



# **La qualité de l'emploi chez les immigrants : une analyse selon le parcours migratoire pré-Canada**

**Thèse**

**Mamadou Oury Sow**

**Doctorat en sociologie**  
Philosophiæ doctor (Ph. D.)

Québec, Canada

# **La qualité de l'emploi chez les immigrants : une analyse selon le parcours migratoire pré- Canada**

**Thèse**

**Mamadou Oury SOW**

Sous la direction de :

Charles Fleury, directeur de recherche  
Danièle Bélanger, codirectrice de recherche

## Résumé

Au-delà de l'origine ou du statut d'admission, les immigrants qui arrivent au Canada se distinguent aussi selon que certains d'entre eux sont à leur première expérience de migration internationale, alors que d'autres en ont connu plusieurs avant leur arrivée en sol canadien. Cependant, en dehors de l'expérience canadienne, le parcours migratoire avant l'arrivée au Canada a peu retenu l'attention dans la littérature sur l'insertion économique des immigrants. À cela s'ajoute le fait que les travaux sur cette insertion se concentrent très souvent sur deux indicateurs de l'insertion économique : les taux d'emploi et de chômage, ainsi que le revenu (Frenette et Morissette, 2005 ; Dempsey, 2006). Lorsque les caractéristiques des emplois sont considérées (rémunération, qualification, etc.), celles-ci sont généralement traitées individuellement (Boudarbat et Montmarquette, 2016 ; Frank et Hou, 2017). Pour notre part, il nous apparaît important d'analyser l'insertion économique sous l'angle de la qualité de l'emploi, qui présente l'avantage de combiner plusieurs de ces aspects à la fois (Gilmore, 2009 ; Boulet, 2015). La thèse s'inscrit dans cette perspective, se proposant d'examiner la relation entre le parcours migratoire international pré-Canada et la qualité de l'emploi chez les immigrants. Les données utilisées proviennent de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), effectuée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et immigration Canada (CIC)<sup>1</sup>. La population à l'étude appartient à la cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001.

La qualité de l'emploi est mesurée au moyen d'un indicateur synthétique construit à partir de plusieurs dimensions, dont la démarche est inspirée de celle de l'Institut de la Statistique de Québec (Cloutier et Robinson, 2015). Sur le plan de l'analyse, il est d'abord question de décrire les profils sociodémographiques à l'arrivée, selon le parcours migratoire pré-Canada. Cela permettra de vérifier en quoi ceux ayant vécu dans d'autres pays se distinguent de ceux pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale. Il s'agira par la suite d'évaluer l'effet

---

<sup>1</sup> Maintenant Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi, deux et quatre ans après l'arrivée.

Sur le plan théorique, l'étude s'appuie sur le paradigme de la mobilité qui considère que la conception linéaire de la migration doit être dépassée. L'approche privilégiée semble désormais être celle qui consiste à étudier les migrations internationales en tenant compte des trajectoires dynamiques et multidirectionnelles des immigrants. Dans cette perspective, de nombreux travaux soutiennent que les migrations multiples contribuent à l'enrichissement du capital humain et social des migrants. Dès lors, l'hypothèse centrale de cette thèse est que les expériences de vie et de travail acquises au cours de leurs expériences de migration prédisposent les immigrants ayant vécu dans d'autres pays<sup>2</sup> avant leur arrivée à occuper des emplois de meilleure qualité, par rapport à ceux pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale.

Du point de vue des caractéristiques à l'arrivée, l'analyse de nos résultats laisse voir des profils qui diffèrent selon le parcours migratoire pré-Canada. Ce qui est surtout remarquable reste le fait que les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés présentent un profil assez spécifique, par rapport à leurs homologues ayant seulement vécu dans des pays moins développés. En ce qui concerne la trajectoire d'emploi et le niveau de qualité des emplois, nos résultats révèlent que toutes les expériences de migrations pré-Canada ne procurent pas les mêmes avantages. Ainsi, le fait de n'avoir jamais vécu dans un pays développé est associé à des parcours d'emploi plus instables et à des emplois de moins bonne qualité. Toutefois, l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi varie selon la région d'origine et s'estompe de manière générale au bout de quatre ans après l'arrivée.

En allant au-delà des facteurs habituellement pris en considération pour prendre en compte le parcours migratoire pré-Canada, cette étude aura contribué sur le plan

---

<sup>2</sup> En dehors de leurs pays de naissance

théorique à l'amélioration des connaissances sur les facteurs d'insertion économique chez les immigrants. Sur le plan empirique, la construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi, sur la base d'indicateurs objectifs et subjectifs, avec l'utilisation d'une méthode statistique de pondération des indicateurs retenus, aura été une contribution majeure de cette étude.

**Mots clés :** immigrant, parcours migratoire, pays développés, pays moins développés, qualité de l'emploi, indicateur synthétique de qualité de l'emploi, migration, mobilité

## Abstract

Beyond origin or admission status, immigrants arriving in Canada are also distinguished by that some of them have their first international migration path, while others have had several before their arrival in Canada. However, except from the Canadian experience, the migration path of people coming in Canada has received little attention in the literature on the economic integration of immigrants. Added to this, the fact that work on the economic integration of immigrants very often focuses on two indicators of this integration: the employment and unemployment rate, then income (Frenette and Morissette, 2005; Dempsey, 2006). When the characteristics of jobs are considered (remuneration, qualification, etc.), these are generally treated individually (Boudarbat and Montmarquette, 2016; Frank and Hou, 2017). For our part, it seems important to us to analyze economic integration from the point of view of the quality of employment, which has the advantage of combining several of these aspects at the same time (Gilmore, 2009; Boulet, 2015). This thesis is part of this perspective and aims to examine the relationship between pre-Canada international migration path and the quality of employment. To this purpose, we are using the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada (LSIC) from Statistics Canada and Citizenship and Immigration Canada (CIC)<sup>3</sup>. The sample contains all individuals who arrived in Canada between October 2000 and September 2001.

To understand the quality of employment, the approach consists in building a synthetic indicator from several dimensions. In terms of analysis, it is first a question of describing the socio-demographic profiles of immigrants on arrival according to their pre-Canada migration routes. This will test how those who have lived in other countries differ from those for whom Canada represents a first experience of international migration. It will then be a question of assessing the effect of the pre-Canada migratory journey on the quality of employment two and four years after arrival.

---

<sup>3</sup> Now Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC).

On a theoretical level, the study is based on the paradigm of mobility, which considers that the linear conception of migration must be exceeded. The preferred approach now seems to be that of studying international migration considering the dynamic and multidirectional trajectories of immigrants. In this perspective, several studies maintain that multiple migrations contribute to the enrichment of the human and social capital of migrants. Thus, the central hypothesis of this thesis is that the life and work experiences acquired during their different migratory journeys predispose immigrants who lived in other countries<sup>4</sup> before arrival to occupy better quality jobs compared to those for whom Canada represents a first international migration experience.

According to characteristics upon arrival, the analysis of our results reveals different profiles that differ according to the pre-Canada migratory route. What is especially remarkable is the fact that immigrants from less developed countries who have lived in developed countries have a specific profile compared to their counterparts who have lived only in less developed countries. About the employment trajectory and the level of job quality, our results reveal that not all pre-Canada migration routes provide the same benefits. Thus, having never lived in a developed country is associated with more unstable employment paths and poorer quality jobs. However, the effect of the pre-Canada migration journey on job quality varies by region of origin and generally fades after four years after arrival.

By going beyond the factors usually considered to consider pre-arrival migration experiences, this study will have contributed, theoretically, to improving knowledge of the factors of economic integration of immigrants in the context Canadian. On the empirical level, the construction of a synthetic indicator of the quality of employment based on objective and subjective indicators with the use of a statistical method of weighting of the selected indicators, will have been a major contribution of this study.

---

<sup>4</sup> Outside their country of birth

**Keywords:** immigrant, migration path, developed countries, less developed countries, job quality, synthetic job quality indicator, migration, mobility



# Table des matières

Résumé .....	ii
Abstract .....	v
Table des matières.....	viii
Liste des figures et schémas .....	xii
Liste des tableaux .....	xiii
Liste des sigles et acronymes .....	xvii
Liste des abréviations.....	xviii
Remerciements .....	xx
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>PREMIÈRE PARTIE : CADRE THÉORIQUE .....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre 1. Approche théorique de l’insertion économique.....</b>	<b>7</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
1.1. Rôle et place du travail dans l’insertion économique .....	8
1.2. Les théories du marché du travail et les facteurs d’insertion économique des immigrants dans le contexte canadien .....	15
1.2.1. La théorie du capital humain.....	15
1.2.2. La théorie du signalement et du filtre.....	19
1.2.3. La théorie de la concurrence pour l’emploi .....	21
1.2.4. La théorie de la segmentation du marché du travail .....	26
1.2.5. La théorie du réseau.....	31
1.3. Définir et mesurer l’insertion économique des immigrants .....	37
1.3.1. Définir l’insertion économique des immigrants.....	37
1.3.2. Mesurer l’insertion économique des immigrants .....	38
<b>Conclusion.....</b>	<b>43</b>
<b>Chapitre 2. La qualité de l’emploi .....</b>	<b>44</b>
2.1. Mise en contexte .....	44
2.2. Approches théoriques de la qualité de l’emploi.....	48
2.2.1. L’approche objective unidimensionnelle : la théorie économique standard.....	50
2.2.2. La théorie des différences compensatoires .....	51
2.3. L’approche objective multidimensionnelle .....	52
2.3.1. La conciliation vie professionnelle et vie familiale .....	52

2.3.2. L'utilisation des compétences .....	54
2.3.3. Santé et sécurité au travail .....	55
2.3.4. Stabilité et sécurité de l'emploi.....	57
2.3.5. La formation le long de la carrière.....	59
2.4. L'approche institutionnelle : dialogue social et représentation des intérêts collectifs .....	60
2.5. L'approche subjective de la qualité de l'emploi : la théorie de l'économie du bonheur.....	62
2.6. Qualité de l'emploi et qualité du travail.....	65
2.7. Revue des travaux sur la qualité de l'emploi .....	69
2.7.1. Les travaux sur le plan international .....	70
2.7.2. Les travaux sur la qualité de l'emploi au Canada .....	73
<b>Conclusion.....</b>	<b>80</b>
<b>Chapitre 3. Parcours migratoire et processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation.....</b>	<b>81</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>81</b>
3.1. De la migration à la mobilité : un changement de paradigme dans la littérature sur les migrations internationales.....	82
3.2. Le parcours migratoire et le processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation .....	86
3.3. Ancrage théorique.....	89
<b>Conclusion.....</b>	<b>91</b>
<b>DEUXIÈME PARTIE: CADRE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>93</b>
<b>Chapitre 4. Objectifs, hypothèses et méthodologie .....</b>	<b>93</b>
4.1. Contexte de l'étude et objectifs .....	93
4.1.1. Contexte de l'étude .....	93
4.1.2. Objectifs de l'étude .....	95
4.2. Questions de recherche et hypothèses.....	97
4.3. Contributions de la recherche .....	100
4.4. Source de données et population à l'étude .....	104
4.4.1. Source de données.....	104
4.4.2. Population à l'étude .....	107
4.5. Modèle opératoire et méthodologie.....	108
4.5.1. Opérationnalisation du parcours migratoire .....	108
4.5.2. Opérationnalisation des variables de contrôle .....	112

4.5.3. Opérationnalisation de la qualité de l'emploi et construction de l'indicateur synthétique .....	121
<b>TROISIÈME PARTIE : RÉSULTATS.....</b>	<b>145</b>
<b>Chapitre 5. Description de la population à l'étude .....</b>	<b>147</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>147</b>
5.1. Origine et parcours migratoire.....	147
5.2. Caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada.....	150
5.3. Situation des immigrants à l'égard de certains facteurs de contexte selon le parcours migratoire pré-Canada .....	163
<b>Conclusion.....</b>	<b>171</b>
<b>Chapitre 6. Parcours en emploi et qualité de l'emploi des immigrants .....</b>	<b>174</b>
6.1. Parcours en emploi .....	174
6.2. Qualité de l'emploi selon le parcours en emploi.....	177
6.3. Qualité de l'emploi et parcours migratoire international pré-Canada .....	178
6.3.1. Analyse descriptive .....	178
6.3.2. Analyse multivariée.....	180
6.4. Évolution de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps (deux et quatre ans après l'arrivée) selon le parcours migratoire pré-Canada .....	201
6.5. Évolution de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps (entre deux et quatre ans après l'arrivée) selon la région mondiale de naissance des immigrants....	205
<b>Conclusion.....</b>	<b>208</b>
<b>Chapitre 7. Typologie de la qualité de l'emploi.....</b>	<b>210</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>210</b>
7.1. L'analyse en classes latentes .....	211
7.2. Résultats de l'analyse en classes latentes .....	212
7.3. Description des profils d'emploi.....	217
7.4. Parcours migratoire international pré-Canada et typologie de la qualité de l'emploi.....	221
<b>Conclusion.....</b>	<b>239</b>
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>242</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>250</b>
Annexe A — Approches de la qualité de l'emploi selon différentes institutions internationales.....	266
Annexe B — Préparation du modèle opératoire à partir des variables sources ..	267

Annexe C — Nuage des points colonnes (plan factoriel de représentation des modalités).....	271
Annexe D — Matrice de corrélation ( <i>Pearson</i> ) des variables retenues au départ pour la construction de l'indicateur .....	272
Annexe E — synthèse des caractéristiques des immigrants selon le parcours migratoire pré-Canada .....	273

## Liste des figures et schémas

Figure 1. Résumé des approches de la qualité de l'emploi .....	64
Figure 2. Schéma de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail .....	66
Figure 3. Sketching a general of job quality .....	68
Figure 4. A migration systeme .....	84
Figure 5. Modèle opératoire du parcours migratoire pré-Canada.....	109
Figure 6. Décroissance des valeurs propres .....	140
Figure 7. Contribution des modalités à la définition de l'Axe 1 .....	143
Figure 8. Prévalence des classes latentes .....	216
Figure 9. Proportion de classes selon la période.....	221

## Liste des tableaux

Tableau 1. Synoptique des dimensions et indicateurs mobilisés au départ .....	132
Tableau 2. Synoptique des dimensions et indicateurs retenus pour la construction de l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi.....	137
Tableau 3. Axes et pourcentage d'inertie .....	138
Tableau 4. Informations sur les modalités. Résultats de l'ACM .....	141
Tableau 5. Population à l'étude selon la région de naissance: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900).....	147
Tableau 6. Population à l'étude selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900).....	148
Tableau 7. Âge à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	150
Tableau 8. Sexe à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	152
Tableau 9. L'état matrimonial à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900).....	153
Tableau 10. Structure du groupe d'immigration selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	154
Tableau 11. Connaissance des langues officielles à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	156
Tableau 12. Niveau de scolarité à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900).....	157
Tableau 13. Domaine de formation à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	158
Tableau 14. Parenté au Canada à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900).....	160
Tableau 15. Expérience canadienne à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900) .....	161
Tableau 16. Reconnaissance de l'expérience de travail selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	163

Tableau 17. Secteur d'activité selon le parcours migratoire pré-Canada deux ans après l'arrivée: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (2 ans après l'arrivée, n=1600) .....	166
Tableau 18. Secteur d'activité selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (4 ans après l'arrivée, n=1700) ..	166
Tableau 19. Province de résidence selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (deux ans après l'arrivée, n = 1600).....	169
Tableau 20. Province de résidence selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (trois ans après l'arrivée, n = 1700) .....	169
Tableau 21. Parcours en emploi selon le parcours migratoire pré-Canada en % : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001.....	175
Tableau 22. Niveau moyen de qualité de l'emploi selon le parcours en emploi : cohorte arrivée ente octobre 2000 et septembre 2001 (N= 1900).....	177
Tableau 23. Niveau moyen de qualité de l'emploi selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N = 1900) .....	178
Tableau 24. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée (vague 2, n = 1600).....	182
Tableau 25. Estimation de l'effet de l'origine sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée ( vague 2, n = 1600) .....	186
Tableau 26. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi par région de naissance : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée (vague 2).....	189

Tableau 27. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée (vague 3, n = 1700).....	193
Tableau 28. Estimation de l'effet de l'origine sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée ( vague 3, n = 1700) .....	196
Tableau 29. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi par région de naissance : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée (vague3).....	198
Tableau 30. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés aux deux périodes (vagues 2 et 3, n = 1300) .....	202
Tableau 31. Estimation de l'effet de l'origine sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés aux deux périodes (vagues 2 et 3, n = 1300) .....	205
Tableau 32. Indices d'ajustement de l'analyse en classes latentes (N = 1900)...	213
Tableau 33. Probabilités conditionnelles et prévalence de classes (N = 1900)...	215
Tableau 34. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 1 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	223
Tableau 35. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 2 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	226
Tableau 36. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 3 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	229
Tableau 37. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 4 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	231



Tableau 38. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 5 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	234
Tableau 39. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 6 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 .....	236

## Liste des sigles et acronymes

ACM	Analyse des correspondances multiples
AESST	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
AFCM	Analyse factorielle des correspondances multiples
AIC	Akaike information criterion
BIC	Baésien information criterion
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CE	Commission Européenne
CNP	Classification national des professions
$\cos^2$	Cosinus carré
ELIC	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
EMTE	Enquête sur le milieu de travail et les employés
EPA	Enquête sur la population active
EQCTSST	Enquête québécoise sur les conditions de travail d'emploi et de santé et de sécurité du travail
EUROFUND	European Foundation for the improvement of living and working conditions
ILO	International Labor office
IRCC	Immigration, Réfugiés et citoyenneté Canada
ISQ	Institut de la statistique du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OIT	Organisation international du travail
PIB	Produit intérieur brut
R&D	Recherche et développement
UE	Union européenne
UNECEE	United Nations Economic Commission for Europe

## Liste des abréviations

c.	contre
Coor 2	Coordonné axe 2
Coor1	Coordonné axe 1
Ctr.	Contribution
<i>et al.</i>	<i>et alii.</i> (« et autres »)
<i>op. cit.</i>	<i>opere citato</i> (« dans l'œuvre citée »)

*Je dédie ma thèse à ma fille Fatoumata  
Binta SOW née au moment de la  
rédaction du projet de thèse.*

## Remerciements

L'aboutissement de cette thèse a été possible grâce à l'accompagnement et au suivi rigoureux de mon directeur Charles Fleury. Je te remercie, Charles, pour le temps que tu m'as consacré tout le long de ces cinq dernières années. Je sais que ça n'a pas toujours été facile, mais je n'ai jamais douté de ta volonté de me voir réussir cet exercice. Je tiens également à remercier Danièle Bélanger qui a codirigé ce travail. Danièle, tes précieux conseils et tes encouragements ont contribué à stimuler ma motivation pour aller jusqu'au bout de ce travail. Je te remercie aussi pour la bourse de soutien, par l'intermédiaire de la chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales.

Je ne saurais oublier sur cette page Luc-Cloutier Villeneuve et Robinson Saint-Frard pour leur aide sur la partie méthodologie. Je vous remercie pour votre disponibilité, car chaque fois que j'ai eu besoin de vous et que je vous ai sollicités, vous avez toujours répondu favorablement.

Je saisis cette occasion pour remercier aussi les membres de ma famille qui résident ici à Québec pour leur soutien moral et financier. Je pense à ma femme Diamilatou Diallo qui, tout au long de cette aventure, a fait preuve d'un grand amour et d'une lucidité remarquable envers son mari. Je pense aussi à mon frère Seydou et à sa femme Zariyatou, qui m'ont accueilli et accompagné depuis mon arrivée au Québec.

Un merci spécial à mes amis Georges Boniface Nlend, Mamadou Yaya Diallo, Alhassance Baldé, Honoré Gbedan pour les remarques apportées au texte, sans oublier l'équipe du laboratoire du CIQSS de l'Université Laval pour les suggestions apportées lors du traitement et de l'analyse des données.

Finalement, merci à l'Université Laval pour la bourse d'exemption des frais de scolarité pour étudiants étrangers.

## Introduction

Depuis les années soixante-dix, une combinaison de facteurs, parmi lesquels on peut notamment citer les innovations techniques et technologiques, l'accélération de la mondialisation et la financiarisation de l'économie, a contribué à la transformation et à la multiplication des formes d'emplois dans le monde, plus particulièrement dans les pays développés (Mercure et Vultur, 2010 ; Joly et Prouet, 2016). Sur le plan international, ce contexte a contribué à l'émergence de préoccupations sur la qualité de l'emploi, tant sur le plan académique que sur les plans politique et institutionnel (Larivière et Marchand, 2012 ; Valli et Gianni, 2017). À l'échelle micro, il va de soi que les caractéristiques des emplois et les conditions de travail, qui déterminent la qualité de l'emploi, affectent directement ou indirectement le bien-être des travailleurs (OCDE, 2015). De nos jours, avec la diversité des formes d'emploi, on assiste à un important clivage entre différents statuts professionnels, clivage qui distingue différents groupes de travailleurs sur le marché du travail. Ainsi, comme l'indique l'OIT (2013) à l'échelle internationale, les femmes, les jeunes travailleurs et les migrants font partie des groupes du marché du travail les plus exposés à la mauvaise qualité de l'emploi. Ce constat mène à l'évidence, en ce qui concerne notamment les immigrants, que la simple occupation d'un emploi ne suffit pas pour juger de la réussite de leur insertion économique dans les pays d'installation. La présente étude s'inscrit dans cette perspective et veut examiner l'insertion économique des immigrants au Canada sous l'angle de la qualité de l'emploi.

Avec une population née à l'étranger qui représente près de 22 % de la population totale en 2016, le Canada fait partie des plus grands pays d'immigration au monde. Cependant, en tenant compte des catégories d'entrée, on observe que le volet économique représente la part la plus importante de cette immigration. À titre d'exemple, entre 2011 et 2016, près de 60 % des entrées relevaient de la composante économique (Statistique Canada, 2016). En ce qui concerne les immigrants de cette catégorie, il y a lieu de souligner que depuis les années soixante, ils sont sélectionnés sur la base de critères qui relèvent essentiellement

du capital humain, comme le niveau d'éducation, la connaissance des langues officielles, l'âge et l'expérience de travail (Bonikowska et al. 2015).

Dans ce contexte, étudier la qualité de l'emploi chez les immigrants s'avère pertinent à deux points de vue. Au niveau macro, une telle démarche constitue un moyen permettant d'apprécier leur véritable rendement sur le marché du travail puisque celui-ci peut dépendre en grande partie des caractéristiques des emplois qu'ils occupent. Au niveau micro, étudier la qualité de l'emploi peut aider à déceler les facteurs du capital humain et social associés à une meilleure performance des immigrants sur le marché du travail. Cette étude s'inscrit dans cette démarche et entend mettre en lumière la relation existante entre le parcours migratoire pré-Canada des immigrants et la qualité de l'emploi. De cette façon, au-delà de l'origine et du statut d'immigration habituellement utilisés pour comparer les immigrants sur le marché du travail, nous aurons considéré le fait que ceux-ci se distinguent aussi selon que le Canada constitue, pour certains d'entre eux, une première expérience de migration internationale, alors que d'autres en ont connues plusieurs avant l'arrivée. Un examen de la littérature montre que cette distinction est rarement prise en compte dans les travaux de recherche, qu'il s'agisse de rendre compte du processus d'établissement des immigrants en général, de leur insertion économique de manière générale et de la qualité de l'emploi en particulier (Grenwood et Young, 1997 ; Agrawal, 2015).

