle de la grille principale : 30 points sur 52 étaient nécessaires pour cette grille d'évaluation, afin d'obtenir 7 points sur la grille principale⁴ (Langlais 1998). Cette étape préliminaire devait être satisfaite avant de voir sa candidature évaluée pour l'ensemble de la grille. En ce sens, l'arrimage au marché du travail demeurait une priorité puisqu'elle précédait l'évaluation générale, mais la

⁴ Cette grille particulière est similaire à la principale et évalue les critères de formation, d'expérience, l'âge, les compétences linguistiques, les séjours au Québec et les liens (de parenté ou d'amitié) avec le Québec.

pondération accordée à cette dimension était seulement la quatrième en importance (Bégin 2010).

Deuxièmement, le candidat devait cumuler suffisamment de points sur la grille principale afin de satisfaire au seuil de passage pour l'ensemble des facteurs. Ce seuil était alors établi à 65 points pour un migrant seul et à 70 s'il est accompagné d'un conjoint. Les différents facteurs reposaient sur des caractéristiques du capital humain et la pondération associée à chacun d'eux visait « un arbitrage entre les objectifs économiques, démographiques et linguistiques poursuivis concurremment, dans le respect des limites à partir desquelles ils deviendraient mutuellement exclusifs » (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec 1991, 26). Ces différents facteurs se décomposaient comme suit : formation, emploi, expérience professionnelle, âge, connaissances linguistiques, adaptabilité, caractéristiques du conjoint, enfants et capacité d'autonomie financière. La **formation** comptait pour un maximum de 17 points, allant du niveau secondaire (3 points) jusqu'au 3^{em} cycle universitaire (11 points). Il était possible d'accumuler 2 points supplémentaires pour une deuxième spécialité, ainsi que 4 points si la formation figurait parmi les formations privilégiées du Québec. Ensuite, en se qualifiant pour les programmes d'offre d'emploi assuré, de profession en demande au Québec ou d'employabilité et mobilité professionnelle à l'étape préliminaire, le candidat se voyait attribuer 15, 12 ou 7 points respectivement, au facteur **emploi** de la grille principale. Puis, **l'expérience professionnelle** se cumulait à raison d'un point pour chaque 6 mois d'expérience, jusqu'à concurrence de 10 points. L'**âge** permettait d'ajouter un maximum de 10 points, soit le maximum pour les candidats âgés entre 23 et 30 ans, après quoi ce nombre décroissait d'un point chaque année supplémentaire pour atteindre 0 à 40 ans. Les **connaissances linguistiques** étaient le deuxième facteur en importance : un maximum de 23 points pouvait être cumulé, dont 17 pour le français et 6 pour l'anglais. Cette exigence permettait de tenir compte de l'enjeu linguistique et de soutenir l'objectif d'accueil d'une majorité de personnes connaissant le français à l'admission (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles 2014). Depuis l'élaboration de cette grille en 1996, davantage de points sont attribués à la cellule familiale du requérant et le conjoint est désormais évalué, quoique partiellement. Un maximum de 17 points pouvait être cumulé pour le **conjoint** et

un maximum de 8 points pour les **enfants mineurs**. Un autre point était octroyé pour la **capacité d'autonomie financière**. Enfin, l'**adaptabilité** était le facteur pour lequel le plus de points pouvait être attribués, avec une possibilité de 31 points. Il s'agissait principalement des qualités personnelles⁵ (15 points), de la motivation⁶ (5 points), de la connaissance du Québec (2 points), des séjours préalables au Québec (5 points) et des liens avec le Québec (4 points). C'est lors de la troisième étape que ces caractéristiques étaient évaluées en entrevue.

Quelques ajustements ont été faits depuis les modifications de 1996. Parmi ceux-ci, on compte davantage de points pour certaines caractéristiques du capital humain, notamment la formation et l'âge, au détriment du critère d'adaptabilité (Boudebat et Boulet 2010). Neuf points supplémentaires ont été attribués au facteur éducation en mettant davantage l'accent sur le domaine de formation et le lieu d'obtention du diplôme. Ainsi, le domaine de formation en demande est substitué aux professions en demande. Par ailleurs, les trois catégories d'emploi ont été abandonnées au profit du seul facteur d'emploi validé. Ces changements respectent toutefois les mêmes orientations que la grille établie en 1996.

1.2. L'insertion en emploi des immigrants récents : assises théoriques et empiriques

L'insertion au marché du travail est certainement l'un des thèmes des plus documentés dans les études sur les migrations, au Québec comme ailleurs. En effet, le parcours en emploi des immigrants — soit la vitesse d'accès à un emploi et les caractéristiques de celui-ci — est un indicateur d'intégration intéressant dans la mesure où «les considérations économiques permettent de concilier et les motivations de l'immigrant et les intérêts de la collectivité québécoise» (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec 1991, 11). Toutefois, depuis les années 1990, la situation s'est détériorée pour les

⁵ Les qualités personnelles se décomposent selon les critères de flexibilité, sociabilité, confiance en soi, dynamisme, initiative, persévérance, esprit du réalisme et de maturité et sont évaluées sur la base des activités professionnelles du candidat (Langlais 1998).

⁶ La motivation fait référence aux motifs de l'émigration et aux raisons de la venue éventuelle au Québec (Bégin 2010).

Néo-Canadiens sur le marché de l'emploi, autant par rapport aux anciennes cohortes de migrants que par rapport aux travailleurs natifs (Girard et al. 2008; Reitz 2001). Nous explorerons dans un premier temps quelques pistes explicatives des obstacles que peuvent rencontrer les immigrants dans leur processus d'insertion en emploi, puis dans un second temps, des études empiriques sur la question seront présentées.

1.2.1. Les facteurs explicatifs de l'insertion en emploi

Les études sur l'insertion en emploi des immigrants suggèrent que les caractéristiques individuelles de ces derniers n'expliqueraient qu'une partie des différences observables entre les natifs et les immigrants. Dans cette section, nous exposerons quelques théories explicatives, notamment économiques et sociologiques, de la relation entre formation et emploi.

1.2.1.1. La théorie du capital humain

La théorie du capital humain, développée par Gary Becker (1964), associe la performance en emploi — soit la capacité à trouver un emploi et à le maintenir et les caractéristiques de cet emploi — aux caractéristiques individuelles de chacun (scolarité, expérience de travail, motivation et qualités personnelles). Selon cette théorie, les travailleurs ainsi que leur employeur, tenteraient de maximiser la correspondance entre les caractéristiques individuelles et les compétences nécessaires pour un emploi donné. Dans un marché compétitif, les employeurs auraient tout intérêt à utiliser pleinement les compétences de leurs employés (Bégin 2010; Constant et Massey 2005). Ainsi, la suréducation entrerait en contradiction avec la théorie du capital humain, puisque dans un tel cas, les qualités personnelles et le type d'emploi exercé ne correspondent pas (McGuinness 2006).

Dans le contexte de la migration, l'inadéquation entre le capital humain et l'emploi peut se présenter de deux façons: (1) les individus moins qualifiés qui migrent seraient les plus motivés et par conséquent, seraient plus susceptibles de se retrouver dans un emploi pour lequel ils sont sous-qualifiés et (2) à l'opposé, les immigrants éduqués seraient confrontés

aux difficultés de la transférabilité de leurs acquis (éducation formelle et expérience de travail) dans le nouveau milieu et se retrouveraient davantage dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés (Chiswick et Miller 2009). Selon Hanushek et Zhang (2009), la reconnaissance de l'éducation formelle serait fonction des différences institutionnelles entre le pays de provenance et le pays de destination, ainsi qu'à la qualité de l'enseignement dans le pays d'obtention du diplôme. Par ailleurs, plusieurs auteurs suggèrent que l'expérience de travail acquise à l'étranger serait plus difficilement transférable (Friedberg 2000) et difficilement quantifiable par les employeurs, en raison des différences de pratiques selon les pays ou encore par manque d'information (Helgertz 2010). Ainsi, la suréducation serait un moyen de palier aux compétences non reconnues, c'est-à-dire qu'un nouvel arrivant pourrait accepter un emploi requérant un niveau de compétence moins élevé, en vue d'une mobilité professionnelle ultérieure (Chiswick et Miller 2009). La trajectoire d'emploi d'un immigrant suivrait donc la forme d'un U, comme proposé par Chiswick (1978): des difficultés seraient rencontrées en début de carrière post-migratoire, affectant négativement l'appariement entre les compétences détenues et celles nécessaires pour un emploi, suivi par une période d'adaptation permettant une ascension professionnelle vers le haut (Helgertz 2010). Dans ce contexte, la sur-éducation serait un phénomène transitoire affectant davantage les immigrants récents et dont la prévalence diminuerait avec les années passées sur le territoire (Chiswick et Miller 2009).

1.2.1.2. La théorie de la segmentation du marché du travail

En contrepartie, la segmentation du marché du travail serait fonction, non seulement des caractéristiques individuelles, mais aussi de la structure économique et sociale dans laquelle ces individus s'insèrent. Selon la théorie du dualisme du marché du travail développée par Piore et Doeringer (1971), il existerait une division entre des emplois dits primaires et d'autres, qualifiés de secondaires. Les premiers sont généralement stables, avec de bons salaires et une échelle salariale qui dépend à la fois des compétences formelles, de la productivité et de l'expérience acquise. Le retour en capital humain y est donc important. Les seconds sont plutôt précaires, mal payés et offrant peu d'adéquation entre le salaire et le capital humain.

La structure des secteurs d'emploi dépend à la fois des barrières historiques et contemporaines qui influencent simultanément les personnes recrutées dans ces secteurs et le traitement reçu. En effet, les individus qui occupent des emplois typiquement féminins ou à forte présence immigrante se retrouvent plus souvent dans le bas de l'échelle salariale (Catarino et Morokvasic 2005). Alors que la segmentation du marché du travail semble traverser les époques, d'autres barrières s'érigent dans ce que l'on qualifie «d'économie du savoir», soit en encadrant certaines professions par des ordres professionnels ou encore en reconnaissant différemment les diplômes obtenus à l'étranger. À ce sujet, Reitz (2001) rapporte que l'importance grandissante de l'éducation dans ce type d'économie aurait eu pour effet d'accroître la scolarisation des natifs canadiens et par conséquent, de diminuer la valeur relative des qualifications formelles des immigrants. Par ailleurs, la propension pour un individu d'être sélectionné pour un emploi serait aussi influencée par le groupe auquel celui-ci est associé. C'est ce que Arrow (1972) qualifie de «discrimination statistique» où les croyances sur la productivité d'un individu se manifestent en fonction des informations partielles qu'ont les employeurs sur un groupe particulier. Cette discrimination peut alors prendre deux formes, la première se manifesterait par une exclusion à l'embauche et la seconde par une rémunération inférieure à un autre groupe perçu comme plus performant (Wanner 1998).

La segmentation du marché du travail se caractérise donc par des différences salariales importantes, ainsi que par des distinctions entre les travailleurs pour l'accès à certains secteurs d'emploi: les jeunes, les femmes, et les immigrants seraient plus susceptibles d'occuper des emplois secondaires (Reich et al. 1973) en plus d'avoir des perspectives de mobilité ascendante plus limitées pour ces deux derniers groupes (Hudson 2007). Ainsi, l'intégration économique des immigrants, soit la possibilité d'avoir des conditions d'emploi comparables aux natifs, dépendrait en partie de la structure économique et du secteur dans lequel ceux-ci sont recrutés (Constant et Massey 2005).

1.2.1.3. Genre, unité familiale et reproduction sociale

Bien que le taux d'emploi des femmes ait cru considérablement durant les quarante dernières années, plusieurs différences entre les genres persistent et s'inscrivent dans la

continuité de la répartition traditionnelle des rôles à l'intérieur de l'unité familiale. Ces différences s'incarnent principalement dans les secteurs d'activités investis par les femmes, ainsi que par la répartition du temps entre les sphères professionnelle et familiale. En effet, les femmes seraient plus susceptibles de travailler à temps partiel pour des raisons familiales, en plus de consacrer davantage d'heures aux travaux domestiques (Statistique Canada 2006). Pour les immigrantes, cette surcharge de travail peut être encore plus importante, en particulier en absence de réseau de parenté (Le Espiritu 2003). Ceci implique qu'à chaque âge, les femmes ont cumulé moins d'expérience professionnelle que les hommes, affectant négativement leur salaire (Blau et al. 2006; Stratton 2001; Keith et McWilliams 1995). Dans une étude menée aux États-Unis, Stratton (2001) trouve effectivement une relation négative entre les heures travaillées dans la sphère domestique et le salaire, toutes autres choses étant égales par ailleurs. L'expérience de travail et l'éducation formelle (facteurs influençant la productivité d'un individu et donc son salaire) ne seraient toutefois pas suffisantes pour expliquer l'écart salarial entre les hommes et les femmes (Blau et Kahn 2000; Altonji et Blank 1999). Dans une autre étude Blau et Kahn (2004) concluent que 27% des différences salariales seraient attribuables aux secteurs d'activité. Ceci s'explique par la concentration des femmes dans des secteurs traditionnellement féminins⁷ ou de reproduction sociale, exigeant peu de qualification (Catarino et Morokvasic 2005)⁸.

D'ailleurs, dans le contexte qui nous intéresse, on constate que la majorité des professions en demande par le gouvernement du Québec, c'est-à-dire les professions pour lesquelles des points sont attribués au facteur emploi de la grille de sélection, sont des professions majoritairement investies par les hommes (à l'exception de certains métiers dans le

⁷ Selon l'Institut de la statistique du Québec (2006), les 25 principales professions les plus fréquentes chez les femmes sont: secrétaires, vendeuses et commis-vendeuses, caissières, éducatrices et aide-éducatrices à la petite enfance, commis de travail général de bureau, infirmières diplômées, institutrices à la maternelle et au niveau primaire, commis à la comptabilité et personnel assimilé, serveuses d'aliments et de boissons, aides et auxiliaires médicaux.

⁸ Par ailleurs, Blau et al. (2006) note qu'à l'intérieur d'une même catégorie de profession, les femmes ont tendance à se retrouver dans les entreprises offrant les moins bons salaires. Ainsi, plus on désagrège les catégories et plus les différences salariales seraient expliquées par ce facteur.

domaine de la santé). Ceci pourrait contribuer à la plus faible proportion de femmes admises comme indépendantes (voir l'Annexe II pour plus de détails).

Plusieurs études empiriques se rattachant à la théorie du capital humain et à l'hypothèse de discrimination explicitées plus haut fournissent des pistes explicatives relatives à l'emploi des femmes. Suivant la théorie du capital humain et la répartition traditionnelle du travail à l'intérieur de l'unité familiale, «les femmes seraient plus susceptibles d'anticiper une carrière moins longue et plus souvent fragmentée que celle des hommes. Conséquemment, ces femmes auraient tendance à choisir des emplois nécessitant moins d'investissement (scolaire et formation spécifique en milieu de travail), alors que les employeurs seraient moins favorables de les engager pour ces mêmes emplois. De plus, elles seraient moins présentes dans les secteurs d'activités où les connaissances évoluent rapidement (secteur des technologies par exemple), afin de minimiser les pertes salariales liées à une absence sur le marché du travail» (Blau et al. 2006, 193)⁹. Cependant, après avoir pris en compte tous ces facteurs, une large part de l'écart demeure inexplicée et pourrait être attribuable à ce que certains auteurs qualifient de «plafond de verre», freinant la mobilité professionnelle ascendante à l'intérieur des emplois, ou à la discrimination à l'embauche. Plusieurs études empiriques et expérimentales abondent en ce sens (sur le sujet, voir notamment Goldin et Rouse (2000); Hellerstein et al. (1999); Neumark et al. (1996)). Toutefois, l'effet des facteurs non observables tels que la discrimination, la socialisation, les préférences individuelles ou encore la motivation sont difficilement dissociables les uns des autres (Blau et al. 2006)

Dans le contexte des migrations, l'investissement en capital humain n'est pas seulement individuel, mais il peut aussi se reproduire à l'intérieur de l'unité familiale. C'est ce que Baker et Benjamin (1997) appellent l'investissement familial, hypothèse selon laquelle la vitesse d'accès à un premier emploi serait maximale pour les conjointes des migrants en début d'établissement (pour des emplois offrant peu de perspectives à long terme), assurant ainsi un revenu familial minimal. Le mari bénéficierait ainsi de temps supplémentaire afin

⁹ Traduction de l'auteur.

de maximiser son capital humain — par de l'expérience locale — dans la perspective d'optimiser les revenus familiaux futurs. Dans le cas qui nous préoccupe, les femmes sont sélectionnées comme indépendantes et l'investissement lié à la migration (familial ou individuel) est plus susceptible d'être orienté vers ces dernières.

1.2.1.4. Facteurs culturels

Pour Reimers (1985), l'intégration des femmes sur le marché du travail dépendrait de la perception des rôles de genre de chacun des groupes ethniques, ce qui pourrait conduire à des différences systématiques de comportements face au marché du travail. Cette perception des rôles se manifesterait de deux façons: (1) par la répartition du temps entre les activités domestiques et le marché du travail et (2) par les décisions de fécondité et d'éducation qui affecteraient à leur tour leur présence sur le marché du travail (Bevelander 2005).

Plus récemment, Antecol (2000), puis Fernandez et Flogli (2005) expliquent la variation de la participation au marché du travail des femmes de différents groupes nationaux par la différence du taux d'emploi entre les hommes et les femmes dans leur pays d'origine respectif. En utilisant la participation des femmes sur le marché du travail comme proxy pour la culture, Antecol (2000) conclut que plus de la moitié de la variation — selon le coefficient de détermination — de la différence de genre en terme d'emploi serait attribuable à la différence existant dans le pays d'origine. Kok et ses collaborateurs (2011) ont étendu cette technique pour tester l'effet combiné de la culture dans le pays de provenance et de destination. Ceux-ci constatent que la culture dans le pays de destination serait au moins aussi importante que celle du pays de provenance: une faible différence de participation au marché du travail entre les genres dans le pays de départ, ainsi qu'une forte participation des femmes dans le pays hôte feraient tous deux augmenter la probabilité d'intégrer le marché du travail pour ces femmes. La religion serait aussi un facteur de différenciation sur le marché du travail. Dans une étude portant sur l'offre de travail des femmes mariées au Canada, Boudarbat et Gontero (2008) rapportent que chez les immigrantes, les femmes de confession juive seraient les plus susceptibles de travailler, alors que celles de confession musulmane seraient moins présentes sur le marché du travail.

1.2.2. Études empiriques sur l'insertion en emploi des immigrantes

Traditionnellement admises comme dépendantes, les femmes immigrantes ont généralement attiré l'attention des chercheurs intéressés par la situation de ces femmes à l'intérieur de l'unité familiale, ou encore dans certains secteurs d'activités où elles sont particulièrement investies (Cortes et Tessada 2011; Morokvasic 1993). Les études portant spécifiquement sur les immigrantes qualifiées et leur présence dans des emplois correspondant à leur niveau de compétence sont pour leur part peu représentées (Kofman and Raghuram 2006; Hondagneu-Sotelo 1999). Dans la plupart des cas, la variable du sexe est prise comme une variable de contrôle, faisant ressortir son effet net et masquant ainsi l'hétérogénéité de ce groupe. Ce faisant, on sait très peu de choses sur les caractéristiques propres aux femmes, les avantageant ou désavantageant dans leur intégration au marché du travail. Dans cette partie, nous présenterons les principaux résultats des études longitudinales et transversales, en mettant l'accent sur celles menées au Québec, ainsi que celles où les analyses sont présentées distinctement pour les hommes et les femmes, afin de faire ressortir les différences intragroupes.

1.2.1.1. Études transversales

Deux aspects de l'insertion en emploi sont généralement analysés dans la littérature transversale, soit le statut d'emploi et le salaire, approchés par leurs déterminants, ainsi que leur progression en cours d'établissement. Relativement à ces deux principaux thèmes, la segmentation par secteur d'emploi et l'offre de travail ont aussi fait l'objet d'analyses, mais dans une moins grande mesure.

Lorsque le statut d'emploi des immigrantes est comparé à celui des natives, on remarque une progression temporelle différente pour ces deux groupes. Alors que le taux d'emploi des natives canadiennes a fortement progressé dans les dernières décennies, celui des immigrantes a aussi crû, mais dans une moins grande mesure (Boudarbat et Gontero 2008).

Cette tendance a aussi été rapportée pour les États-Unis (Schoeni 1998) et pour la Suède (Bevelander 2005). Ceci s'observe dans un contexte de détérioration de la situation des immigrants — hommes et femmes — depuis les 30 dernières années, autant par rapport aux cohortes précédentes qu'aux natifs (Girard et al. 2008).