Dans la littérature sur les migrations internationales, la conception d'un parcours linéaire de la migration semble définitivement dépassée aujourd'hui. Dorénavant, il est admis que les trajectoires des immigrants prennent diverses formes et qu'il est nécessaire d'en tenir compte. Cette complexité des mouvements migratoires se traduit sur le plan académique par un usage accru du concept de « mobilité » de même que par l'émergence depuis les années quatre-vingt-dix notamment, des notions comme celles de « circulation migratoire », ou de « transnationalisme ». De manière générale, ces notions ont en commun l'idée que les mouvements migratoires s'inscrivent dans une perspective dynamique, multidirectionnelle et

parfois circulaire (Tarrius, 1996 ; Droz et Sottas, 1997 ; Urry, 2005 ; Kaufmann, 2008 ; Bélanger et Wang, 2013). Par conséquent, tenir compte de la diversité des expériences migratoires s'impose comme démarche pour analyser et comprendre les migrations internationales (Zelinski, 1971 ; Stalker, 1994 ; Tarrius, 2000). Pour de nombreux auteurs, que la migration soit économique ou forcée, les expériences acquises au cours des différentes migrations contribuent à l'enrichissement du capital humain et social du migrant (Sayad, 1979 ; Crew et Kothari, 1998 ; Murphy-Lejeune, 2000 ; Faret, 2003 ; Guilbert, 2005 ; Monsuttu, 2004). Dans les pays d'installation, de telles expériences peuvent alors contribuer à expliquer les parcours différenciés des immigrants dans leur processus d'établissement ainsi que leur insertion sur le marché du travail (Bhachu, 1985 ; Takenaka, 2007). La présente étude s'inscrit dans cet ancrage théorique.

Notre objectif général consiste donc à examiner la relation entre les expériences migratoires internationales pré-Canada et la qualité de l'emploi chez les immigrants. Concrètement, il s'agit de vérifier, chez les immigrants, si le fait d'avoir connu ou non d'autres expériences migratoires, hors Canada, avant l'arrivée influe sur le parcours en emploi et sur la qualité de l'emploi. Pour opérationnaliser la qualité de l'emploi, nous avons tenu compte de plusieurs dimensions, chacune présentant un lien théorique avéré avec la qualité de l'emploi. Ainsi, nous avons pris en compte à la fois des caractéristiques objectives de l'emploi, à savoir la rémunération (salaire), les heures de travail, la qualification de l'emploi, le genre de compétence, la surqualification du travailleur, mais aussi des mesures subjectives, à savoir la satisfaction à l'égard de l'emploi, la satisfaction à l'égard du salaire, la satisfaction à l'égard de l'utilisation des compétences et la satisfaction à l'égard de la surqualification.

Pour atteindre notre objectif, nous avons utilisé les microdonnées de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC). Cette enquête a été effectuée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada entre 2001 et 2005. Au regard de nos objectifs de recherche, elle présente



de nombreux avantages. Tout d'abord, elle fournit des informations sur le parcours migratoire international des immigrants avant l'arrivée, permettant de retracer jusqu'à cinq expériences de migration internationale pré-Canada par immigrant. Ensuite, l'enquête fournit des renseignements non seulement sur le parcours en emploi des immigrants, et ce, à partir de six mois jusqu'à quatre ans après leur arrivée en territoire canadien, mais aussi sur plusieurs caractéristiques des emplois occupés au moment de chaque période de l'enquête. Ces renseignements ont permis l'opérationnalisation de nos principales variables d'analyse, en l'occurrence la qualité de l'emploi et le parcours migratoire pré-Canada.

L'étude vise une contribution théorique et empirique. Sur le plan théorique, comme on peut le constater dans la littérature, les travaux sur l'insertion économique des immigrants au Canada se limitent le plus souvent à l'accès à l'emploi (taux d'emploi) ou au revenu (Frenette et Morissette, 2005 ; Dempsey, 2006). Quand il s'agit des caractéristiques des emplois, elles sont étudiées séparément comme les niveaux de rémunération, le statut de ces emplois ou la surqualification (Boudarbat et Montmarquette, 2016 ; Frank et Hou, 2017). De plus, pour rendre compte de ces aspects, les principaux facteurs qui reviennent le plus souvent relèvent des caractéristiques du capital humain, comme le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles, les domaines de formation, mais aussi d'autres facteurs macros et institutionnels tels que le contexte d'arrivée ou la reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada (Reitz, 2007). Sur le plan théorique, la contribution de cette étude se situe dans la prise en compte du parcours migratoire avant l'arrivée dans l'analyse des facteurs d'insertion économique. Ainsi, en évaluant l'effet net du parcours migratoire sur la trajectoire d'emploi et sur la qualité de l'emploi chez les immigrants, l'étude aura contribué à l'enrichissement de la littérature sur l'insertion économique des immigrants.

Sur le plan empirique, une première contribution majeure de l'étude se rapporte à la construction d'un indicateur synthétique original de la qualité de l'emploi combinant indicateurs objectifs et subjectifs. Avec la diversité des dimensions de la qualité de

l'emploi que l'on retrouve dans la littérature, le défi pour construire un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi porte notamment sur l'attribution d'un poids à chacune des dimensions retenues dans la définition de la qualité de l'emploi. Dans notre cas, pour éliminer toute subjectivité de notre part, nous avons procédé par l'utilisation d'une méthode statistique de pondération des dimensions de la qualité de l'emploi — l'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM) — similaire à celle employée par l'Institut de la statistique du Québec (Cloutier et Robinson, 2015), elle-même inspirée des travaux de l'OCDE (2008). De cette manière, le poids de chaque dimension correspond à sa contribution réelle aux définitions des axes de l'AFCM. L'originalité de notre indicateur résulte de cette démarche qui pourrait parfaitement être adaptée à d'autres études. La deuxième contribution méthodologique de cette étude réside dans la création d'une typologie de la qualité de l'emploi chez les immigrants à partir de la méthode d'analyse en classes latentes. Dans la littérature sur l'insertion économique des immigrants, les travaux ayant recours à l'analyse typologique des emplois à partir des méthodes de classification sont plutôt rares.

La thèse comprend trois grandes parties. La première recouvre le volet théorique et comprend trois chapitres. Dans un premier temps, nous présentons le cadre théorique de l'insertion économique des immigrants en mettant un accent particulier sur les travaux réalisés dans le contexte canadien (chapitre 1). Ce chapitre discute d'abord du rôle du travail sur le plan social et individuel de manière générale et dans l'insertion économique des immigrants en particulier, puis des facteurs et indicateurs d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien. Il met finalement en lumière les limites d'une approche unidimensionnelle de l'insertion économique des immigrants. Portant sur la qualité de l'emploi, le chapitre 2 présente le contexte qui a vu naître les préoccupations en matière de qualité de l'emploi dans le monde, puis s'attarde aux approches théoriques de la qualité de l'emploi avant de passer en revue les travaux sur la qualité de l'emploi sur le plan international et au Canada. La première partie se termine par une réflexion sur les expériences migratoires (chapitre 3). En s'appuyant sur la littérature sur cette question, ce chapitre montre la

pertinence d'une prise en compte des migrations multiples dans l'explication et la compréhension du processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation. La deuxième partie présente le cadre d'analyse de la recherche et la méthodologie. Elle expose d'abord les objectifs de l'étude, puis les questions de recherche et les hypothèses, et discute enfin de manière plus approfondie de la contribution de l'étude sur les plans théorique et méthodologique. Sont ensuite présentés les données utilisées, la population à l'étude, le modèle opératoire ainsi que la démarche méthodologique adoptée pour la construction de l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi.

Enfin, la troisième partie présente les résultats et comprend trois chapitres. Dans un premier temps (chapitre 5), nous rendons compte de l'importance des expériences de migration internationale complexes au sein de notre population à l'étude. Par la suite, nous dressons le profil des immigrants — à l'arrivée et au moment de l'enquête — selon le parcours migratoire international pré-Canada. Viennent ensuite (chapitre 6) les résultats sur le parcours d'emploi et sur la qualité de l'emploi des immigrants deux et quatre ans après l'arrivée toujours selon le parcours migratoire pré-Canada. En utilisant la méthode d'analyse en classes latentes, le dernier chapitre (chapitre 7) approfondit l'analyse de la qualité de l'emploi en mettant en lumière les principales caractéristiques des emplois selon le parcours migratoire pré-Canada. Une conclusion viendra clôturer ce travail pour exposer les principaux enseignements tirés de l'étude avant de rappeler ses contributions et ses limites.

## **Chapitre 1. Approche théorique de l'insertion économique**

### **Introduction**

L'accès au travail est toujours considéré comme une variable particulièrement révélatrice de l'intégration des immigrants dans les pays d'installation. Cela explique sans doute l'intérêt qu'il suscite sur le plan académique, mais aussi les préoccupations qu'il soulève sur le plan politique. Ce chapitre traite de l'insertion économique sur le plan théorique et porte une attention particulière au contexte canadien. Il s'agira, dans un premier temps (section 1), de discuter du rôle et de la place du travail sur le plan social et individuel de manière générale, puis dans l'insertion économique des immigrants en particulier. Dans un deuxième temps (section 2), il sera question des principales théories du marché du travail en lien avec l'insertion économique des immigrants. Il s'agira surtout ici de rendre compte des principaux facteurs d'insertion à la lumière de la littérature. En restant toujours dans le contexte canadien, nous décrirons enfin (section 3) les principaux indicateurs souvent mis en avant pour définir et mesurer l'insertion économique des immigrants. On discutera surtout dans cette section des limites d'une approche unidimensionnelle pour appréhender l'insertion économique des immigrants.

## **1.1. Rôle et place du travail dans l'insertion économique**

Dans la littérature, la question du travail est abordée sous plusieurs angles. Il n'en demeure pas moins que deux aspects particuliers restent au cœur d'un grand nombre de travaux. Il s'agit d'une part de son rôle, entendu comme finalité ou comme fonction sur le plan social et individuel, et d'autre part, de sa place dans la vie des individus, à savoir la centralité du travail. Nous examinons ici ces deux aspects en établissant un lien avec l'insertion économique des immigrants.

De nos jours, de nombreux travaux transdisciplinaires ont permis de circonscrire les rôles du travail. Ainsi, au-delà de sa fonction manifeste – à savoir qu'il représente une source de revenus pour les individus – il est tenu pour acquis que le travail contribue à la création et au maintien du lien social, ainsi qu'à la définition de l'identité puisqu'il favorise l'accomplissement de soi (Linhart, 1991 ; Déranty 2013). Sur le plan théorique, ces différents rôles renvoient aux différentes approches du travail que l'on retrouve dans la littérature. On parlera alors d'approches économique, sociologique et psychologique (Courtney, 2008).

Dans la conception économique, particulièrement chez les économistes classiques (Smith, 1776), le travail est considéré comme un facteur de croissance à l'échelle macroéconomique et un facteur d'enrichissement personnel à l'échelle individuelle. De ce point de vue, et comme le témoignent certains travaux, le travail constitue pour de nombreux travailleurs un moyen de gagner sa vie (Goldthorpe et al. 1972 ; Berud et al. 1985). En tant qu'activité génératrice de revenus, le travail favorise l'accès à la consommation, permettant ainsi d'assurer les conditions matérielles d'existence. Cette conception, souvent qualifiée d'instrumentale, ne tient pas compte du rôle social du travail qui se situe au cœur de l'approche sociologique. Parmi les rôles du travail, celle-ci intègre alors une dimension sociale, considérant le fait qu'il contribue à la création et au maintien du lien social.

Au même titre que la famille ou l'école, les sociologues ont très tôt reconnu le rôle du travail au regard du processus d'intégration des individus au système social. Chez Durkheim (1893) le travail reste un créateur de lien social. Ainsi, par la division du travail, il se crée un type de solidarité (organique) qui rend les individus interdépendants. Il est établi que par le biais du travail, les individus construisent et développent des relations avec d'autres membres de la société qui dépassent le cadre familial. C'est à juste titre que Bourdieu (1981) considère une période de chômage comme « *ce terrible repos qui est celui de la mort sociale* ». Non pas seulement parce que l'absence de travail prive l'individu d'une source de revenus ou restreint ses relations, mais surtout aussi parce qu'elle engendre chez l'individu le sentiment de son inutilité sociale, de son incapacité, allant jusqu'à la perte de l'estime de soi, comme l'indique Méda (2001). On comprend dès lors qu'au-delà de la dimension sociale, le travail soulève aussi des enjeux psychiques importants qui doivent être considérés. Une prise en compte de ces enjeux montre qu'il contribue à la définition de l'identité et au développement personnel. En concevant cette dernière comme un rapport cognitif de soi, c'est-à-dire « l'image qu'on se fait de ce que nous sommes et de ce que nous valons, de ce que nous savons faire et de ce que nous pouvons espérer », Renault (2013) note le rôle spécifique du travail à la constitution de l'identité puisqu'il constitue, selon lui, un puissant vecteur d'appropriation, de découverte de soi et de la prise de conscience de sa place dans la société.

Que le travail soit reconnu comme principale source de revenus des individus, créateur de lien social ou facteur d'identité comme nous venons de le décrire, est-ce pour autant qu'il demeure l'essence et la finalité de l'existence humaine ? Cette question est à l'origine des débats scientifiques sur la centralité du travail, c'est-à-dire la place qu'il occupe dans la vie des individus. Sur le plan historique, certains auteurs (Méda, 1998 ; Migeaotte, 2003) considèrent que le travail n'a pas toujours été au centre de la vie sociale dans toutes les sociétés. Ainsi, il n'a pas toujours été le fondement du lien social ni un moyen de réalisation de soi sur le plan individuel.

Ces auteurs soutiennent que ce rôle attribué au travail aurait émergé à partir du Moyen-Âge. Selon eux, dans les sociétés antiques (Grecque et Romaine notamment), seules les activités humaines relatives à la science, à l'éthique, à la politique ou à Dieu étaient valorisées. Les autres activités considérées comme du « *travail* », en l'occurrence les travaux manuels, étaient essentiellement réservées aux esclaves et n'étaient donc pas valorisées. Pour ces auteurs, une telle hiérarchie entre différents types de « *travaux* » ne fait pas forcément du travail le fondement du lien social ni un moyen de réalisation de soi sur le plan individuel. Il faut mentionner tout de même que cette idée ne fait pas l'unanimité chez les chercheurs. À partir d'un examen de plusieurs travaux historiques et ethnologiques<sup>5</sup>, Deranty (2013) parvient à la conclusion qu'à toute époque, le travail est resté au cœur de l'intégration sociale et par conséquent, au centre de la vie sociopolitique des sociétés les plus diverses.

Si dans la littérature l'absence de consensus est tangible en ce qui concerne la place du travail et le rôle qu'il a joué dans le passé, il est clairement admis dans les sociétés modernes que malgré ses avantages, notamment sur le plan économique, les individus ne veulent pas, de nos jours, que le travail occupe toute leur vie (Mercure et Vultur, 2010). Certains auteurs parlent même d'effondrement de la « valeur travail » si bien que l'accès à l'emploi demeure toujours une priorité pour bon nombre d'individus (Linhart, 1991). Cette tendance résulte en grande partie du fait que les individus sont aussi partagés entre différentes sphères de la vie, comme la famille, les loisirs, auxquelles bon nombre de travailleurs restent désormais profondément attachés. Ainsi, ce serait surtout parce que le travail aurait tendance à accaparer le temps privé des travailleurs qu'il perd tant soit peu de sa valeur à leur égard. De nombreux facteurs qui, pour la plupart, sont propres à notre époque auraient contribué à une telle situation.

---

<sup>5</sup> L'auteur fait référence notamment aux analyses de Marx (1980), Foucault (1966, 1975), Weber (1989), et Claude Lévi-Strauss (1969) pour montrer la place centrale que le travail a occupée dans toutes les sociétés.

Dans les sociétés modernes, plus particulièrement depuis l'avènement de la société industrielle, les nombreuses mutations observées dans le monde du travail ont eu des répercussions considérables sur le plan social, mais aussi au niveau des travailleurs eux-mêmes. Cela a engendré de nouvelles interrogations sur le rôle et la place du travail dans la société. Pour Castel (1994, 1995) parmi les grandes mutations que le monde du travail a connues, il y a notamment la montée du salariat qui, selon lui, a contribué en grande partie à transformer le rôle du travail, autant sur le plan social qu'au niveau individuel. Comme le souligne Didry (2018), les conséquences du salariat résultent surtout de son institutionnalisation. Celle-ci a commencé par le contrat de travail qui a conduit à la distinction entre « salariés » et « non-salariés », ou, en d'autres termes, entre les travailleurs d'un côté (*les inclus*) et les chômeurs de l'autre (*les exclus*). Depuis l'institutionnalisation du salariat, le fait d'occuper un emploi procure désormais un double avantage pour les salariés. Il permet non seulement de gagner un revenu ouvrant au pouvoir d'achat, mais dans de nombreux pays, le statut de « salarié » procure aussi d'autres avantages liés notamment à ce qu'on appelle la protection sociale. Paugam (2009) souligne le fait qu'avec le système démocratique-libéral, dans les pays développés, l'intégration professionnelle (et donc l'accès à un emploi) assure aux individus la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent, dans le cadre du régime d'État-providence. Inversement, le chômage expose les individus à la pauvreté, voire à l'exclusion sociale. Ce clivage entre salariés et non-salariés ou entre travailleurs et chômeurs fait que l'accès à un emploi constitue désormais une source d'inégalité susceptible de compromettre la cohésion sociale. Le travail devient alors un système de distribution des revenus, des droits et des protections (Méda, 2001).

Au-delà de cette segmentation de la société entre les travailleurs d'un côté, et les chômeurs de l'autre, la question du travail soulève encore d'autres préoccupations. Parmi elles, il y a le fait que sur le marché du travail, à l'intérieur même du groupe des travailleurs, on assiste à un important clivage entre différents statuts professionnels du point de vue des caractéristiques des emplois et des conditions de travail. Désormais, de toute évidence, il est admis que la simple occupation d'un



emploi ne met pas à l'abri de l'exclusion sociale ou, du moins, ne garantit pas une meilleure insertion socioéconomique des individus. De nombreux facteurs seraient à l'origine de cette évolution du statut de l'emploi dans les sociétés modernes, parmi lesquels les auteurs citent entre autres la mondialisation, les innovations techniques et technologiques ainsi que l'émergence de ce qu'on appelle désormais « la nouvelle économie ». Ces phénomènes ont engendré des effets considérables, notamment dans l'organisation et le contenu du travail (Vendramin et Valenduc, 2000 ; Paugam, 2000 ; Mercure et Spurk, 2003 ; Graeber, 2018). Pour ces auteurs et bien d'autres, ces différents facteurs ont entraîné des conséquences telles que la multiplication des emplois dits « atypiques » ou « précaires », la dégradation des conditions de travail, une intensification du travail dont les répercussions se font sentir à la fois sur la santé physique et mentale des travailleurs (Valeyre, 2006 ; Bertrand et Stimec, 2011), mais aussi sur leur vie familiale (Glass et Camarigg, 1992 ; Bustreel et al., 2012).

Sur le plan de l'identité, les auteurs s'accordent sur le fait que les conditions de travail et le type d'emploi peuvent contribuer aussi à des formes d'identité différenciées. Ainsi, certaines situations de travail pourraient favoriser le développement personnel, en contribuant à accroître l'estime de soi, donnant une image positive de soi, contrairement à d'autres situations de travail qui sont à l'origine des rapports négatifs à soi et à la formation de complexes pathologiques (Renault, 2013 ; Dejours et Deranty, 2010). On comprend ici l'importance pour les individus d'avoir un travail de bonne qualité. Sur cet aspect, après avoir examiné l'effet des caractéristiques de l'emploi sur différentes dimensions de la cohésion sociale (participation à la vie politique, participation socioculturelle, relations sociales), Fleury (2012) montre que les attitudes et les comportements cohésifs restent associés au statut de l'emploi et à la catégorie socioprofessionnelle.

Au regard de ce qui précède, qu'en est-il alors du rôle et de la place du travail dans l'insertion socioéconomique des immigrants dans les pays d'installation ? Rappelons que les différents rôles du travail que nous venons d'évoquer s'inscrivent dans une

perspective générale. Cependant, quand on s'intéresse particulièrement aux populations immigrantes, le travail joue un rôle particulier en ce sens qu'il est considéré comme le principal facteur de leur intégration dans la société d'accueil. Cependant, si l'intégration au sens large renvoie à la participation des immigrants aux diverses instances de la vie économique, politique, sociale et culturelle au sein de la société d'accueil (Dubet, 1989 ; Fortin, 2000 ; Schnapper, 2007), le lien entre travail et intégration ne serait pas évident. Comme le soulignent Garcés-Marcenas et Penninx (2016), chez les immigrants, l'intégration se déploie dans plusieurs dimensions. Elle se réalise sur le plan économique par l'accès au travail, sur le plan social par l'accès au logement, à l'éducation ou au système de santé, et sur le plan politique, par la participation en tant que citoyen aux institutions politiques. Dans cette perspective, l'accès au travail ne couvre au mieux qu'une dimension de l'intégration, étant donné qu'il ne garantit pas aux immigrants la possibilité de participer pleinement aux diverses instances de la vie sociale dans les pays d'accueil. De manière générale, même sur le plan professionnel, le simple accès à un emploi ne signifie pas toujours une insertion réussie sur le marché du travail.

De nos jours, avec les transformations du monde du travail que nous avons décrites précédemment, notamment dans les pays développés qui constituent généralement des pays d'immigration, force est de constater que les immigrants représentent un groupe particulier sur le marché du travail, en raison de leur forte propension à occuper des emplois de moins bonne qualité par rapport à d'autres groupes du marché du travail (OIT, 2013). Plus concrètement, ils restent défavorisés à la fois sur le plan de l'accès à l'emploi, sur les conditions de travail, mais aussi au regard des caractéristiques des emplois, comme le salaire, le statut des emplois, le niveau de qualification des emplois ou la surqualification à l'égard de l'emploi. Cette situation est, sans doute, à l'origine des politiques dites d'inclusion dans les pays d'immigration. Celles-ci ont pour but de prendre des mesures pour améliorer les conditions de participation des individus et des groupes de personnes, en l'occurrence les immigrants qui sont défavorisés en matière d'accès à l'emploi, de

logement, de justice, de santé et de participation démocratique (Ogilvie et Eggleton, 2013 ; Lissel et Rios, 2015).

On peut retenir de ce qui précède que le travail reste utile à la fois sur le plan social et individuel. Néanmoins, un simple accès au travail ne suffit pas en tant que facteur d'insertion par excellence, particulièrement à l'égard des immigrants. De ce point de vue, l'approche économique du travail qui se limite essentiellement au revenu d'emploi, et donc au bien-être matériel, possède une limite importante puisqu'elle n'intègre pas dans son analyse les autres implications du travail et de l'emploi dans le processus d'insertion économique des immigrants. Dès lors, il convient de tenir compte des implications sociales, mais aussi des implications psychologiques associées au travail qui vont au-delà du simple fait de gagner de l'argent. Chez les immigrants, la participation aux diverses instances de la vie sociale (économique, politique, sociale et culturelle) dans les pays d'installation, tout comme le sentiment de bien-être ou de mal-être et la satisfaction à l'égard de la vie pourraient dépendre en grande partie de leur situation sur le marché du travail, et plus particulièrement, des caractéristiques de leurs emplois. C'est pourquoi la perspective sociologique qui tient habituellement compte de ces aspects reste pertinente pour rendre compte du rôle et de la place véritable du travail dans le processus d'insertion socioéconomique des immigrants dans les pays d'installation.

## **1.2. Les théories du marché du travail et les facteurs d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien**

Sur le plan académique, de nombreuses théories, issues pour la plupart de l'économie et de la sociologie, expliquent le fonctionnement du marché du travail relativement au processus d'accès à l'emploi et les niveaux de rémunération. Cette section présente ces théories. Bien que celles-ci s'inscrivent dans une perspective générale, chaque théorie sera adaptée au contexte canadien. L'objectif consiste surtout à rendre compte des principaux facteurs d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien.

### **1.2.1. La théorie du capital humain**

Au départ, le concept de *capital humain* a d'abord été formulé par Schultz (1963) avant d'être théorisé par Becker (1964), notamment dans ses travaux sur le lien entre éducation et revenu aux États-Unis dans les années soixante. Dans ses travaux, Becker observe une corrélation entre la hausse des salaires et le niveau d'éducation des travailleurs. Ainsi, les plus qualifiés restent les mieux rémunérés par rapport au reste de la population active. Il soutient alors que les individus, tout comme les ménages, investissent en éducation, en tant qu'acteurs en situation d'information, parce qu'elle constitue un moyen d'accroître leur productivité et donc leurs gains sur le marché du travail.

La thèse principale de cette théorie repose alors sur l'idée que le niveau d'éducation détermine la réussite en emploi, plus particulièrement en ce qui a trait à la rémunération. Pour Marshall (1994), c'est le capital humain, dans le sens du niveau d'éducation, qui contribue à différencier les individus, dans la mesure où les compétences acquises par un individu au cours de ses études contribuent non seulement à le distinguer des autres, mais font de lui une ressource rare sur le

marché du travail. Comme le témoignent de nombreux auteurs, la théorie du capital humain s'inscrit dans la théorie économique néoclassique qui considère que la rentabilité de l'éducation et de la formation dépasse le cadre individuel pour s'étendre à l'échelle macroéconomique. Ainsi, dans un pays donné, « *l'accroissement du niveau d'instruction de la main-d'œuvre constitue une source de croissance* » (Mankiw et Weil, 1992 cités par Vignolles, 2012, pp. 4 et 5). Dans cette perspective, on peut considérer que la politique canadienne d'immigration est inspirée de la théorie du capital humain, en ce sens que la scolarité et bien d'autres caractéristiques du capital humain, comme l'âge et l'expérience de travail, font partie des critères prépondérants dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés.

### **Le capital humain comme facteur d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien**

Becker définit le capital humain comme étant l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques et de savoir-faire. Dans la perspective de l'OCDE (2001), le capital humain recouvre « *Les connaissances, les qualifications, les compétences et caractéristiques individuelles qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique.* » (OCDE, 2001, p. 18)

En admettant, comme le veut la théorie du capital humain, que le niveau d'éducation de la main-d'œuvre est un facteur de croissance dans un pays donné, on pourrait attribuer à cette théorie les fondements de la politique canadienne d'immigration. En effet, au Canada, depuis les années soixante, la sélection des travailleurs qualifiés se fait sur la base d'un système de points qui repose essentiellement sur le capital humain à savoir : le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles et l'expérience de travail. Comme l'indiquent Bonikowska et *al.*, (2015), cette politique vise la sélection d'immigrants dont les caractéristiques favoriseraient leur situation à long terme, leur permettant d'obtenir un emploi et de s'adapter aux changements cycliques ou structurels de conjoncture économique. À l'échelle macro, cette

politique vise à recruter des immigrants qui sont susceptibles de contribuer au développement socioéconomique du Canada. Comme le font remarquer Picot et Sweetman (2005), des pays d'accueil comme le Canada comptent sur les compétences des immigrants pour promouvoir leur croissance économique. C'est pourquoi, contrairement aux immigrants arrivés dans les années cinquante et soixante qui étaient moins qualifiés, ceux qui arrivent au Canada depuis les années soixante-dix possèdent des niveaux de scolarité nettement plus élevés (Reitz, 2007 ; Becklumb et Elgersma, 2008).

Sur le plan individuel, la théorie du capital humain soutient l'hypothèse que le niveau d'éducation est corrélé aux gains des travailleurs sur le marché du travail. Si cette hypothèse se confirme dans le contexte canadien, en raison de leurs niveaux de scolarité plus élevés, on devrait s'attendre à ce que les immigrants post soixante-dix gagnent davantage en matière de salaires, comparativement à ceux qui sont arrivés avant cette période. Cependant, la plupart des travaux sur cette question indiquent le contraire. De manière générale, que ce soit en matière d'accès à l'emploi (taux d'emploi) ou de rémunération, la situation sur le marché du travail des immigrants récents s'est plutôt dégradée par rapport à ceux arrivés avant les années soixante-dix (Frenette et Morissette, 2003 ; Picot et Sweetman, 2005). Sur le plan de la rémunération par exemple, bien qu'ils soient plus scolarisés, les immigrants gagnent généralement moins par rapport aux natifs, bien que les écarts se rétrécissent en fonction de la durée de séjour (Pendakur et Pendakur, 1998 ; Gilmore, 2009 ; Picot et Feng, 2009 ; Arcand, 2010 ; Lahouria, 2012). Il est important de mentionner ici que la plupart de ces travaux s'inscrivent non seulement dans une perspective de comparaison entre immigrants et natifs, mais tiennent compte aussi de contexte ou de la période qui prévaut. Ce qui traduit le fait que le rendement de l'éducation chez les immigrants dépend aussi du contexte que la théorie du capital humain ne permet pas d'élucider. De ce fait, la corrélation positive entre le niveau d'éducation et les gains sur le marché du travail devrait être nuancée.

L'autre hypothèse de la théorie du capital humain considère que l'investissement en éducation relève d'une stratégie des individus pour accroître leur productivité et donc leurs gains sur le marché du travail. À l'égard des immigrants, la littérature distingue généralement le capital humain prémigratoire de celui post-migratoire. Chiswick et al. (2005) soutiennent qu'en raison de la moindre transférabilité internationale des compétences, la mobilité professionnelle ascendante des immigrants dans les pays d'installation dépend de l'investissement en capital humain post-migratoire. Dans le contexte canadien, Zhou (2014) a examiné les effets de l'investissement post-immigration en capital humain sur l'accès à l'emploi et le salaire chez les immigrants. Ses résultats indiquent que cet investissement facilite bien l'accès à l'emploi et que les immigrants qui complètent une première formation se placent à un niveau de statut plus élevé après l'obtention d'un emploi. Kaida (2014) a évalué, quant à elle, l'avantage de l'éducation et de la formation linguistique au Canada chez des immigrants récents. Ses résultats montrent que le fait de suivre une formation linguistique en anglais ou en français après l'arrivée a un impact positif sur le marché du travail.

Pour terminer, soulignons que des limites ont été mises en évidence à l'égard de la théorie du capital humain. Parmi elles, on peut évoquer son incapacité à expliquer les différences de salaires qui pourraient exister entre travailleurs possédant les mêmes niveaux d'éducation. La question sur laquelle les théories ultérieures se sont penchées peut-être formulée de la manière suivante : est-ce qu'à un niveau d'éducation égal, tous les travailleurs ont les mêmes chances d'accéder aux emplois disponibles sur le marché du travail en espérant avoir les mêmes salaires ? De nombreux autres travaux prouvent que le niveau d'instruction ne suffit pas, à lui seul, à expliquer les niveaux de salaire, pas plus que l'accès à l'emploi. C'est pourquoi sur le plan de l'insertion économique des immigrants, on verra dans les théories qui suivent un complément de la théorie du capital humain dont l'ensemble témoigne d'une diversité des facteurs d'insertion.

### 1.2.2. La théorie du signalement ou du filtre

Dans la logique de Becker et les tenants de la théorie traditionnelle du capital humain, la rémunération sur le marché du travail dépend du niveau d'instruction. Avec cette hypothèse, un travailleur qui possède un niveau d'études plus élevé est censé avoir une meilleure rémunération par rapport à un autre moins scolarisé. Spence (1974) est l'un des premiers à suggérer que le niveau d'étude n'est qu'un moyen pour les individus leur permettant de signaler leurs capacités aux employeurs. Ne connaissant pas à priori les capacités ou les compétences des candidats à l'égard des postes qu'ils ont à pourvoir, les recruteurs se serviraient en premier lieu du niveau d'instruction, et donc du diplôme pour recruter. Le diplôme est dans ce cas non seulement un moyen de se signaler pour les travailleurs, mais du côté des employeurs, il sert aussi à filtrer les candidats pour l'attribution d'un poste, étant donné que le diplôme est porteur d'information sur le travailleur : intelligence, rigueur, capacité de travail, type d'école fréquentée, etc. (Kenneth Arrow, 1973).

Par ailleurs, comme l'indique Vinokur (1995), les informations que les employeurs considèrent pour estimer la productivité potentielle des travailleurs ne se limitent pas au diplôme. Ces informations comprennent : 1) les « *signaux* » que le travailleur peut, à un moment donné, modifier, moyennant un coût; le diplôme et l'expérience professionnelle constituent des exemples, et 2) les « *indices* » que le travailleur ne peut altérer parce qu'ils sont constitutifs de sa personne; c'est le cas de l'âge, de la couleur et de l'origine par exemple. Les employeurs tiennent compte aussi de ces indices pour l'attribution des postes, tout comme des salaires. De nombreux travaux rendent compte d'une différence en termes d'accès à l'emploi ou du niveau de salaire selon ces critères. Selz-Laurière et Thélot (2004) montrent dans le cas de la France que la rentabilité salariale de la formation est plus forte chez les hommes que chez les femmes. Aux États-Unis, Xenos (1990) montre que les niveaux d'éducation plus élevés des immigrants asiatiques — y compris ceux qui sont nés sur le territoire américain — ne mènent pas nécessairement à l'équité des revenus



avec les Blancs américains. Ainsi, sur le plan de l'insertion économique, les auteurs s'entendent sur le fait qu'en plus du capital humain, la situation des immigrants sur le marché du travail canadien (accès à l'emploi, niveau de rémunération) varie à la fois selon l'origine, mais aussi le statut d'admission ou le sexe. Les nombreux travaux sur la discrimination peuvent être rattachés à cette théorie du signalement et du filtre.

### **La discrimination comme facteur d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien**

Dans le contexte canadien, aux caractéristiques du capital humain, s'ajoute un autre facteur qui est considéré souvent comme facteur connexe, celui de la discrimination. De manière générale, la discrimination sur le marché du travail est identifiée à l'étape du processus d'embauche (accès à l'emploi) ou aux écarts de rémunération qui sont en lien avec le revenu de manière générale (Eva Zschirnt et Didier et Ruedin, 2016 ; Carcillo et Marie-Anne Valfort, 2018 ; Quillian et al. 2019). Sur ces deux aspects, la littérature relève principalement trois facteurs qui sont à l'origine de la discrimination dans le contexte canadien, à savoir l'origine ou l'appartenance à un groupe ethnique, l'âge et le sexe (Eid, 2012 ; Yap et Konrad, 2009 ; Zhu et Batisse, 2014 ; Piché et Renaud, 2016 ; IRIS, 2016). Comparativement aux natifs, ces auteurs montrent dans leurs travaux que les immigrants restent en général désavantagés au regard de l'accès à l'emploi, du revenu ou des niveaux de rémunération. De plus, parmi les immigrants, dans la plupart des cas, ce sont ceux qui sont originaires des régions qui ne sont pas sources traditionnelles d'immigration au Canada qui sont les plus susceptibles de subir la discrimination et plus encore les femmes. Il faut néanmoins souligner que le degré de discrimination, tout comme la perception que les immigrants se font de ce phénomène, varie aussi en fonction d'autres facteurs. Ainsi, comme l'ont montré Van et Chang (2019) les immigrants récents signalent moins de discrimination que ceux qui sont arrivés depuis plus longtemps et que les différences d'âge (à l'arrivée notamment), tout comme les expériences vécues par les immigrants, expliquent les variations qu'on observe chez les immigrants sur leur perception de la discrimination.

Pour autant, on ne peut se résoudre à faire de la discrimination l'ultime facteur qui détermine la situation des immigrants sur le marché du travail (accès à l'emploi, rémunération, etc.). Ainsi, comme la théorie du capital humain, celle du signalement ou du filtre n'explique qu'une partie de la réalité sur l'insertion économique des immigrants plus particulièrement dans le contexte canadien.

### **1.2.3. La théorie de la concurrence pour l'emploi**

Cette théorie a été développée à l'origine par Thurow (1975). Cet auteur souligne dans son ouvrage que les compétences des travailleurs sont souvent apprises au travail. Selon lui, l'hypothèse qui considère que les travailleurs acquièrent des compétences de travail de manière exogène, c'est-à-dire par l'éducation formelle (école) pour utiliser ces compétences dans l'emploi qu'ils occupent, ne correspond pas à la réalité, du moins, dans le contexte américain. Il considère que les travailleurs n'apportent pas de compétences professionnelles pleinement développées sur le marché du travail. La plupart des compétences professionnelles sont acquises de manière formelle ou informelle, grâce à une formation en cours d'emploi, après qu'un travailleur ait déjà trouvé un emploi. Ainsi, les caractéristiques de base d'un individu sont utilisées pour le placer dans une file d'attente. En fonction de sa position relative dans cette file d'attente, il sera sélectionné pour différentes opportunités d'emploi et/ou de formation. En conséquence, la répartition des emplois pour les travailleurs dépend de la possession des caractéristiques requises.

Cette perspective rejoint celle de Riley (1976) qui estime que si, dans le recrutement d'un travailleur, l'accent est mis sur le niveau d'éducation comme le veut la théorie du capital humain, il ne faut pas en déduire que la formation en cours d'emploi reste secondaire. Il soutient que les employeurs se servent du niveau d'éducation pour sélectionner les candidats qu'ils estiment être plus aptes à occuper des emplois qui exigent une formation considérable, en cours d'emploi. Les niveaux d'études

constituent alors un moyen de trier les individus selon leur capacité à être formés en milieu de travail.

Comme l'indique Paul (1993), le modèle de concurrence pour l'emploi tel qu'il est développé par Thurow se résume en deux points : *premièrement*, l'éducation est assimilée à un moyen de classer les aptitudes d'un individu à être formé. Ce sont donc à la fois les caractéristiques du travailleur, mais aussi le contexte qui vont servir à équilibrer le marché, c'est-à-dire entre l'offre de travail et l'offre de compétence. Ainsi, en cas de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs descendent la file d'attente et embauchent des individus indépendamment du niveau de formation. En cas d'excédent, les conditions d'embauche se durcissent et les chances d'emploi s'amenuisent particulièrement pour les candidats les moins qualifiés. Selon Lemistre (2003), cette relation entre l'offre de compétence et l'offre de travail affecte aussi la valeur des diplômes. La dévalorisation des diplômes résulte alors du rapport entre l'offre de diplôme et la demande de diplômés. *Deuxièmement*, la productivité réside dans l'emploi et non dans les caractéristiques du travailleur, ce qui revient à dire que la distribution des salaires dépend plutôt des types d'emploi ou de postes occupés que du niveau d'éducation. Le fondement de la théorie repose alors sur l'idée que le salaire ou le rendement d'un travailleur dépend plus du type d'emploi qu'il occupe que de son niveau d'instruction. De nombreux travaux (Dupray, 2001 ; Aeberhardt et Pouget, 2006 ; Dolton et Vignoles, 2003) illustrent le fait que le niveau du salaire reste étroitement lié à la catégorie socioprofessionnelle, mais aussi à l'expérience ou au secteur d'activité, et donc indépendamment du diplôme.

Un autre angle sous lequel le modèle de concurrence pour l'emploi analyse le marché du travail est celui décrit par Bruyère et Lemistre (2006). En effet, pour ces deux auteurs, la théorie soutient l'idée que sur le marché du travail, l'emploi est rationné dans la mesure où c'est l'employabilité qui est recherchée par les employeurs plutôt que la productivité. Selon eux, *l'employabilité* renvoie à d'autres signaux ou indices de sélection que celui du niveau d'instruction. Il s'agit notamment de celui de la spécialité. Ainsi, le modèle de Thurow permet de comprendre le rôle

de la spécialité dans le parcours d'insertion et dans la probabilité d'embauche et même d'adéquation entre emploi et formation. Entre les spécialités de formation, il y a non seulement des différences salariales, mais aussi des différences sur les possibilités d'embauche. Vinokur (*opt.cit*) parle d'ailleurs d'une hiérarchisation des diplômes sur un plan vertical et sur un plan horizontal. Le plan vertical renvoie à une hiérarchie par niveau (un diplôme peut être du 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle par exemple). Le plan horizontal renvoie à la spécialité. Les niveaux peuvent être les mêmes, mais ce sont les spécialités ou les domaines de formation qui diffèrent. Dans cette perspective, le domaine de formation ou de compétence contribue à expliquer les trajectoires professionnelles des travailleurs. L'importance du domaine de formation tient surtout au fait que sur les marchés du travail, les demandes de compétence ne sont pas figées. Celles-ci ne cessent alors d'évoluer dans le temps en raison surtout des changements technique et technologique qui ont cours dans les milieux de travail.

Pour résumer, on peut retenir que la théorie de la concurrence pour l'emploi se distingue des deux précédentes sur deux points. En premier lieu, elle considère que l'accès aux emplois dépend plutôt du contexte, à savoir l'offre et la demande de travail qui prévaut sur le marché, que des caractéristiques du travailleur, en l'occurrence le niveau d'éducation. En second lieu, la distribution des salaires dépend plutôt du type d'emploi ou du poste occupé que du niveau d'éducation. L'autre particularité de cette théorie réside dans le fait de considérer que la spécialité ou le domaine de formation contribuent aussi à expliquer les parcours professionnels différenciés des travailleurs sur le marché du travail. Dans le contexte canadien, toutes ces hypothèses apparaissent dans la littérature sur l'insertion économique des immigrants et font donc partie des facteurs d'insertion mis en lumière dans les différents travaux.

## **Le contexte d'arrivée comme facteur d'insertion économique des immigrants au Canada**

On peut remarquer que les théories, tout comme les facteurs d'insertion que nous avons examinés jusqu'ici, ont en commun le fait de n'avoir pas pris en considération le contexte qui pourrait avoir une influence sur l'insertion des immigrants sur le marché du travail. Dans le contexte canadien, l'effet du contexte d'arrivée chez les immigrants est analysé par McDonald et Workswick (1998). Dans leurs conclusions, ces auteurs soulignent que la situation des immigrants sur le marché du travail dépend plus des conditions macroéconomiques qui prévalent à l'arrivée (contexte d'arrivée) que de leurs caractéristiques individuelles. Selon eux, si les immigrants récents (ceux qui sont arrivés après les années soixante-dix), ont connu une dégradation de leur situation sur le marché du travail par rapport à ceux d'avant, c'est en raison de la crise économique des années quatre-vingt dont les conséquences ont affecté tous les groupes du marché du travail, y compris les natifs. L'accès à l'emploi chez les immigrants dépend alors de l'offre et de la demande de travail qui prévalent sur le marché. En plus de l'offre et de la demande d'emploi, un autre facteur lié au contexte d'arrivée concerne l'évolution des besoins du marché du travail. Ainsi, contrairement aux années quatre-vingts et quatre-vingt-dix, où la détérioration globale de la situation des immigrants sur le marché du travail a été expliquée en grande partie par des facteurs tels que le changement dans les pays d'origine des immigrants ou la baisse du rendement de l'expérience de travail acquis à l'étranger, en 2000, la baisse des gains provenant de l'emploi chez les immigrants s'expliquait par le repli du marché à l'égard des professions, liées notamment aux technologies de l'information (TI), dans lesquelles un grand nombre d'immigrants entendaient exercer (Pico et Hou, 2009). D'autres facteurs relevant du contexte ont aussi un impact avéré sur la situation des immigrants sur le marché du travail. La baisse du rendement du capital humain des immigrants a été aussi expliquée par la hausse du niveau de scolarité des natifs (Ferrer et Riddell, 2008, Naomi et al., 2005).

Toujours en lien avec cette théorie, d'autres travaux révèlent que les taux d'emploi, tout comme la surqualification, varient aussi selon le type de diplôme ou le domaine d'études (statistique Canada, 2010). Concernant la surqualification par exemple, Boudarbat et Montmarquette (2016) montrent dans le cas du Québec, des différences importantes en fonction des domaines d'études. Leurs résultats indiquent que les travailleurs issus des domaines d'études liés aux arts et lettres restent les plus touchés par la surqualification (55,9 %), suivis de ceux qui sont issus des sciences sociales (44,6 %). À l'inverse, les travailleurs issus des domaines en médecine, médecine dentaire et en médecine vétérinaire sont les moins touchés (10,6 %), suivis des professions dans les domaines de la santé et sciences cliniques connexes (17,1 %), informatique, sciences de l'information et services de soutien connexe (18,8 %), éducation (19,1 %) et les techniciens en génie (19,9 %). Ils montrent globalement que les domaines qui présentent le taux de chômage le plus élevé sont également ceux qui ont le taux de surqualification le plus élevé. Il y a lieu de rappeler ici que le domaine de formation constitue un des critères parmi les plus importants dans la politique de sélection des travailleurs qualifiés au Canada et au Québec. Soulignons, pour terminer, que la théorie de la concurrence pour l'emploi demeure complémentaire à la théorie du capital humain et celle du signalement. Elles rendent toutes compte du caractère multidimensionnel des facteurs d'insertion économique chez les immigrants.

#### 1.2.4. La théorie de la segmentation du marché du travail

En faisant une synthèse des théories précédentes, on observe dans l'ensemble qu'elles conçoivent le marché du travail comme un espace homogène où les possibilités d'embauche ne dépendent principalement que du diplôme, du domaine de formation, du contexte ou, en ce qui concerne le salaire notamment, du poste occupé. C'est justement sur ce dernier point que la théorie de la segmentation vient apporter un nouvel éclairage.

Les travaux de Doeringer et Piore (1971) sont à l'origine de cette théorie. En examinant le marché du travail aux États-Unis, ces deux auteurs distinguent ce qu'ils appellent le *marché interne* du *marché externe*. Cette démarche repose sur une distinction des entreprises selon leur mode de fonctionnement ou de gestion du personnel. Le marché interne renvoie aux entreprises où les salaires, les conditions d'embauche, les promotions internes, etc. sont régis par des règles et procédures administratives bien définies. Le marché externe quant à lui concerne les entreprises où les conditions d'emploi et les salaires dépendent des lois du marché, c'est-à-dire de l'offre et de la demande, ou de la conjoncture économique. Dans ce cas, contrairement aux travailleurs du marché externe, les travailleurs du marché interne tirent profit de droits et privilèges qui les protègent de la concurrence extérieure et qui leur garantissent la stabilité de l'emploi. En plus de la distinction entre ces deux types de marchés, les tenants de cette théorie se sont intéressés aux mouvements qui se passent entre ces deux marchés, plus particulièrement les entrées et sorties du marché du travail interne. Ce qui a permis d'étayer davantage la théorie.