Selon Shamsuddin (1998), l'intégration au marché du travail canadien serait plus rapide pour les femmes issues de l'immigration que pour leurs homologues masculins. Selon l'auteur, cela suggère une stratégie d'investissement familial, telle que proposée dans une étude menée par Baker et Benjamin (1997). Le fait d'intégrer ou non le marché du travail pour ces femmes peut découler à la fois de contraintes, de choix personnel ou familial. Il en résulte donc une sélection selon des variables qui sont parfois observables et tantôt non observables. En analysant l'offre de travail des Canadiennes mariées, Boudarbat et Gontero (2008) concluent que l'offre des femmes natives est deux fois et demie plus sensible au salaire du marché que celle des femmes immigrantes. Ceux-ci proposent que les natives aient une plus grande latitude quant aux choix qu'elles peuvent exercer relativement à leur présence sur le marché du travail, alors que les immigrantes rencontreraient plus de contraintes culturelles (attachement aux rôles traditionnels au sein du ménage) ou reliées aux difficultés de trouver du travail.

D'autres auteurs se sont intéressés aux déterminants de cette participation. D'abord, l'expérience de travail à l'étranger aurait un effet très faible sur la participation des immigrantes canadiennes, alors que l'éducation aurait plutôt un effet positif (Boudarbat et Gontero 2008; Shamsuddin 1998). Par contre, lorsqu'elles sont comparées aux natives ayant le même niveau d'éducation, celles-ci seraient moins susceptibles d'intégrer le marché du travail (Tastsoglou et Preston 2012). Ensuite, les revenus hors travail auraient un effet dissuasif sur l'emploi, alors que les dettes familiales augmenteraient leur participation (Shamsuddin 1998). Par ailleurs, le fait d'avoir des enfants aurait un effet positif, alors que la tendance serait inverse pour la présence d'enfants en bas âge (Boudarbat et Gontero 2008; Shamsuddin 1998). Le type d'union serait aussi un facteur de différenciation: le mariage aurait un effet négatif sur l'emploi des femmes immigrantes (Govern et Xie 1999) alors que l'union libre et la cohabitation avec d'autres personnes

auraient un effet positif (Boudarbat et Gontero 2008). À ce sujet, Holdsworth et Dale (1997) rapportent que l'effet de l'union et d'avoir des enfants seraient différents selon les différents groupes ethniques au Royaume-Uni. D'autres différences culturelles ont été identifiées par l'analyse de la participation des immigrantes au marché du travail selon leur religion, leur pays d'origine, ethnicité ou race (Boudarbat et Gontero 2008; Govern et Xie 1999).

Le salaire initial des immigrantes et sa progression au cours de la vie professionnelle ont été rapportés dans plusieurs études canadiennes, mais ces études transversales offrent peu de consensus sur la question (Shamsuddin 1998). En s'appuyant sur l'*Enquête mobilité professionnelle de 1973*, Beach et Worswick (1993) trouvent un avantage salarial pour les immigrantes à l'arrivée, comparativement aux natives, de 12% à 14%. Ce constat va dans le sens de Wanner et Ambrose (2003) qui après avoir menés des analyses séparées selon différents groupes nationaux et pour cinq différents recensements (1971 à 1996), trouvent un avantage salarial pour les immigrantes, mais seulement pour celles d'origine européenne arrivées avant 1971. Dans les cohortes plus récentes, ceux-ci rapportent une convergence des salaires avec les natives. Au contraire, Fagnan (1995) observe un salaire initial inférieur des immigrantes par rapport à celui des natives. Les immigrantes non qualifiées connaîtraient une progression de leur salaire similaire à celle de leurs homologues masculins, alors que les professionnelles ne bénéficieraient pas de gain supplémentaire au cours de leur carrière. En utilisant les données de l'*Enquête sur l'avoir et la dette des familles économiques et des personnes seules de 1984 et du revenu de 1983*, Shamsuddin (1998) conclut qu'aucune cohorte ne présente de différence statistiquement significative lorsqu'il compare leur salaire à celui des natives de la même époque. Toutes ces études nous proposent donc des résultats mitigés pour les cohortes arrivées après 1970 au Canada. Les différences observées entre les différentes cohortes peuvent être dues, entre autres, aux changements dans la structure économique et dans la composition des flux migratoires depuis les années 70 (Bevelander 2005; Shamsuddin 1998).

Les variables reliées au capital humain, soit l'éducation et l'expérience, supposées prédire la productivité d'un individu, ont généralement un effet positif sur le salaire des

immigrantes, quoique dans une moindre mesure que pour les natives (Boudarbat et Gontero 2008; Reitz 2001; Beach et Worswick 1993). À ce sujet, Wanner et Ambrose (2003) soulignent l'importance de l'éducation acquise au Canada, surtout pour les non-Européennes, faisant augmenter la probabilité d'obtenir un emploi requérant davantage de compétences. Par ailleurs, le fait d'habiter avec un partenaire serait associé avec un plus grand salaire, alors que la présence d'enfant affecterait négativement celui-ci (Adsera et Chiswick 2007). La plupart des études canadiennes sur la question trouvent des différences importantes selon la provenance, indiquant que certains groupes de femmes seraient plus désavantagés que d'autres (Boudarbat et Gontero 2008; Adsera et Chiswick 2007; Wanner et Ambrose 2003; Reitz 2001). C'est ce que les auteurs nomment le double effet négatif, soit l'effet cumulatif du genre et du statut d'immigrant. Ces études concluent toutefois que l'effet négatif du genre prédomine sur celui de la provenance¹⁰ (Tastsoğlu et Preston 2012). Beach et Worswick (1993) rapportent que ce double effet s'observerait davantage pour les femmes hautement éduquées. Ceci pourrait s'expliquer par le plus faible retour pour l'éducation que les immigrantes reçoivent par rapport aux natives. Ce constat serait toutefois inverse aux États-Unis où l'origine expliquerait davantage les différences salariales que le genre (Antecol et al. 2002; McCall 2001).

En comparant 15 pays européens, Adsera et Chiswick (2007) concluent que le temps nécessaire pour gagner, en moyenne, le même salaire que les natifs est très similaire pour les immigrants (19 ans) et les immigrantes (18 ans). Au Canada, Beach et Worswick (1993) ont plutôt trouvé que l'ajustement des salaires au cours de la carrière était plus rapide pour les hommes. Ceux-ci soutiennent d'ailleurs que ce constat s'inscrit dans la logique d'un investissement familial. En décomposant l'écart salarial dû à l'inégalité dans l'accès au secteur d'emploi au Canada, Reitz (2001) estime qu'une plus grande part de l'écart salarial serait expliquée par les inégalités salariales à l'intérieur des emplois pour les hommes, alors que les inégalités quant à l'accès à certains secteurs d'emploi serait un plus grand fardeau salarial pour les immigrantes.

¹⁰ Shamsuddin (1998) estime l'amplitude de ce double effet négatif sur le salaire des immigrantes à 71-79%. Par contre, à l'intérieur de ce groupe, seulement 1,5% serait expliqué par la discrimination sur la base de l'origine nationale.

1.2.1.2. Études longitudinales

Les études longitudinales menées au Québec se sont souvent attardées à l'origine nationale et son effet sur l'accès à l'emploi, alors que l'effet différencié selon le genre a reçu moins d'attention. Lorsque les analyses sont menées simultanément pour ces deux groupes, on constate que l'effet de genre est variable selon les études et son effet n'est que brièvement discuté.

Dans une étude utilisant les données de l'Enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ENI), Piché et al. (2002) se sont intéressés à l'effet de l'origine nationale sur l'accès au premier emploi durant les trois premières années au Québec, ainsi qu'au nombre de semaines travaillées à temps plein au cours des 78 premières semaines. Ceux-ci concluent en un avantage pour les immigrants d'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord, autant pour l'obtention d'un premier emploi que pour le nombre de semaines travaillées à temps plein. L'effet de genre s'observe aussi sur ces deux variables d'intérêt, à l'avantage des hommes.

Avec les mêmes données, Renaud et al. (2003) trouvent aussi des différences statistiquement significatives selon la région de provenance, mais cette fois sur le statut socioéconomique des emplois et sur le revenu. En prenant trois mesures dans le temps, à 26, 78 et 250 semaines pour une même cohorte, ces auteurs ont pu faire état du processus d'ajustement en cours d'établissement de ces différents groupes régionaux. Leurs résultats démontrent de fortes différences selon l'origine nationale en début d'établissement. Cet effet serait toutefois temporaire pour la majorité des groupes: seulement certains groupes maintenaient un effet négatif sur l'emploi en lien avec leur origine nationale, soit les immigrants en provenance du Vietnam, de l'Amérique du Sud et des Caraïbes. Dans ce contexte, les auteurs ne soulèvent pas d'effet relatif au genre.

Toujours avec l'Enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI), Girard et al. (2008) font état du lien entre le domaine d'emploi occupé par les immigrants avant leur

arrivée et celui occupé en début d'établissement, puis de l'effet de cette adéquation sur les salaires. Ces derniers rapportent un effet différencié selon l'origine nationale et le genre. Au cours des dix premières années au Québec, 70% des immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis avaient trouvé un emploi dans leur domaine, alors qu'ils étaient moins de 20% chez les immigrants de l'Amérique du Sud, des Antilles et de l'Amérique centrale. Les hommes auraient aussi davantage de chances de pratiquer un emploi dans leur domaine pré-migratoire: ce risque serait 50% plus élevé que celui des femmes. L'effet du genre sur le salaire ne s'observerait toutefois que durant la première année d'établissement.

En s'intéressant à l'accès au premier emploi à l'aide de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada (ELIC), Bélanger et al. (2010) trouvent des différences significatives entre les genres en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec. C'est dans cette dernière province que les écarts seraient les plus importants, à l'avantage des hommes. Chez les seuls requérants principaux, les différences ne seraient toutefois pas statistiquement significatives.

Les analyses menées à l'aide de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés ne présentent pas de différence statistiquement significative entre les genres, que ce soit pour la présence en emploi (Martin 2007), l'accès au premier emploi (Renaud and Cayn 2006), l'appariement entre le niveau de formation scolaire pré-migratoire et l'emploi (Bégin 2010; Slaoui 2008; Renaud and Cayn 2006), le statut socio-économique ou encore le salaire (Bégin 2010). Dans son analyse descriptive, Godin et al. (2004) mentionnent toutefois des différences importantes entre ces groupes de travailleurs qualifiés, notamment un salaire hebdomadaire moyen nettement désavantageux pour les femmes et une part plus importante de celles-ci travaillant à temps partiel.

Selon une toute autre perspective, Govern et Xie (1999) se sont intéressés aux chances d'être promu pour un poste de gestion parmi la population de travailleurs scientifiques aux États-Unis. Cette étude révèle que moins de 3% des immigrantes ont connu cet événement sur une période de sept ans, contre 7% chez les natives et 9% pour les hommes natifs et

immigrants. Cette étude semble appuyer l'hypothèse selon laquelle il existerait un «plafond de verre» dans cette population de travailleurs qualifiés.

Les études longitudinales portant spécifiquement sur les femmes ou menant des analyses différenciées selon le genre présentent des différences plus marquées entre les groupes hommes/femmes, ainsi qu'à l'intérieur de ces groupes. En Norvège, Galloway (2009) observe des tendances opposées pour les hommes et les femmes quant à la vitesse d'accès à l'emploi lorsqu'il les distingue selon leur provenance. En calculant des probabilités d'occuper un emploi selon la durée de résidence, celui-ci conclut que les différents groupes d'immigrantes débutent avec des probabilités d'emploi similaires, autour de 15%, puis diffèrent considérablement avec les années passées sur le territoire. À l'opposé, les immigrants débutent avec des probabilités d'emploi très différentes, puis convergent avec le temps vers le niveau des natifs. Houseaux et Tavan (2005) ont observé une dynamique similaire en s'intéressant à l'accès à un emploi stable au cours des dix premières années en France. En effet, l'hétérogénéité des immigrants face à l'emploi aurait tendance à diminuer au fil des années, alors que pour les femmes, l'effet des caractéristiques individuelles persisterait dans le temps. En effet, les différences selon la provenance s'accroissent après dix ans de résidence. Par ailleurs, ces auteurs soulignent que ce ne seraient pas tellement les formes de participation au marché du travail (emploi stable, chômage ou instabilité) qui distingueraient les femmes immigrantes des autres, mais bien la participation ou non au secteur économique (Houseaux et Tavan 2005). Sur la question des salaires, Husted et al. (2000) confirment la présence d'un double effet négatif pour les immigrantes au Danemark. Toutes les femmes seraient affectées par un effet négatif attribuable au genre, alors que seulement certains groupes de femmes auraient expérimenté l'effet négatif combiné du genre et du statut d'immigrante. Concernant l'adéquation entre l'emploi pré-migratoire et celui dans le pays d'accueil, Chiswick et al. (2003) trouvent que les femmes sont moins nombreuses que les hommes, en proportion, à occuper un emploi dans le même domaine que celui de l'emploi avant la migration, après trois ans de résidence en Australie. Lorsqu'elles ont connu un changement de catégorie d'emploi, la mobilité est plus souvent descendante, tout comme les hommes.

Au Québec, une seule étude longitudinale désagréant selon le genre a été recensée, utilisant les données de l'Enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI) (Fihri et al. 2004). Cette étude se limite à l'accès et au maintien en emploi, sans que la nature de l'emploi ne soit considérée. Selon cette étude, il existe certaines similarités entre les genres, principalement les séquences d'emplois, mais aussi plusieurs différences, notamment la proportion n'ayant jamais accédé au marché du travail (à l'avantage des hommes) et la vitesse d'accès à un emploi (à l'avantage des femmes).

1.3. Spécification de la question de recherche

À la lumière de cette revue de la littérature, il semble évident que le processus d'insertion des immigrants sur le marché du travail québécois diffère, à la fois, selon l'origine nationale et le genre. Toutefois, la dynamique entre ces deux composantes demeure peu documentée au Québec.

En nous concentrant spécifiquement sur le parcours en emplois des immigrants indépendants se destinant au marché du travail, nous pourrions en partie contrôler la dynamique intragroupe mentionnée par Reimer (1985) voulant que la perception des rôles masculins et féminins de certains groupes ethniques modifie en amont la participation des femmes au marché du travail. Si des différences entre les genres persistent après ajustement des autres variables (notamment l'origine nationale), nous pourrions supposer que la dynamique interne du Québec où les femmes natives sont désavantagées sur le marché de l'emploi se reflète aussi chez les femmes d'origines immigrantes qualifiées. En contrepartie, si les différences entre les genres diffèrent selon les groupes nationaux, alors la dynamique interne du Québec ne serait pas suffisante pour expliquer de telles différences qui seraient plutôt dues — en partie — à la dynamique intragroupe décrite plus haut.

L'objectif principal de ce travail est donc de comparer les parcours en emplois des immigrantes et des immigrants récents au Québec. Plus précisément, à analyser l'impact différencié de la grille de sélection sur leur employabilité respective. Les activités du migrant dans les premières années sur le territoire (formation d'appoint, cours de langue)

seront aussi incluses dans ces analyses puisqu'elles sont susceptibles d'influencer la durée écoulée avant d'obtenir un emploi, mais aussi la qualité de celui-ci.

L'insertion en emploi sera mesurée par l'accès à l'emploi dans un premier temps, soit par les déterminants de l'obtention d'un premier emploi et par les déterminants de l'obtention d'un emploi qualifié. L'adéquation entre le type d'emploi et la formation scolaire ne permet toutefois pas de tenir compte de certains facteurs comme celui de la mobilité sociale : moins une personne est éduquée et meilleures sont ses chances d'avoir un emploi conforme à ses qualifications. Supposons le cas où un certain groupe aurait, en moyenne, un faible niveau d'éducation; l'insertion en emploi sera considérée réussie selon cet indicateur, alors que ces individus pourraient tout de même se trouver dans une situation d'emploi précaire. Le salaire après deux ans sur le territoire et ses déterminants sera utilisé, dans un second temps, afin d'ajouter une dimension d'analyse aux modèles précédents.

Une attention particulière sera portée à la dynamique entre le genre et l'origine nationale, et ce, de deux façons: (1) par la comparaison de modèles séparés selon le genre et (2) par des interactions entre ces deux variables dans des modèles regroupant tous les immigrants. Des modèles hiérarchiques nous permettront d'observer les changements dans les risques relatifs (ou les coefficients dans le cas du salaire), principalement de la région de provenance et du genre, lorsque d'autres caractéristiques individuelles seront ajoutées. L'ajout de ces facteurs supplémentaires permettra de distinguer si l'effet différencié selon l'origine nationale et le genre est dû à des différences dans la composition de ces groupes ou si cette différenciation se fait en dépit de leurs caractéristiques individuelles.

Chapitre II: Données et méthodologie

2.1. Données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Cette étude se base sur les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) menée en 2002 au Québec. Ces données sont de nature longitudinale rétrospective et permettent d'analyser le processus d'insertion en emploi des requérants principaux de la catégorie des travailleurs sélectionnés. Cette enquête a été mise en œuvre par le Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), afin d'évaluer l'impact des modifications apportées à la grille de sélection de 1996 (Bégin 2010).

D'une population cible de 14 000 immigrants sélectionnés selon ces critères et admis comme résidents permanents entre janvier 1997 et juin 2002, un échantillon aléatoire et représentatif de 2000 individus ont été interviewés par téléphone, puis 1875 ont été retenus¹¹. De cet échantillon de départ, nous avons retranché les 296 conjoints se destinant au marché du travail, puisque ces derniers n'ont été évalués que partiellement par la grille de sélection. Puis, les 38 travailleurs admis par le biais du programme des aides familiales résidentes se destinent à un secteur d'emploi restreint et n'ont donc pas été retenus. Enfin, 153 individus avaient des valeurs manquantes pour un ensemble de variables d'intérêt et ont dû être retirés de l'échantillon. Nos analyses porteront donc sur 1388 individus, dont 1014 hommes et 374 femmes.

Trois sources ont été jumelées pour former cette base de données: (1) les fichiers administratifs (2) les informations de la grille de sélection et (3) les données d'enquête. Les premiers proviennent du visa fédéral d'établissement et de la demande de certificat de sélection du Québec. Ceux-ci nous informent notamment sur le sexe, l'âge, le programme

¹¹ Pour 125 individus, les réponses fournies en entrevue et les renseignements recueillis dans les fichiers administratifs différaient de façon importante. Ceux-ci ont donc été retirés de l'échantillon. Ceci n'affecterait pas la représentativité de l'échantillon par rapport à la population cible (Godin et al. 2004).

de sélection, le pays de naissance, le niveau de scolarité, la connaissance du français et de l'anglais et la localité de destination initiale (Renaud and Cayn 2006). La seconde composante contient l'information relative au nombre de points obtenus pour chacun des critères de la grille de sélection. Enfin, les réponses du questionnaire rétrospectif renferment de l'information — daté chaque semaine — sur les formations suivies et le parcours en emploi de ces individus, ainsi que les caractéristiques de ces emplois, avant et après la migration. En jumelant ces sources de données, il est possible de faire l'adéquation entre les caractéristiques individuelles, les points alloués lors de la migration et le parcours professionnel de ces travailleurs sélectionnés.

L'une des caractéristiques des enquêtes rétrospectives est la référence à une date de calendrier à partir de laquelle des durées d'observation sont déduites. La période d'observation est différente pour chaque individu et dépend de la date d'arrivée sur le territoire (correspondant à la durée 0). Ainsi, les individus arrivés plus tard ont été observés sur une moins longue période et sortiront plus rapidement de l'échantillon. Il en résulte donc une déperdition de l'échantillon et un changement dans la composition de celui-ci. Le temps médian de présence sur le territoire lors de l'entrevue était de près de trois ans, avec des valeurs minimales de 21 mois et maximales de 63 mois d'établissement.

Par ailleurs, l'un des biais inhérents à ce type d'enquête est le problème de sélection qu'il implique: seuls les individus toujours présents sur le territoire peuvent faire partie de l'échantillon. Cette dynamique constitue un problème lorsque les individus qui quittent le territoire n'ont pas les mêmes caractéristiques que ceux qui restent. Dans le cas de l'enquête sur les travailleurs sélectionnés, les caractéristiques de l'ensemble des individus admis au cours de la période étudiée sont connues par le ministère et la représentativité de l'échantillon a donc pu être testée a posteriori. Dans leur rapport synthèse, Godin et al. (2004) n'observent aucun biais majeur et concluent que la représentativité de l'échantillon est satisfaisante. Toutefois, la représentativité ne peut être évaluée que sur les caractéristiques observables. Ainsi, il n'est pas exclu que d'autres facteurs non observables (la motivation par exemple) puissent différer entre l'échantillon et la population cible.

Notons que les femmes sont légèrement sous-représentées dans l'échantillon (29%) par rapport à la population cible (33%).

2.2. Description des variables

Dans cette section, nous exposerons dans un premier temps les trois variables d'intérêt, soit les variables que nous tenterons d'expliquer. Puis, les variables indépendantes seront brièvement décrites afin de cerner la façon dont elles ont été construites, ainsi que leurs limites.