L'approche dite de l'économie duale a été développée par Piore (1972). Elle suggère que dans les marchés du travail des pays industrialisés coexistent deux secteurs d'activités distincts. Un secteur primaire qui regroupe les emplois qualifiés, bien rémunérés, stables et où les possibilités d'avancement sont réelles, et un secteur secondaire qui est l'inverse du premier. Ce secteur secondaire concentre alors les

emplois faiblement rémunérés, instables qui exigent peu de qualification et où les possibilités d'avancement sont réduites. Dans cette perspective, les salaires ou le statut socioprofessionnel des travailleurs sont déterminés par cette structure du marché du travail et non pas seulement par les niveaux d'éducation. Un travailleur peut se retrouver alors dans l'un ou l'autre de ces deux secteurs, indépendamment de ses caractéristiques. Dans ce cas, la valorisation de la scolarité, par exemple, dépendra plutôt du type de marché où il est embauché. Dans le contexte canadien, les travaux qui comparent les immigrants aux natifs sur le marché du travail montrent que les premiers sont davantage exposés aux emplois peu qualifiés ou faiblement rémunérés. Ils seraient donc plus susceptibles d'appartenir au secteur secondaire du marché du travail. De nombreux facteurs que nous avons énumérés précédemment comme la discrimination, l'âge ou les difficultés liées à l'obtention d'une reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada, seraient quelques-uns des déterminants de cette situation. Cela étant, il importe de préciser que la situation des immigrants sur le marché du travail est évolutive, et donc, rarement statique. Ainsi, beaucoup d'entre eux voient leurs conditions s'améliorer au fil du temps sur le marché du travail. On peut alors considérer que l'occupation d'emplois dans le secteur primaire chez les immigrants ne pourrait être qu'une étape avant d'entrer dans le secteur secondaire. C'est pourquoi, dans le cadre de cette théorie, d'autres auteurs se sont intéressés aux mouvements des travailleurs entre les différents secteurs du marché du travail et les facteurs qui s'y rattachent.

Pour certains tenants de cette théorie, la mobilité entre les deux secteurs est très réduite à défaut d'être nulle. Dans ce cas, comme l'affirme Hélène Zajdela (1990), le secteur primaire regroupe les emplois qui présentent une espèce de barrière à l'entrée, contrairement au secteur secondaire qui serait tout à fait ouvert. Toutefois, une autre conception de la segmentation du marché du travail suppose qu'entre les segments ou marchés, il y a une certaine fluidité, mais aussi qu'à l'intérieur d'un même segment, il peut y avoir de nombreuses entrées et sorties (Attia, 2006). Ainsi,



au cours de sa vie, un salarié est en mesure de passer par plusieurs trajectoires professionnelles et, donc, entre différents segments du marché du travail.

La question d'entrée et de sortie à l'intérieur des segments et entre différents segments a fait l'objet de nombreux travaux qui ont tous contribué à l'enrichissement de la théorie. C'est dans cette perspective que Amossé et al. (2011) parlent de salariés aux mobilités nombreuses. Dans le contexte français, ces auteurs montrent que si l'on retrouve bien l'opposition entre segments primaires et secondaires, il y a tout aussi une diversité de cas à l'intérieur de chacun de ces segments. Concernant le marché primaire par exemple, ils montrent d'une part que les mobilités d'entrée ou de sortie concernent en général les salariés les plus jeunes et les plus qualifiés, et, d'autre part, l'entrée dans le secteur primaire peut se faire par la succession d'emplois courts, c'est-à-dire des contrats répétés au sein d'une même entreprise. Ces auteurs soulignent néanmoins que les sorties du marché primaire peuvent avoir des conséquences néfastes pour les travailleurs concernés allant du déclassement à l'exclusion du marché du travail.

Notons enfin que d'autres auteurs ont envisagé de nouvelles lignes de segmentation du marché du travail. Ainsi, contrairement à Piore et Doeringer (op.cit) qui classent les entreprises selon leur mode de gestion, Bluestone (1970) distingue les entreprises selon leur taille et leur concentration en capital. Cette distinction lui permet de déterminer trois segments sur le marché du travail, à savoir : *l'économie du centre* qui concerne les activités des entreprises de grande taille (les multinationales par exemple), *l'économie périphérique* qui concerne les activités des autres entreprises (agriculture, commerce de détail, services, etc.) et enfin *l'économie irrégulière* qui concerne les activités informelles et clandestines. Ainsi, les caractéristiques des emplois tels que les salaires, la stabilité ou les conditions de travail dépendent du type d'économie dans laquelle se trouve le travailleur.

Retenons pour terminer que cette théorie est largement utilisée pour expliquer la situation des immigrants sur les marchés du travail des pays développés. En effet,

Piore lui-même explique avoir utilisé son concept de *marché dual* dans le but d'analyser les problèmes des travailleurs défavorisés, en particulier des travailleurs noirs dans les zones urbaines aux États-Unis. Il soutient que le recours à des travailleurs étrangers dans le secteur secondaire résulte d'une demande non satisfaite par la main-d'œuvre locale (Piore, 1979).

### **La durée de séjour comme facteur d'insertion**

Dans le contexte canadien, de nombreux travaux étudient l'insertion économique des immigrants dans une perspective longitudinale rendant compte des trajectoires professionnelles non linéaires. Examinant les trajectoires d'emplois des immigrants sur le marché du travail canadien, Fuller (2015) montre que certains immigrants accèdent rapidement à des emplois stables, à temps plein, et biens rémunérés, contrairement à d'autres pour lesquels cela requiert plus de temps. D'autres immigrants entrent rapidement dans différents emplois et en ressortent tout aussi rapidement. Dans ce cas, on peut dire que l'entrée et la sortie entre les différents segments du marché du travail dépendent du facteur temps et donc de la durée de séjour pour ce qui est des immigrants.

La plupart des travaux sur l'insertion économique des immigrants au Canada rendent compte de l'effet de la durée de séjour, et ce, sur l'ensemble des indicateurs d'insertion économique (revenu ou caractéristiques des emplois). À titre d'exemple, des données agrégées de Statistique Canada indiquent que le taux d'emploi des immigrants reçus (résidents permanents) âgés de 15 ans et plus était de 59,9 % en 2018 contre 62,3 % pour ceux qui sont nés au Canada. Toutefois, la même source montre que la situation des immigrants à l'égard du taux d'emploi varie en fonction de la durée de séjour. Ainsi, pour les immigrants reçus cinq ans et moins auparavant, le taux d'emploi se situait à 63,9 % contre 70,1 % pour ceux qui sont reçus plus de cinq à dix ans auparavant. Cependant, si l'on considère que le temps participe à l'amélioration de la situation des immigrants sur le marché du travail, et ce, sans égard à leurs caractéristiques et d'autres facteurs d'insertion que nous avons énumérés jusqu'ici, il s'avère tout de même que certains facteurs d'insertion

résistent plus longtemps que d'autres. C'est le cas de l'origine, par exemple, dont l'effet peut persister jusqu'à dix ans après l'arrivée pour certains groupes d'immigrants alors qu'il disparaît pour d'autres groupes (Piché et Renaud, 2016). Sur cette question, les travaux mettent surtout en évidence l'effet des stratégies d'insertion déployées par les immigrants dans le temps, comme l'investissement en capital humain post-migratoire, qui peut participer à la réduction dans le temps de l'effet de certains facteurs comme les caractéristiques du capital humain à l'arrivée.

### 1.2.5. La théorie du réseau

Les théories présentées jusqu'ici expliquent le fonctionnement du marché du travail comme le résultat d'actions individuelles. D'une part, chaque travailleur utilise son capital humain (niveau d'éducation, expérience de travail ou domaine de formation) pour accéder à des emplois et avoir de bons salaires. D'autre part, chaque entreprise ajuste sa gestion du personnel et celle de la production selon la loi de l'offre et de la demande, et donc selon le contexte qui prévaut.

Cependant, pour de nombreux auteurs (Baker, 1984 ; Granovetter, 1985), que ce soit dans la société industrielle moderne ou dans d'autres contextes, l'action économique reste aussi intégrée dans des structures de relations sociales dont il faut tenir compte pour expliquer et comprendre le fonctionnement du marché du travail. Utilisant la notion d'*encastrement*, Granovetter (1985) montre que les individus, tout comme les entreprises, se trouvent le plus souvent dans des réseaux denses de relations sociales qui se superposent aux relations d'affaires. Ainsi, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, il montre l'effet positif des contacts personnels, ce qu'on appelle par ailleurs le carnet d'adresses, dont l'utilité réside surtout sur le partage de l'information.

L'importance des réseaux de contacts dans l'accès à l'emploi est mise en évidence dans les travaux de Burt (1992) qui considère le marché du travail comme un jeu de concurrence où chaque joueur possède trois types de capitaux : son capital financier, son capital humain et son capital social. Ce dernier serait l'arbitre final et donc le levier essentiel pour le succès ou l'échec dans le jeu, dans la mesure où il conditionne l'accès à une ressource fondamentale qu'est l'information. Ainsi, dans le marché, les avantages de chacun dépendent de son réseau de contacts qui peut comprendre les amis, les collègues ou les autres connaissances avec lesquels il échange de l'information et qui le supportent. À une échelle plus vaste, Burt (1992)

montre que les entreprises elles-mêmes forment des réseaux avec leurs clients, leurs fournisseurs, voire leurs concurrents, etc. et tirent profit de ses réseaux pour assurer leur succès. C'est dans cette perspective que Steiner (2005) parle d'une construction sociale des marchés fondée sur l'approche relationnelle. Dans cet ordre d'idée, il conclut qu'il y a un rapprochement entre la théorie économique et la théorie sociologique.

### **Le réseau comme facteur d'insertion des immigrants**

À l'égard des immigrants, l'effet du réseau social<sup>6</sup> a fait l'objet de nombreux travaux dans la littérature. Toutefois, si certains montrent un effet positif des réseaux, d'autres mettent en lumière des effets négatifs. Le réseau social, en l'occurrence les relations de parenté, d'amitié, ou ethniques, est considéré dans la littérature comme un des déterminants (causes) de la migration (Boyd, 1989 ; Gurak et Caces, 1992 ; Massey et al., 1993). Dans ce cas-ci, il présente un avantage pour les migrants puisqu'il constitue une espèce de plate-forme où les individus se relaient l'information entre eux, contribuant ainsi à réduire les coûts et les risques liés aux parcours et aux lieux de destination, mais aussi aux opportunités (Fawcett et Arnold, 1987 ; Palloni et al., 2001). Il en est de même sur le marché du travail, et notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi (Brinbaum, 2018).

D'autres auteurs invitent par ailleurs à relativiser le rôle positif du réseau social sur le marché du travail. Pour apprécier l'effet du réseau social chez les immigrants, Cranford (2005) invite à tenir compte du contexte dans lequel opèrent les réseaux. Mettant l'accent sur l'emploi d'immigrants dans l'industrie de la conciergerie des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix à Los Angeles, il montre que les réseaux sociaux peuvent devenir exploités. Ainsi, les travailleurs qui sont entrés dans l'industrie à travers des liens de parenté ou d'amis proches se retrouvent souvent dans une situation d'exploitation. L'auteur considère que les réseaux peuvent

---

<sup>6</sup> Cranford (2005) suggère de distinguer le *capital social* du *réseau social*. Le premier peut être accepté comme un avantage ou aspect positif. Le second peut avoir des avantages tout comme des conséquences négatives.

devenir des mécanismes de déclassement au lieu d'être des vecteurs d'une mobilité ascendante pour les immigrants. Examinant les mouvements migratoires entre l'Asie du Sud-Est et l'Asie de l'Est, Bélanger et Wang (2013) et Bélanger (2014) s'inscrivent dans la même perspective et montrent que les réseaux personnels peuvent parfois être intégrés dans un système organisé de traite, souvent à but lucratif, qui, en fin de compte, n'est d'aucune utilité pour les migrants.

Les effets négatifs des réseaux sont aussi documentés dans les travaux portant sur les enclaves ethniques (Waldinger, 1994 ; 2003, Bailey et Waldinger, 1991). À l'égard des immigrants, ces auteurs soutiennent que l'économie ethnique ne favorise pas l'acquisition de compétences et la mobilité ascendante, comme dans les autres marchés primaire ou secondaire du pays d'installation. Une synthèse des effets positifs et négatifs des réseaux chez les immigrants est faite par Portes et Sensenbrenner (1993). Selon ces auteurs, sur le plan économique, les réseaux communautaires favorisent par exemple des transactions monétaires rapides (ils se prêtent de l'argent) et plusieurs autres formes d'aide ou de soutiens altruistes. À l'inverse, ces réseaux ont des effets négatifs dans la mesure où ils contribuent à réduire les contacts extérieurs. Au Canada, les travaux de Warman (2007) montrent que les enclaves ethniques peuvent entraver l'acquisition des compétences linguistiques des immigrants, ce qui leur porte préjudice sur le marché du travail.

Enfin, concernant la situation des immigrants sur le marché du travail, la théorie des réseaux reste utile pour rendre compte de l'effet différencié des liens forts et des liens faibles, comme théorisés par Granovetter (1973). Dans la perspective de l'auteur, les liens forts, qui se rapportent notamment aux liens de parenté et aux liens entre amis proches, soi-disant ceux avec lesquels on passe plus de temps ensemble, semblent moins efficaces, du moins en ce qui concerne la recherche d'un emploi sur le marché du travail, dans la mesure où ils font circuler une information redondante entre les membres. À l'inverse, les liens faibles, ceux formés par des réseaux plus étendus, demeurent plus efficaces sur le marché du travail parce qu'ils sont plus susceptibles d'apporter de nouvelles informations qui peuvent être plus

utiles pour leurs membres. À l'égard des immigrants, cette théorie reste pertinente pour déterminer, par exemple, l'avantage que procurent les nouvelles relations qu'ils se font sur le marché du travail, au-delà de leur cadre familial ou communautaire, après l'arrivée dans les pays d'installation.

### **Récapitulatif des facteurs d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien**

En établissant le lien entre ces différentes théories et l'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien, nous avons en même temps rendu compte des principaux facteurs d'insertion économique qu'on retrouve dans la littérature. Selon Reitz (2007), ces différents facteurs peuvent être regroupés en quatre types : *la politique d'immigration et de peuplement, l'assimilation à travers le temps, le capital humain des immigrants, l'origine ethnique et la discrimination*. Plus récemment, Piché et Renaud (2016) ont réparti ces facteurs en trois grandes catégories. Ainsi, selon le niveau d'analyse, ils parlent des facteurs *macrostructurels et institutionnels* qui renvoient au contexte qui prévaut au moment de l'arrivée, par exemple la conjoncture économique, l'évolution du marché du travail ou les politiques d'immigration et d'intégration, etc., des facteurs *microstructurels* qui concernent notamment le capital humain des immigrants, et entre ces deux niveaux, ils parlent des facteurs de *réseaux*.

Ces facteurs pourraient aussi être répartis en deux groupes. Selon qu'ils relèvent des caractéristiques des immigrants avant leur arrivée, on parlera alors de facteurs prémigratoires (notamment les caractéristiques du capital humain à l'arrivée et l'origine) ; selon qu'ils relèvent des situations auxquelles ils sont susceptibles d'être confrontés après l'arrivée, on parlera dans ce cas de facteurs post-migratoires (le contexte d'arrivée, la reconnaissance des expériences de travail, la durée de séjour ou la discrimination).

Dans le contexte canadien, il faut admettre enfin que ces différentes théories ne permettent pas de rendre compte de l'effet de deux autres facteurs à savoir la reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada et celui de la politique d'immigration elle-même (statut d'admission). Certains travaux indiquent que ces facteurs contribuent à expliquer les parcours différenciés des immigrants sur le marché du travail. À titre illustratif, Aydemir et Skuterud (2003) soutiennent que la détérioration globale des revenus des immigrants récents s'explique surtout par la baisse du rendement de l'expérience du travail étranger, baisse qui affecte plus particulièrement les immigrants des pays d'origine non traditionnels. Frenette et Morissette (2005) montrent qu'en 1980, l'écart de revenu entre immigrants récents (arrivés durant les cinq années précédentes) et ceux qui sont nés au Canada étaient de 11 %. Cinq ans plus tard, soit en 1985, l'écart s'est creusé pour se fixer à 22 %, allant jusqu'à 33 % en 1995. Pour ces deux auteurs, cette situation ne s'explique pas par les caractéristiques à l'arrivée (niveau de scolarité ou de compétence par exemple), mais surtout par le rendement de ces caractéristiques c'est-à-dire par la valorisation des diplômes et compétences des immigrants par les employeurs sur le marché du travail. L'effet de la politique d'immigration a été analysé par Dempsey (2005) qui montre qu'en 2003, le revenu d'emploi annuel moyen des non-immigrants était supérieur à celui des immigrants. Cependant, chez ces derniers, en plus de la durée de séjour, il met en lumière l'effet d'un autre facteur à savoir le statut d'admission. Ainsi, dans la catégorie des travailleurs qualifiés, il montre que les demandeurs principaux ont les revenus d'emploi annuels les plus élevés par rapport aux conjoints et aux personnes à charge. L'effet du temps et celui de la politique d'immigration a été aussi démontré par Kustec et Li (2009) qui ont montré que les immigrants admis entre 2001 et 2003 affichent une croissance moyenne des revenus d'emploi d'environ 15 % dès la deuxième année suivant l'admission, et de 10 % à la troisième année après l'admission. Toutefois, en tenant compte du statut d'admission, ils soulignent que les gains les plus élevés se retrouvent chez les demandeurs principaux.

À la lumière de ce qui précède, on peut retenir que les différentes théories étudiées précédemment se complètent, car le niveau d'insertion économique des immigrants



peut dépendre d'une combinaison de plusieurs facteurs à la fois. Il serait donc réducteur de considérer un seul facteur comme déterminant de l'insertion économique des immigrants. On comprend dès lors la nécessité d'une approche plurielle pour rendre compte des facteurs de réussite ou d'échec des immigrants sur le marché du travail canadien.

### **1.3. Définir et mesurer l'insertion économique des immigrants**

Dans la section précédente, nous avons mis en lumière les principaux facteurs d'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien. Comme on a pu l'observer, l'effet de ces facteurs a été examiné sur plusieurs aspects du marché du travail, mais principalement sur le revenu en général et la rémunération (salaire) en particulier. Nous nous intéressons désormais aux indicateurs utilisés dans la littérature pour mesurer l'insertion économique des immigrants. Il s'agira surtout de montrer les limites d'une approche unidimensionnelle de l'insertion économique des immigrants.

#### **1.3.1. Définir l'insertion économique des immigrants**

À l'égard des immigrants dans les pays d'installation, l'insertion économique renvoie de manière générale au processus qui détermine *in fine* leur situation sur le marché du travail. Myrlande Pierre (2005) la définit comme un processus, une transition ou un passage d'un état initial, qui est l'arrivée en terre d'accueil, à un état final, soit la prise effective d'un emploi. Dans cette perspective, l'insertion s'inscrit dans la durée et commence alors dès l'arrivée dans le territoire d'accueil jusqu'à l'occupation d'un emploi. Toutefois, cette conception possède une limite étant donné que l'accès à un premier emploi ne signifie pas forcément l'aboutissement du processus d'insertion.

Comme nous l'avons discuté précédemment, les immigrants peuvent connaître plusieurs expériences professionnelles sur le marché du travail, même après l'obtention d'un premier emploi stable. Ces différentes expériences doivent être prises en compte dans le processus d'insertion économique. C'est dans cette perspective que se situent Cardu et Bouchamma (2000), qui considèrent que la durée de la transition, c'est-à-dire la période entre l'arrivée et l'accès au premier emploi, le revenu ainsi que la formation post-migratoire sont tous des éléments qu'il faut associer au processus d'insertion économique. Sur le plan conceptuel, Vultur (2018) soutient qu'il est difficile de situer le début et la fin du processus d'insertion.

C'est pourquoi, selon lui, la tendance aujourd'hui est à un dépassement de la notion d'insertion au profit de celle de parcours professionnel.

De manière générale, le processus d'insertion économique des immigrants recouvre plusieurs aspects allant de l'accès à l'emploi aux conditions de travail en passant par les caractéristiques des emplois ou les transitions entre différents emplois. Ainsi, l'insertion économique comme un processus revêt un caractère multidimensionnel. Ce qui soulève alors la question de l'identification des indicateurs qui sont utilisés pour la mesurer.

### **1.3.2. Mesurer l'insertion économique des immigrants**

À l'égard des immigrants, les indicateurs d'insertion qui reviennent le plus souvent dans les travaux restent le taux d'emploi et le revenu. Toutefois, certaines caractéristiques des emplois, comme le statut des emplois, les salaires, la surqualification ou encore le niveau de qualification des emplois, sont parfois considérés comme des indicateurs d'insertion économique. Nous examinons brièvement ces différentes mesures dans le contexte canadien. L'objectif consiste à montrer les limites d'une approche unidimensionnelle de l'insertion économique et l'avantage d'une perspective multidimensionnelle.

#### *a) Les taux d'emploi et de chômage*

Les taux d'emploi et de chômage<sup>7</sup> des immigrants constituent les indicateurs les plus souvent utilisés pour mesurer leur niveau d'insertion économique dans les pays d'installation. Les travaux académiques et institutionnels font souvent référence à

---

<sup>7</sup> Nous adoptons ici les définitions de Statistique Canada. **Le taux de chômage** est le nombre de personnes en chômage exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de chômeurs dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population active de ce groupe. **Le taux d'emploi** est le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'emploi pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial, etc.) correspond au nombre de personnes occupées dans ce groupe exprimé en pourcentage de la population de ce groupe.

ces aspects, dans la plupart des cas à des fins de comparaison entre pays, pour rendre compte de la situation des immigrants sur le marché du travail, et parfois même de leur niveau d'intégration de manière générale. Ainsi, un taux d'emploi élevé pourrait traduire, à tort ou à raison, une insertion économique réussie et inversement, un fort taux de chômage équivaldrait à un échec ou, du moins, traduirait des difficultés dans l'insertion économique des immigrants.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE (OCDE, 2018) le taux d'emploi des immigrants était de 67,1 % en 2017 et le taux de chômage de 9,5 % avec toutefois des variations selon les pays. Ainsi, c'est aux États-Unis que les immigrants ont enregistré le taux d'emploi le plus élevé par rapport aux natifs (71 % contre 68,5 pour les natifs). Dans les pays de l'Union européenne, les immigrants, tout comme les natifs, ont enregistré le taux d'emploi le plus bas (63,4 % chez les immigrants contre 66,4 % pour les natifs)<sup>8</sup>. Même si les immigrants ont enregistré le taux d'emploi le plus élevé en Australie, il faut noter que leur désavantage par rapport aux natifs reste le plus marqué (70,8 % contre 74,3 % pour les natifs).

Au Canada, les taux d'emploi et de chômage chez les immigrants sont estimés le plus souvent en tenant compte de la durée d'établissement. Ainsi, en 2017, pour le groupe d'âge des 25 à 54 ans, le taux d'emploi était de 69,8 % pour les immigrants reçus moins de cinq ans auparavant, contre 77,2 % pour ceux qui sont reçus plus de cinq à dix ans et 82 % pour ceux reçus depuis plus de dix ans. Les natifs, eux, affichaient un taux d'emploi de 84 % à la même période (Yssaad et Fields, 2018). Au Québec, en 2018, les données de l'ISQ indiquent que le taux d'emploi des immigrants s'élevait à 62,8 % et le taux de chômage à 7,2 %, contre respectivement 60,8 % et 5 % pour les populations nées au Canada (Demers et Rabemananjara, 2019).

---

<sup>8</sup> Groupe d'âge des 15-64 ans. Dans l'UE 28, l'Allemagne est exclue en raison d'une absence de données.

Sur le marché du travail, ces proportions pourraient traduire un niveau d'insertion relativement proche entre immigrants reçus il y a plus de dix ans et les natifs, voire un niveau plus élevé chez les immigrants dans le cas du Québec par exemple. Cependant, il y a lieu de rappeler que ces taux réfèrent exclusivement à l'occupation d'un emploi. Dans ce cas, ils masquent alors d'autres réalités en lien avec le marché du travail, par exemple, les conditions d'accès aux emplois, les conditions de travail, les niveaux de rémunération, les niveaux de surqualification, les secteurs d'activité, etc. Au regard de cela, on peut admettre que les taux d'emploi et de chômage ne suffisent pas pour rendre compte de l'insertion économique des immigrants dans les pays d'installation. D'autres indicateurs méritent alors d'être pris en compte.

#### *b) Le revenu*

Un autre indicateur de l'insertion économique des immigrants qui revient le plus souvent dans les travaux de recherche concerne le revenu. Toutefois, s'il y a plusieurs sources de revenus, pour ce qui est plus particulièrement des immigrants économiques, les principales sources de revenus concernent essentiellement celles qui proviennent de l'emploi salarié ou de l'auto-emploi. Le revenu d'emploi ou les gains d'activité (pour travailleurs indépendants) représentent leur principale source de revenus. Au Canada par exemple, chez les immigrants de moins de soixante ans de la composante économique, le revenu d'emploi représente à lui seul 89 % de leur revenu total (Dempsey, 2006). Quand il s'agit de l'emploi chez les immigrants, nombreux sont les travaux qui accordent une attention particulière à leur rémunération sur le marché du travail. Statistique Canada (2015) indique par exemple qu'un an après avoir obtenu le statut de résident permanent, le salaire médian annuel des immigrants admis en 2014 était de 24 000 \$ en 2015, contre 22 000 \$ pour la cohorte de 2013, et 18 400 \$ pour celle admise en 2000. La même source souligne que le salaire médian annuel de la cohorte admise en 2014 représente le salaire annuel le plus élevé enregistré chez les immigrants depuis 1981. En 2017, pour l'ensemble des immigrants reçus, le salaire hebdomadaire

moyen s'établissait à 1150,40 \$ canadien contre 1326,67 \$ pour les natifs (Yssaad et Fields, op.cit).

De manière générale, le revenu d'emploi ne suffit pas pour rendre compte de l'insertion économique des immigrants. Les inégalités du revenu peuvent être associées aux caractéristiques des emplois, comme la catégorie socioprofessionnelle ou le statut de l'emploi (Zhu et Batisse, 2014) ou encore le secteur d'activité. Cela étant, au même titre que les taux d'emploi et de chômage, la rémunération à elle seule masque alors d'autres réalités qu'il importe de considérer dans le processus d'insertion économique des immigrants.

### *c) Les caractéristiques des emplois*

En plus du taux d'emploi et des niveaux de rémunération, d'autres caractéristiques de l'emploi sont aussi considérées comme indicateurs d'insertion économique. Il s'agit notamment de la qualification de l'emploi ou du statut de l'emploi (Renaud et Cayn, 2006 ; Lacroix, 2012, Frank et Hou, 2017). Au Canada, en 2012, plus de 27 % des immigrants ayant suivi leurs études universitaires à l'étranger occupaient des emplois nécessitant des études secondaires ou moins (LaRochelle-Côté et Darcy Hango, 2016). En 2012, selon la province de résidence, le taux de surqualification des immigrants était plus élevé en Colombie-Britannique (71,1 % contre 38,9 % pour les natifs) par rapport à l'Ontario (66,7 % contre 38,7 % pour les natifs) et le Québec (64 % pour contre 36,9 % pour les natifs) (Boudarbat et Connolly, 2013). Ces auteurs soulignent en même temps qu'au regard du statut de l'emploi, et notamment le fait de travailler à temps plein, l'écart entre immigrants et natifs était négligeable en 2012, et ce, dans les trois provinces.

Pour terminer, on peut retenir que la démarche qui consiste à utiliser ces différents indicateurs séparément pour mesurer l'insertion économique des immigrants possède une limite importante étant donné que chaque indicateur ne couvre qu'un aspect particulier du phénomène et peut dépendre de plusieurs autres facteurs. Il

nous semble pertinent de parler tout simplement de la qualité de l'emploi qui présente l'avantage de combiner ces différents aspects.

## **Conclusion**

Au terme de ce chapitre, il convient de souligner que dans le contexte canadien, l'accès à l'emploi et le revenu constituent les deux principales dimensions du marché du travail à travers lesquels l'insertion économique des immigrants est souvent étudiée. Cependant, comme l'indiquent de nombreux travaux, une prise en compte des caractéristiques des emplois s'avère importante pour rendre compte de cette insertion. De ce point de vue, nous dirons que la qualité de l'emploi constitue une approche pertinente pour mesurer l'insertion économique des immigrants en ce sens qu'elle offre l'avantage de prendre en considération plusieurs aspects de l'emploi.

Par ailleurs, sur le plan conceptuel, il est important de préciser que nous avons utilisé jusqu'ici le concept d'insertion au lieu de celui d'intégration, ce qui sera le cas aussi dans les chapitres subséquents. À propos de ce choix, comme l'indiquent de nombreux auteurs à l'égard de la population immigrante, le concept d'intégration très utilisé en Europe est souvent employé pour rendre compte d'un processus plus ou moins linéaire dont l'aboutissement est l'assimilation, c'est-à-dire que les immigrants finissent par l'adoption totale et entière des spécificités de la société d'accueil (Safi, 2011). Ce qui ne serait pas le cas du concept d'insertion, qui traduirait plutôt un processus dynamique qui ne postule pas dans quel sens se réalise le processus d'intégration (Renaud et Piché, 2016). Selon Castel (1995), la notion d'insertion renvoie à l'idée d'accession dans le monde de l'école ou du travail par exemple. Le processus ne saurait être ici linéaire en ce sens que plusieurs facteurs entrent en jeu comme la discrimination, le contexte qui prévaut sur le marché du travail, ou bien les caractéristiques des immigrants eux-mêmes. Ainsi, le concept d'insertion est utilisé ici pour rendre compte du processus par lequel les immigrants accèdent à des emplois de qualité sur le marché du travail en admettant que ce processus ne soit pas linéaire ou identique pour tous les immigrants.



## Chapitre 2. La qualité de l'emploi

### 2.1. Mise en contexte

La question de la qualité de l'emploi a émergé dans la littérature à la suite des mutations récentes qu'a connues le monde du travail, plus particulièrement à partir des années soixante-dix. Pour de nombreux auteurs, dans le système capitaliste, les années soixante-dix représentent une période de transition entre deux modèles de production distincts (Womack et al., 1990 ; MacDuffie et Krafcik, 1992). Selon Mercure et Vultur (2010), de la période de l'après-guerre jusqu'au milieu des années soixante-dix, le système capitaliste était, dans le domaine du travail, dominé par le modèle fordiste. Sur le plan de l'organisation du travail, ce modèle est caractérisé par la parcellisation et la standardisation des tâches. Sur le plan économique, il est défini par une production et une consommation de masse<sup>9</sup>, tandis que sur le plan social, par une intégration, voire une relation d'appartenance des ouvriers à l'usine. Par-dessus tout, on pourrait dire que c'était un rapport salarial spécifique qui a marqué cette période. Les emplois étaient certes, pour la plupart, peu ou pas qualifiés, mais ils étaient bien rémunérés et offraient une sécurité d'emploi. Ils étaient, dans les circonstances, des emplois de qualité. Cependant au milieu des années soixante-dix, de nombreux facteurs sont venus déstabiliser ce modèle, parmi lesquels ces auteurs citent notamment l'internationalisation de l'économie (la mondialisation), les innovations techniques et technologiques et les changements intervenus dans les modes de consommation.

---

<sup>9</sup> Ces auteurs expliquent que la mondialisation réfère à la possibilité pour les entreprises de délocaliser ou de créer des filiales partout dans le monde, ce qui a contribué à accentuer la concurrence. C'est aussi l'intensification des échanges mondiaux rendue possible grâce aux développements techniques. Ce qui n'était pas souvent le cas durant la période fordiste. La transformation des exigences des consommateurs réfère à l'idée que la consommation s'individualise. À la différence de la consommation de masse où on avait à faire généralement aux mêmes produits, les individus mettent désormais en avant leurs préférences obligeant ainsi les entreprises à diversifier leurs produits. Ensuite, la consommation se déplace aussi des biens vers les services.

Le même portrait est dressé par Jolly et Prouet (2016) qui expliquent qu'avec ces différents facteurs, une nouvelle configuration des marchés du travail et des politiques d'emploi est apparue dès les années quatre-vingt et dans les années quatre-vingt-dix. Cette nouvelle configuration a contribué à modifier le contour et le contenu des emplois. Selon eux, la mondialisation a eu par exemple des impacts tels que la destruction des emplois industriels et la multiplication des emplois dans le secteur des services. Ceci a eu des répercussions sur les conditions de travail devenues parfois moins favorables (rémunérations moins élevées, usage de contrats courts à temps partiel, etc.) et où la représentation syndicale et la culture de la négociation collective sont moins développées par rapport à des secteurs comme celui de l'industrie. Sur le plan managérial, ces mutations ont induit une transformation de l'organisation de la production. Les entreprises se veulent de plus en plus proches du marché et, en même temps, l'activité productive devient de plus en plus formalisée. Cette situation engendre la pénibilité au travail, car les variations de la demande ont un impact direct sur la cadence de travail (Gollac et Volkoff, 1996).

Comme l'ont souligné Valli et Gianni (2017) sur le plan politique, les ajustements qui ont accompagné l'émergence de l'économie mondiale dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ont surtout porté sur l'augmentation de la quantité des emplois. Ce n'est qu'à la fin des années quatre-vingt-dix que le double objectif d'accroître la quantité et la qualité des emplois est devenu une préoccupation des pouvoirs publics et des institutions. Au cours de cette période, les augmentations quantitatives de l'emploi — mesurées par la participation et les taux d'emploi — ne s'accompagnaient souvent pas d'améliorations des conditions de travail. La question qui s'est posée par la suite a été de déterminer si cette quantité d'emplois se faisait au détriment de la qualité. De nombreux chercheurs trouvent ici le point de départ des préoccupations concernant la qualité de l'emploi dans le monde (Davoine et Erhel, 2007 ; Demeur, 2010 ; Larivière et Marchand, 2012).

Sur le plan académique, de nombreux travaux rendent compte, au cours de cette période, d'une dégradation des conditions de travail des salariés. En France, Paugam (2000) fait usage du concept de « précarité » pour traduire la situation de certains groupes sur le marché du travail, situation caractérisée entre autres par l'insatisfaction au travail et l'insécurité de leurs emplois. Utilisant majoritairement des sources de données des années quatre-vingt-dix, Green (2006) a examiné les caractéristiques des emplois notamment au Royaume-Uni et dans certains pays européens, en Australie et aux États-Unis. Il rend compte d'une croissance des emplois, mais en tenant compte de certains aspects des emplois – tels que les salaires, les niveaux de compétences, les tâches ou la satisfaction – il observe une dégradation de la qualité, marquée par une intensification du rythme de travail, une augmentation de la surqualification et une baisse de l'autonomie des travailleurs.

Dans ce même contexte, avec des données collectées en 1995, Kalleberg et al. (2000) révèlent qu'aux États-Unis, 31 % des travailleurs âgés de 18 ans et plus occupaient des emplois non standards, comprenant à la fois des emplois à temps partiel, des emplois sur appel, ou faisaient tout simplement du travail journalier. Pour Gonos (1997), l'émergence de ces types d'emploi aux États-Unis trouve son origine dans le système capitaliste et notamment dans l'influence que le monde des entreprises et des industriels exerce sur la législation en matière de travail. Pour Tilly (1996), le phénomène des emplois à temps partiel aux États-Unis trouve son origine dans l'expansion du commerce et des services durant cette période. À l'instar de Gonos, d'autres auteurs expliquent les raisons de leur croissance par des changements structurels, plus particulièrement dans le système économique lui-même. Il s'agirait, selon Polly et Hartmann (1991), d'une stratégie des entreprises pour éviter les coûts, en termes de couverture sociale, que pourraient engendrer les emplois permanents à temps plein. S'il y a divergence entre ces auteurs en ce qui concerne l'origine ou les causes du phénomène, ils partagent tous l'idée que ces types d'emploi ont des effets négatifs sur les travailleurs, notamment la faiblesse des rémunérations et l'insécurité sur le marché du travail. En tenant compte du

salaires et du temps partiel involontaire, Howell et Diallo (2007) montrent, chez les 20-34 ans, une baisse du niveau de qualité des emplois aux États-Unis entre 1979 et 2006.

Dans le contexte canadien, une croissance économique marquée par une hausse de PIB de l'ordre de 3,8 % a été accompagnée d'une croissance de l'emploi entre 1997 et 1999 (Picot, Heisz, Nakamura, 2001). Cependant, ces auteurs soulignent que si l'emploi salarié a augmenté durant cette période, cela a été aussi le cas du travail indépendant. Heisz (2002) indiquait que la période de 1977 à 1993 a été caractérisée par une diminution de la stabilité des emplois tandis que la période de 1993 à 2001 a été caractérisée par un renversement de cette tendance, de sorte qu'à la fin de la période, les emplois avaient le même niveau de stabilité qu'à la fin des années soixante-dix, et ce, indépendamment de leur durée. Jackson et Kumar (1998), dans leur document préparé pour le Centre d'étude des niveaux de vie, montraient une tendance à la baisse du niveau de qualité des emplois dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, laquelle se traduisait notamment par des salaires, une sécurité d'emploi et une satisfaction plus faibles.

Au-delà de l'intérêt académique à propos de la qualité de l'emploi, le contexte des années quatre-vingt-dix a incité de nombreuses institutions internationales à se préoccuper de cette question. Au premier rang de celles-ci figure l'organisation internationale du travail (OIT), qui a mis en avant en 1999 le concept de « travail décent ». La préoccupation de l'OIT est résumée par le Directeur général en ces termes : « *Il ne s'agit pas de créer simplement des postes de travail, mais ils doivent être d'une qualité acceptable. Il ne faut pas dissocier la quantité de l'emploi de sa qualité.* »<sup>10</sup>. Comme on peut le constater, l'OIT tient compte du contexte de croissance des emplois pour inciter les pouvoirs publics à orienter les politiques dans le sens de la création des emplois de bonne qualité. Dans ce même élan, l'OCDE (2001) soutient que la croissance des emplois dans les années quatre-vingt-dix a

---

<sup>10</sup> Organisation internationale du travail, Mémoire du directeur général, Genève, juin 1999. Cité par Rodriguez et Serrano, *op.cit.* p. 31

été marquée par une augmentation de la proportion des emplois temporaires, à temps partiel, et faiblement rémunéré, et ce, y compris dans le secteur des services. C'est dans ce contexte que les institutions européennes se sont engagées à leur tour à promouvoir la qualité de l'emploi. Ainsi, depuis le Conseil européen de Lisbonne en 2000, la qualité de l'emploi fait partie des objectifs de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) où un certain nombre d'indicateurs ont été définis lors du sommet européen de Laeken en 2001 (Davoine et Erhel, 2008).

Jusqu'ici, nous nous sommes limités à une description du contexte qui a vu naître les préoccupations en matière de qualité de l'emploi dans le monde sur le plan académique et sur les plans politique et institutionnel. Avant d'en arriver aux différentes dimensions qui sont utilisées pour mesurer la qualité de l'emploi, nous allons présenter, dans la section qui suit, les principales approches de la qualité de l'emploi et les théories qui en découlent.

## **2.2. Approches théoriques de la qualité de l'emploi**

Dans les travaux académiques, il n'y a pas de consensus chez les auteurs sur une démarche particulière pour étudier ou mesurer la qualité de l'emploi. Toutefois, on peut constater que la démarche proposée par Green (2006) se retrouve dans de nombreux travaux. En effet, ce dernier relève deux approches permettant d'étudier la qualité de l'emploi : l'approche *objective* et l'approche *subjective*. La première consiste à examiner les caractéristiques propres à l'emploi telles que le salaire, le temps de travail ou la stabilité. L'approche subjective consiste à examiner la qualité de l'emploi à partir de la satisfaction déclarée des travailleurs, leurs préférences ou leurs perceptions sur ce qu'est un bon ou un mauvais emploi. Il faut souligner que ces deux approches ne sont pas mutuellement exclusives dans la mesure où elles peuvent être combinées pour étudier la qualité de l'emploi. Par ailleurs, dans les travaux de recherche, il faut admettre que le choix de privilégier l'une ou l'autre de ces deux approches ou de combiner les deux à la fois ne signifie pas forcément le

recours aux mêmes indicateurs et, donc, aux mêmes caractéristiques de l'emploi. Quand il s'agit des caractéristiques de l'emploi à tenir en compte pour étudier la qualité de l'emploi, les travaux se distinguent selon la perspective théorique dans laquelle ils s'inscrivent. Ainsi, on retrouve des travaux qui s'inscrivent dans une approche théorique unidimensionnelle de la qualité de l'emploi et d'autres qui s'inscrivent plutôt dans une approche théorique multidimensionnelle (Larivière et Marchand, 2012).

Pour opérationnaliser la qualité de l'emploi sur le plan empirique, Muñoz de Bustillo et al. (2009) parlent de trois options. La première, la plus simple selon eux, consisterait à utiliser tout simplement la satisfaction déclarée des travailleurs. La deuxième option serait de demander aux travailleurs les aspects (ou attributs) d'un emploi qu'ils considèrent comme importants. Une combinaison de ces attributs, selon eux, permettrait de modéliser la qualité de l'emploi. La troisième option suggérée par ces auteurs serait de se référer aux dimensions de la qualité de l'emploi issues des travaux académiques et institutionnels. Les théories de la qualité de l'emploi que nous allons présenter dans la partie qui suit proviennent de ces différentes approches. Pour faciliter la compréhension, nous les avons distinguées selon qu'elles relèvent du point de vue de la qualité de l'emploi, de l'approche objective unidimensionnelle, de l'approche objective multidimensionnelle et/ou institutionnelle ou de l'approche subjective.

### **2.2.1. L'approche objective unidimensionnelle : la théorie économique standard**

Dans l'approche objective, la qualité de l'emploi est examinée en privilégiant certaines caractéristiques particulières de l'emploi. Elle est unidimensionnelle quand elle se limite à un seul critère pour définir la qualité de l'emploi. Deux principales théories relèvent de cette approche.

La théorie économique standard considère le salaire comme seul critère de la qualité d'un emploi. Cette théorie met en avant l'utilité du salaire pour le travailleur. Considéré comme avantage financier que procure le travail, il assure l'autonomie financière et détermine en grande partie les conditions matérielles d'existence. Un salaire conséquent pourrait permettre par exemple d'éviter toute dépendance soit à l'égard d'allocations sociales ou de chercher un autre revenu d'appoint ou complémentaire (Dubot, 2008). Sans égard aux autres aspects de l'emploi, cette perspective confine le travail à sa finalité strictement économique.

Cette théorie relève de la conception instrumentale du travail qui considère celui-ci comme un simple moyen d'accéder à la richesse et à la consommation (Souyri, 1975 ; Goldthorpe et al., 1972). De nombreux travaux soutiennent que les travailleurs moins rémunérés seraient plus mécontents de leur emploi que ceux qui sont mieux rémunérés (Davoine, 2006). Dans la perspective de l'OCDE, le revenu d'emploi représente un aspect incontournable de la qualité de l'emploi, car il contribue directement au bien-être matériel des travailleurs et à celui de leur ménage. Cazes et al. (2015) soulignent que la satisfaction à l'égard de la vie augmente avec le niveau des gains économiques et cela vaut autant à l'échelle des pays que pour les individus.

La démarche qui consiste à utiliser le salaire comme seul critère pour définir et mesurer la qualité de l'emploi est adoptée dans de nombreux travaux. Dans leur rapport pour *Eurofund*, Macias et Urley (2008) font un classement des pays européens selon le niveau de qualité des emplois en utilisant uniquement le salaire horaire médian comme critère. La même démarche est utilisée aux États-Unis par Dwyer et Wright (2014). Au Canada, dans les travaux de Lapointe et Bach (2016), les emplois qui se situent dans le quintile inférieur du revenu (obtenu sur la base du salaire horaire médian) sont considérés comme de mauvais emplois, alors que les emplois se situant dans le quintile supérieur du revenu sont considérés comme les emplois de meilleure qualité.

### **2.2.2. La théorie des différences compensatoires**

Cette théorie utilise aussi le salaire comme critère de la qualité de l'emploi. Cependant, elle élargit l'utilité du salaire en le considérant comme un moyen de compenser certains désavantages liés à des conditions de travail indésirables. Les travaux de Charles Brown (1980) et ceux de Rosen (1986) étayent les fondements de cette théorie. Selon Rosen, parmi les caractéristiques mesurables des emplois sur lesquelles des écarts salariaux compensatoires ont été démontrés empiriquement, figurent : 1) *les conditions de travail onéreuses, telles que les risques pour la vie et la santé, l'exposition à la pollution, etc.* 2) *les différences de salaire interurbaines et interrégionales associées aux différences de climat, de criminalité, de pollution et de surpeuplement ;* (3) *l'horaire spécial de travail et les exigences connexes, y compris le travail par quart, les horaires de travail rigides, etc.* Pour Rosen, l'utilisation du salaire dans le but de compenser certaines conditions de travail onéreuses est nécessaire pour l'équilibre entre l'offre et la demande pour chaque type d'emploi. Dans cette perspective, le salaire est un incitatif pour faire accepter aux travailleurs des types d'emplois ayant des conditions de travail particulières. Cependant, Brown (1980) remet en cause les arguments qui



considèrent les écarts de salaires observés entre certains emplois comme une compensation. Il indique que les goûts d'un ouvrier par exemple peuvent être différents d'un professionnel qualifié. De ce fait, certains travailleurs ont horreur du travail physique, d'autres le préfèrent à des efforts plus sédentaires. Ainsi, les emplois exigeant une force physique peuvent ne pas être désagréables pour certains travailleurs et dans ce cas, aucune compensation ne serait, selon lui, nécessaire. Bien que cette théorie repose aussi sur le salaire, nous observons qu'elle va au-delà de la théorie économique standard. Elle amende l'utilité du salaire en intégrant certaines conditions de travail.

### **2.3. L'approche objective multidimensionnelle**

Dans cette approche, la qualité de l'emploi est aussi analysée sur la base de certaines caractéristiques propres à l'emploi, mais cette fois-ci, sous l'angle de plusieurs critères qui ne sont pas strictement financiers. Elle est le fruit de nombreux travaux issus de différentes disciplines en sciences sociales (économie, sociologie, relations industrielles, psychologie etc.). Ces critères vont de la possibilité de concilier la vie professionnelle et la vie familiale à l'autonomie, en passant par l'utilisation des compétences, la formation tout au long de la carrière ou la santé et la sécurité au travail, etc.

#### **2.3.1. La conciliation vie professionnelle et vie familiale**

C'est par la reconnaissance de l'importance de la famille dans la vie des travailleurs que la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle est devenue un des critères de la qualité de l'emploi. Ainsi, Glass et Camarigg (1992) montraient la nécessité pour les parents d'avoir des emplois adaptés à leur situation, notamment des emplois ayant des temps de travail flexibles et des tâches moins complexes. Guérin et al. (1997) dressent à l'échelle du Québec un tableau d'ensemble sur le conflit entre les deux sphères de vie et ses conséquences, tout en discutant de

l'efficacité des aides publiques. Leurs conclusions montrent d'une part que le phénomène concerne davantage les femmes et qu'il a des effets négatifs sur leur santé. D'autre part, aucune pratique d'aide des organisations telles que les services de garde d'enfants, les horaires flexibles, les congés pour raisons personnelles ou travail à temps partiel volontaire ne serait efficace pour réduire l'intensité du conflit entre les deux sphères. Seulement l'appui du conjoint et, dans une moindre mesure, celui du supérieur hiérarchique s'avèrent être importants.