2.2.1. Variables dépendantes

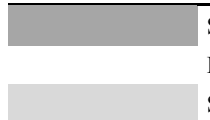
Trois variables dépendantes composeront cette analyse et font référence au statut d'emploi ainsi qu'au salaire. Les données de nature longitudinale permettent de s'intéresser à la durée avant l'occurrence d'un événement. Ici, le temps est considéré comme un facteur important de l'insertion dans la société d'accueil et son marché du travail.

La première variable dépendante fait référence au temps nécessaire avant d'obtenir un premier emploi. Il s'agit d'une variable binaire où les individus seront côté «0» tant qu'ils n'auront pas vécu cet événement et «1» lorsqu'ils connaîtront cet événement. Dans un deuxième temps, c'est plutôt le temps nécessaire avant de recouvrer un emploi correspondant à ses qualifications scolaires prémigratoires qui sera analysé. Pour chacun des emplois mentionnés par les répondants (pré et post migration), un code relevant de la Classification Nationale des Professions (CNP) a été attribué. Il s'agit d'un code à quatre chiffres permettant de décrire les professions des Canadiens et faisant référence aux compétences normalement exigées pour une profession. Le premier chiffre définit le genre de compétences nécessaires à la pratique de ce travail, soit le domaine de formation ou

l'expérience acquise en milieu de travail¹². Le second chiffre indique le niveau de compétence — niveau d'éducation et de formation nécessaire — pour un emploi donné¹³. C'est cet indicateur qui sera pris en compte dans notre analyse. Notons qu'aucun code n'a été attribué pour les postes de gestion (cadres supérieurs et intermédiaires) puisque ceux-ci ne sont pas nécessairement fonction du diplôme détenu (Bégin 2010). Ces professions ont donc été considérées de la même façon que celles nécessitant un diplôme universitaire de premier cycle. Les troisième et quatrième chiffres indiquent la fonction et le titre de la profession. Le code de chacun des emplois pourra ainsi être jumelé avec le niveau de scolarité prémigratoire. Cette variable prendra la valeur de «1» si l'emploi correspond au moins à ses qualifications scolaires et de «0» dans les cas de non-emploi ou d'un emploi pour lequel l'individu serait surqualifié, comme on peut le voir dans le Tableau I.

Tableau I — Matrice de correspondance entre le niveau de scolarité à l'arrivée et le niveau de compétences requis pour l'emploi, tel que défini par la Classification nationale des professions

Niveau de scolarité à l'arrivée	Niveau de compétence requis pour l'emploi				
	0	A	B	C	D
A- Universitaire 2 ^{em} et 3 ^{em} cycle					
A- Universitaire 1 ^{er} cycle					
B- Certificat ou diplôme technique					
C- Diplôme de métier ou certificat d'apprentissage					
D- Secondaire ou moins					



Source : Bégin, 2009

Donc, un individu ayant un diplôme collégial (niveau de scolarité B) et exerçant une profession nécessitant un certificat d'apprentissage (niveau de compétence C) sera

¹² Le premier chiffre se décompose comme suit: (0) Gestion (1) Affaires, finance et administration (2) Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (3) Secteur de la santé (4) Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion (5) Arts, culture, sports et loisirs (6) Vente et services (7) Métiers, transport et machinerie (8) Secteur primaire (9) Transformation, fabrication et services d'utilité publique.

¹³ Emploi nécessitant (1) une formation universitaire, (2) une formation collégiale, en apprentissage ou professionnelle, (3) étude secondaire ou une formation spécifique à la profession, (4) aucune formation particulière ou une courte formation en cours d'emploi (DRHC 2001).

considéré comme suréduqué. Ce même individu serait en situation de sous-éducation s'il pratiquait plutôt un emploi pour lequel un diplôme de baccalauréat était demandé (niveau de compétence A). Afin d'être considéré en emploi qualifié, — c'est-à-dire exerçant un emploi correspondant au moins à son niveau de qualification scolaire — l'individu devra se retrouver dans les situations illustrées en gris pale et en blanc dans le Tableau I. Cette analyse supplémentaire permettra de différencier les immigrants qui accepteraient des emplois de tout type et ceux qui parviendront à maximiser leur capital humain.

La troisième variable d'intérêt est le logarithme du salaire hebdomadaire après une durée de 2 ans sur le territoire. Pour chaque emploi, les individus ont dû déclarer leur salaire brut selon la modalité qui leur convenait (salaire horaire, hebdomadaire, mensuel) duquel a été recalculé un salaire hebdomadaire pour tous, en fonction du nombre d'heures travaillées par semaine dans cet emploi.

2.2.2. Variables indépendantes

Ces variables sont de deux natures : (1) fixes dans le temps, c'est-à-dire qu'elles ont la même valeur tout au long de l'analyse et (2) qui varient dans le temps et pouvant prendre la valeur «0» ou «1» chaque semaine. Ces différents facteurs font référence au cadre théorique proposé plus tôt, ainsi qu'aux différentes caractéristiques validées par la grille de sélection québécoise.

Les variables fixes sont principalement liées aux caractéristiques individuelles, ainsi qu'aux points alloués pour chacun des facteurs de la grille de sélection, soit les attributs du capital humain, la structure familiale et les réseaux au Québec. La première série de ces variables indépendantes fixes est de nature démographique. Parmi celles-ci, on retrouve le **genre**, ainsi que les **régions de provenance** et l'**âge à l'arrivée** au Québec. Afin de tenir compte de l'effet quadratique de cette dernière variable, une seconde variable **âge au carré** a été créée. Notons que l'échantillon de travailleurs sélectionnés est majoritairement composé d'hommes (72%) et que l'âge moyen à l'admission était de 32 ans. Par ailleurs,

la variable de la région de provenance, regroupée en six catégories, se décompose comme suit : 1) *Europe de l'Ouest et États-Unis*, 2) *Afrique (principalement Maghreb)*, 3) *Europe de l'Est et ex-URSS*, 4) *Asie de l'Est et Océanie*, 5) *Asie de l'Ouest et Moyen-Orient* et 6) *Amériques (sauf États-Unis)*. Dans certaines analyses où des variables d'interactions seront incluses, cette dernière catégorie sera plutôt regroupée en deux catégories, soit en maintenant celle de *Europe de l'Ouest et des États-Unis* et en agrégeant les autres groupes en une seule *autres régions*.

Par la suite, d'autres variables relatives aux formations et à l'emploi seront ajoutées. D'abord, le **niveau de scolarité** a été recodé en quatre catégories : 1) *diplôme secondaire ou moins*, 2) *diplôme de métier, d'apprentissage ou technique*, 3) *universitaire premier cycle* et 4) *universitaire deuxième ou troisième cycle*. Ensuite, une variable binaire indique si l'individu a obtenu ou non des points pour une **formation privilégiée**. Il s'agit d'une liste de diplômes, élaborée par le gouvernement du Québec, pour lesquelles il y a de bonnes perspectives d'emploi. Les variables relatives à l'emploi sont au nombre de deux. La première fait référence au **programme d'admission**, regroupé en trois catégories : 1) *programme d'employabilité et de mobilité professionnelle*, 2) *profession en demande au Québec* et 3) *autres*. Cette dernière catégorie rassemble les dérogations, ainsi que les emplois assurés et les emplois attestés. La seconde est l'**expérience** professionnelle antérieure à la migration, exprimée selon le pourcentage de points attribués pour ce critère¹⁴.

D'autre part, les membres de la famille accompagnant le requérant principal sont susceptibles d'influencer l'insertion en emploi. Ainsi, le fait d'avoir ou non un **conjoint** et des **enfants** mineurs à l'arrivée seront intégrés à nos modèles. Il est à noter qu'aucune variable ne fait état de la dynamique familiale après l'arrivée (naissance d'un enfant, union) pouvant affecter les décisions d'emploi. Puis, le fait d'avoir séjourné préalablement au Québec sera exprimé en pourcentage des points obtenus et la pondération dépend du type

¹⁴ Plusieurs variables tiennent compte des points accordés lors de l'admission, c'est-à-dire que le nombre de points attribués pour un critère a été rapporté sur la valeur maximale pouvant être octroyé pour ce même facteur, afin d'obtenir une proportion.

de séjour, avec un maximum de points pour les études ou le travail. La connaissance des langues officielles c'est-à-dire le nombre de points obtenus pour la **connaissance du français** et de l'**anglais** sera aussi considérée. Ces deux variables sont exprimées en pourcentage, par le nombre de points obtenus rapporté sur le maximum de points qu'il est possible d'avoir pour ce facteur, tel qu'expliqué plus tôt.

D'autres variables indépendantes fixes seront ajoutées lors des analyses sur le salaire. Il s'agit d'abord du fait de travailler à **temps plein** (30 heures ou plus) ou à temps partiel. Une autre variable binaire sera ajoutée afin de mesurer l'effet d'être en **emploi qualifié** ou surqualifié sur le salaire. Enfin, le **domaine d'emploi** sera présenté en 5 catégories : 1) *affaires, finance, administration* 2) *sciences naturelles et appliquées* 3) *sciences sociales, administration publique, enseignement, santé* 4) *ventes et services* 5) *métiers, machinerie, secteur primaire et secondaire*.

Les variables qui varient dans le temps font référence aux activités de formations dans la société d'accueil, soit les formations professionnelles et linguistiques. Celles-ci ont une influence sur la disponibilité à travailler, mais aussi sur les qualifications pour y arriver. Nous tiendrons compte de leur caractère dynamique de deux façons. Premièrement, par le fait d'être en cours ou non chaque semaine. Ainsi, les individus seront codés «1» lorsqu'ils suivent un cours de français, d'anglais ou un autre cours académique (formation générale, technique, universitaire) et «0» autrement. Deuxièmement, par le fait d'avoir suivi ou non un cours — pris comme variable de niveau — au fil du temps. Cette variable de niveau sera considérée de telle sorte que tous les individus seront codés «0» dès leur arrivée au Québec, puis dès qu'ils auront terminé un cours, ceux-ci seront codés «1» et maintiendront ce statut jusqu'au terme de l'analyse. Il s'agit de trois variables distinctes, soit le fait d'avoir suivi ou non un cours de français, d'avoir suivi un cours d'anglais ou d'avoir suivi une autre formation académique.

Notons que l'interruption d'un cours n'est pas nécessairement liée à l'obtention d'un diplôme. Ainsi, ces variables posent problème dans la mesure où le sens de la relation peut être inversé : certains individus peuvent avoir abandonné leur cours puisqu'ils ont trouvé

un emploi. Ceci aura pour effet de surestimer le rapport de risque associé à cette variable. Ces trois variables de niveau doivent donc être interprétées comme l'effet d'avoir suivi un cours (de français, d'anglais ou un autre cours académique) et non de l'avoir complété. Donc, ces variables captent un ensemble de qualifications acquises — formelles ou non — lors de la poursuite des cours: apprentissages liés au programme, mais aussi aux normes implicites de la société d'accueil, la formation de réseau, l'acquisition d'une forme d'expérience locale et enfin, l'obtention d'un diplôme¹⁵.

2.3. Méthodologie

Afin d'analyser le parcours en emploi des nouveaux immigrants au Québec, deux types d'analyses seront effectuées. Dans un premier temps, les variables dépendantes relatives au statut d'emploi (accès à un premier emploi et un premier emploi conforme aux qualifications scolaires) seront analysées par des modèles de risques et de durées. Dans un second temps, un modèle de régression linéaire rendra compte des effets des covariables sur le salaire après 2 ans sur le territoire. Une attention particulière sera portée à la relation entre le genre et l'origine nationale, afin de bien dissocier les dynamiques propres à ces deux composantes: (1) par la comparaison des coefficients des différents groupes nationaux pour les modèles séparés selon le genre et (2) par l'interaction de ces deux mêmes variables dans les modèles intégrant les deux genres.

2.3.1. L'analyse de survie

L'analyse de survie ou modèle de risque et de durée permet d'étudier la transition d'un état à un autre et de mesurer l'effet des variables indépendantes sur cette transition. Dans ces analyses, c'est le changement de statut d'emploi et le temps écoulé avant d'y parvenir qui constitueront nos variables d'intérêt. Ces analyses se basent sur la constitution d'un groupe à risque — c'est-à-dire à risque d'obtenir un premier emploi — qui a été défini de façon à

¹⁵ Merci à Jean Renaud pour ses réflexions sur la question.

ne considérer que les individus se destinant au marché du travail, soit les requérants principaux de la catégorie des travailleurs sélectionnés. La composition de ce groupe à risque se modifie au fur et à mesure que le temps passe et que les individus connaissent l'évènement d'intérêt (sortie du risque) ou qu'ils soient censurés au moment de l'enquête. La période d'observation est donc différente pour chaque individu et dépend de la date d'arrivée au Québec (soit le début du risque). Ainsi, chaque semaine et quand au moins un évènement survient, la probabilité conditionnelle de vivre l'évènement est réestimée.

Dans une première étape descriptive, des courbes de Kaplan-Meier permettront de schématiser le calendrier de l'entrée en emploi. Ces graphiques présentent la proportion d'individus n'ayant pas connu l'évènement en fonction du temps. La période d'observation débute au moment de l'entrée au Québec et se poursuit jusqu'à la sortie d'observation (emploi) ou la date de l'enquête (censure à droite).

Par la suite, des modèles semi-paramétriques de Cox permettront de présenter, dans une seconde étape explicative, comment les covariables influencent au fil du temps l'occurrence ou non d'un évènement. Ce modèle a l'avantage de considérer le facteur temps, en modélisant l'effet des variables indépendantes sur la fonction de risque, sans toutefois spécifier la forme du risque dans le temps (Blossfeld et al. 2012). Ce modèle se base sur l'hypothèse des risques proportionnels et assume que l'effet de chaque modalité d'une variable, par rapport à la catégorie de référence, est constant au fil du temps. L'effet des covariables est exprimé en risque relatif et leur interprétation dépend du type de variable. Pour une variable continue, le rapport de risque désigne l'augmentation ou la diminution du risque pour chaque unité additionnelle de cette variable. Pour les variables binaires ou catégorielles, il s'agit du risque par rapport à la catégorie de référence. Ainsi, un risque relatif supérieur à un indique une augmentation du risque alors qu'une diminution de risque est exprimée par une valeur inférieure à un. Par exemple, un risque relatif de 1,5 pour les femmes s'interprète comme un risque 50% plus élevé de connaître l'évènement par rapport aux hommes (groupe de référence), chaque semaine. Lorsqu'une variable indépendante ne respecte pas l'hypothèse de proportionnalité, celle-ci est mise en interaction simple avec le temps.

Des modèles hiérarchiques seront présentés séparément selon le genre, afin de montrer d'éventuels effets multivariés. Cela permettra de rendre compte de la variabilité intragroupe et de faire ressortir l'hétérogénéité spécifique aux hommes et aux femmes. Afin de tester s'il existe des différences statistiques entre ces groupes quant à l'influence exercée par les facteurs individuels sur leur employabilité respective, des modèles incluant l'ensemble de l'échantillon de travailleurs qualifiés seront ensuite analysés, incluant des interactions entre le genre et chacune des caractéristiques individuelles. Ces termes d'interactions permettront de déterminer si les effets observés à l'intérieur des groupes d'hommes et de femmes pris séparément se confirment lorsque les risques relatifs des hommes et des femmes sont comparés entre eux.

2.3.2. Régressions linéaires par moindres carrés ordinaires

Par la suite, la troisième variable dépendante, soit le logarithme du salaire hebdomadaire, sera analysée à l'aide de régressions linéaires multiples, estimées par moindres carrés ordinaires. Cette méthode permet d'estimer l'écart vertical de chaque point observé par rapport à une droite de régression et de maintenir celle qui minimise la somme des écarts aux carrés des valeurs observées et de leur moyenne (Kmenta 1986). Nous estimons ainsi une relation linéaire entre les variables indépendantes et le salaire, de façon à quantifier la variation salariale lorsqu'une variable indépendante varie d'une unité.

Sont ainsi exclus de cette analyse les individus ayant une durée de résidence inférieure à deux ans, en plus de ceux qui n'occupaient pas d'emploi à ce moment. En se restreignant aux seuls travailleurs, il est possible de considérer les caractéristiques des emplois comme déterminants du salaire. Toutefois, cette sous-population est appelée à être différente de la population dans son ensemble. Cette sélection pourrait être une source de biais si les caractéristiques non observées des individus expliquent le fait d'être ou non en emploi, tel qu'élaboré par Heckman (1979). À ce sujet, les travaux de Miller (1987) sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes au Canada suggèrent que la portion non expliquée de l'écart est plus importante pour les salaires offerts que pour les salaires observés. Ainsi, corriger

pour la sélection aurait pour effet de rendre le problème de discrimination plus important. Par ailleurs, Wanner et Ambrose (2003) relatent que les femmes qui se qualifient seulement pour des emplois au bas de l'échelle salariale seraient moins susceptibles de travailler, surestimant ainsi les salaires. Cependant, notre population de travailleurs qualifiés et sélectionnés selon le système de points est appelée à être plus homogène; par définition, ceux-ci se destinent au marché du travail et ont des caractéristiques d'employabilité avantageuses. Le modèle de sélection de Heckman en deux étapes a tout de même été testé¹⁶ et les résultats ne suggèrent pas la présence de sélection entre la population dans son ensemble et la sous-population de travailleurs. Par contre, les variables communément utilisées afin de prédire la présence en emploi, soit la présence d'enfants en bas âge, le statut matrimonial, les revenus hors emploi et les dettes familiales (Boudarbat et Gontero 2008; Shamsuddin 1998), ne sont pas disponibles dans cette enquête ou ne sont que partiellement spécifiées. C'est le cas de la présence d'enfant qui n'est mesurée qu'à l'arrivée, sans toutefois que l'âge des enfants ne soit précisé. Les décisions de migration et de fécondité sont souvent liées et rendent la mesure imparfaite dans les cas où la naissance arrive juste après la migration. Ainsi, il est possible que le modèle de sélection n'ait pas été correctement spécifié et qu'un problème de sélection subsiste.

Dans une dernière étape, les valeurs prédites du salaire pour certaines variables d'intérêts compléteront les analyses et permettront de mieux quantifier l'écart salarial de certains groupes. Ces valeurs seront générées à l'aide de la commande *predict* de Stata qui, à partir des coefficients estimés des différentes variables du modèle linéaire, calculera le salaire moyen prédit de certains groupes, en tenant constant les autres caractéristiques de l'échantillon. Cette procédure s'effectue en changeant la valeur de tous les individus par la caractéristique d'intérêt (par exemple le genre est femme pour tous les individus), tout en maintenant les autres variables inchangées. De cette façon, il sera possible d'estimer la valeur prédite du salaire des femmes, puis de répéter la même procédure pour les hommes.

¹⁶ Les variables incluses dans le modèle de la participation au marché du travail sont la région de provenance, la scolarité, l'expérience de travail, les connaissances linguistiques, le fait d'être en cours, avoir un conjoint et des enfants à l'arrivée au Québec.

Nous obtiendrons ainsi le salaire moyen prédit des femmes et des hommes qui seront ensuite comparés.

Afin d'illustrer les effets des caractéristiques individuelles et celles des emplois sur le salaire, des modèles séparés selon le genre seront présentés, puis un troisième modèle incluant les hommes et les femmes sera ajouté, incluant des interactions entre le genre et la région de provenance.

Chapitre III: analyse des résultats

3.1. Distribution des variables indépendantes selon le genre

Les hommes et les femmes sélectionnés comme travailleurs qualifiés se différencient par une répartition inégale des caractéristiques à l'arrivée et en cours d'établissement. En faisant des tests de Khi2 et des tests t, il est possible d'évaluer s'il existe des différences statistiquement significatives selon le genre dans la répartition des modalités d'une variable — pour les variables catégorielles — et de tester si les moyennes de ces deux groupes sont statistiquement différentes pour les variables continues. Le Tableau II présente les différences dans la composition de ces deux groupes.

On observe effectivement des différences significatives dans la répartition de la plupart des facteurs inclus dans cette analyse. D'abord, les femmes étaient dans une plus grande proportion que les hommes originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, soit 46% contre 36%. Le second groupe en importance était celui de l'Afrique (principalement le Maghreb) avec une part de 32 % pour les hommes et 21% pour les femmes. Une minorité d'entre elles avaient une formation privilégiée par le gouvernement du Québec (18%), alors que cette part était deux fois plus importante pour les hommes (41%). De plus, les catégories d'admission étaient aussi différemment distribuées entre ces deux groupes. Une majorité des travailleurs qualifiés avaient été admis selon le programme d'employabilité et de mobilité professionnelle, mais dans une plus grande part pour les femmes (71% contre 58% des hommes), alors que ces derniers étaient davantage représentés dans le programme des professions en demande du Québec (32% contre 14% des femmes). Par ailleurs, les femmes étaient arrivées au Québec pour la plupart sans conjoint (79%) et sans enfant (79%). Leurs homologues masculins étaient plus nombreux à être accompagnés lors de la migration avec 42% d'entre eux qui avaient une conjointe et 30% qui avaient des enfants. De plus, une majorité de femmes avait déjà séjourné au Québec (54%), contre 45% des

hommes. Enfin, les hommes étaient légèrement plus âgés (32,3 ans) que les femmes (30,8 ans) en moyenne.