L'effet de la parentalité sur la qualité de l'emploi a été aussi examiné par Cloutier et al. (2011) dont les résultats sur une période de dix ans (1997-2007) montrent une réduction de l'écart en matière de qualité de l'emploi entre les hommes et les femmes. Cependant, ils trouvent que le niveau de qualité serait plus élevé chez les personnes sans enfants par rapport à celles qui ont des enfants. Dans l'Union européenne des vingt-cinq (UE25), les femmes ayant des enfants ont des taux d'emploi plus bas et de travail à temps partiel plus élevés (Christel, 2005). Bustreel et al. (2012) montrent dans le cas de la France, une surreprésentation des femmes dans les emplois les plus souples (sur le plan physique), mais les plus contraignants temporellement. Les nombreux travaux qui ont abordé la question de la place du travail dans la vie des travailleurs montrent de manière générale que les individus ne veulent pas d'un travail qui occupe toute leur vie (Mercure et Vutur, 2010). Dans cette perspective, la conciliation vie professionnelle et vie familiale constitue une dimension importante de la qualité de l'emploi.

Sur le plan empirique, il y a lieu de rappeler que dans la plupart des travaux, ce sont souvent les heures et les horaires de travail qui sont utilisés pour évaluer l'impact de ce critère sur les travailleurs. Par exemple, un nombre excessif d'heures de travail réduit le temps consacré à la famille ; il en va de même des horaires de nuit et du travail de fin de semaine.

### **2.3.2. L'utilisation des compétences**

Un autre aspect non monétaire qui est reconnu comme critère de la qualité de l'emploi concerne l'utilisation des compétences dans le travail. Green et al. (2013) considèrent qu'une utilisation adéquate des compétences a un impact positif sur la satisfaction et sur la santé des travailleurs. Selon l'OCDE (2016), les travailleurs qui utilisent pleinement leurs compétences restent souvent les mieux rémunérés et cette utilisation des compétences contribue à leur bien-être. Comme le souligne Skills Asutralia (2012), une utilisation adéquate des compétences aide à développer ses capacités ou ses talents, et permet de gagner le maximum de valeur ou d'utilité au sein du milieu de travail et cela profite à la fois aux employés et à l'entreprise.

Du point de vue du management, la question de l'utilisation des compétences reste aussi liée à celle de l'autonomie dans le travail. Un travailleur qui utilise adéquatement ses compétences aurait plus d'autonomie dans son travail, contrairement à celui dont les compétences ne sont pas utilisées pleinement. Toutefois, la relation entre l'utilisation des compétences et celle de l'autonomie dans le travail reste ambiguë. En Grande-Bretagne, sur plusieurs années, en 1986, en 2001 et en 2006, Felstead et al. (2007) rendent compte d'une augmentation du niveau des compétences chez les travailleurs alors que leur niveau d'autonomie n'a pas augmenté. Dans cette étude, le manque d'autonomie sur les tâches a été mesuré par la fréquence des contrôles externes, l'augmentation de la supervision ou de la surveillance interne. Ainsi, en tenant compte de ces aspects, ils observent d'une part que le phénomène reste fortement marqué dans les emplois à temps partiel, mais aussi selon les groupes professionnels. Ils montrent que les travailleurs des métiers spécialisés ont été peu touchés par le contrôle des tâches, contrairement aux gestionnaires, aux travailleurs des services, et les professionnels, qui eux, sont exposés à des contrôles plus fréquents de leurs tâches dans les milieux de travail. Enfin dans leurs résultats, ils indiquent que l'utilisation des compétences est classée en tête des préférences des travailleurs devant la paye.

Les travaux de Quintini (2014) vont dans le même sens. Pour cet auteur, l'importance de l'utilisation des compétences dans le travail réside dans le fait qu'elle influe sur la productivité des travailleurs en ayant des répercussions sur le marché du travail de manière générale. Il soutient que le problème de l'inadéquation entre les compétences et leur utilisation au travail affecte différemment les groupes du marché du travail. Ainsi, ce sont tant les jeunes travailleurs, que les travailleurs nés à l'étranger, ou ceux qui travaillent dans de petits établissements dans des emplois à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée, qui sont les plus affectés par le problème.

Enfin, il y a lieu d'admettre que le problème de l'utilisation des compétences a tendance à être expliqué exclusivement par l'inadéquation entre l'offre et la demande de compétences sur les marchés du travail. Cependant, comme le soulignent Wright et Sissons (2012), l'hypothèse qui veut que le problème des compétences repose uniquement sur l'offre de compétences, c'est-à-dire que bon nombre de travailleurs ne possèdent pas les compétences requises pour répondre à la demande du marché du travail, n'est pas une panacée. Selon eux, le problème des compétences est lié non seulement à l'offre de compétences, mais aussi à la mauvaise utilisation des compétences sur le marché du travail.

### **2.3.3. Santé et sécurité au travail**

La question de la santé et la sécurité au travail est devenue, au cours des dernières années, une grande préoccupation à la fois des travailleurs et des employeurs. Dans les travaux de recherche, elle est associée à la question de la qualité de l'emploi dans la mesure où il s'est avéré que certaines conditions de travail affectent la santé physique et psychologique des travailleurs et, par conséquent, leur bien-être.

Les études sur cette question rendent compte surtout des déterminants de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi, selon Bertrand et Stimec (2011), un tour d'horizon des travaux sur cette question montre trois niveaux d'analyse. *Le niveau macro*

analyse les transformations des rapports de travail et des causes souvent macroéconomiques ou macros sociales qui sont à l'origine des troubles constatés chez les travailleurs. Ici, c'est l'intensification du travail qui est souvent mise en avant pour expliquer les problèmes de santé et de sécurité au travail. Ainsi, la forte pression de la demande, combinée avec l'obligation pour les entreprises de livrer les produits à temps, contribue à accentuer la cadence au travail, étant donné que les tâches affectées aux travailleurs doivent être exécutées dans un temps défini à l'avance. Ainsi, ce dernier peut affecter la santé physique des travailleurs. *Le niveau micro* consiste à réduire la question de la santé au travail à des fragilités individuelles. Dans ce cas, la santé et la sécurité au travail sont associées à des caractéristiques individuelles : attitudes, croyances, comportements, etc. Il y a enfin *entre ces deux niveaux* les travaux qui cherchent les facteurs organisationnels concrets pouvant affecter la santé au travail. L'accent est mis ici sur les pratiques managériales, dit autrement, les modes de gestion et d'organisation du travail propres à chaque entreprise. Cependant, d'un niveau d'analyse à l'autre, l'auteur soutient que la relation entre travail et santé reste tout de même difficile à cerner étant donné qu'à l'égard d'un travailleur, il faut séparer les facteurs professionnels liés à la santé des facteurs non professionnels. L'auteur souligne que les études sur la santé et la sécurité au travail doivent se pencher sur les problèmes de santé dus effectivement au travail. Il pourrait s'agir plus particulièrement des problèmes de santé en lien avec les conditions physiques et psychologiques de travail.

Dans une étude faite à l'échelle de l'Union européenne, Valeyre (2006) tient compte d'une part des affections physiques dues au travail comme les douleurs musculaires, les maux de dos, les problèmes d'audition, de vue ou de peau, les blessures, les difficultés respiratoires, etc. Et d'autre part, des affections liées au stress telles que l'anxiété ou les problèmes d'insomnie. Elle montre que l'exposition à ces problèmes varie en général selon les types d'organisation. Ici, l'accent est mis sur le type de management (niveau méso). Poussant l'analyse un peu plus loin, Wilkinson (2011) examine quant à lui la santé et la sécurité au travail en mettant l'accent sur le rôle

de l'environnement social de travail (relation avec les collègues et supérieurs hiérarchiques).

Dans les études sur la qualité de l'emploi, les indicateurs souvent utilisés pour la dimension santé et sécurité au travail portent notamment sur la proportion de personnes ayant subi une blessure au travail (Gilmore, 2009) ou bien sur les conditions de travail exigeant des positions fatigantes ou douloureuses, telles que soulever ou déplacer des charges lourdes, rester debout ou en marche, faire des mouvements répétitifs de la main ou du bras (Erhel et al, 2013), ou encore les taux d'accidents du travail, de contraction des maladies professionnelles, de stress au travail (OCDE, 2014).

#### **2.3.4. Stabilité et sécurité de l'emploi**

Au-delà des critères présentés jusqu'ici, un autre aspect non monétaire qui est mis en avant pour rendre compte de la qualité de l'emploi réfère à la sécurité de l'emploi. Depuis les années quatre-vingt-dix, un constat qui est unanimement admis concerne le fait que le modèle traditionnel de l'emploi stable et à temps plein perd du terrain au profit des formes d'emploi qualifiées d'atypiques. Selon l'OIT (2015), dans le monde, près de six travailleurs salariés sur dix occupent des formes d'emploi temporaire ou à temps partiel. Ces types d'emplois exposent les travailleurs au chômage et donc à une insécurité de revenu. Pour cette raison, la stabilité de l'emploi est considérée comme un critère de la qualité de l'emploi.

Aujourd'hui, il y a lieu d'admettre que la question de la stabilité et de la sécurité de l'emploi soulève quelques interrogations. Il s'agit notamment de trouver le moyen de garantir aux travailleurs la stabilité et la sécurité de leurs emplois dans un marché du travail imprévisible. En Europe, Auer et Gazier (2006), ainsi que Gaudu (2008), reconnaissent la fin des emplois standards. Ils utilisent le concept de « flexicurité » comme moyen permettant de combiner la flexibilité du marché du travail et la sécurité sociale pour les travailleurs. Pour parvenir à cet objectif, ces auteurs

soulignent le rôle du dialogue social et celui de l'État, qui doit instaurer une législation qui protège les emplois, tout en favorisant une sécurité sociale pour les travailleurs. Cependant, Heckman et Pages (2000) remettent en cause l'efficacité de la régulation de la sécurité de l'emploi par des mesures institutionnelles. Selon eux, les dispositions prises dans ce sens sont inefficaces et accentuent les inégalités entre les groupes du marché du travail. Ainsi, bien que la sécurité de l'emploi réduise la probabilité de quitter un emploi, pour un individu ayant perdu un emploi, la probabilité d'en trouver un autre est réduite. Cela produit un sentiment d'insécurité, y compris parmi les travailleurs protégés qui exercent des pressions pour maintenir des niveaux élevés de sécurité d'emploi.

Le problème de la sécurité de l'emploi se pose toutefois différemment selon les secteurs d'activité. Dans le contexte européen par exemple, Clark et Postel-Vinay (2005), en s'intéressant à la perception de la sécurité d'emploi pour différents types d'emplois, observent que les travailleurs du secteur public se sentent plus en sécurité d'emploi par rapport à ceux du secteur privé. Le secteur public serait perçu comme celui qui les met à l'abri des fluctuations du marché du travail.

Enfin, il demeure pertinent de retenir que l'idée selon laquelle les emplois permanents seraient en déclin à cause de l'émergence d'une nouvelle économie, due à l'innovation technologique, est remise en cause par Doogan (2002). Utilisant des données européennes, ce dernier observe que la diminution des emplois à long terme ne concerne que le secteur primaire (agriculture, pêche, mine, etc.). Cependant, dans les secteurs R&D liés à la technologie de l'information ou le secteur de services aux entreprises, il note une expansion des emplois à long terme. Il précise aussi que l'emploi à temps partiel, au lieu d'être un facteur d'exclusion ou de marginalisation, comme il est souvent présenté, contribue positivement au mécanisme d'intégration sur le marché du travail.

### **2.3.5. La formation le long de la carrière**

Les tenants de la théorie du capital humain distinguent de manière générale la formation initiale de la formation continue. Ainsi, selon Beret et Dupray (1998), l'enjeu de la formation initiale est de produire des connaissances et des savoirs plus généraux, permettant aux futurs actifs de développer une aptitude à l'autonomie et à la polyvalence. Quant à la formation professionnelle continue, elle devrait favoriser, en cours de vie active, aussi bien un élargissement qu'une conversion des savoirs et leur compatibilité avec les transformations productives qui ont cours. Dans cette perspective, la formation en cours d'emploi concourt à l'augmentation des capacités productives des travailleurs. On comprend dès lors que cette dimension de la qualité de l'emploi relève du renforcement du capital humain.

Comme on a vu plus haut, les mutations qui ont cours dans le monde du travail obligent désormais les salariés à une mise à jour permanente de leurs compétences pour renforcer leur employabilité, notamment en raison de l'évolution rapide des types de compétences demandées sur le marché du travail. Comme l'indique l'UNECE (2015), il y a une tendance à long terme de la hausse des niveaux moyens des compétences des travailleurs, mais aussi de la polarisation des compétences et dans une telle situation, la possibilité de développer ses compétences au travail joue un rôle important pour la qualité de l'emploi de tous les travailleurs.

Ce critère relève de la qualité d'un emploi dans la mesure où le fait de bénéficier d'une formation le long de la carrière contribue non seulement à donner plus d'autonomie et d'initiative au travailleur, mais favorise aussi une croissance plus élevée des salaires (à court et à long terme), une mobilité professionnelle accrue dans l'entreprise, de même qu'une plus grande sécurité de l'emploi (Hanson, 2007). Dans les études sur la qualité de l'emploi, l'indicateur souvent utilisé pour mesurer cette dimension concerne la part de travailleurs bénéficiant d'une formation en cours d'emploi.



## 2.4. L'approche institutionnelle : dialogue social et représentation des intérêts collectifs

Comme nous l'avons souligné plus haut, cette approche n'est pas représentée par une théorie particulière. Elle se rapporte à certains aspects qui relèvent de la qualité de l'emploi dans la perspective des institutions internationales, comme l'organisation internationale du travail (OIT), l'organisation de coopération et de développement économique (OCDE), la Commission européenne (CE) et/ou d'autres institutions. Il s'agit d'une approche multidimensionnelle, qui combine le plus souvent le salaire à d'autres aspects non monétaires pour rendre compte de la qualité de l'emploi. Cette approche diffère sensiblement de l'approche objective multidimensionnelle dans la mesure où certaines des dimensions qu'elle utilise renvoient à des caractéristiques qui, pour certains auteurs, relèvent plutôt de la qualité du marché du travail. C'est le cas notamment du dialogue social et la représentation des intérêts collectifs.

Comme dimension de la qualité de l'emploi, ce critère est souvent mis en avant par les institutions telles que le bureau international du travail (BIT), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), la Commission économique pour l'Europe des Nations unies (UNECE), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (AESST), etc. Le dialogue social est défini par l'OIT en ces termes : « *toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale*<sup>11</sup>. ». Au regard de cette définition, on peut dire que ce critère ne relève pas d'une caractéristique d'un emploi. Cependant, il convient d'admettre qu'il constitue un aspect important d'un emploi. Pour Puissant et al., (2013), le dialogue social joue un rôle positif à l'égard des travailleurs parce qu'il a un impact sur les questions de précarité et de pénibilité des emplois, tandis que la

---

<sup>11</sup> In Lesot et Stokkink (2012), p.4

négociation collective joue un rôle positif en ce qui concerne les salaires ou les conditions de travail. Dans le cadre théorique de la qualité de l'emploi de l'UNECE (2015), cette dimension se rapporte notamment aux conventions collectives et aux couvertures syndicales. Dans sa perspective, ces aspects contribuent à l'amélioration des conditions d'emploi, au maintien des relations de travail équitables et stables.

Il faut souligner que la plupart des travaux et des institutions internationales, qui utilisent ces indicateurs comme critères de la qualité de l'emploi, admettent que ceux-ci dépendent du contexte institutionnel. Ainsi, dans chaque pays, c'est la législation qui garantit par exemple le droit d'adhérer ou de constituer des organisations syndicales, mais qui encadre aussi le droit de grève. C'est sans doute pour cette raison que Cloutier et Robinson (2015) la considèrent comme une dimension qui relève plutôt de la qualité du marché du travail, et non de la qualité de l'emploi à proprement parler.

De nos jours, l'importance ou la capacité de la représentation syndicale est d'ailleurs remise en cause pour diverses raisons. En France, Corinne et al (2013) estiment que la nature et l'intensité des mutations des entreprises ne permettent plus aux salariés, aux organisations syndicales et au *management* de construire une identité partagée sur la question du travail pour mettre en place des processus de régulation collective pertinents. Dans le cas du Québec, dans l'ouvrage collectif dirigé par P-A Lapointe (2016), les auteurs soulignent que la montée en puissance d'un régime néolibéral a contribué à l'affaiblissement de la force syndicale. Selon eux, ce régime accorderait plus de pouvoir aux employeurs par rapport aux syndicats en matière de régulation du travail et de réduction des inégalités de revenus.

## **2.5. L'approche subjective de la qualité de l'emploi : la théorie de l'économie du bonheur**

Comme on l'a vu dans l'approche objective, qu'elle soit unidimensionnelle ou multidimensionnelle, la qualité de l'emploi est abordée en mettant l'accent sur des aspects qui se rapportent à l'emploi à lui-même. Dans l'approche subjective, la qualité de l'emploi est examinée à partir du bien-être subjectif, notamment à partir de la satisfaction déclarée des travailleurs. Selon Davoine (2009), les premiers travaux à l'origine de cette théorie sont ceux qui ont cherché à examiner la relation entre la richesse et le bonheur (Esterling, 1974 ; Scitovsky, 1976). L'hypothèse de base de la théorie repose sur l'idée que la richesse n'est pas un critère de bien-être.

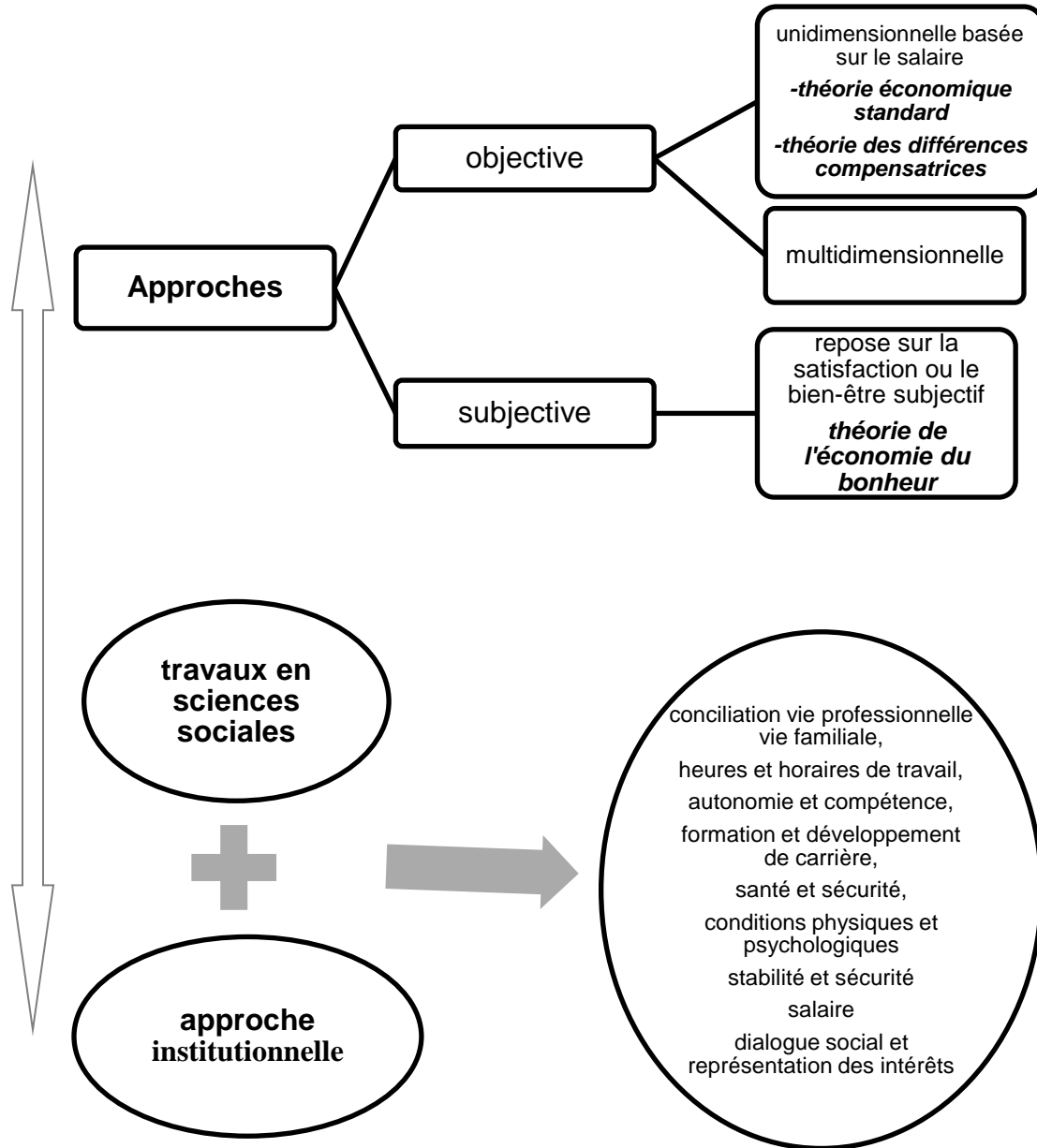
Pour Freeman (1977), étudier la satisfaction chez les travailleurs présente d'ailleurs un double avantage. Cela permet de prédire et comprendre leurs comportements, mais aussi de comprendre les déterminants de la mobilité sur le marché du travail. D'après lui, l'insatisfaction serait à l'origine des changements d'emploi qu'on observe chez un grand nombre de travailleurs. Selon Layard (2003), la satisfaction au travail fait partie des nombreuses dimensions liées au bonheur global d'un travailleur. De nombreux travaux abordent la qualité de l'emploi sous l'angle de la satisfaction, en cherchant notamment à identifier les déterminants de la satisfaction au travail. À titre d'exemple, Le Flanchec et al. (2015) trouvent qu'au-delà du soutien hiérarchique, il existe plusieurs autres facteurs déterminants de la satisfaction à l'égard de l'emploi, tels que les relations avec les collègues de travail, la reconnaissance, le sentiment d'équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle, mais surtout l'importance de l'anticipation des salariés par rapport à leur situation future. Toutefois, la satisfaction reste aussi liée à des facteurs comme l'âge, la santé, l'ancienneté, le type de contrat, le genre, le fait de travailler dans le secteur public ou privé, etc. (Davoine, 2006 ; Kilic, 2014). Cependant, selon Clark (1995), la satisfaction dans le travail reste associée aussi à d'autres facteurs liés notamment à l'environnement social et familial. Il montre que cette satisfaction est

liée par exemple au salaire du conjoint ou des autres membres du ménage. On peut retenir que les approches théoriques de la qualité de l'emploi que nous venons d'évoquer nous permettent de soutenir l'idée que le concept de qualité de l'emploi revêt un caractère multidimensionnel. Ainsi, en considérant l'effet de chaque dimension sur le bien-être des travailleurs, définir ce concept par un seul critère peut s'avérer une limite importante sur le plan de la recherche. Cependant, comme nous l'avons montré précédemment, il y a lieu d'admettre que certaines dimensions comme le salaire, la stabilité ou le statut de l'emploi sont parfois utilisées seules pour définir et mesurer la qualité de l'emploi.