Tableau II — Répartition des caractéristiques individuelles à l'arrivée et des activités de formation en cours d'établissement, selon le genre au Québec

	Hommes	Femmes	Chi2
	%	%	
Régions de provenance			27,1 (5) ***
Europe de l'Ouest et États-Unis	35,6	45,7	
Afrique (principalement Maghreb)	33,2	21,1	
Europe de l'Est et ex-URSS	13,4	17,7	
Asie de l'Est et Océanie	5,9	5,9	
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	6,9	4,3	
Amériques (sauf États-Unis)	4,9	5,4	
Scolarité			1,1 (3)
Diplôme secondaire ou moins	6,5	8,0	
Diplôme de métier, d'apprentissage ou technique	35,1	33,4	
Premier cycle universitaire	35,5	35,3	
Universitaire deuxième ou troisième cycle	22,9	23,3	
Formation privilégiée			65,3 (1) ***
Oui	41,2	17,9	
Non	58,8	82,1	
Catégorie d'admission			41,9 (2) ***
Programme d'employabilité et mobilité professionnelle	58,1	70,9	
Profession en demande au Québec	31,7	14,4	
Autres	10,3	14,7	
Conjoint à l'arrivée			53,8 (1) ***
Oui	42,2	20,9	
Non	57,8	79,1	
Enfant(s) à l'arrivée			10,7 (1) ***
Oui	30,0	21,1	
Non	70,0	78,9	
Séjour au Québec			8,7 (1) **
Oui	45,4	54,3	
Non	54,6	45,7	
Avoir suivi un cours de français			3,4 (1)
Oui	12,0	15,8	
Non	88,0	84,2	
Avoir suivi un cours d'anglais			0,2 (1)
Oui	21,0	22,2	
Non	79,0	77,8	
Avoir suivi un autre cours			0,6 (1)
Oui	27,9	30,0	
Non	72,1	70,1	
	<i>Moyenne</i>	<i>Moyenne</i>	Test t
Âge	32,3	30,8	4,1 (1386) ***
Note de français (%)	87,0	89,0	0,8 (1386)
Note d'anglais (%)	56,0	56,0	0,3(1386)
N	1014	374	

Où *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

* Les degrés de libertés sont indiqués entre parenthèses

D'autre part, la scolarité et les connaissances linguistiques à l'arrivée ne sont pas statistiquement différentes pour les hommes et les femmes. De la même façon, les activités de formation en cours d'établissement, soit le fait d'avoir suivi un cours de français, d'anglais ou un autre cours académique, ne diffèrent pas selon le genre.

Les différences dans la répartition de ces variables sont susceptibles d'influencer l'insertion en emploi de ces deux groupes, c'est pourquoi il est nécessaire de contrôler leur effet. Il sera ainsi possible d'isoler l'effet du genre, afin de voir quel groupe est avantagé dans l'accès à l'emploi, toutes autres choses étant égales par ailleurs.

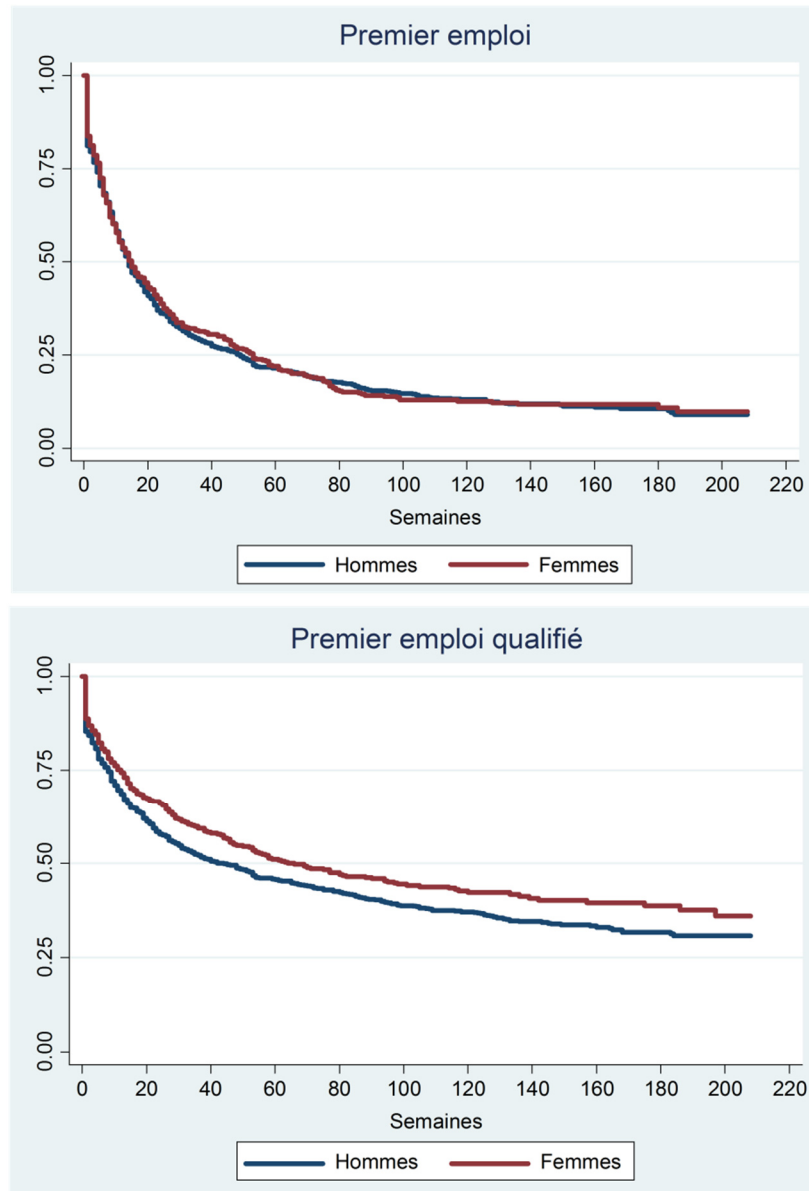
3.2. Temps passé au Québec avant l'obtention d'un premier emploi et d'un premier emploi qualifié

Conformément aux précédentes études sur les travailleurs qualifiés au Québec, il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et les femmes quant à la vitesse d'accès au premier emploi (Renaud and Cayn 2006). En effet, les deux courbes de Kaplan-Meier illustrant la proportion d'individus n'ayant toujours pas connu cet événement ne sont pas statistiquement différentes l'une de l'autre, selon le test statistique log-rank ($\text{Khi}^2(1) 0,07$ valeur $p=0,790$). Le temps médian passé sur le territoire avant d'obtenir un premier emploi est de 14 semaines pour les hommes et de 15 semaines pour les femmes. Au terme de la période de quatre ans d'observation, 10% n'avait toujours pas eu de premier emploi.

Toutefois, lorsqu'on affine ces analyses à la durée nécessaire avant d'occuper un emploi correspondant à ses qualifications scolaires prémigratoires — par l'arrimage entre les caractéristiques des emplois et la classification nationale des professions, tel que discuté précédemment — on voit apparaître des différences entre ces groupes. Comme on peut s'en attendre, le temps est considérablement plus long avant d'obtenir un emploi qualifié qu'un premier emploi. Ainsi, le temps médian passe à 48 semaines pour les hommes, contre 75 semaines pour les femmes. Ces deux courbes sont d'ailleurs statistiquement différentes l'une de l'autre selon le test statistique log-rank ($\text{Khi}^2(1) 5,24$ valeur $p=0,022$), avec une plus grande proportion d'hommes ayant vécu cet événement tout au long de la période

d'observation. Au total, c'est 30% des hommes et 36% des femmes qui n'auront pas eu de premier emploi qualifié au cours des quatre premières années d'établissement.

Figure 1 — *Proportion n'ayant pas obtenu un premier emploi et un premier emploi qualifié, selon le genre*

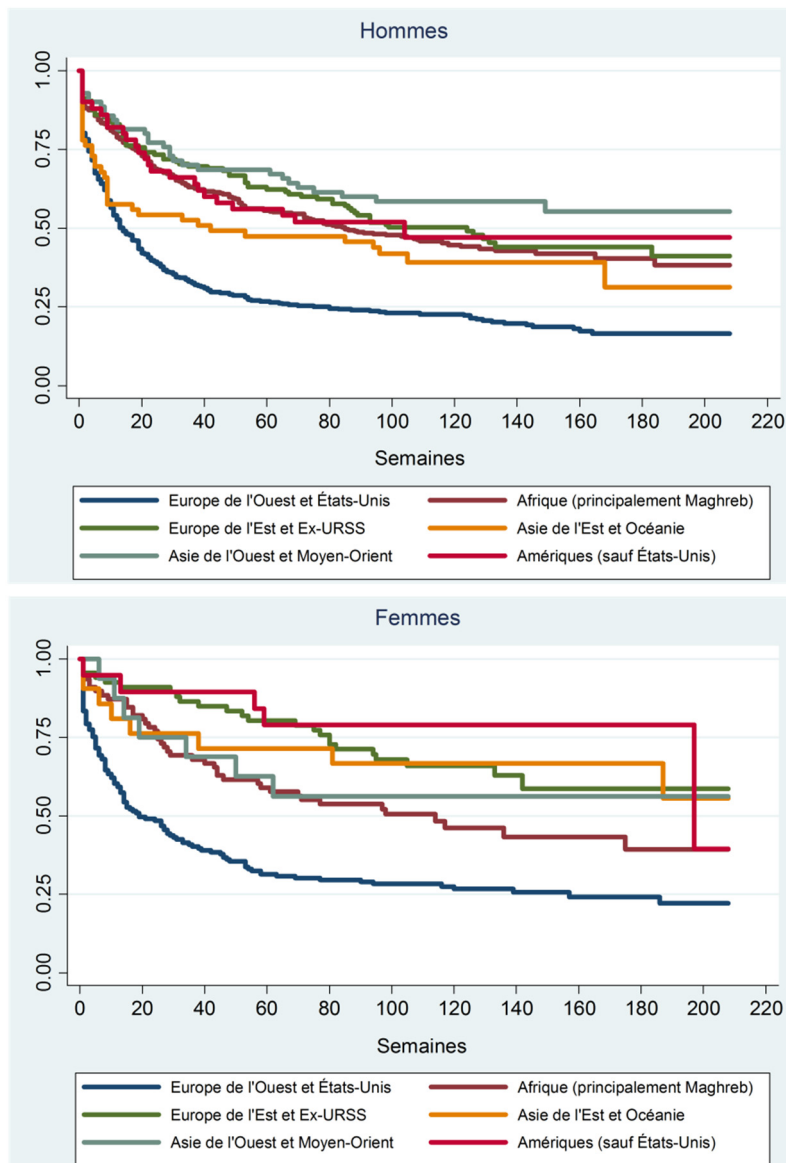


Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Par ailleurs, l'origine nationale est souvent identifiée dans les études sur les migrations comme une variable déterminante dans l'insertion en emploi (Girard et al. 2008; Piché et al. 2002). En distinguant les courbes de survie selon la région de provenance, on voit effectivement un avantage pour le groupe d'Europe de l'Ouest et des États-Unis, autant

pour les hommes que pour les femmes. Chez les hommes, le groupe de l'Asie de l'Est et de l'Océanie est celui qui se rapproche le plus du groupe de référence. À l'opposé, le groupe de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient est celui qui présente le plus grand écart; il s'agit d'ailleurs du seul groupe où plus de la moitié des individus n'ont pas eu de premier emploi qualifié.

Figure 2 — *Proportion n'ayant pas obtenu un premier emploi et un premier emploi qualifié, selon la région de provenance et le genre*



Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Chez les femmes, ce sont les Africaines (principalement du Maghreb) qui ressemblent le plus aux femmes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis. En contrepartie, les femmes d'Europe de l'Est et de l'ex-URSS, en plus de celles de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, ainsi que celles de l'Asie de l'Est et de l'Océanie ne sont pas parvenues à obtenir un emploi qualifié dans plus de 50% des cas en quatre ans de résidence. Selon ces graphiques, il semble y avoir une certaine convergence entre les groupes régionaux pour les hommes, alors que les groupes de femmes paraissent plus hétérogènes au terme des quatre années d'observation.

3.3. Les déterminants de l'accès à un premier emploi au Québec

Afin d'exposer les déterminants de l'accès à un premier emploi au Québec, des modèles semi-paramétriques de Cox sont présentés séparément selon le genre (Tableau III) dans un premier temps. Ceux-ci indiquent les risques relatifs de trouver un premier emploi chaque semaine. Il est ainsi possible d'identifier les facteurs individuels qui augmentent ou diminuent le risque de connaître cet événement, au cours des quatre premières années passées au Québec, et de faire ressortir les différences intragroupes. Dans un second temps, des modèles intégrant l'ensemble de la population viendront valider si l'influence de ces facteurs diffère statistiquement entre les hommes et les femmes, par la présentation d'interactions entre le genre et chacune des caractéristiques individuelles (Tableau IV).

On peut d'abord voir un premier modèle (Tableau III) qui fait état de l'effet de la région de provenance sur l'insertion en emploi. Puis, deux blocs de variables sont successivement ajoutés afin d'ajuster les résultats selon les facteurs de la grille de sélection dans un premier temps et pour les activités de formation suivie après l'arrivée au Québec dans un second temps. La superposition de ces trois modèles permet de voir les changements dans les risques relatifs après avoir ajusté l'effet d'autres variables. En considérant isolément l'effet de la provenance, on constate effectivement un désavantage significatif pour tous les groupes par rapport à ceux d'Europe de l'Ouest et des États-Unis (à l'exception des femmes de l'Amérique latine). Autant les hommes que les femmes prennent plus de temps avant

d'obtenir un premier emploi, comparativement à leur groupe de référence respectif. Selon le premier modèle chez les femmes, ce sont celles en provenance de l'Asie de l'Est et de l'Océanie qui auraient le moins de chance d'accéder à l'emploi, avec une diminution de presque par trois des chances, par rapport aux femmes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis (risque relatif : 0,373 et valeur $p < 0,001$).

Tableau III — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi, selon le genre au Québec

	Femmes			Hommes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Régions de provenance						
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis</i>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Afrique (principalement Maghreb)	0.551***	0.679*	0.683*	0.432***	0.506***	0.514***
Europe de l'Est et ex-URSS	0.531***	1.122	1.076	0.525***	0.555***	0.586***
Asie de l'Est et Océanie	0.373***	0.886	0.807	0.518***	0.497***	0.516***
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0.574*	1.013	1.013	0.368***	0.385***	0.390***
Amériques (sauf États-Unis)	0.637	1.137	1.111	0.595**	0.559***	0.564***
Âge		1.019	1.024		1.124*	1.114*
Âge2		1.000	1.000		0.998**	0.998**
Scolarité						
<i>Premier cycle universitaire</i>		1.000	1.000		1.000	1.000
Diplôme secondaire ou moins		1.074	1.130		1.106	1.095
Diplôme de métier, d'apprentissage et technique		1.228	1.235		0.960	0.990
Universitaire deuxième et troisième cycle		1.286	1.276		0.945	0.940
Formation privilégiée		1.298	1.250		1.042	1.017
Catégorie d'admission						
<i>Programme d'employabilité et mobilité professionnelle</i>		1.000	1.000		1.000	1.000
Emploi en demande		0.649*	0.643*		1.147	1.154
Autre		0.865	0.839		1.466**	1.420**
Connaissance du français (note obtenue)		3.544**	3.241*		1.092	1.077
Connaissance de l'anglais (note obtenue)		1.779**	1.755**		1.234	1.231
Conjoint à l'arrivée		0.796	0.796		1.183	1.177
Enfant(s) à l'arrivée		1.022	1.017		0.805	0.826
Séjour au Québec		2.575***	2.527***		2.063***	2.071***
Interaction avec le temps		0.988*	0.989		0.988***	0.988***
Faire un cours (français, anglais ou autre)			0.699			0.561***
Avoir suivi un cours de français			1.463			1.375
Avoir suivi un cours d'anglais			1.698			3.296***
Interaction avec le temps						0.985**
Avoir suivi un autre cours			1.536			1.425
N	374	374	374	1014	1014	1014
Khi2	33.20	91.25	102.1	120.7	184.5	228.0

Où *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Chez les hommes, ce sont ceux de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient qui accusent un plus grand retard, ayant eux aussi environ 60% moins de chance d'avoir un premier emploi, chaque semaine (risque relatif : 0,368 et valeur $p < 0,001$). Toutefois, lorsqu'on ajuste les facteurs individuels dans les Modèles 2 et 3, l'effet de la provenance s'estompe

considérablement pour les femmes. Seules les femmes en provenance de l'Afrique demeurent désavantagées dans leur vitesse d'accès à l'emploi, avec une diminution de 30% des chances d'obtenir un premier emploi (risque relatif : 0,683 et valeur $p < 0,01$), par rapport à la catégorie de référence. En contrepartie, très peu de changements s'observent pour les hommes en introduisant un contrôle pour les autres variables. Ceux-ci maintiennent un désavantage substantiel par rapport au groupe de référence lorsque leurs caractéristiques individuelles sont prises en compte: ces derniers ont toujours un risque inférieur de 60% (Europe de l'Ouest et Moyen-Orient) à 40% (Europe de l'Est et ex-URSS) par rapport au groupe de référence (risque relatif de 0,390 et 0,586 respectivement et valeur $p < 0,001$).

Parmi les facteurs de la grille de sélection, l'âge est un facteur d'influence dans l'accès à l'emploi pour les hommes seulement. L'effet n'est toutefois pas linéaire, mais plutôt quadratique, comme on peut le voir avec le facteur âge au carré aussi significatif. Ainsi, l'accès à l'emploi des hommes serait maximal à 32 ans, après quoi les chances d'obtenir un premier emploi diminueraient. Par ailleurs, l'effet de la catégorie d'admission se présente différemment pour les hommes et les femmes. Le fait d'avoir été admis par dérogation, emploi assuré ou emploi attesté — correspondant à la catégorie autre — avantage les hommes, par une augmentation du risque de 42% d'avoir un premier emploi (valeur $p < 0,01$). Les femmes ayant été admises par le programme d'emploi en demande du Québec sont pour leur part désavantagées, c'est-à-dire qu'elles ont 36% moins de chance d'accéder à l'emploi (valeur $p < 0,05$), par rapport à celles admises selon le programme d'employabilité et de mobilité professionnelle.

Les femmes qui ont obtenu davantage de points pour leurs connaissances linguistiques à l'arrivée sont plus susceptibles de se retrouver en emploi, soit par une augmentation de la vitesse d'accès à l'emploi de plus de trois fois pour un maximum de points obtenus pour la connaissance du français (risque relatif : 3,241 et valeur $p < 0,01$), et d'environ 75% pour la connaissance de l'anglais (risque relatif : 1,779 et valeur $p < 0,01$). À l'opposé, ce facteur n'est pas statistiquement significatif pour les hommes. La variation de l'effet en fonction du genre (qui sera testée statistiquement entre les deux groupes dans l'analyse qui suit)

pourrait s'expliquer en partie par les différences dans la répartition des secteurs d'activités investis par les hommes et les femmes; nous en discuterons plus loin.

D'un autre côté, avoir fait un séjour préalable au Québec avant la migration a un impact positif pour les femmes et les hommes en augmentant par plus de deux fois leur chance d'obtenir un premier emploi (risque relatif : 2,527 et 2,071 respectivement et valeur $p < 0,001$). L'effet de cette variable est plus important en début de séjour, puis diminue avec le temps, comme l'indique le terme d'interaction avec le temps. Par ailleurs, la scolarité, le fait d'avoir une formation privilégiée par le gouvernement du Québec, ainsi que la cellule familiale, soit le fait d'avoir un conjoint et des enfants mineurs à l'arrivée n'ont pas d'effet statistiquement significatif dans ces modèles.

En ce qui a trait au troisième bloc de variables, relatif aux activités de formation en cours d'établissement, on constate, comme on peut s'y attendre, que les hommes sont ralentis dans leur accès à l'emploi lorsqu'ils suivent un cours de français, d'anglais ou une autre formation. Cet effet n'est toutefois pas significatif chez les femmes. De plus, avoir suivi un cours d'anglais augmente les chances d'emploi pour les hommes par plus de trois fois (risque relatif : 3,296 et valeur $p < 0,001$). Cet effet est plus important en début d'établissement et diminue par la suite. Cependant, avoir suivi un cours de français ou un autre cours académique n'a pas d'effet statistiquement significatif dans ces modèles. Ces effets différenciés selon le type de cours et le genre sont toutefois nuancés dans les analyses qui suivent.