Pour terminer, il importe de souligner que la démarche qui consiste à privilégier certaines dimensions plutôt que d'autres, relèvent parfois d'un certain nombre de considérations. Sur le plan académique par exemple, le choix des dimensions de la qualité de l'emploi dépend en grande partie du niveau d'analyse considéré, tandis que sur le plan politique et institutionnel, le fait de privilégier certaines dimensions par rapport à d'autres dépend surtout des objectifs politiques visés. Rodriguez et Serrano (2014) soulignent par exemple que le passage du concept de « *travail décent* », défendu par l'OIT en 1999, à celui de « *qualité de l'emploi* », prôné par les institutions européennes dans les années 2000, relève d'un changement de paradigme. Selon eux, la qualité de l'emploi telle qu'elle est défendue par les institutions européennes relève du paradigme économique et vise un usage adéquat des ressources humaines pour un meilleur rendement du marché du travail, tandis que le *travail décent*, tel que défendu par l'OIT, vise non seulement l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs, mais aussi la justice et l'équité. Ils expliquent que le travail décent est pensé par l'OIT comme la médiation nécessaire pour atteindre un double but : permettre aux hommes et aux femmes de mener une vie individuelle et familiale digne, et construire un ordre social juste.

Nous proposons ci-dessous un schéma qui représente les différentes approches théoriques de la qualité de l'emploi que nous avons présentées précédemment. Le schéma combine la perspective de Green (2006) et celle de De Bustilo et al. (2009).

# Schéma 1. Résumé des approches de la qualité de l'emploi



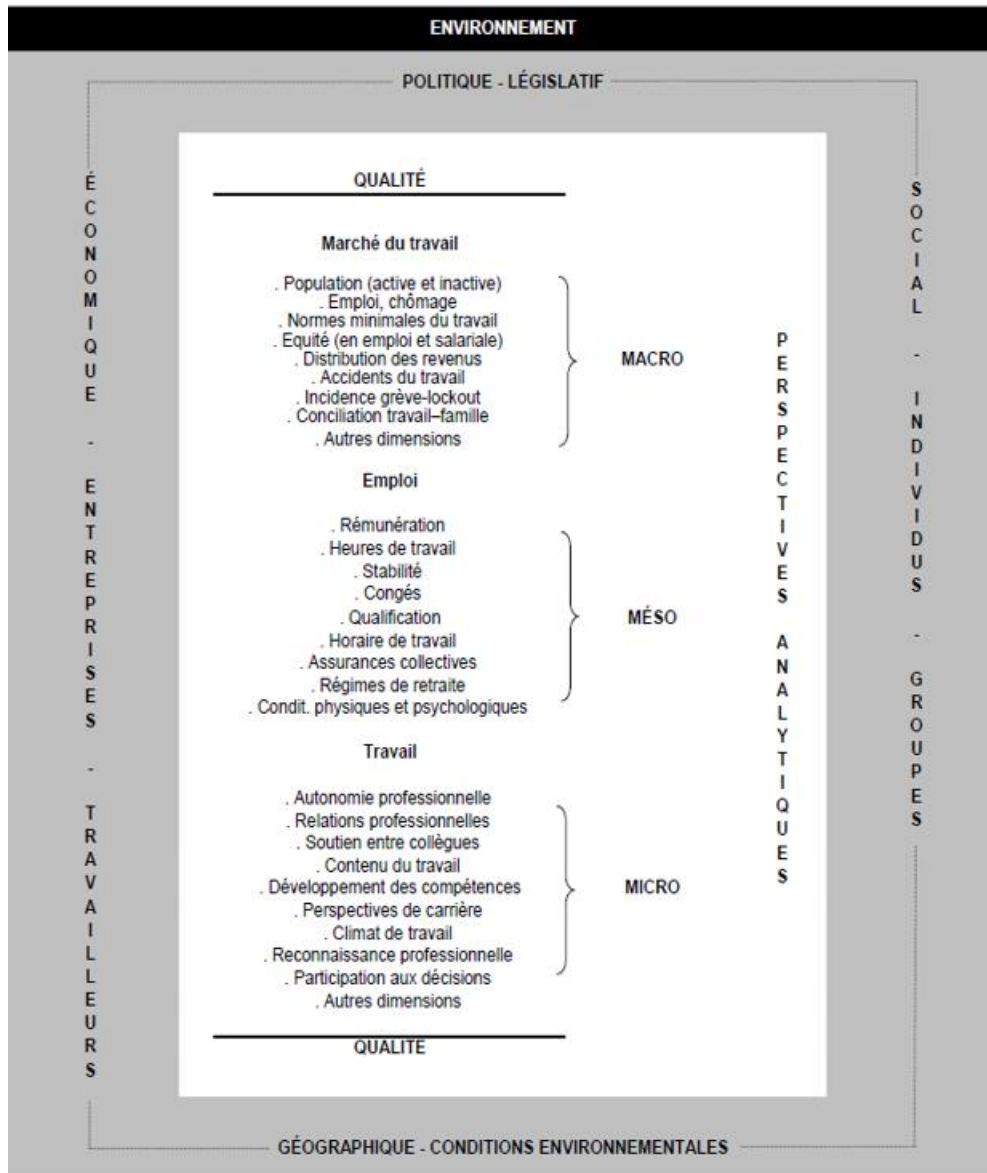
## 2.6. Qualité de l'emploi et qualité du travail

Dans le langage courant, travail et emploi sont parfois utilisés comme des synonymes. Il faut admettre qu'entre les deux, la ligne de démarcation reste difficile à cerner. Toutefois, sur le plan de la recherche, il est important de distinguer les aspects qui relèvent spécifiquement du travail de ceux qui relèvent de l'emploi. Comme le fait remarquer Linhart (1991), il semble aujourd'hui que l'on soit passé d'une sociologie du travail (qui porte sur l'atelier, l'organisation du travail, au contenu des tâches, aux collectifs d'exécutants) à une sociologie de l'emploi (qui s'intéresse aux formes d'emploi et de chômage) et à une sociologie de l'entreprise (qui s'intéresse à l'espace interne de l'entreprise pour déceler quelle logique d'ensemble, quelle forme de cohérence l'entreprise met en œuvre).

Dans son livre *Emploi et travail, le grand écart* (2007), Piotet met en exergue plusieurs de ces aspects. Il parle notamment de la distinction entre d'un côté « temps de l'emploi et temps du travail », et de l'autre, « conditions d'emploi et conditions de travail ». Selon lui, depuis l'avènement de la société industrielle, contrairement au temps de l'emploi qui diminue et qui se diversifie (temps plein, temps partiel, horaires de travail qui sont spécifiés dans le contrat), le temps de travail quant à lui s'intensifie, avec comme corolaire, l'accaparement du temps privé. La concordance reste complexe entre la durée légale de travail, qui est souvent encadrée par l'État (temps d'emploi), et le temps de travail, qui est parfois plus ou moins que cela. Il en est de même entre les conditions de travail qui réfèrent le plus souvent à la pénibilité des tâches, à l'exposition aux risques de santé et sécurité, au contrôle continu du supérieur hiérarchique, aux relations avec les collègues et les conditions d'emploi, qui renvoient en général aux avantages liés à l'emploi tels que les congés payés, la couverture santé, les possibilités de travailler à la maison, etc. Dans les travaux sur la qualité de l'emploi, la distinction entre les dimensions qui relèvent de l'emploi et celles qui relèvent du travail est difficile à établir. Toutefois, certains auteurs ont procédé à une distinction des deux qui, sur le plan empirique, pourrait permettre d'opérationnaliser la qualité de l'emploi, la qualité du travail, et éventuellement la qualité du marché du travail. Pour illustrer cela, nous présentons ici les travaux de

Cloutier (2008) et ceux de Muñoz de Bustullo et al. (2009), qui résument bien cette distinction.

**Schéma 2. Schéma de la qualité du marché du travail, de l'emploi et du travail**



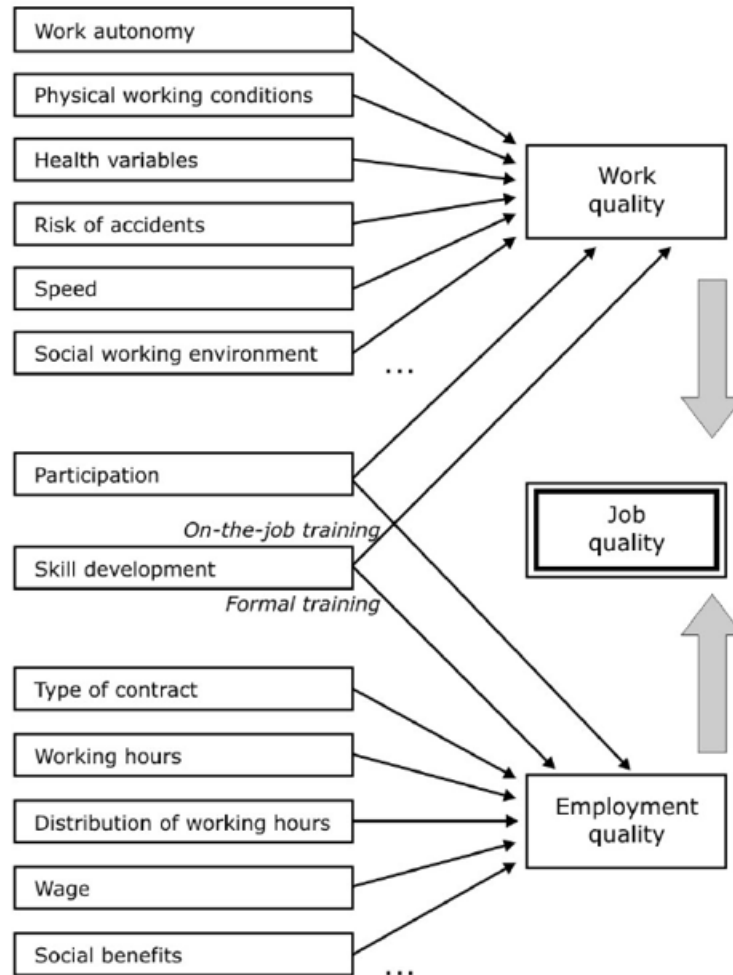
**Source :** Luc-Cloutier (2008) p. 28.

Comme on peut l'observer dans le schéma 2, dans sa perspective, l'auteur rend compte de trois niveaux d'analyse. Le niveau d'analyse *macro* réfère aux dimensions de la qualité du marché du travail. Celles-ci se rapportent à l'environnement économique de manière générale. À l'échelle d'un pays par exemple, les taux d'emploi et de chômage ainsi que les mesures d'équité en emploi font partie des déterminants de la qualité du marché du travail. Le niveau d'analyse *méso* se situe à l'échelle des entreprises et renvoie aux dimensions de la qualité de l'emploi proprement dite. On retrouve ici tous les éléments qui peuvent être spécifiés dans un contrat de travail comme le salaire et les autres avantages associés à l'emploi. Enfin, le niveau d'analyse *micro* correspond aux dimensions de la qualité du travail et comprend les aspects propres au milieu du travail.

Soulignons enfin que ce schéma peut servir de point de départ pour étudier la qualité de l'emploi. Cependant, il ne constitue pas une panacée pour statuer définitivement sur une ligne de démarcation entre ces trois échelles d'analyse. Comme on peut l'observer dans le schéma, les conditions physiques et psychologiques se retrouvent à la fois dans la qualité de l'emploi tout comme dans la qualité du travail. De plus, une perspective de carrière (qualité du travail dans le schéma) est difficilement envisageable sans la stabilité de l'emploi. Enfin, comme nous l'avons souligné dans la littérature, pour de nombreux auteurs, la capacité de concilier vie professionnelle et vie familiale relève des dimensions de la qualité de l'emploi. Cependant, le schéma reste tout de même novateur et original en ce sens qu'il traduit le fait que la distinction entre ces dimensions n'est pas figée et peut donc varier selon la perspective théorique adoptée et le niveau d'analyse considéré. Dans d'autres travaux, certaines dimensions sont tout simplement considérées comme communes à la qualité de l'emploi et à la qualité du travail comme on peut le voir dans le schéma (3) qui suit.



### Schéma 3. Sketching a general of job quality



**Source:** Muñoz de Bustillo (dir.) et al., (2009) p.14.

Par rapport au schéma précédent (schéma 2), on peut remarquer ici (schéma 3) que la participation et/ou le dialogue social ainsi que le développement des compétences, c'est-à-dire la formation tout le long de la carrière, sont considérés comme des aspects qui relèvent à la fois de la qualité du travail ainsi que de la qualité de l'emploi. On peut remarquer que la notion de « **work quality** » semble désigner ici la qualité du travail et celle de « **employment quality** », la qualité de l'emploi, alors que la notion de « **job quality** » semble utiliser pour désigner à la fois de la qualité de l'emploi ou de la qualité du travail. Cette dernière notion traduit une

nouvelle fois la non-étanchéité de la frontière entre qualité de l'emploi et qualité du travail.

En somme, on peut retenir de ce qui précède que la qualité du travail renvoie généralement aux caractéristiques intrinsèques du travail, c'est-à-dire au contenu du travail lui-même par exemple les conditions physiques et psychologiques, les relations avec les collègues ou avec le supérieur hiérarchique, etc., et que la qualité de l'emploi réfère plutôt aux attributs de l'emploi qui sont souvent définis dans le contrat de travail, comme la durée de l'emploi, la rémunération ou le statut de l'emploi par exemple. Cependant, compte tenu de la relation qu'il pourrait y avoir entre le contenu du travail et les attributs de l'emploi, dans cette étude, nous nous inscrivons dans la perspective selon laquelle un emploi de qualité est celui dont les caractéristiques propres et les conditions de travail contribuent au bien-être général du travailleur (Green, 2006 ; OCDE, 2015).

## **2.7. Revue des travaux sur la qualité de l'emploi**

Les travaux sur la qualité de l'emploi sont loin d'être homogènes. Ils se distinguent d'une part par l'approche ou la perspective théorique dans laquelle ils s'inscrivent, et d'autre part, par la démarche méthodologique adoptée. Si de manière générale la perspective théorique multidimensionnelle semble être privilégiée, la démarche quant à elle, varie selon le fait que les dimensions de la qualité de l'emploi retenues soient traitées séparément ou qu'il y ait recours à la construction d'un indicateur synthétique à partir de ces dimensions.

Dans la section portant sur les théories de la qualité de l'emploi, nous avons fait état de certains travaux qui ont examiné la qualité de l'emploi dans une perspective unidimensionnelle en mettant l'accent sur une dimension particulière. Nous avons vu des travaux dans lesquels seul le salaire est pris en compte pour étudier la qualité de l'emploi. Comme nous l'avons vu dans d'autres travaux aussi, ce sont d'autres critères qui sont mis en avant, à savoir : la conciliation vie familiale et vie

professionnelle, l'utilisation des compétences, l'avantage de la formation le long de la carrière, la satisfaction ou la santé et la sécurité au travail. À la différence de ces travaux qui ont examiné l'importance de chacune de ces dimensions pour tout travailleur, d'autres travaux se sont penchés sur l'étude de la qualité de l'emploi à partir d'une perspective multidimensionnelle, c'est-à-dire en combinant plusieurs de ces dimensions à la fois. Toutefois, dans ces travaux qui combinent plusieurs dimensions pour étudier la qualité de l'emploi, la démarche méthodologique n'est pas toujours la même. Ainsi, dans certains travaux, les dimensions retenues sont examinées séparément et les résultats sont présentés pour chacune d'elles séparément. En revanche, d'autres travaux recourent plutôt à la construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi à partir des différentes dimensions qui sont retenues. Dans ce cas, le niveau de qualité de l'emploi est mesuré à l'aide d'une échelle. Nous consacrons cette section à une revue des travaux sur le plan international et au Canada.

### **2.7.1. Les travaux sur le plan international**

En Europe, Erhel et al. (2013) analysent l'effet de la crise de 2008 sur la qualité de l'emploi en prenant en compte plusieurs dimensions à savoir, le salaire, les formes d'emploi atypique involontaire, le temps de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi, les compétences et l'évolution de carrière et la représentation des intérêts. Leurs résultats montrent une légère baisse de la qualité de l'emploi entre 2005 et 2010, avec des différences entre les pays, selon les dimensions. Erhel et al. notent ainsi des améliorations concernant les conditions de travail et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, mais les indicateurs de salaires et de contrats atypiques se dégradent. De plus, en tenant compte des groupes constitutifs du marché du travail, ils indiquent que ce sont les jeunes, les seniors et les personnes faiblement qualifiées qui sont les plus touchés par le risque de connaître une dégradation de la qualité de l'emploi.

Ramos et al. (2015) utilisent dix dimensions pour étudier la qualité de l'emploi en Amérique latine. Il s'agit entre autres du salaire, des congés payés annuels, du bénéfice de la formation, de l'appartenance syndicale, des heures de travail, du type de contrat, etc. Ils concluent que la qualité de l'emploi reste associée au type de contrat. Ainsi, seuls les emplois assujettis à un contrat de travail écrit permettent de bénéficier de certains avantages, notamment l'affiliation à la sécurité sociale ou des primes de congés annuels. La qualité de l'emploi est donc meilleure chez ceux qui possèdent un contrat de travail écrit. Toujours dans le contexte sud-américain, en Colombie, Farné et Vergara (2015) se sont intéressés à la qualité de l'emploi chez les salariés et les indépendants entre 2002 à 2011 en utilisant plusieurs dimensions telles que la durée de l'emploi, le statut de l'emploi, le revenu d'emploi, le dialogue social, la satisfaction au travail, etc.<sup>12</sup> Ces auteurs arrivent à la conclusion selon laquelle il y a eu une amélioration générale de la quantité des emplois, marquée notamment par l'augmentation des revenus, l'extension de la protection sociale et la possibilité d'avoir un emploi. Durant cette même période (2002-2011), Huneus et al. (2015) ont étudié la qualité de l'emploi au Brésil à partir de trois dimensions que sont le revenu, le contrat de travail (caractère formel ou informel) et l'ancienneté dans l'emploi. Ils montrent une augmentation de la qualité de l'emploi qui varie d'un secteur d'activité à l'autre ainsi qu'entre salariés et indépendants.

C'est parce qu'il y a une différence entre les marchés du travail selon les pays que l'OCDE (2015) s'est intéressée à la qualité de l'emploi particulièrement dans les économies émergentes. Dans cette étude, le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi est resté le même que celui utilisé à l'égard des pays développés. Ce cadre d'analyse repose sur la qualité du revenu d'activité, la sécurité de l'emploi et la qualité de l'environnement du travail. Mettant l'accent sur le contraste entre emplois *formels et informels*, l'OCDE souligne l'absence de couverture sociale comme l'un des facteurs qui explique l'absence d'emplois de qualité dans les pays émergents. En comparaison avec les pays développés, les résultats indiquent un niveau de rémunération plus bas, une insécurité globale de l'emploi qui est plus élevée, la

---

<sup>12</sup> Et d'autres qui relèvent plus du marché du travail comme le taux d'emploi.

fréquence des très longues heures de travail et le stress au travail. Selon les groupes de travailleurs, les résultats de l'OCDE indiquent que ce sont les jeunes, les travailleurs non qualifiés, les femmes, et surtout les travailleurs occupant des emplois informels qui sont les plus défavorisés en matière de qualité de l'emploi dans ces pays. L'OIT (2014)<sup>13</sup> révèle que dans les pays en développement, plus de la moitié des travailleurs occupe un emploi « *vulnérable* », concept qui réfère aux activités informelles. Ces travailleurs ont moins de chance que les salariés de disposer d'un contrat de travail formel, d'être couverts par la sécurité sociale — assurance vieillesse ou santé — ou de percevoir des revenus réguliers. Dans sa conclusion, l'OIT observe que dans les pays en développement, la pénurie d'emplois de qualité est un facteur d'émigration, et ce, en particulier chez les jeunes diplômés.

Levionnois (2015) analyse la qualité de l'emploi chez les enfants immigrés à travers une comparaison entre la France et les États-Unis. À partir des trois dimensions que sont le salaire, la sécurité de l'emploi et le temps de travail, il montre un niveau de qualité de l'emploi inférieur chez les enfants d'immigrés par rapport aux natifs dans les deux pays. Toutefois, ses résultats rendent compte des hétérogénéités entre les deux pays, selon l'origine géographique des enfants d'immigrés ou le lieu de résidence. En France, sur l'ensemble des dimensions, les enfants d'immigrants venus d'Europe du Sud seraient moins pénalisés que les autres, tandis qu'aux États-Unis, les différences entre les enfants d'immigrés et les natifs portent davantage sur les salaires qu'elles ne s'expliquent par l'origine. L'auteur souligne pour sa part que la différence qu'on observe ici entre les deux pays s'explique par le rôle des institutions. En France, l'existence du salaire minimum, par exemple, contribue à réduire les écarts salariaux entre les travailleurs, contrairement aux États-Unis où les entreprises ont plus de flexibilité pour ce qui est de la rémunération des travailleurs.

---

<sup>13</sup>Rapport sur le Travail dans le Monde 2014. 233 p.

### 2.7.2. Les travaux sur la qualité de l'emploi au Canada

Nous avons souligné plus haut que la question de la qualité de l'emploi a émergé à partir des années quatre-vingt-dix. Ainsi, si en Europe ou aux États-Unis, comme nous l'avons montré, des sources de données qui existaient à cette période ont permis d'examiner cette question, au Canada, la situation est un peu différente. À cette époque, comme l'indique Bowlby (2005), l'enquête canadienne sur la population active (EPA)<sup>14</sup> était la principale source de données disponibles pour étudier le marché du travail. Dès lors, pour certains chercheurs, bien qu'elle fournisse des renseignements sur les professions tels que les heures de travail, les gains des employés, l'affiliation syndicale ou la permanence de l'emploi, ces données de l'EPA renseignent davantage sur l'expérience des travailleurs sur le marché du travail que sur les caractéristiques des emplois (Jackson et Kumar, 1998).

Dans le document qu'ils ont préparé pour le centre d'études des niveaux de vie, Jackson et Kumar (op.cit) ont exploité d'autres sources de données pour faire une analyse de l'évolution de la qualité de l'emploi au Canada. Dans un premier temps, utilisant les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, ils prennent en compte sept dimensions de la qualité de l'emploi à savoir, *le salaire et d'autres avantages que procure l'emploi, la satisfaction à l'égard des heures de travail, les horaires de travail, la sécurité de l'emploi, le bien-être physique au travail et l'environnement social au travail*. Leurs résultats montrent une diminution de la qualité de l'emploi entre 1981 et 1993 qui est plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Dans un deuxième temps, ils ont examiné les mêmes dimensions de la qualité de l'emploi, mais en utilisant d'autres sources de données que sont l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail, l'Enquête sociale générale (ESG) et l'Enquête sur la santé de la population. Les résultats auxquels ils parviennent montrent dans l'ensemble une tendance à la détérioration de la qualité des emplois durant les années quatre-vingt-dix touchant davantage les femmes que

---

<sup>14</sup> Enquête qui a commencé en 1945 souligne l'auteur.

les hommes. Selon eux, cette tendance particulière s'explique par le fait que les femmes ont été non seulement les plus concernées par la baisse des salaires, mais également par les emplois à temps partiel (le statut de l'emploi).

Comme nous l'avons vu dans les approches théoriques, la qualité de l'emploi ne peut être étudiée uniquement sur la base des caractéristiques de l'emploi. Une autre façon de procéder consiste à mettre l'accent sur les préférences des travailleurs en matière d'emploi. Sur le marché du travail canadien, Hughes et al, (2003) ont examiné ce que les femmes et les hommes veulent dans un emploi. Ils montrent d'une part que leurs aspirations à l'égard du travail varient et d'autre part qu'ils font des évaluations différentes de leurs emplois. Cependant, du point de vue de la participation au marché du travail de manière générale, à l'exception notamment du statut des emplois où les femmes sont plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires, ils soulignent au regard des autres aspects une convergence entre les hommes et les femmes dans les années deux mille.