La présentation de modèles hiérarchiques nous a ainsi permis de quantifier les changements dans les effets de certaines variables pour un groupe particulier pour chaque genre et de faire ressortir les effets multivariés à l'intérieur de ces groupes. Afin de déterminer si l'influence de ces facteurs diffère entre les genres, des interactions entre le genre et toutes les caractéristiques individuelles sont présentées dans le Tableau IV. Les effets significatifs à un niveau de 10% sont aussi rapportés dans ce tableau puisque l'ajout des termes d'interactions dans un petit échantillon augmente les probabilités de commettre des erreurs de type II (c'est-à-dire de déclarer des différences non significatives alors qu'elles le sont en réalité). Étant donné cette limite, les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Tableau IV — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi au Québec: interactions entre le genre et les caractéristiques individuelles

	Modèle 1		Modèle 2	
	Effets principaux	Interactions	Effets principaux	Interactions
Genre				
Hommes	1,000		1,000	
Femmes	0,819*		0,203**	
Région de provenance				
Europe de l'Ouest et États-Unis			1,000	1,000
Afrique (principalement Maghreb)	0,430***	1,296	0,516***	1,351†
Europe de l'Est et ex-URSS	0,522***	1,035	0,563***	1,874*
Asie de l'Est et Océanie	0,514***	0,734	0,501***	1,571
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0,366***	1,600	0,404***	2,616**
Amériques (sauf États-Unis)	0,594***	1,075	0,560***	1,851†
Âge			1,012	0,982
Âge2			0,934**	1,053
Scolarité				
Premier cycle universitaire			1,000	1,000
Diplôme secondaire ou moins			0,938	1,164
Diplôme de métier, d'apprentissage et technique			0,952	0,943
Universitaire deuxième et troisième cycle			0,884	1,267
Formation privilégiée			1,016	1,219
Catégorie d'admission				
Programme d'employabilité et mobilité professionnelle			1,000	1,000
Emploi en demande			1,150†	0,562**
Autre			1,434**	0,589*
Connaissance du français (note obtenue)			1,076	2,879*
Connaissance de l'anglais (note obtenue)			1,214	1,421
Conjoint à l'arrivée			1,183	0,680†
Enfant à l'arrivée			0,813†	1,246
Séjour au Québec			1,627***	1,223
Faire un cours (français, anglais ou autre)			0,560***	1,267
Avoir suivi un cours de français			1,376†	1,281
Avoir suivi un cours d'anglais			1,522*	1,098
Avoir suivi un autre cours			1,436†	1,014
N	1388		1388	
Khi2	154,26		301,67	

*** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, † p<0,1

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Le Modèle 1 tient compte uniquement de l'effet du genre et de la région de provenance, ainsi que de l'interaction entre ces deux composantes. On voit d'abord dans ce Modèle 1 que les femmes ont un désavantage par rapport aux hommes d'environ 20% (risque relatif 0,819 p<0,05). Cette différence chiffrée selon le genre n'était pas perceptible dans la Figure 1, qui portait sur la proportion d'individus n'ayant pas obtenu de premier emploi en fonction du temps sans ajustement, mais elle ressort ici, une fois les groupes régionaux pris en compte. Par contre, les termes d'interactions entre ces différents groupes ne permettent

pas d'affirmer qu'il y a des différences significatives selon le genre pour un groupe régional particulier. Ce modèle réaffirme que tous les groupes régionaux sont désavantagés par rapport aux immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, mais que ces effets ne diffèrent pas selon que l'immigrant soit un homme ou une femme. Ces interactions prises seules cachent toutefois des effets multivariés et sans doute de composition. Après avoir intégré toutes les autres caractéristiques individuelles (Modèle 2), l'effet du genre paraît magnifié (il passe d'environ 0,8 à environ 0,2), du fait du jeu des interactions avec les autres variables du modèle. C'est le cas de la région de provenance, avec des différences statistiquement significatives au seuil de 5% entre les hommes et les femmes pour les groupes de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS et de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient. Des différences marginalement significatives au seuil de 10% sont aussi observées pour les Amériques et l'Afrique. On observe en gros que les femmes demeurent désavantagées par rapport aux hommes, mais que l'écart relatif à la région de provenance est moins important pour ces quatre groupes de femmes. Ainsi, les hommes de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient ont une diminution de 60% de leur chance d'accéder à l'emploi (risque relatif 0,404 $p < 0,001$), alors que les femmes de cette région ont plutôt 80% moins de chance d'accéder à l'emploi (risque relatif = $0,203 * 0,404 * 2,616 = 0,215$ $p < 0,01$), soit un risque relatif similaire à celui des femmes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis (0,203 $p < 0,01$). De la même façon, les rapports de risques associés aux hommes de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS indiquent une diminution des chances de 45% de connaître cet événement (risque relatif 0,563 $p < 0,001$) contre 20% pour les femmes de cette région (risque relatif $0,203 * 0,563 * 1,874 = 0,214$ $p < 0,5$).

On voit d'ailleurs que la dynamique observée entre les Modèles 1 2 et 3 du Tableau III, où l'on observait une plus grande variabilité intragroupe basée sur l'origine nationale chez les hommes que chez les femmes, se confirme dans ces derniers modèles qui incluent des interactions systématiques avec le genre. En effet, l'absence d'effet d'interaction statistiquement significatif dans le modèle considérant uniquement la région de provenance et le genre (Modèle 1 du Tableau IV) s'observait aussi dans le premier modèle du Tableau III où tous les groupes régionaux — autant pour les hommes que pour les femmes — étaient désavantagés par rapport aux immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Après

avoir intégré les caractéristiques individuelles dans les Modèles 2 et 3 (Tableau III), le désavantage des femmes s'effaçait alors que celui des hommes persistait. C'est aussi la dynamique que l'on observe lorsque les interactions deviennent significatives pour certains groupes régionaux en intégrant les facteurs individuels dans le second modèle du Tableau IV. Les groupes de femmes paraissent ainsi plus homogènes entre eux, mais avec des différences marquées sur la base du genre.

D'autres différences sont confirmées par ces modèles avec interactions. C'est le cas de la catégorie d'admission qui offre un portrait contrasté selon le genre. En effet, avoir été admis par le programme d'emploi en demande du Québec (significatif seulement à 10%), ainsi que celui de la catégorie «autre» augmente les chances d'emploi pour les hommes. À l'opposé, ces deux mêmes catégories diminuent les chances d'accéder à un premier emploi chez les femmes, en comparaison avec celles admises par le programme d'employabilité et de mobilité professionnelle. L'effet de la connaissance du français est aussi réitéré dans ce modèle avec une différence marquée entre hommes et femmes. Un maximum de points obtenus pour ce facteur diminuerait ainsi par près de deux fois l'écart que les femmes accusent par rapport aux hommes, passant d'une diminution des chances de 80% (risque relatif 0,203 $p < 0,01$) à 40% ($0,203 * 2,879 = 0,584$)¹⁷. À l'opposé, cette composante n'est pas statistiquement significative pour les hommes. Par ailleurs, le fait d'avoir un conjoint à l'arrivée semble aussi avoir un impact différent pour les hommes et les femmes (significatif à 10%) avec un accès ralenti pour ces dernières. Le niveau de significativité statistique de cette variable ne nous permet toutefois pas de conclure qu'il y a bien un effet de genre, mais ce résultat va dans le sens opposé à d'autres études évoquées dans la revue de la littérature et sera discuté plus loin.

Certains effets qui paraissaient varier selon le genre dans les modèles séparés par genre ne sont pas confirmés dans ces modèles avec interactions. C'est le cas de l'effet des activités de formation, qui ne diffère pas de manière significative en fonction du genre. En effet, les hommes comme les femmes ont des chances moindres d'obtenir un emploi lorsqu'ils sont

¹⁷ Les interactions sont calculées par la multiplication des effets principaux et du terme d'interaction. Lorsque l'un de ces termes n'est pas statistiquement significatif, son effet est supposé nul (donc égal à 1) et ne modifie donc pas le calcul dans la multiplication de ces facteurs.

en cours de formation et des chances plus grandes lorsqu'ils ont suivi un cours. Notons toutefois que le nombre restreint d'individus ayant suivi ces cours, combiné au petit effectif de notre échantillon peut contribuer à masquer certains effets. De la même façon, la connaissance de l'anglais à l'arrivée pour les femmes et l'âge à l'arrivée pour les hommes ne présentent pas de différences statistiques entre les genres.

Considérons maintenant comment les différentes caractéristiques individuelles diffèrent en fonction de la région de provenance, à l'intérieur des groupes d'hommes et de femmes pris séparément. Afin de mettre en lumière d'éventuels effets d'interaction, la variable de la région de provenance a été regroupée en deux catégories en maintenant la même catégorie de référence et en regroupant les autres catégories sous le titre *autres régions* (Tableau V). Ces modèles incluent toutes les variables de contrôle présentées au Tableau III, en plus des interactions qui ont été ajoutées une à une dans les Modèles 1 à 4.

On constate effectivement dans les Modèles 1 à 3 que la région de provenance a un effet différencié selon plusieurs facteurs, mais pour les hommes seulement. Premièrement, le fait d'avoir séjourné préalablement au Québec est profitable pour les individus provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Ce facteur a pour effet d'atténuer le désavantage basé sur l'origine nationale de ce groupe: les chances d'accéder à l'emploi pour les hommes de régions autres et qui n'ont pas séjourné au Québec sont pratiquement divisées par trois (risque relatif: 0,372), par rapport à la catégorie de référence (i.e. les individus d'Europe de l'Ouest et des États-Unis n'ayant pas séjourné au Québec). En revanche, s'ils ont séjourné au Québec, ce désavantage est réduit de moitié par rapport à cette même catégorie de référence (risque relatif: $0,372 \times 1,902 = 0,708$).

Tableau V— *Risques relatifs de l'accès à un premier emploi, selon le genre au Québec: interactions entre les régions de provenance et les caractéristiques individuelles*

	Femmes	Hommes
N	374	1014
Modèle 1		
Régions de provenance (<i>Autres régions</i>)	0,655	0,372***
Séjour au Québec (<i>oui</i>)	1,250	1,143
Séjour au Québec * Régions de provenance		
Oui * Autres régions	1,429	1,902***
Khi2	94,33	228,1
Modèle 2		
Régions de provenance (<i>Autres régions</i>)	0,758*	0,493***
Avoir suivi un autre cours (<i>oui</i>)	0,802	0,515
Avoir suivi un autre cours * Régions de provenance		
Oui * Autres régions	2,553	3,811*
Khi2	95,28	230,2
Modèle 3		
Régions de provenance (<i>Autres régions</i>)	0,765	0,446***
Formation privilégiée (<i>oui</i>)	1,245	0,813
Formation privilégiée * Régions de provenance		
Oui * Autres régions	1,041	1,411*
Khi2	93,71	228,1
Modèle 4		
Conjoint à l'arrivée (<i>oui</i>)	0,804	1,300**
Enfant(s) à l'arrivée (<i>oui</i>)	0,985	1,681
Conjoint * Enfant(s)		
Oui * Oui	1,092	0,459*
Khi2	93,76	227,2

Où *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

* Toutes les variables présentes au Tableau III ont aussi été incluses dans ces modèles.

De la même façon, le terme d'interaction introduit entre l'origine nationale et le fait d'avoir suivi un cours académique (Modèle 2) nous informe que ce type de formation serait avantageux pour les individus provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Les chances initiales pour ce groupe d'accéder à l'emploi, alors divisées par deux (par rapport aux hommes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis n'ayant pas suivi de cours), seraient considérablement améliorées lorsque ceux-ci avaient suivi un cours académique. En effet, leur risque initial se multiplie par un facteur de près de quatre (risque relatif: $0,493 \times 3,811 = 1,878$), obtenant ainsi un risque de base supérieur à notre groupe de référence, lorsque ces individus avaient suivi un cours académique¹⁸. Ces résultats

¹⁸ Notons que l'effet d'avoir suivi un cours n'est pas statistiquement significatif et a été considéré comme un facteur de un dans le calcul, et ce, même si la taille de son effet est important. Il est donc important d'interpréter ce résultat avec prudence.

pourraient être attribuables à l'importance octroyée au lieu d'obtention du diplôme par les employeurs, aux réseaux créés, mais aussi aux normes informelles de la société d'accueil qui ont pu être apprises lors de ces formations ou de ces séjours préalables. Il en sera question dans la discussion.

Par ailleurs, l'accès à l'emploi serait facilité pour les hommes provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis et ayant une formation privilégiée par le gouvernement du Québec, selon le Modèle 6. Ainsi, pour le regroupement régional «autres régions», le désavantage basé sur l'origine nationale que l'on a constaté dans les modèles précédents serait amoindri pour ceux détenant une formation privilégiée. Enfin, la cellule familiale qui n'avait pas d'effet dans les précédents modèles sans interactions est déterminante pour les hommes seulement. En effet, avoir une conjointe à l'arrivée augmente la vitesse d'accès à un premier emploi, alors que le fait d'avoir à la fois une conjointe et des enfants mineurs diminue les chances d'emploi, comme on peut le voir avec le terme d'interaction introduit dans le septième modèle.

3.4. Les déterminants de l'accès à un premier emploi qualifié

Dans un deuxième temps, ce sont les déterminants de l'accès à un emploi correspondant à ses qualifications scolaires prémigratoires qui sont présentés dans le Tableau VI. De la même façon qu'à l'analyse précédente, les rapports de risque indiquent si un facteur augmente ou diminue les chances d'avoir un premier emploi correspondant au moins à son niveau de scolarité, comparativement aux individus surqualifiés et sans emploi, toutes autres choses étant égales par ailleurs.

Comme pour le premier emploi, la taille des effets relative à la région de provenance diffère à l'intérieur des groupes d'hommes et de femmes (les différences statistiques entre hommes et femmes sont testées plus loin dans le Tableau VII). Dans le cas des femmes, chacune des régions de provenance — prise sans contrôle pour les autres variables — est désavantagée dans sa vitesse d'accès à un emploi qualifié, lorsque comparé aux femmes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. En ajoutant les deux blocs de variables, soit les

caractéristiques de la grille de sélection et les activités de formation en cours d'établissement, les femmes de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient ne présentent plus de différence significative avec le groupe de référence. Ce sont les femmes en provenance de l'Asie de l'Est et Océanie et de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS qui mettent le plus de temps avant d'accéder à un premier emploi correspondant à leur niveau de formation scolaire. Celles-ci auraient respectivement 68% (valeur $p < 0,05$) et 61% (valeur $p < 0,01$) moins de chance de connaître cet événement, à chacune des semaines passées sur le territoire.

Tableau VI — Risques relatifs de l'accès à un premier emploi qualifié, selon le genre au Québec

	Femmes			Hommes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Régions de provenance						
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis</i>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Afrique (principalement Maghreb)	0.504***	0.543**	0.563**	0.459***	0.566***	0.575***
Europe de l'Est et ex-URSS	0.287***	0.435**	0.385**	0.402***	0.477***	0.483***
Asie de l'Est et Océanie	0.310**	0.358*	0.324*	0.600**	0.738	0.749
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0.372*	0.599	0.618	0.306***	0.406***	0.409***
Amériques (sauf États-Unis)	0.351**	0.459	0.423*	0.416***	0.380***	0.378***
Âge		1.070	1.072		1.177**	1.168**
Âge2		0.999	0.999		0.998**	0.998**
Scolarité						
<i>Premier cycle universitaire</i>		1.000	1.000		1.000	1.000
Diplôme secondaire ou moins		3.436***	3.717***		3.188***	3.227***
Diplôme de métier, d'apprentissage et technique		2.016***	2.210***		1.468***	1.507***
Universitaire deuxième et troisième cycle		1.818**	1.924**		1.123	1.133
Formation privilégiée		1.594*	1.563*		1.340***	1.342***
Catégorie d'admission						
<i>Programme d'employabilité et mobilité professionnelle</i>		1.000	1.000		1.000	1.000
Emploi en demande		1.065	1.073		1.261*	1.257*
Autre		1.072	1.089		1.460**	1.471**
Connaissance du français (note obtenue)		1.438	1.819		1.507	1.515
Connaissance de l'anglais (note obtenue)		1.312	1.337		1.086	1.078
Conjoint		0.892	0.863		1.214	1.212
Enfant(s)		1.218	1.237		0.763*	0.777
Séjour au Québec		2.569***	2.520***		2.158***	2.192***
Interaction avec le temps		0.985**	0.987*		0.992**	0.992**
Faire un cours (français, anglais ou autre)			0.830			0.741*
Avoir suivi un cours de français			2.519**			1.356
Avoir suivi un cours d'anglais			1.358			3.187**
Interaction avec le temps						0.985**
Avoir suivi un autre cours			1.996*			1.408
N	374	374	374	1014	1014	1014
Khi2	55.27	97.47	111.9	113.4	229.8	248.9

Où *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Chez les hommes, chacun des groupes est aussi désavantagé, lorsque l'on considère l'effet brut de la région de provenance. En ajoutant dans le Modèle 2 les facteurs de la grille de sélections, l'effet négatif sur l'emploi du groupe de l'Asie de l'Est et de l'Océanie s'estompe, alors que les femmes ne provenant ni des États-Unis ou de l'Europe de l'Ouest sont toujours désavantagées (contrairement à ce que nous avons constaté plus haut dans l'étude du temps à un premier emploi sans considérer le type d'emploi). Ce sont les hommes des Amériques (sauf les États-Unis) et de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient qui mettent le plus de temps avant de connaître cet événement, avec un risque diminué d'environ 60% (risque relatif de 0,378 et de 0,409 respectivement) par rapport au groupe de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis (valeur $p < 0,001$).

En ce qui concerne les autres variables d'intérêt, l'âge à l'arrivée a d'abord un effet significatif sur l'emploi qualifié pour les hommes seulement. Le terme quadratique nous indique qu'à 34 ans, les hommes auraient le maximum de chance d'accéder à l'emploi, puis les chances diminueraient. Par ailleurs, le fait d'avoir un diplôme de baccalauréat ralentit l'accès à l'emploi par rapport aux autres diplômes. Moins l'individu est éduqué et meilleures sont ses chances d'obtenir un emploi conforme à ses qualifications scolaires. En effet, avoir un diplôme secondaire ou moins, un diplôme de métier ou collégial augmente considérablement les chances d'obtenir un premier emploi qui correspond à ses qualifications. Le risque est plus de trois fois plus élevé pour un diplôme secondaire tant chez les hommes que chez les femmes (les risques relatifs varient entre 3,188 et 3,717 dans les Modèles 2 et 3 et les valeurs p sont toutes inférieures à 0,001), alors qu'il augmente d'environ deux fois pour les femmes détenant un diplôme de métier ou collégial (risque relatif: 2,210 et valeur $p < 0,001$) et d'environ 50% pour les hommes détenant ce même diplôme (risque relatif: 1,507 et valeur $p < 0,001$). Ces résultats sont intuitifs dans la mesure où les possibilités de suréducation sont plus restreintes lorsqu'on se situe au bas de l'échelle scolaire (Renaud et Cayn 2006). Cette déduction ne s'applique toutefois pas aux détenteurs d'un diplôme de deuxième et troisième cycle. Les femmes détenant ce type de diplôme sont avantagées par rapport aux détentrices d'un baccalauréat, alors que cet effet est non significatif pour les hommes. Notons cependant que la classification des professions ne nous permet pas de différencier entre les emplois requérant un niveau d'étude de deuxième

et de troisième cycle universitaire. Ce faisant, ces individus sont considérés comme qualifiés dès qu'ils obtiennent un emploi nécessitant un baccalauréat, sous-estimant ainsi la déqualification des plus hautement qualifiés.

Avoir une formation privilégiée augmente aussi le risque d'emploi pour les deux groupes, soit de 56% pour les femmes (valeur $p < 0,05$) et de 34% pour les hommes (valeur $p < 0,001$). Selon ces analyses, aucune des catégories d'admission n'a d'effet sur l'emploi des femmes, alors que pour les hommes, autant le programme d'emplois en demande que le fait d'avoir été admis par dérogation, emploi assuré ou emploi attesté — correspondant à la catégorie autre — fait augmenter les chances d'avoir un emploi qualifié. Le risque est environ du quart plus élevé lorsque les hommes font partie de la première catégorie (valeur $p < 0,05$) et de 50% pour la seconde catégorie (valeur $p < 0,01$), par rapport au programme d'employabilité et de mobilité professionnelle. Aussi, avoir séjourné au Québec pour le travail ou les études a un effet significatif et positif sur l'emploi qualifié en multipliant par plus de deux fois les risques d'emploi pour les hommes et les femmes (valeur $p < 0,001$). Cependant, cet effet s'atténue avec les semaines passées au Québec. Par ailleurs, les connaissances linguistiques qui étaient hautement déterminantes dans l'analyse précédente ne présentent pas d'effet significatif pour l'emploi qualifié. De la même façon, la composition de la cellule familiale à l'arrivée n'a pas d'effet pour les deux groupes dans ces modèles.

Les activités de formation en cours d'établissement ont pour leur part des effets variables à l'intérieur de ces deux groupes d'intérêt (Modèle 3). Chez les hommes, le fait de suivre un cours de français, d'anglais ou de nature académique diminue le risque d'emploi d'environ 25% par rapport aux hommes qui ne suivent pas de cours (risque relatif : 0,741 et valeur $p < 0,05$). Par contre, le fait d'avoir suivi un cours d'anglais les avantagent en multipliant leur chance par plus de trois fois (risque relatif: 3,18 et valeur $p < 0,001$). Cet effet s'atténue toutefois avec les semaines. Chez les femmes, c'est plutôt le fait d'avoir suivi un cours de français ou un cours de nature académique (technique, universitaire) qui a un effet positif sur l'emploi qualifié. En effet, par rapport aux femmes qui n'ont pas suivi ce type de cours, ces femmes voient leur chance d'obtenir un emploi correspondant à leurs

qualifications augmenter de deux fois et demie dans le cas des cours de français (risque relatif : 2,519 et valeur $p < 0,01$) et de deux fois dans le cas des cours académiques (risque relatif : 1,996 et valeur $p < 0,05$).

Considérons une fois de plus les tests de différences entre les risques relatifs des hommes et des femmes, par l'introduction d'interactions entre le genre et chacune des caractéristiques individuelles, afin de déterminer si ces différences intragroupes se confirment par des différences statistiquement significatives entre les groupes.

Comme on peut le voir dans le Modèle 1 du Tableau VII, aucune différence statistiquement significative n'apparaît entre le genre et l'origine nationale. Les hommes, ainsi que les individus de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont avantagés dans l'accès à l'emploi qualifié, comparativement aux femmes et aux immigrants d'autres groupes régionaux. Contrairement aux analyses portant sur le premier emploi, l'ajout des caractéristiques individuelles (Modèles 2 et 3) ne fait pas ressortir des différences entre les hommes et les femmes selon leur origine nationale respective (les termes d'interactions ne sont pas significatifs). Effectivement, dans les modèles pris séparément selon le genre, autant les hommes que les femmes d'autres origines que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis demeuraient désavantagés dans l'accès à l'emploi qualifié, et ce, même après avoir considéré leurs caractéristiques individuelles (rappelons que l'ajout de ces caractéristiques dans les modèles sur le premier emploi effaçait les différences liées à l'origine chez les femmes, mais non chez les hommes). Ces résultats d'interactions vont donc dans le sens de ceux évoqués précédemment. Il existe ainsi une variabilité quant à l'accès à l'emploi qualifié selon l'origine nationale chez les hommes et chez les femmes, sans toutefois que les différences pour un groupe régional particulier ne diffèrent en fonction du genre.

Tableau VII — *Risque relatifs de l'accès à un emploi qualifié au Québec : interactions entre le genre et les caractéristiques individuelles*

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	Effets principaux	Interactions	Effets principaux	Interactions	Effets principaux	Interactions
Genre						
Hommes	1,000		1,000		1,000	
Femmes	0,808*		0,421		0,527	
Région de provenance						
Europe de l'Ouest et États-Unis	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Afrique (principalement Maghreb)	0,457***	1,107	0,571***	0,990	0,573***	0,980
Europe de l'Est et ex-URSS	0,400***	0,727	0,464***	0,859	0,475***	0,814
Asie de l'Est et Océanie	0,600**	0,526	0,732	0,476	0,751	0,436
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0,304***	1,232	0,416***	1,724	0,422***	1,568
Amériques (sauf États-Unis)	0,414***	0,862	0,359***	1,202	0,371***	1,131
Âge			1,055	0,954	1,052	0,966
Âge2			0,912***	1,059	0,915***	1,055
Scolarité						
Premier cycle universitaire			1,000	1,000	1,000	1,000
Diplôme secondaire ou moins			0,464***	1,299	0,475***	1,243
Diplôme de métier, d'apprentissage et technique			0,316***	0,869	0,317***	0,832
Universitaire deuxième et troisième cycle			0,358***	1,500	0,359***	1,439
Formation privilégiée			1,351***	1,177	1,337***	1,189
Catégorie d'admission						
Programme d'employabilité et mobilité professionnelle			1,000	1,000	1,000	1,000
Emploi en demande			1,253*	0,871	1,257*	0,857
Autre			1,469**	0,723	1,472**	0,729
Connaissance du français (note obtenue)			1,570*	1,489	1,544*	1,221
Connaissance de l'anglais (note obtenue)			1,071	1,196	1,067	1,225
Conjoint à l'arrivée			1,217†	0,727	1,209	0,717
Enfant à l'arrivée			0,763*	1,575	0,772†	1,563†
Séjour au Québec			1,741***	0,984	1,765***	0,955
Faire un cours (français, anglais, autre)					0,751†	1,137
Avoir suivi un cours de français			1,346	2,366*	1,349	2,090†
Avoir suivi un cours d'anglais					1,280	1,080
Avoir suivi un autre cours					1,490*	1,238
N	1388		1388		1388	
Khi2	174,17		327,57		343,24	

Où *** p<0,001, ** p<0,01, * p<0,05, † p<0,1

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Contrairement à l'accès au premier emploi, l'effet des caractéristiques individuelles ne présente pas d'écart statistiquement significatif entre les groupes d'hommes et de femmes pour l'obtention d'un emploi qualifié. Seul le fait d'avoir suivi un cours de français aurait un effet différencié selon le genre, comme on peut le voir dans le Modèle 2 (p<0,05). Cette interaction entre le genre et les cours de français va dans le sens de ce qui a été commenté plus tôt sur la prépondérance de l'impact de cette variable dans l'échantillon de femmes, comparativement au faible effet observé chez les hommes (Tableau VI). En ajoutant

d'avantage de variables dans le Modèle 3, le niveau de significativité de cette caractéristique passe à 10% et les conclusions tirées de cette analyse doivent donc être nuancées. Notons cependant que le nombre réduit d'évènements, soit le nombre d'individus obtenant un emploi qualifié, combiné à une proportion plus faible d'immigrants ayant suivi un cours de français, représentent une limite lorsque de multiples interactions interviennent dans un modèle, comme c'est le cas au Tableau VII¹⁹. Dans ce contexte, les analyses qui suggèrent une variabilité intragroupe différente pour les hommes et les femmes dans les modèles précédents (Tableau VI) représentent des pistes de différences intéressantes, et ce, même si les écarts entre les risques relatifs des hommes et des femmes ne sont pas statistiquement différents de zéro dans les modèles avec interactions.

Comme pour l'accès au premier emploi, des modèles avec des interactions entre la région de provenance et les caractéristiques individuelles sont présentés avec leurs effets principaux dans le Tableau VIII; les autres variables de contrôle ont aussi été incluses, mais ne sont pas présentées dans ces modèles.

Tableau VIII — *Risques relatifs de l'accès à un premier emploi qualifié, selon le genre au Québec : interactions entre les régions de provenance et les caractéristiques individuelles*

	Femmes	Hommes
N	374	1014
Modèle 1		
Région de provenance (<i>Autres régions</i>)	0.509***	0.436***
Formation privilégiée (<i>oui</i>)	1.455	1.041
Formation privilégiée * Région de provenance		
Oui * Autres régions	1.137	1.537**
Khi2	109.6	245.7
Modèle 2		
Conjoint (<i>oui</i>)	1.010	1.312*
Enfant (<i>oui</i>)	1.469	1.814
Conjoint * Enfant		
Oui * Oui	0.603	0.386**
Khi2	110.9	243.9

Où *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

* Toutes les variables présentes au Tableau VI ont aussi été incluses dans ces modèles.

¹⁹ Des 1388 individus à l'étude, 880 avaient obtenu un emploi qualifié au cours de la période de 4 ans d'observation et de ceux-ci, seulement 49 avaient suivi un cours de français.

D'abord, le fait d'avoir une formation privilégiée n'a pas le même effet selon la région de provenance chez les hommes, comme on peut le voir dans le premier modèle avec le terme d'interaction introduit entre ces deux variables. Ce sont les hommes provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis qui bénéficient de ce facteur. En effet, le rapport de risque associé aux hommes d'autres régions, nettement désavantageux (0,436 valeur $p < 0,001$), s'atténue lorsque ceux-ci détiennent une formation privilégiée: ces derniers auraient une diminution du tiers ($0,436 \times 1,537 = 0,670$) de leur chance d'obtenir un emploi qualifié, par rapport aux hommes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis n'ayant pas ce type de formation.

Ensuite, la cellule familiale qui ne présentait pas d'effet significatif dans les précédents modèles sans interaction a maintenant un effet, mais pour les hommes seulement. Ainsi, avoir une conjointe à l'arrivée augmente les chances d'environ du tiers (risque relatif : 1,312 et valeur $p < 0,05$), comparativement aux individus sans conjoint et sans enfant. Cependant, cet effet est inverse pour les immigrants ayant à la fois une conjointe et des enfants à l'arrivée; ce facteur est alors diminué du deux tiers ($1,312 \times 0,386 = 0,506$), représentant un risque 50% moins élevé, comparativement aux individus sans conjoint et sans enfant.

3.5. Les déterminants du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec

La vitesse d'accès à l'emploi et ses déterminants ne sont qu'un aspect de l'insertion économique des immigrants, puisque même en emploi, ces individus sont appelés à avoir un traitement différent — par les secteurs d'emploi dans lesquels ils sont recrutés ou encore par le salaire reçu —, en fonction de leurs caractéristiques individuelles; des mécanismes de segmentation du marché du travail; ou de la discrimination à laquelle ils peuvent être confrontés. D'ailleurs, ces mécanismes sont reconnus dans la littérature pour différer en fonction du genre (Catarino et Morokvasic 2005; Blau et Kahn 2000; Piore et Doeringer 1971), tel que nous en avons discuté plus tôt.

Le salaire après deux ans de résidence, exprimé par son logarithme²⁰, servira donc dans les analyses qui suivent à illustrer une facette complémentaire de l'insertion en emploi. Les régressions linéaires par moindres carrés ordinaires indiquent des tendances différentes à la fois selon le genre et la région de provenance. Notons toutefois que l'échantillon a considérablement diminué comparativement aux modèles précédents, étant donné que ces analyses ont été limitées aux seuls travailleurs. L'effectif de femmes étant considérablement réduit (192 femmes pour 470 hommes), il est possible que l'incertitude liée à ce petit échantillon occasionne certains problèmes statistiques. L'une des limites associées à ces données est la perte de puissance statistique, comme nous l'avons discuté dans les analyses précédentes. Un problème plus important peut survenir si cet échantillon de travailleurs est sélectionné positivement à l'embauche en raison des caractéristiques avantageuses non observées ou encore si le processus de sélection s'opère à différents degrés selon la région d'origine du requérant principal; pour certaines régions, les femmes sont sous-représentées à l'arrivée au Québec et il est probable qu'elles soient sélectionnées de manière positive²¹. Ceci aurait pour effet de biaiser nos coefficients. Rappelons qu'un modèle de sélection de Heckman a été testé, sans que ce dernier ne suggère de problème de sélection. Ce modèle se limite cependant à estimer les différences entre les sous-groupes de travailleurs et de non-travailleurs. La possibilité que cette sélection ait lieu en amont de la migration ne peut pas être testée ici.

Nos analyses sont donc à l'occasion de nature plutôt exploratoire en raison des limites liées à la sélection et à la petite taille de l'échantillon sur laquelle elles reposent. Nous invitons à la prudence dans l'interprétation des résultats qui vont suivre. Les variables incluses dans ces modèles ont aussi été restreintes à quelques caractéristiques individuelles susceptibles d'influencer le salaire (d'autres variables comme l'âge n'avaient pas d'effet et ont été retirées des analyses), mais aussi aux caractéristiques des emplois.

²⁰ Le logarithme est traditionnellement utilisé dans les études portant sur le salaire, puisque les valeurs sont souvent largement distribuées autour de la moyenne.

²¹ Comme on peut le voir dans le Tableau II, les femmes de l'Afrique sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes de cette région, alors que les femmes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont représentées dans une plus grande proportion que les hommes.

En analysant les modèles séparés selon le genre, on observe des disparités importantes selon la région de provenance, mais pour les hommes seulement. Tous les groupes régionaux, à l'exception des Amériques, ont un salaire inférieur aux hommes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Ce sont les hommes de l'Asie de l'Ouest qui ont le plus grand écart par rapport au groupe de référence. On remarque d'ailleurs que la taille des effets pour les femmes — bien que non significatif — est plus petite que celle des hommes. Ainsi, il est peu probable que l'absence d'effet significatif soit due à la petite taille de l'échantillon dans ce cas.

Tableau IX— Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence, selon le genre au Québec

	Femmes	Hommes
N	192	470
Régions de provenance		
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis</i>	1,000	1,000
Afrique (principalement Maghreb)	0,085	-0,203***
Europe de l'Est et ex-URSS	0,015	-0,207*
Asie de l'Est et Océanie	-0,135	-0,286*
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-0,055	-0,431***
Amériques (sauf États-Unis)	0,2	-0,109
Scolarité		
<i>Premier cycle universitaire</i>	1,000	1,000
Diplôme secondaire ou moins	0,135	0,028
Diplôme de métier, d'apprentissage et technique	0,215	0,097
Universitaire deuxième et troisième cycle	0,306	0,284*
Connaissance du français (note obtenue)	0,371	-0,177
Connaissance de l'anglais (note obtenue)	0,108	0,206*
Avoir suivi un cours de français	-0,202	-0,274**
Avoir suivi un cours d'anglais	0,127	0,031
Avoir suivi un autre cours	0,039	-0,003
Domaine d'emploi		
<i>Ventes et services</i>	1,000	1,000
Affaires, finance, administration	0,225	0,207*
Sciences naturelles et appliquées	0,548***	0,506***
Sciences sociales / administration publique, enseignement	0,316*	0,251**
Métiers, machinerie / Secteur primaire et secondaire	-0,052	0,178
Emploi qualifié	0,071	0,227***
Temps plein	0,994***	1,097***
Constante	4,686	4,889
R ²	0,451	0,455

Où *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

De la même façon, les caractéristiques individuelles mesurées par la grille de sélection sont déterminantes pour les hommes seulement. Ainsi, le salaire des hommes est influencé par le fait d'avoir un diplôme de deuxième ou troisième cycle, en plus de la connaissance de

l'anglais, ayant tous les deux des effets positifs sur le salaire. En contrepartie, avoir suivi un cours de français a plutôt l'effet inverse en diminuant le salaire des hommes. Le temps investi pour faire un cours de français peut avoir réduit le temps passé en emploi au cours des deux premières années — donc l'expérience de travail acquise localement —, affectant négativement le salaire. En plus de cet aspect, notons que la majorité des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés avaient une bonne connaissance du français à l'arrivée; ce cours n'étant peut-être pas suffisant pour compenser les lacunes linguistiques à l'arrivée. Ces derniers maintiendraient ainsi un désavantage même après avoir suivi un cours de français, comparativement à ceux qui avaient une bonne maîtrise du français à l'arrivée.

Les caractéristiques des emplois ont un impact considérable sur le salaire, autant pour les hommes que pour les femmes. D'abord, le secteur d'emploi a un effet similaire pour les deux groupes, avec un salaire maximal pour ceux et celles travaillant dans le domaine des sciences naturelles et appliquées, en plus des sciences sociales, de l'administration publique et de l'enseignement. À l'opposé, c'est dans le secteur de la vente et des services que les individus sont les moins bien rémunérés. En plus de ces secteurs, le domaine des affaires, de la finance et de l'administration serait aussi avantageux pour les hommes, alors que le coefficient n'est pas significatif pour les femmes. Par ailleurs, occuper un emploi correspondant à ses qualifications scolaires pré-migratoires a un effet positif sur le salaire des hommes. Ainsi, il semble que la sur-éducation ne soit pas un facteur déterminant du salaire pour les femmes comme c'est le cas pour les hommes.

Le troisième modèle (Tableau X) fait état de l'interaction entre le genre et l'origine nationale. Tout comme pour les analyses portant sur la durée au premier emploi et au premier emploi qualifié, des modèles considérant des interactions entre le genre et toutes les caractéristiques individuelles ont été générés afin de tester les différences intergroupes. Seule la région de provenance a un effet différent en fonction du genre, c'est pourquoi les autres interactions (non significatives) ne sont pas présentées.

On constate dans ce tableau un net désavantage salarial pour les femmes de notre échantillon, comparativement à leurs homologues masculins. De la même façon, les

immigrants provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont aussi un salaire inférieur. Toutefois, l'interaction entre ces deux variables va dans le sens opposé à celui attendu : les femmes provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest seraient avantagées par rapport à leurs homologues féminins. Cette dynamique qui peut cacher un processus de sélection sera remise en perspective dans la discussion.

Tableau X — *Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec, interactions entre le genre et les régions de provenance*

	Ensemble
N	662
Régions de provenance	
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis</i>	1,000
Autres régions	-0,219***
Genre	
<i>Homme</i>	1,000
Femme	-0,280***
Genre * Régions de provenance	
Homme * Europe de l'Ouest et États-Unis	1,000
Femme * Autres régions	0,245**
Constante	5,128
R ²	0,457

Où *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

* Toutes les variables présentes au Tableau IX ont aussi été incluses dans ces modèles

Afin d'illustrer ces différences, des valeurs prédites du salaire sont présentées dans le Tableau XI. Il s'agit du salaire moyen si tous les individus avaient la caractéristique mentionnée dans le tableau, mais gardaient toutes leurs autres caractéristiques inchangées. Ainsi, si tous les individus étaient des hommes, le salaire hebdomadaire moyen serait de 644\$, alors que pour les femmes, il serait plutôt de 556\$, soit un écart de 14% entre ces deux groupes. De la même façon, les individus de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis auraient aussi un écart avantageux de 14% par rapport aux individus des autres régions (669\$ et 577\$ respectivement). Plus surprenant cette fois est le salaire supérieur des femmes d'autres régions, soit 563\$, alors que les femmes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis auraient plutôt un salaire hebdomadaire s'élevant à 548\$. Notons toutefois que, peu importe le groupe régional, les femmes demeurent nettement désavantagées par rapport aux hommes. Les femmes de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis cumuleraient ainsi un écart salarial de 22% par rapport à leurs homologues masculins (548 \$ et 725 \$

respectivement). Il semble que pour les femmes, le désavantage sur la base du genre soit prépondérant à celui de l'origine nationale.

Tableau XI— *Salaires hebdomadaires prédits selon le genre, l'origine nationale et certaines caractéristiques des emplois, après deux ans de résidence au Québec*

	Log salaire	Salaires (\$)
Salaires moyens	6,419	613
Genre		
Homme	6,468	644
Femme	6,321	556
Régions de provenance		
Europe de l'Ouest et États-Unis	6,505	669
Régions autres	6,358	577
Genre * Régions de provenance		
Homme * Europe de l'Ouest et États-Unis	6,587	725
Homme * Régions autres	6,368	583
Femme * Europe de l'Ouest et États-Unis	6,307	548
Femme * Régions autres	6,333	563
Domaine d'emploi		
Ventes et services	6,114	452
Affaires, finance, administration	6,361	579
Sciences naturelles et appliquées	6,648	771
Sciences sociales / administration publique, enseignement	6,416	612
Métiers, machinerie / Secteur primaire et secondaire	6,280	534
Emploi qualifié		
oui	6,474	648
non	6,295	542
N	662	662

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Par ailleurs, les disparités salariales s'observent aussi selon le domaine d'emploi. C'est dans le secteur des ventes et des services que le salaire serait le plus bas avec 452\$ hebdomadairement. Puis, le secteur des sciences naturelles et appliquées serait à l'opposé celui qui offrirait le meilleur rendement, avec un salaire de 771\$ et équivalent à un écart de 41% avec le secteur des ventes et des services. Enfin, le fait d'avoir un emploi pour lequel les individus sont qualifiés serait aussi avantageux, représentant un salaire prédit de 648\$ contre 542\$ pour les individus surqualifiés.

Cette analyse réitère ainsi l'importance du secteur d'activité dans lequel les individus s'insèrent, mais aussi l'influence de la reconnaissance des acquis des immigrants sur leur salaire. Toutefois, le désavantage basé sur l'origine nationale et le genre, après avoir considéré les caractéristiques individuelles et celles des emplois, demeure inquiétant.

Ainsi, le désavantage pour les femmes et pour les immigrants d'autres régions de provenance que l'Europe de l'Ouest et les États-Unis se reflète non seulement sur l'accès à l'emploi comme on l'a vu plus tôt, mais aussi à l'intérieur des emplois lorsque ceux-ci sont employés.

Discussion et conclusion

En mettant l'accent sur les effets du genre, de l'origine nationale, ainsi que sur l'interaction entre ces deux facteurs, les résultats de cette étude longitudinale démontrent des différences intragroupes et intergroupes chez les immigrants — arrivés comme requérants principaux — de la catégorie des travailleurs sélectionnés. Ces différences ont été illustrées à l'intérieur des groupes d'hommes et de femmes, mais aussi testées statistiquement entre ces deux groupes par l'ajout de termes d'interactions, et ce, pour trois variables d'intérêt, soit l'accès au premier emploi; l'accès au premier emploi correspondant aux qualifications scolaires pré-migratoires; et le salaire hebdomadaire après deux ans au Québec.

À la lumière des résultats descriptifs, on constate un accès plus rapide des hommes à l'emploi qualifié que chez les femmes. En contrepartie, l'accès au premier emploi, sans distinction pour la qualité de celui-ci, ne démontre pas de différence entre ces deux groupes. Les différences à l'intérieur de ces groupes hommes/femmes sont d'autant plus prononcées lorsque la vitesse d'accès à l'emploi est divisée selon les régions de provenance, avec un avantage évident pour les hommes et les femmes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis.

Ces distinctions quant à l'accès à l'emploi en fonction de la région d'origine et le genre sont nuancées lorsque des effets multivariés interviennent dans ces analyses. Pour l'obtention d'un premier emploi dans les modèles séparés selon le genre, seules les femmes de l'Afrique sont désavantagées, alors que chez les hommes, tous les groupes sont en quelque sorte ralentis dans ce processus, par rapport à leurs homologues de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Lorsque le capital humain est pris en compte, nous constatons que les différences intragroupes pour les femmes seraient surtout dues à la variabilité dans les caractéristiques individuelles à l'arrivée. Ainsi, toutes autres choses étant égales par ailleurs, les femmes de provenance autre que des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest ne sont plus désavantagées. Chez les hommes, ce constat ne s'applique pas car l'ajout des caractéristiques individuelles se rapportant à la formation et au capital humain en général n'y change rien: ces derniers sont toujours ralentis dans leur accès à l'emploi. Cette

variabilité intragroupe plus prononcée pour les hommes se confirme avec les modèles où l'on teste les différences de coefficients entre les deux groupes par l'introduction de termes d'interactions entre le genre et les différentes caractéristiques individuelles. Les résultats soutiennent qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les immigrants originaires de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, ainsi que de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS, selon que ces derniers soient des hommes ou des femmes. Ainsi, les différences pour un genre en particulier, par rapport à leur groupe de référence respectif, sont plus grandes pour les hommes appartenant à ces deux groupes régionaux. Les femmes de ces régions voient, pour leur part, leur désavantage diminuer: elles maintiennent un écart négatif et significatif par rapport aux hommes, sans toutefois que l'accès à l'emploi ne soit affecté différemment selon leur région de provenance.

En revanche, l'analyse de l'accès à l'emploi qualifié propose un portrait contrasté à celui décrit précédemment pour le premier emploi. En effet, une variabilité intragroupe existe autant dans le groupe des femmes que celui des hommes : même en considérant le capital humain à l'arrivée et celui acquis par des activités de formation au Québec, les individus d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis (à l'exception des femmes de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient et des hommes de l'Asie de l'Est et de l'Océanie) connaissent cet événement moins rapidement et dans une plus faible proportion au terme de la période de quatre ans d'observation. Les groupes qui accusent des écarts plus importants ne sont toutefois pas les mêmes chez les hommes et les femmes. Cependant, les différences qui apparaissent, autant dans les courbes de Kaplan-Meier que dans les modèles avec deux échantillons séparés, ne sont pas confirmées lorsque nous comparons ces groupes entre eux par des interactions avec le genre. Aucune différence intergroupe basée sur la région de provenance ni pour l'effet de genre n'est confirmée dans cette analyse. Il apparaît ainsi que le désavantage lié à la région de provenance affecte indistinctement les hommes et les femmes dans l'accès à l'emploi qualifié, contrairement à ce qui était constaté pour l'accès à un premier emploi qualifié ou non.

Considérant que les différences intragroupes chez les femmes s'observent dans l'accès à l'emploi qualifié, mais non pour le premier emploi, il est peu probable que la dynamique intragroupe proposée par Reimer (1985) — voulant que les femmes de certaines

provenances aient des réserves à l'emploi en lien avec la perception des rôles de genre — se répercute dans cette population de travailleuses qualifiées. D'ailleurs, quand les femmes sont comparées aux hommes dans des modèles intégrant l'ensemble de la population, les effets d'interactions pour le premier emploi montrent que les immigrantes de groupes régionaux autres que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont un désavantage réduit comparativement aux hommes de ces mêmes régions. Il en résulte donc une plus grande homogénéité de l'accès à l'emploi chez les groupes de femmes. En effet, ces dernières ont toutes été sélectionnées comme requérantes principales et arrivées au Québec, en majorité sans conjoint ni enfants. Les barrières culturelles en lien avec les rôles de genre dans la sphère familiale sont donc appelées à s'exercer en amont de la migration, lors de la prise de décision de postuler comme requérante principale, plutôt qu'une fois au Québec, comme cela est rapporté dans les études portant sur les immigrantes mariées (Boudarbat et Gontero 2008; Reimer 1985).

La dynamique observée pour la variable du salaire ressemble davantage à celle décrite pour l'accès au premier emploi, avec des distinctions intragroupes basées sur l'origine nationale, mais pour les travailleurs masculins seulement. Les femmes de certaines provenances ne seraient donc pas désavantagées lorsqu'elles sont comparées entre elles, mais plutôt lorsqu'elles sont comparées aux hommes : peu importe leur région de provenance, les femmes ont un salaire inférieur à celui des hommes. Un résultat plus surprenant est l'avantage salarial des femmes d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis, comparativement à leurs homologues de cette région, observé par l'interaction ajoutée entre ces deux variables dans un modèle incluant l'ensemble de notre échantillon. Ainsi, les femmes et les hommes d'autres régions ont des salaires similaires, alors que les femmes d'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont nettement désavantagées par rapport aux hommes de cette région. Cette distinction entre hommes et femmes en fonction de la région de provenance pourrait s'expliquer par un processus de sélection différent pour ces deux groupes. Celui-ci pourrait prendre deux formes : (1) par une sélection des individus qui sont en emploi ou non et (2) par une sélection à l'entrée au Québec, c'est-à-dire des individus qui choisissent (et réussissent) d'immigrer au Québec comme requérants principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés. Dans le premier cas, on a vu que

l'accès à l'emploi est influencé par la région de provenance et que les individus de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont en plus grande proportion en emploi (donc peut-être moins sélectionnés). Les individus d'autres régions qui sont en emploi sont donc susceptibles d'avoir des caractéristiques non observées différentes de ceux sans emploi, les avantageant sur le plan salarial. Cependant, cette sélection devrait s'opérer chez les hommes comme chez les femmes. Ce phénomène ne pourrait donc à lui seul expliquer que l'avantage pour les individus d'autres régions s'observe uniquement pour les femmes. La seconde option rejoint l'argument culturel de Reimer et réfère à une sélection en amont de la migration. Ainsi, pour les femmes provenant de régions où les rôles spécifiques aux genres sont détachés du marché du travail, on peut penser que celles qui se qualifient comme requérantes principales ont des profils particuliers et se démarquent davantage des autres femmes de leur région. Ces dernières seraient donc plus sélectionnées, toujours selon des facteurs non mesurés dans cette étude, affectant positivement leur salaire.

Ces hypothèses ne peuvent toutefois pas être confirmées en raison de certaines limites associées à notre échantillon. La plus importante est, comme nous en avons discuté, le nombre restreint d'immigrantes et de travailleuses considérées dans cette étude. La seconde découle du fait que la représentativité de l'échantillon ne peut être testée qu'entre la population cible (admise au Québec) et l'échantillon dans son ensemble. À ce sujet, Godin et al. (2004) relèvent que certains facteurs culturels et linguistiques pourraient être en cause dans la légère sous-représentativité des femmes de l'échantillon de travailleurs sélectionnés. Ceux-ci ajoutent cependant que les écarts observés ne mettent pas en doute la validité des résultats puisque ces écarts restent mineurs. Le problème de sélection entre la population dans son ensemble (le bassin de migrants potentiels) et la population admise sur le territoire n'est, quant à lui, généralement pas discuté dans les études sur les migrations, puisque sa mesure s'avère quasi impossible à tester. Dans le cas qui nous préoccupe, la décision d'appliquer comme requérant principal sous-tend une position particulière dans la sphère familiale et professionnelle. Nous pouvons même supposer que plus les inégalités entre hommes et femmes sont grandes dans une région donnée, et plus les femmes qui parviennent à immigrer selon les critères édictés par la grille de sélection québécoise seront sélectionnées. Cette dynamique peut causer des problèmes statistiques

dans le contexte de cette étude puisque nous comparons des groupes dont la représentativité dépend d'une dynamique interne, propre à chacun de ces groupes.

L'autre situation potentiellement problématique est la représentativité de notre sous-échantillon de travailleurs après deux ans de résidence, par rapport à l'échantillon de départ, qui n'a pu être testée que partiellement, ceci en raison des limites imposées par les variables disponibles, qui n'ont pas permis de spécifier une variable instrumentale adéquate, afin de prédire la participation au marché du travail (section 2.3.2. de la page 35).

Certains éléments relevés dans la partie descriptive semblent appuyer cette idée selon laquelle la sélection interviendrait dans les différentes étapes qui précèdent l'embauche de ces travailleurs au Québec. À titre illustratif, un modèle avec un regroupement plus détaillé des différentes régions de provenance et son interaction avec le genre a été généré (Annexe 4). En désagrégeant les régions de provenance, on voit que les coefficients du salaire sont positifs pour chacune des régions autres que l'Europe de l'Ouest et les États-Unis, mais seul le groupe de l'Afrique avait une valeur statistiquement significative. Il s'agit d'ailleurs du groupe de provenance pour lequel les femmes sont les plus sous-représentées par rapport aux hommes (Tableau II). Ce groupe de femmes est d'ailleurs le seul qui maintenait un désavantage dans l'accès au premier emploi lorsque les caractéristiques individuelles étaient prises en compte. Nous pouvons donc supposer que ces femmes sont davantage sélectionnées, à la fois à l'embauche et à la migration, affectant positivement leur salaire. L'incertitude liée à ces données — principalement pour le salaire — ne nous permet pas de généraliser à l'ensemble de la population; ces résultats indiquent des tendances qui pourront être étudiées davantage ultérieurement, avec un ensemble de données plus étoffé.

En plus de mettre l'accent sur la dynamique entre les régions de provenance et le genre, l'un des objectifs de ce mémoire était d'identifier les facteurs de la grille de sélection québécoise qui influencent l'insertion économique des immigrants et des immigrantes. Nous constatons au terme de ces analyses que les caractéristiques individuelles à l'arrivée et les activités de formation en cours d'établissement ont des effets différenciés selon le genre pour l'accès au premier emploi, alors que ces caractéristiques affectent

indistinctement les hommes et les femmes dans leur accès à l'emploi qualifié et leur salaire après deux ans sur le territoire. Parmi les facteurs ayant un impact différencié selon le genre (pour l'accès au premier emploi seulement) la catégorie d'admission représente un résultat qui n'était pas anticipé. En effet, son impact est inverse pour les hommes et les femmes en diminuant les risques d'emploi des femmes ayant été sélectionnées par le programme d'emplois en demande du Québec, ainsi que la catégorie «autre», regroupant les dérogations, les emplois attestés et assurés. Ce résultat n'est pas intuitif dans la mesure où ces catégories d'admission sont censées offrir de bonnes perspectives d'emploi pour des professions spécifiques. Il serait ainsi bénéfique pour les femmes d'avoir été admises par le programme d'employabilité et de mobilité professionnelle. Cette catégorie d'admission concerne les individus ayant un haut potentiel d'adaptabilité, sans toutefois viser l'arrimage avec un domaine d'emploi particulier. Nous pourrions ainsi émettre l'hypothèse que les femmes acceptent des emplois plus variés et qui ne correspondent pas nécessairement à leur formation. Logiquement, cet effet n'intervient pas dans l'accès à l'emploi qualifié.

L'importance de la connaissance du français à l'arrivée ressort aussi de ces analyses. Ce sont les femmes qui bénéficient considérablement de ce facteur, alors que les hommes n'en sont pas affectés. Ces connaissances linguistiques qui sont hautement déterminantes pour l'accès au premier emploi des femmes ne présentent pas d'effet significatif pour l'emploi qualifié. En effet, l'accès à un premier emploi se fait rapidement, ce qui peut expliquer que la connaissance préalable de la langue de travail soit plus déterminante dans ce contexte. De l'autre côté, le temps supplémentaire avant d'accéder à un emploi qualifié peut être occupé par des cours de langue, afin de compenser pour ces lacunes. Notons que pour l'accès à l'emploi qualifié, le fait d'avoir suivi un cours de français suggérerait un avantage pour les femmes (significatif à 10%) comparativement aux hommes qui, une fois de plus, ne bénéficiaient pas de ce facteur. L'impact des connaissances linguistiques différencié selon le genre pourrait s'expliquer en partie par les différences dans la répartition des secteurs d'activités investis par les hommes et les femmes. En effet, la répartition selon le domaine d'emploi est bien différente pour les hommes et les femmes, comme on peut le voir à l'Annexe III. Le secteur d'activité du premier emploi des femmes est principalement dans des secteurs où les connaissances linguistiques sont plus valorisées. De la même façon, le domaine de l'emploi qualifié est davantage dans le secteur public pour les femmes

(sciences sociales/administration publique/enseignement/santé), ce qui expliquerait l'importance des cours de français pour ces dernières. Les hommes sont pour leur part davantage représentés dans le secteur des sciences naturelles et appliquées où l'anglais est souvent valorisé.

D'ailleurs, l'hypothèse de la stratégie d'investissement familiale — voulant que l'accès à l'emploi soit accéléré pour les conjointes de migrants en début de séjour —, proposée par Baker et Benjamin (1997), va dans le sens inverse des résultats obtenus dans les analyses sur le premier emploi. Cette hypothèse repose sur la prémisse que les femmes migrent comme personnes à charge au sein de l'unité familiale et que l'investissement en capital humain est orienté vers les hommes, chefs de ménage. Dans le contexte où ces femmes sont toutes des requérantes principales, il est probable que l'investissement familial soit orienté vers ces dernières afin qu'elles puissent maximiser leur capital humain, tout en comptant sur le soutien du conjoint. Cette dynamique devrait logiquement se retrouver chez les hommes requérants principaux, ce qui n'est pas le cas ici. Le fait d'avoir un conjoint à l'arrivée ressort de ces analyses comme un facteur diminuant davantage l'insertion en emploi des immigrantes, comparativement à leurs homologues masculins, qui n'en seraient pas affectés. Notons cependant que ceci constitue une piste de réflexion exploratoire, en raison du seuil de significativité statistique (seulement 10%) du terme d'interaction entre ces variables.

D'autres facteurs ne sont pas identifiés comme ayant un effet différencié selon le genre, mais ont tout de même une influence sur l'accès à l'emploi de ces deux groupes. C'est le cas des individus ayant séjourné préalablement au Québec, avec son effet significatif et positif sur l'emploi en début d'établissement. En plus de la possibilité que ces derniers aient développé des réseaux au Québec, l'expérience locale — scolaire ou de travail — est un élément déterminant de l'insertion en emploi, la reconnaissance des acquis pour ces migrants étant vraisemblablement facilitée. La répartition des différents facteurs de la grille de sélection constitue aussi une piste d'explication des écarts observés entre les genres quant à la proportion d'individus — à l'avantage des hommes — ayant obtenu un premier emploi qualifié. Deux de ces facteurs ont été identifiés comme étant uniformément distribués entre ces groupes et octroyant un avantage significatif pour les individus

détenant ces attributs. Il s'agit du fait d'avoir une formation privilégiée par le gouvernement et d'avoir été admis par le programme d'emplois en demande du Québec²².

D'autres variables de la grille de sélection ont été testées dans les modèles, mais ne présentent pas d'effet. C'est le cas du critère d'adaptabilité (motivation, qualités personnelles, connaissance du Québec) évalué par un fonctionnaire en entrevue. Ce facteur était le premier en importance selon la grille de sélection de 1996. L'absence d'effet significatif pour cette composante réitère le caractère subjectif de cette évaluation. Notons que le fait d'avoir des liens d'amitié ou de parenté avec un résident québécois ne confère pas d'avantages dans ce contexte. En effet, si les migrants moins qualifiés ont principalement recouru aux réseaux de parenté, ceux hautement qualifiés feraient plutôt appel aux collègues et aux organisations pour leur démarche d'emploi (Vertovec 2002).

Par ailleurs, plusieurs effets d'interactions ont été relevés entre l'origine nationale et différentes composantes du capital humain dans les analyses sur l'accès à l'emploi. Ces dernières nous informent que l'influence des différents facteurs de la grille de sélection sur l'emploi serait prépondérante pour les individus d'autres régions de provenance que celle de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. C'est le cas pour les individus ayant une formation privilégiée, ayant séjourné préalablement au Québec et ayant suivi un cours académique après leur établissement pour l'accès au premier emploi. La formation privilégiée octroie pour sa part un avantage pour l'emploi qualifié. Donc, avoir ces caractéristiques serait avantageux pour les individus d'autres régions, alors qu'elles le seraient peu (ou pas) pour les migrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Il apparaît toutefois que cette distinction de l'importance des caractéristiques individuelles selon la région de provenance ne s'applique pas aux femmes : celles-ci seraient influencées de la même façon par ces facteurs, peu importe leur origine. Rappelons que la taille de l'échantillon est considérablement plus petite pour les femmes (374 femmes contre 1014 hommes), pouvant contribuer à ne pas voir apparaître d'effet statistiquement significatif, même lorsque la taille

²² La proportion d'hommes et de femmes ayant obtenu des points pour une formation privilégiée est bien différente, avec plus de 40% des hommes et moins de 20% des femmes. De la même façon, les hommes (32%) sont deux fois plus nombreux, en proportion, à avoir été admis selon le programme des emplois en demande au Québec que les femmes (14%).

des effets semble importante. Dû à l'incertitude liée à ce petit échantillon, il est probable que nos analyses comportent davantage d'erreurs de type II, c'est-à-dire de ne pas détecter, en déclarant non statistiquement significatif, des effets bien réels dans la population. La taille des effets est donc une information intéressante, même lorsque ces facteurs ne sont pas statistiquement significatifs. Bien que ces résultats ne permettent pas de conclure, ils soulèvent des pistes de réflexion sur des aspects qui pourront être approfondis dans des études ultérieures, menées avec un plus grand échantillon de femmes immigrantes.

L'un des points forts de cette étude réside en son caractère longitudinal qui nous a permis de suivre une cohorte d'immigrants dans leur processus d'insertion sur le marché du travail. La durée d'observation est toutefois limitée à quatre ans (2 ans pour le salaire), ce qui représente un délai d'adaptation relativement court, principalement pour ceux qui doivent suivre des formations d'appoint une fois au Québec. Cette durée d'observation constitue une limite lorsque la durée de résidence au moment de l'enquête est inférieure à la période d'ajustement nécessaire aux immigrants afin d'acquérir les connaissances — formelles et informelles — nécessaires à leur insertion au marché du travail, mais surtout si cette période d'adaptation varie selon les groupes régionaux, comme cela a été démontré dans plusieurs études longitudinales (Girard et al. 2008; Renaud et al. 2003). Ces derniers ont montré que les fortes différences observées entre les groupes régionaux dans les premières années de résidence, à l'exception de certains groupes, n'étaient que temporaires et s'estompaient après quelques années. D'ailleurs, nous avons vu que les différences intragroupes sont plus prononcées entre régions pour les hommes que pour les femmes. Ceci va dans le sens de l'étude comparative menée en Norvège où Galloway (2009) concluait que les groupes de femmes avaient des probabilités d'emploi similaires en début d'établissement, alors que les groupes d'hommes étaient plus hétérogènes. Cette auteure avait toutefois relevé des processus d'ajustement différents selon le genre, qui se soldaient par une tendance opposée: les probabilités d'emploi des hommes convergeaient vers celles des natifs, alors que celles des femmes divergeaient davantage avec les années passées sur le territoire. Ce processus d'ajustement différent pour les hommes et les femmes est une hypothèse qui demeure ouverte dans le contexte québécois. Il serait intéressant de vérifier

ce phénomène avec des données permettant d'observer les individus sur une longue période, afin d'ajouter une dimension d'analyse aux résultats proposés dans ce mémoire.

On voit ainsi l'importance de s'intéresser, à la fois, au statut d'emploi et aux salaires, afin de rendre compte de la complexité de la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail. Comme on l'a vu, la dynamique entre le genre et l'origine nationale se présente de façon opposée pour l'accès au premier emploi et pour l'emploi qualifié. Lorsque seule la proportion d'individus ayant connu cet événement en fonction du temps est comparée selon le genre (courbes de Kaplan-Meier), aucune différence entre hommes et femmes n'est perceptible dans le premier cas, alors que les hommes paraissent avantagés dans le second cas. Une fois les caractéristiques individuelles prises en compte, la tendance s'inverse et fait apparaître des différences basées sur le genre pour l'accès au premier emploi, mais non pour l'accès à l'emploi qualifié. Par contre, l'hypothèse soulevée par plusieurs auteurs sur l'existence d'un double effet négatif lié au genre et à l'origine nationale ne se vérifie pas ici: au contraire, les femmes provenant d'autres régions que de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis — perçues comme ayant une distance culturelle plus grande par rapport à la population de femmes natives — sont moins désavantagées, ou ont un écart équivalent à leurs homologues masculins. Ces résultats relativisent les études qui portent généralement sur la situation des migrantes à l'intérieur de l'unité familiale, souvent admises comme dépendantes, et qui rapportent une situation bien désavantageuse pour ces dernières. Le fait d'être sélectionné selon des critères relatifs à l'emploi et au capital humain vient ainsi atténuer les différences intragroupes et intergroupes mises de l'avant dans ces études.

Somme toute, dans cette population de travailleurs qualifiés et sélectionnés par le gouvernement pour leur potentiel productif, l'emploi demeure affecté par le genre et l'origine nationale des individus, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles : alors que l'accès à l'emploi qualifié est considérablement affecté par la région de provenance, le salaire et l'accès au premier emploi, sans distinction pour la qualité de celui-ci, l'est plutôt par le genre.

Bibliographie

- Adsera, Alicia et Barry R Chiswick. 2007. "Are there gender and country of origin differences in immigrant labor market outcomes across European destinations?" *Journal of Population Economics* 20 (3): 495–526.
- Altonji, Joseph G et Rebecca M Blank. 1999. "Race and gender in the labor market." *Handbook of Labor Economics* 3C: 3143–3259.
- Antecol, Heather. 2000. "An examination of cross-country differences in the gender gap in labor force participation rates." *Labour Economics* 7 (4): 409–26.
- Antecol, Heather, Deborah A Cobb-Clark et Stephen J Trejo. 2002. "Human capital and earnings of female immigrants to Australia, Canada and the United States". IZA Discussion paper series.
- Arrow, Kenneth J. 1972. "Models of job discrimination." *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, DC Heath: Lexington Books.
- Baker, Michael et Dwayne Benjamin. 1997. "The role of the family in immigrants' labor-market activity: an evaluation of alternative explanations." *The American Economic Review*, 705–27.
- Beach, Charles M et Christopher Worswick. 1993. "Is there a double-negative effect on the earnings of immigrant women?" *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 19: 36–53.
- Becker, Gary S. 1964. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bégin, Karine. 2010. "Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : mobilité professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des premières années suivant l'arrivée", Thèse de doctorat, Université de Montréal.
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/4308>.
- Bélangier, Alain, Germain Bingoly-Liworo et Jacques Ledent. 2010. *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique*. Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation, culture, société.
- Bevelander, Pieter. 2005. "The employment status of immigrant women: the case of Sweden1." *International Migration Review* 39 (1): 173–202.
- Blau, Francine D, Marianne A Ferber et Anne E Winkler. 2006. *The economics of women, men, and work*. 5th ed. Pearson/Prentice Hall.
- Blau, Francine D et Lawrence M Kahn. 2000. "gender differences in pay". National bureau of economic research.
- . 2004. "The US gender pay gap in the 1990s: slowing convergence". National Bureau of Economic Research.

- Blossfeld, Hans-Peter, Katrin Golsch et Gotz Rohwer. 2007. *Event history analysis with stata*. New York: Psychology Press.
- Bouarbat, Brahim et Maude Boulet. 2010. *Immigration au Québec: politiques et intégration au marché du travail*. Montréal: CIRANO.
<http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>.
- Bouarbat, Brahim et Sonia Ines Gontero. 2008. "Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada." *L'Actualité Économique-Revue d'analyse économique* 84 (2) : 129-153.
- Boyd, Monica. 1996. "Female migrant labor in North America: trends and issues for the 1990's." *International migration, refugee flows and human rights in North America: the impact of trade and restructuring*, A.B. Simmons edition. New York. Center for Migration Studies : 193-213.
- Cardu, Hélène et Yamina Bouchamma. 2000. "Identité et insertion socio-professionnelle: un outil de counselling interculturel auprès de femmes immigrantes." *Les actes du CONAT*.
- Catarino, Christine et Mirjana Morokvasic. 2005. "Femmes, genre, migration et mobilités." *Revue Européenne des Migrations Internationales* 21 (1): 7-27.
- Chiswick, Barry R. 1978. "The effect of americanization on the earnings of foreign-born men." *The Journal of Political Economy* 86 (5): 897-921.
- Chiswick, Barry R, Yew Liang Lee et Paul W Miller. 2003. "Patterns of immigrant occupational attainment in a longitudinal survey." *International Migration* 41 (4): 47-69.
- Chiswick, Barry R et Paul W Miller. 2009. "The international transferability of immigrants' human capital." *Economics of Education Review* 28 (2): 162-69.
- Conseil du statut de la femme. 2010. *Portrait statistique égalité femmes/hommes où en sommes nous au Québec*. Gouvernement du Québec.
<http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1217.pdf>.
- Constant, Amelie et Douglas S Massey. 2005. "Labor market segmentation and the earnings of German guestworkers." *Population Research and Policy Review* 24 (5): 489-512.
- Cortes, Patricia et Jose Tessada. 2011. "Low-skilled immigration and the labor supply of highly skilled women." *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (3): 88-123.
- DRHC (Développement des ressources humaines du Canada). 2001. *Classification nationale des professions*. <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>.
- Fagnan, S. 1995. "Canadian immigrant earnings, 1971-1986." Dans *Diminishing returns: the economics of Canada's recent immigration policy*, 166-208. Toronto: D. DeVoretz, C. D. Howe Institute.

- Fernandez, Raquel et Alessandra Fogli. 2005. "Culture: an empirical investigation of beliefs, work, and fertility". National Bureau of Economic Research.
- Fihri, Mohammed Fassi, Jacques Ledent et Jean Renaud. 2004. "Différences de sexe dans la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal." Dans *Genre et données longitudinales*, 351–61. Échanges Du Céreq. Marseille.
- Friedberg, Rachel M. 2000. "You can't take it with you? immigrant assimilation and the portability of human capital." *Journal of Labor Economics* 18 (2): 221–51.
- Gagné, Madeleine et Claire Chamberland. 1999. "L'évolution des politiques d'intégration et d'immigration au Québec." Dans *Les Politiques d'immigration et d'intégration au Canada et en France: Analyses comparées et perspectives de recherche, Actes du Séminaire*, 71–89. Montréal: Ministère de l'emploi et de la solidarité.
- Galloway, Taryn Ann. 2009. "New Perspectives on the Integration of Immigrants". Thèse de doctorat, Université d'Oslo.
https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/17559/88932_Galloway.pdf?sequence=3.
- Girard, Magali, Michael Smith et Jean Renaud. 2008. "Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration." *Canadian Journal of Sociology* 33 (4): 791–814.
- Godin, Jean-François, Gérard Pinsonneault, Chakib Benzakour, Minh Truong, Benoît Audet et France Maher. 2004. *L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996*. Direction de la population et de la recherche, Relations avec les citoyens et immigration Québec.
- Goldin, Claudia, et Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating impartiality: the impact of 'blind' auditions on female musicians." *American Economic Review* 90 (4): 715–41.
- Govern, Kimberly, et Yu Xie. 1999. "The intersection of immigration and gender: labor force outcomes of immigrant women scientists." *Social Science Quarterly* 80 (2): 395-408.
- Hanushek, Eric A et Lei Zhang. 2009. "Quality-consistent estimates of international schooling and skill gradients." *Journal of Human Capital* 3 (2): 107–43.
- Heckman, James J. 1979. "Sample selection bias as a specification error." *Econometrica* 47 (1): 153–61.
- Helgertz, Jonas. 2010. *Immigrant careers-why country of origin matters*. Vol. 53. Lund University.
- Hellerstein, Judith K, David Neumark, et Kenneth R Troske. 1999. "Wages, productivity, and worker characteristics: evidence from plant-level production functions and wage equations." *Journal of Labor Economics* 17 (3): 409–46.
- Helly, Denise. 2008. "Le modèle canadien en mutation et en question." Dans Alain Chemin et al. (dir) *Migrants, craintes et espoirs*, Colloque organisé par la Ville du Mans et Le Monde diplomatique, 8–38. Presse de l'Université de Rennes.

- Holdsworth, Clare et Angela Dale. 1997. "Ethnic differences in women's employment." *Work, Employment & Society* 11 (3): 435–57.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette. 1999. "Introduction gender and contemporary U.S. immigration." *American Behavioral Scientist* 42 (4): 565–76.
- Houseaux, Frédérique et Chloé Tavan. 2005. "Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration?" *Revue Économique* 56 (2): 423–46.
- Hudson, Kenneth. 2007. "The new labor market segmentation: labor market dualism in the new economy." *Social Science Research* 36 (1): 286–312.
- Husted, Leif, Helena Skyt Nielsen, Michael Rosholm et Nina Smith. 2000. *Hit twice?: Danish evidence on the double-negative effect on the wages of immigrant women*. Working paper No.6, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.
- Institut de la statistique du Québec (2006). Les 25 principales professions les plus fréquentes chez les femmes en 2006 selon le rang en 1991, Québec, 1991 et 2006. Gouvernement du Québec. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/industries/tab4_p9106_pf.htm.
- Keith, Kristen et Abigail McWilliams. 1995. "The wage effects of cumulative job mobility." *Industrial & Labour Relations Review* 49 (Octobre 1995): 121-137.
- Kmenta, Jan. 1986. *Elements of econometrics*. 2nd ed. New York: MacMillan.
- Kofman, Eleonore et Parvati Raghuram. 2006. "Gender and global labour migrations: incorporating skilled workers." *Antipode* 38 (2): 282–303.
- Kok, Suzanne, Nicole Bosch, Anja Deelen et Rob Euwals. 2011. "Migrant women on the labour market: on the role of home-and host-country participation". Discussion paper series//Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Langlais, Hugues. 1998. "La grille de sélection du Québec un an après." Dans *Développements récents en droit de l'immigration*, R.T. Kurland, 179–204. Cowansville.
- Le Espiritu, Yen. 2003. *Home bound: Filipino American lives across cultures, communities, and countries*. University of California Press.
- Martin, Laetitia. 2007. "Immigration, origines nationales et marché du travail: la présence en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés". Mémoire de maîtrise, Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/1956>.
- McCall, Leslie. 2001. "Sources of racial wage inequality in metropolitan labour markets: racial, ethnic, and gender differences." *American Sociological Review* 66 (4): 520–41.
- McGuinness, Seamus. 2006. "Overeducation in the labour market." *Journal of Economic Surveys* 20 (3): 387–418.

- Miller, Paul W. 1987. "Gender differences in observed and offered wages in Canada, 1980." *The Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Economique* 20 (2): 225–44.
- Ministère de l'Immigration Diversité et Inclusion. 2014. "Portraits statistiques: l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes, 2009-2013". Gouvernement du Québec.
http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2009-2013.pdf.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2014. "Plan d'immigration du Québec". Québec: Gouvernement du Québec.
<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Plan-immigration-2014.pdf>.
- Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec. 1991. "Au Québec pour bâtir ensemble : énoncé politique en matière d'immigration et d'intégration". Gouvernement du Québec.
http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/pdf/Enonce_politique_immigration_integration_Quebec1991.pdf.
- Monnot, Laurence. 2012. *La politique de sélection des immigrants au Québec: un modèle enviable en péril*. Hurtubise. Cahiers du Québec.
- Morokvasic, Mirjana. 1993. "'In and out' of the labour market: immigrant and minority women in Europe 1." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 19 (3): 459–83.
- Neumark, David, Roy J Bank et Kyle D Van Nort. 1996. "Sex discrimination in restaurant hiring: an audit study." *The Quarterly Journal of Economics* 111 (3): 915–41.
- Piché, Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras. 2002. "L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal: une approche longitudinale." *Population* 57 (1): 63–89.
- Pierre, Myrlande. 2005. "Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec: un état des lieux." *Nouvelles Pratiques Sociales* 17 (2): 75–94.
- Piore, Michael et Peter Doeringer. 1971. "Internal labor markets and manpower analysis." *Lexington, Massachusetts, DC Weath*.
- Reich, Michael, David M Gordon et Richard C Edwards. 1973. "Dual labor markets: a theory of labor market segmentation." *American Economic Review* 63 (2): 359-365.
- Reimers, Cordelia W. 1985. "Cultural differences in labor force participation among married women." *The American Economic Review*, 75 (2): 251–55.
- Reitz, Jeffrey G. 2001. "Immigrant success in the knowledge economy: institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970–1995." *Journal of Social Issues* 57 (3): 579–613.

- Renaud, Jean, et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences?: les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Ministère de l'immigration et des communautés culturelles.
- Renaud, Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. 2003. "L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec." *Sociologie et sociétés* 35 (1): 165.
- Schoeni, Robert F. 1998. "Labor Market Outcomes of Immigrant Women in the United States: 1970 to 1990." *International Migration Review*, 32 (1): 57–77.
- Shamsuddin, Abul FM. 1998. "The double-negative effect on the earnings of foreign-born females in Canada." *Applied Economics* 30 (9): 1187–1201.
- Slaoui, Houda. 2008. "Les travailleurs immigrants sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec". Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/2328>.
- Statistique Canada. 2006. "Femmes au Canada: rapport statistique fondé sur le sexe". Ottawa (ON).
- Stratton, Leslie S. 2001. "Why does more housework lower women's wages? testing hypotheses involving job effort and hours flexibility." *Social Science Quarterly* 82 (1): 67–76.
- Tastsoglou, E et V Preston. 2012. "Gender, immigration and labour market integration: where we are and what we still need to know." *Atlantis: Critical Studies in Gender, Culture & Social Justice* 30 (1): 46–59.
- Wanner, Richard A. 1998. "Prejudice, profit or productivity: explaining returns to human capital among male immigrants to Canada." *Canadian Ethnic Studies* 30 (3): 24–55.
- Wanner, Richard A. et Michelle Ambrose. 2003. "Trends in occupational and earnings attainments of women immigrants to Canada, 1971-1996." *Canadian Studies in Population* 30 (2): 355 – 388.
- Vertovec, Steven. 2002. "Transnational networks and skilled labour migration." 1–15. Ladenburg.

Annexe I : La grille de sélection des travailleurs qualifiés selon les critères en vigueur en 1996

LA GRILLE DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS								
1. FORMATION	1° SCOLARITÉ - DERNIER DIPLÔME OBTENU			MAXIMUM - 11				
	Secondaire	3 pts	Universitaire - 2 ans	7 pts				
	Post-secondaire - 1 an	4 pts	Universitaire - 3 ans	8 pts				
	Post-secondaire - 2 ans	5 pts	Universitaire - 4 ans	9 pts				
	Post-secondaire - 3 ans	6 pts	Universitaire - 2 ^{ième} cycle	10 pts				
	Universitaire - 1 an	6 pts	Universitaire - 3 ^{ième} cycle	11 pts				
	2° DEUXIÈME SPÉCIALITÉ SANCTIONNÉE PAR UN DIPLÔME			MAXIMUM - 2				
	Formation d'un an	1 pt	Formation de deux ans	2 pts				
3° FORMATIONS PRIVILÉGIÉES - UNIVERSITAIRE - 4 PTS - AUTRE - 4PTS <i>(Voir liste des formations privilégiées)</i>			MAXIMUM - 4					
2. EMPLOI	Emploi assuré	15 pts	Empl. et Mob. prof.	7 pts				
	Profession en demande	12 pts						
3. EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	<i>Un point pour chaque six mois d'expérience professionnelle</i>			MAXIMUM - 10				
4. ÂGE	MAXIMUM - 10							
	22 ans et moins	0 pt	32 ans	8 pts	35 ans	5 pts	38 ans	2 pts
	23 à 30 ans	10 pts	33 ans	7 pts	36 ans	4 pts	39 ans	1 pt
	31 ans	9 pts	34 ans	6 pts	37 ans	3 pts	40 ans et plus	0 pt
5. CONNAISSANCES LINGUISTIQUES	MAXIMUM - 23							
	Français	0-15 pts	Anglais	0-6 pts	Études secondaires ou postsecondaires en français	2pts		
6. ADAPTABILITÉ	MAXIMUM - 31							
	Qualités personnelles	0-15 pts	Séjour au Québec	0 - 6 pts				
	Motivation	0-5 pts	Parent ou ami au Québec	0 - 3 pts				
	Connaissance du Québec	0-2 pts						
7. CARACTÉRISTIQUES DU CONJOINT	FORMATION			MAXIMUM - 5				
	Secondaire	2 pts	Universitaire 3 ans	+ 1 pt				
	Postsecondaire	+ 1 pt	2 ^{ième} spécialité ou form. privil.	+ 1 pt				
	EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE			MAXIMUM - 2				
	6 mois à 1 an	1 pt	Plus d'un an	2 pts				
	ÂGE			MAXIMUM - 2				
	22 ans et moins	0 pt	31 à 39 ans	1 pt				
	23 à 30 ans	2 pts	40 ans et plus	0 pt				
	CONNAISSANCE DU FRANÇAIS			MAXIMUM - 8				
	Connaissance du français			0-8 pts				
8. ENFANTS	MAXIMUM - 8							
	12 ans ou moins	2 pts par enfant	13 à 17 ans	1 pt par enfant				
9. CAPACITÉ D'AUTONOMIE FINANCIÈRE	MAXIMUM - 1							
	Période d'autonomie financière			3 mois et plus : 1 pt				
SEUIL DE PASSAGE AVEC CONJOINT = 70 PTS - SANS CONJOINT = 65 PTS								

Annexe II : Liste des professions en demande au Québec

PROFESSION	CODE CNP
Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture - Spécialistes en conseil-vulgarisation (fertilisation)	2123
Ingénieurs mécaniciens	2132
Ingénieurs électriciens et électroniciens	2133
Ingénieurs chimistes	2134
Ingénieurs d'industrie et de fabrication	2141
Ingénieurs en aérospatiale - Spécialistes en aéronautique	2146
Ingénieurs informaticiens	2147
Analystes des systèmes informatiques	2162
Programmeurs	2163
Technologues et techniciens en génie mécanique	2232
Technologues et techniciens en génie électronique et électrique - Spécialistes en instrumentation et en automatisation	2241
Techniciens et mécaniciens d'instruments industriels - Technologues spécialistes en analyse d'entretien	2243
Diététistes et nutritionnistes	3132
Audiologistes et orthophonistes	3141
Ergothérapeutes	3143
Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées - Responsables de l'interface (multimédia)	4161
Auteurs, rédacteurs et écrivains - Spécialistes en rédaction technique avec maîtrise du français et de l'anglais - Scénaristes « interactifs » (multimédia)	5121
Traducteurs, terminologues et interprètes, - Traducteurs spécialisés dans les domaines technique et scientifique avec maîtrise du français et de l'anglais	5125
Spécialistes des ventes techniques, vente en gros	6221
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage - Régleurs-conducteurs de machines-outils à commandes numériques	7231
Outilleurs-ajusteurs	7232
Soudeurs - Soudeurs-monteurs	7265

Annexe III : Domaine du premier emploi et du premier emploi qualifié, selon le genre

Domaines d'emploi	Premier emploi		Emploi qualifié	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Ventes et services	21,4	20,7	11,2	12
Affaires, finance, administration	28,3	11,7	21,5	7,1
Sciences naturelles et appliquées	12,6	31,6	18,5	41,1
Sciences sociales / administration publique, enseignement/ santé	30,5	16,6	45,4	25,6
Métiers, machinerie / Secteur primaire et secondaire	7,2	19,5	3,4	14,3
N	846	318	205	609

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés

Annexe IV : Coefficients du logarithme du salaire hebdomadaire après deux ans de résidence au Québec : interactions entre le genre et les régions de provenance (regroupement détaillé).

N	Ensemble
	662
Régions de provenance	
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis</i>	1,000
Afrique (principalement Maghreb)	-0,219***
Europe de l'Est et ex-URSS	-0,187*
Asie de l'Est et Océanie	-0,240
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-0,428***
Amériques (sauf États-Unis)	-0,101
Genre	
<i>Homme</i>	1,000
Femme	-0,279***
Genre*Régions de provenance	
Femmes* Afrique (principalement Maghreb)	0,333**
Femmes* Europe de l'Est et ex-URSS	0,180
Femmes* Asie de l'Est et Océanie	-0,068
Femmes* Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	0,263
Femmes * Amériques (sauf États-Unis)	0,236
Constante	5,102***
R2	0,466

Source : Enquête sur les travailleurs sélectionnés