Utilisant des sources de données<sup>15</sup> américaines, canadiennes et européennes, Brisbois (2003) compare le Canada, les États-Unis et quinze autres pays européens sur la base de certains indicateurs de la qualité de l'emploi que sont : *la santé et le bien-être, le développement des compétences, la sécurité de l'emploi, la conciliation vie professionnelle-vie familiale et la satisfaction à l'égard des conditions de travail*. Dans ses résultats, il montre que le Canada occupe une assez bonne position dans ce classement, notamment à l'égard de certains aspects de la qualité de l'emploi comme la conciliation vie professionnelle et vie familiale, le bien-être au travail ou le développement des compétences. Il souligne toutefois que ce résultat est susceptible de changer si on prend en compte la santé et la sécurité au travail où le Canada et les États-Unis sont loin derrière les autres.

---

<sup>15</sup> Pour le Canada, il s'agit de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) qui a été effectuée pour la première fois par Statistique Canada en été et automne 1999, selon l'auteur.

Pour avoir un aperçu de la tendance générale de la qualité de l'emploi au Canada entre 1990 et 2000, on peut recourir aux travaux de Low (2007). Ce dernier utilise une trentaine d'indicateurs de la qualité de l'emploi qui relèvent de cinq grandes dimensions à savoir : *le contexte du marché du travail, les heures et horaires de travail, les gains d'emploi, la qualité de vie au travail et les avantages liés à l'emploi*. Ses résultats montrent que la qualité de l'emploi au Canada durant cette période a connu une tendance mitigée. Ainsi, pendant que certains indicateurs présentaient un impact positif, d'autres semblaient avoir négativement affecté la qualité de l'emploi. À titre d'exemple, les indicateurs tels que le taux d'emploi, les longs week-ends de travail ou les gains annuels moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein se sont améliorés, alors que des indicateurs tels que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les avantages non salariaux, les horaires du week-end ou l'adhésion syndicale se sont détériorés en ayant un impact négatif sur la qualité de l'emploi.

Au Québec, Cloutier (2014) a analysé l'évolution de la qualité de l'emploi entre 1990 et 2012 à partir des données de l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCTSST) de l'Institut de la Statistique de Québec (2008-2009) en tenant compte de plusieurs dimensions comme la rémunération, la qualification (de l'emploi et du travailleur), la stabilité, les heures et horaires de travail, les congés, les assurances, le régime de retraite, et les conditions physiques et psychologiques de travail. Ses résultats montrent dans l'ensemble une amélioration de la qualité de l'emploi durant cette période en raison surtout de l'accroissement des emplois hautement qualifiés chez les femmes (allant de 35 % à 48 % pour les femmes et de 32 % à 38 % pour les hommes). Durant cette période, il souligne que les femmes ont été les plus touchées par la surqualification et, en même temps, elles ont été désavantagées par rapport à d'autres dimensions de la qualité de l'emploi, comme la rémunération, l'autonomie de compétence et les conditions psychologiques et physiques, sans qu'elles le soient en ce qui concerne les horaires réguliers de jour, et les avantages sociaux. Plus tard, en 2015, toujours avec la même source de données, Cloutier et Robinson (2015) ont examiné les



déterminants de la qualité de l'emploi au Québec. À partir d'un indicateur synthétique combinant une dizaine de dimensions – rémunération, stabilité, qualification, heures de travail, horaires de travail, congés, assurances, régime de retraite, conditions psychologiques (de travail) et conditions physiques (de travail) – ils ont observé par exemple que le sexe, le statut d'immigration (immigrants et natifs du Canada), la couverture syndicale, le secteur d'appartenance (public ou privé) n'étaient pas liés de manière significative avec la qualité de l'emploi, contrairement à l'âge, au niveau d'études, à la durée de l'emploi, à la catégorie socioprofessionnelle ou à la taille de l'établissement entre autres.

### **Peu de travaux sur la qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada**

Chez les immigrants, les travaux sur la qualité de l'emploi sont relativement peu nombreux, comparativement à ceux qui examinent l'insertion économique sous l'angle des différents indicateurs pris séparément comme le revenu, la participation (taux d'emploi et/ou de chômage), la surqualification, etc. Cependant, comme nous l'avons évoqué plus haut, la qualité de l'emploi peut être un angle pertinent sous lequel l'insertion économique des immigrants pourrait être appréhendée. De plus, on peut constater que les rares travaux sur la qualité de l'emploi chez les immigrants ont en commun le fait d'adopter une perspective de comparaison entre immigrants et natifs. De ce fait, bien que les indicateurs utilisés restent parfois variés selon les auteurs, les conclusions demeurent presque similaires à savoir que les immigrants occupent des emplois de moins bonne qualité par rapport aux natifs.

Parmi ces travaux, nous pouvons citer ceux de Gilmore (2009) qui utilise le cadre théorique de l'ONU/OIT et certains indicateurs de Statistique Canada pour comparer la qualité de l'emploi entre les immigrants et les natifs. Les indicateurs utilisés portent sur la sécurité et l'éthique de l'emploi, le revenu et les avantages liés à l'emploi, les heures de travail et l'équilibre travail et vie personnelle, la stabilité, la sécurité de l'emploi et la protection sociale, le dialogue social et les rapports en milieu de travail, la mise en valeur des compétences, l'apprentissage continu et enfin la satisfaction

à l'égard de l'emploi. Sur bon nombre de ces indicateurs, notamment la rémunération, les heures de travail, le travail à temps partiel involontaire, la stabilité de l'emploi ou la syndicalisation, ses résultats indiquent que les natifs restent avantagés par rapport aux immigrants. Toutefois, bien que pour chacun des indicateurs examinés, des différences apparaissent selon l'âge, le niveau de scolarité ou la durée d'établissement, il ressort que l'étude se situe dans un registre plus descriptif qu'analytique, et qu'elle ne permet pas de rendre compte des déterminants de la qualité de l'emploi chez les immigrants. Sur cet aspect, les travaux de Boulet et Boudarbat (2008) et de Boulet (2013) vont un peu plus loin, mettant en évidence l'existence de nombreux déterminants de la qualité de l'emploi chez les immigrants. Parmi eux, ils révèlent que le temps (durée de séjour), la province de résidence, la scolarité, la connaissance des langues officielles, le domaine de formation, le sexe, la région d'origine, qui sont associés de manière significative au niveau de qualité de l'emploi chez les immigrants. Cependant, on s'aperçoit que ces différents facteurs correspondent à ceux qui sont habituellement pris en considération dans la littérature sur l'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien et que nous avons mentionnés au chapitre 1. Il s'avère ainsi que le parcours migratoire pré-Canada n'a jamais été examiné comme facteur pouvant avoir une influence sur la qualité de l'emploi chez les immigrants. Cependant, le fait d'avoir connu ou non d'autres expériences migratoires internationales avant l'arrivée au Canada, et donc, une expérience de vie ou de travail dans d'autres pays, pourrait potentiellement être un déterminant de la qualité de l'emploi chez les immigrants. La pertinence de tenir compte de ces expériences de migration pour étudier l'insertion économique et la qualité de l'emploi des immigrants est discutée dans le chapitre suivant.

## **Approche théorique et conceptuelle de la qualité de l'emploi adoptée dans cette étude**

Il ressort de ce qui précède que la qualité de l'emploi a été appréhendée selon différentes approches. Dans certains travaux, seules des caractéristiques propres à l'emploi (conditions d'emploi) sont prises en compte comme la rémunération, le statut de l'emploi, le niveau de qualification, etc. quand dans certains autres, il est arrivé que le salaire serve comme unique indicateur pour étudier la qualité de l'emploi. En revanche, comme nous l'avons montré, la plupart des travaux procèdent par la combinaison de plusieurs dimensions qui portent à la fois sur les caractéristiques de l'emploi, les conditions de travail (caractéristiques intrinsèques), mais aussi de la dimension subjective, à savoir la satisfaction.

Dans notre cas, nous nous inscrivons dans la seconde perspective qui nous semble à même de donner une vision plus complète de la qualité de l'emploi. Ainsi, notre approche de la qualité de l'emploi est multidimensionnelle et consiste à combiner des indicateurs objectifs, à savoir : la rémunération, le statut de l'emploi, la stabilité de l'emploi, la syndicalisation, la qualification de l'emploi, la surqualification, le domaine de compétence (genre de compétence) et des indicateurs subjectifs, à savoir : la satisfaction à l'égard de l'emploi et d'autres mesures subjectives à savoir, la satisfaction à l'égard de chacun des indicateurs objectifs. Notre définition de la qualité de l'emploi s'inscrit alors en droite ligne avec la perspective de Green (2006) et celle de l'OCDE (2014), selon lesquelles un emploi de qualité serait celui dont les caractéristiques contribuent au bien-être (général) du travailleur.

Certes, autant ces dimensions restent importantes pour tous les groupes du marché du travail, autant nous considérons qu'elles le sont davantage à l'égard des immigrants pour lesquels elles représentent un enjeu particulier. Comme nous l'avons vu dans la littérature, ces différentes dimensions constituent les aspects de l'emploi à l'égard desquels les immigrants restent le plus souvent désavantagés comparativement aux natifs. Pour la population faisant l'objet de notre étude,

comprenant des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés ayant le statut de demandeurs principaux, l'autre enjeu des dimensions mobilisées réside surtout dans le fait que ces immigrants sont sélectionnés sur la base de leur capital humain. On s'attend alors à ce que les emplois qu'ils occupent correspondent à leur niveau de compétence et de qualification. Ainsi, dans notre approche, un emploi de qualité se définit comme étant : bien rémunéré, hautement qualifié, correspondant au domaine de compétence et au niveau d'études de l'immigrant, stable, à temps plein, syndiqué et satisfaisant de manière générale.

La particularité de notre approche par rapport aux autres travaux sur la qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada réside dans la prise en compte des indicateurs subjectifs. Sur le plan théorique, l'avantage de cette approche tient au fait qu'elle ne limite pas le bien-être du travailleur aux seules caractéristiques objectives de son emploi étant donné qu'un emploi peut être bien rémunéré, lié au domaine de compétence ou stable, sans qu'il réponde aux attentes du travailleur sur le plan des conditions de travail ou de la conciliation travail-famille par exemple. Ainsi, l'utilisation d'indicateurs subjectifs permettra de relativiser l'importance des caractéristiques objectives de l'emploi qui, comme on l'a vu, ont tendance à être privilégiées dans les travaux sur la qualité de l'emploi chez les immigrants.

## Conclusion

À la lumière de ce qui précède, il convient d'admettre que depuis les années 90, le contexte qui prévalut sur le marché du travail, particulièrement dans les pays développés, a contribué la précarité sur le marché du travail d'une frange importante de travailleurs, notamment les immigrants. Comme nous l'avons remarqué dans la littérature, dans le contexte canadien, les immigrants restent confrontés à d'énormes difficultés sur le marché du travail. Cependant, le constat qui apparaît dans les travaux est que ces difficultés sont souvent examinées de manière parcellaire. L'accès à l'emploi et les niveaux de rémunération constituent les deux principaux aspects qui ont le plus retenu l'attention. Au regard de cela, il faut souligner que la participation au marché du travail (taux d'emploi) et les revenus d'emploi ne permettent pas à eux seuls de rendre compte de la situation des immigrants sur le marché du travail. Dès lors, il faut considérer que leur insertion économique pourrait être mieux appréhendée en mettant l'accent sur la qualité de l'emploi. Tenant compte de cela, on peut regretter le peu d'intérêt que cette question a soulevé sur le plan de la recherche, d'autant plus que les rares travaux qui lui sont consacrés tiennent compte essentiellement des caractéristiques objectives de l'emploi sans égard aux indicateurs subjectifs.

Adoptant la perspective selon laquelle un emploi de qualité est celui qui contribue au bien-être général du travailleur, sur le plan conceptuel et théorique, l'étude présente la particularité et l'avantage de combiner l'approche objective et subjective de la qualité de l'emploi, mais surtout d'examiner son lien avec le parcours migratoire pré-Canada des immigrants dont l'effet sur la qualité de l'emploi n'a jamais été évalué.

## **Chapitre 3. Parcours migratoire et processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation**

### **Introduction**

Dans le premier chapitre, nous avons fait état des principaux indicateurs utilisés pour mesurer l'insertion économique des immigrants ainsi que les facteurs qui y sont associés, plus particulièrement dans le contexte canadien. Au regard des différents facteurs examinés dans la littérature, il ressort que peu de travaux se sont intéressés à la trajectoire migratoire pré-Canada comme facteur d'insertion des immigrants. Le présent chapitre aborde cette question et discute de la pertinence de tenir compte des expériences migratoires antérieures pour étudier l'insertion économique des immigrants, et ce, de manière générale, mais aussi selon la qualité de l'emploi en particulier. Il comprend trois sections. La première présente le contexte qui a favorisé l'émergence des réflexions sur les trajectoires migratoires. Il s'agira plus spécifiquement de montrer comment nous sommes passés du paradigme de la migration à celui de la mobilité dans la littérature sur les migrations internationales. Par la suite, la deuxième section va porter sur la pertinence de tenir compte les trajectoires migratoires pour rendre compte du processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation. Sur la base de plusieurs travaux réalisés dans divers contextes, il sera question de montrer en quoi les expériences migratoires préarrivées des immigrants pourraient avoir un impact sur les indicateurs d'insertion économique. Il sera enfin question de notre modèle théorique des expériences migratoires. Dans cette dernière section, il s'agira concrètement de présenter notre plan d'analyse des expériences migratoires.

### **3.1. De la migration à la mobilité : un changement de paradigme dans la littérature sur les migrations internationales**

Les mouvements de population dans l'espace géographique ont souvent été étudiés dans la perspective d'un parcours de migration linéaire, allant d'un point A à un point B, dit autrement d'un pays d'origine (départ) vers un pays d'installation (arrivée) (Toma et Castagnone, 2015). Cependant, au fil du temps, la complexité de ces mouvements a conduit finalement à un changement d'approche. C'est dans ce contexte qu'on a vu émerger dans la littérature sur les migrations internationales des notions comme celles de « circulation migratoire », de « transnationalisme », en même temps qu'un usage accru du concept de « mobilité ». De manière générale, ces notions ont en commun l'idée que les mouvements migratoires s'inscrivent de plus en plus dans une perspective dynamique, multidirectionnelle et parfois circulaire (Tarrius, 1996 ; Droz et Sottas, 1997 ; Urry, 2005 ; Kaufmann, 2008 ; Bélanger et Wang, 2012). Si la migration constitue une forme de mobilité, on peut remarquer dans la littérature que le concept de mobilité semble privilégié quand il s'agit de rendre compte de la diversité des trajectoires ou des migrations multiples.

Les migrations multiples ont suscité de nombreux questionnements dans la littérature. Pendant que certains auteurs s'attardent sur les facteurs ayant favorisé l'éclosion des trajectoires migratoires multiples en invoquant le développement des moyens de transport et les politiques migratoires des États (Wenden, 2010 ; Pyong et Park, 2014), d'autres s'intéressent plutôt aux effets que ces trajectoires multiples engendrent dans la vie des migrants et dans les lieux vécus (Zelinski, 1971 ; Stalker, 1994 ; Crewe et Kothari, 1998). Dans cette perspective, de nombreux travaux sur le plan international soulignent que les expériences migratoires multiples contribuent à l'enrichissement du capital humain et social des migrants (Guilbert, 2005 ; Garbayo et Maben, 2009 ; Thamin, 2011). Dès lors, s'intéresser aux trajectoires migratoires multiples consiste à aborder les migrations internationales dans une approche systémique qui intègre à la fois les lieux d'origine, de destination et ceux qui servent parfois de tremplin.

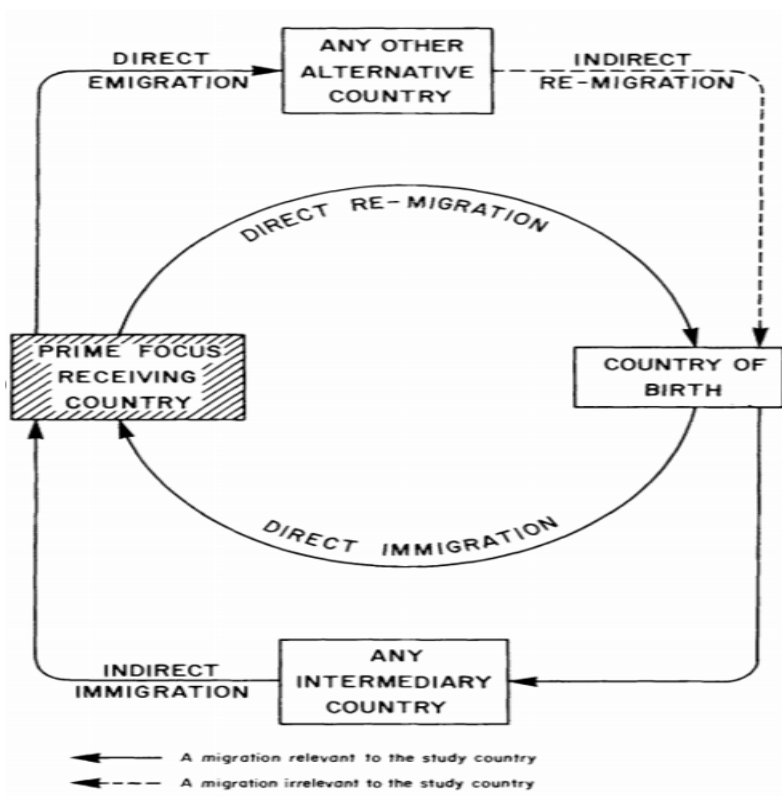
À l'échelle internationale, on assiste depuis plusieurs années à une augmentation du volume des trajectoires indirectes dans les pays d'installation (Barrett, 1976 ; Greenwood et Trabka, 1991). Les chiffres de l'OCDE (2008) révèlent à ce sujet que selon les pays de destination et les périodes considérées, 20 à 50 % des immigrants repartent dans les cinq ans qui suivent leur arrivée, soit vers leur pays d'origine (retour), soit vers un pays tiers (émigration secondaire). Ainsi, du point de vue des pays d'accueil, une personne légalement admise sur le territoire dont le pays de dernière résidence permanente diffère du pays de naissance sera généralement considérée comme un immigrant indirect (Greenwood & Young, 1997). Dans certains travaux, on utilise plutôt les termes de migrants primaires *versus* migrants secondaires. Dans ce cas, on appelle migrant primaire ou « premier migrant », un individu dont la position dans l'espace géographique change la première fois et « migrant secondaire », un individu dont cette position change pour au moins une deuxième fois sans qu'il n'y ait de retour dans le lieu de naissance<sup>16</sup> (Courgeau, 1982). Le schéma (4) qui suit donne un aperçu du système des migrations internationales.

---

<sup>16</sup> Dans ce cas précis, on parlera de « migration de retour » (Courgeau, 1982).



#### Schéma 4. A migration system



**Source.** Frank A. Barrett, 1976, p. 5

Ce schéma rend compte de la diversité des trajectoires migratoires. On y retrouve à la fois les mouvements qui lient pays d'origine et pays d'accueil (représentés par le cercle intérieur), mais aussi différentes trajectoires qui mêlent pays d'origine, pays de destination et pays intermédiaires.

La littérature sur les migrations internationales rend compte de nombreux facteurs ayant contribué à l'émergence des trajectoires migratoires multiples des immigrants. Cette diversité des trajectoires, incluant leur durée et leur distance, s'explique en grande partie par le développement des moyens de transport (G. Simon, 2008). Il faut toutefois y ajouter la dimension politique, à savoir l'évolution des politiques migratoires des États qui a une influence sur les choix de destination des migrants (Barette, 1976 ; De Wenden, 2010). Le fait que certains pays d'immigration

établissent des règles plus strictes que d'autres en matière de politiques migratoires contribue à modifier le statut de certains pays pour en faire des pays intermédiaires (Pyong et Park, 2014). Comprendre la dynamique des trajectoires migratoires requiert que l'on tienne compte aussi d'un troisième aspect qui est celui de l'importance des liens historiques et de proximité géographique entre pays (Tarrus, 2011 ; Dietmar et al, 2012 ; Boccagni, 2012). Par exemple, les migrations entre d'anciennes colonies et l'ancienne puissance coloniale peuvent être plus faciles tandis que la proximité géographique réduit les coûts de la migration, ou du moins rend le parcours moins périlleux.

D'autres facteurs participent aussi aux changements de lieux de résidence et donc à la modification de la trajectoire migratoire des immigrants. Ainsi, la réussite ou l'échec de l'intégration économique tout comme le statut d'immigration peuvent également y contribuer. Edin et al. (2000) montrent, dans le cas de la Suède, que les migrants économiques sont plus susceptibles d'émigrer par rapport aux migrants politiques et qu'en plus, au sein de ces deux groupes, ce sont les moins performants économiquement qui partent. Au Canada, la question de savoir « qui part et qui reste » après l'arrivée a été examinée par DeVoretz et Ma (2002), qui montrent que l'accès à la citoyenneté pour les immigrants et les possibilités de formation pour l'amélioration du capital humain sont des facteurs qui prédisent de manière significative la probabilité de rester. Enfin, parmi les facteurs qui expliquent les migrations multiples, on ne peut ignorer le réseau social qui demeure particulièrement important. Des travaux mettent ainsi en évidence le rôle des liens de parenté et/ou d'amitié dans la définition du parcours migratoire et des lieux de destination (Toma et Castagnone, op cit ; Lima et al., 2017). Finalement, on peut retenir de cette littérature que le parcours migratoire devient de moins en moins linéaire et de plus en plus complexe, mais aussi que plusieurs facteurs entrent en ligne de compte pour expliquer cette situation. On peut aussi s'interroger sur les effets de ces migrations multiples sur le futur des immigrants, plus particulièrement leur insertion sur le marché du travail dans les pays d'installation. Cela fera l'objet de la prochaine section.

### **3.2. Le parcours migratoire et le processus d'établissement des immigrants dans les pays d'installation**

Au-delà des conditions d'émergence et du volume des trajectoires migratoires indirectes, dans les travaux de recherche, l'attention porte aussi sur l'effet des expériences migratoires dans le processus d'établissement et d'intégration des immigrants dans les pays d'installation. Sur ce point, Faist (2012) considère qu'il faut dépasser ce qu'il appelle le « *nationalisme méthodologique* », approche qui consiste à étudier le phénomène migratoire uniquement du point de vue des pays d'accueil, et adopter une approche qui prend en compte l'ensemble du processus, et donc, des trajectoires migratoires.

Dans la littérature, de nombreux travaux rendent compte des modes d'intégration et d'établissement différenciés selon que les immigrants aient connu ou non d'autres expériences migratoires avant l'arrivée dans le pays d'installation. Comparant des immigrants directs à des immigrants indirects au Royaume-Uni, Bhachu (1985) arrive à la conclusion que les migrants indirects réussissent mieux leur adaptation dans leur nouveau pays d'installation. Parmi les raisons qui expliquent cette situation, il souligne le fait que les premiers sont déjà familiers avec la langue et les institutions urbaines, mais surtout qu'il y a chez eux l'absence du « mythe de retour ». On retrouve ici ce que certains auteurs appellent le *capital de mobilité* (Allemand, 2004), qui peut recouvrir entre autres les compétences linguistiques et la familiarité avec différents modes de vie, qui peuvent être acquises grâce aux expériences migratoires multiples. En parlant de l'absence du « mythe de retour », l'auteur soutient que les différentes expériences migratoires antérieures contribuent aussi à forger une nouvelle personnalité du migrant qui le prédispose à la résilience et, donc, le prépare mieux à faire face aux défis ou obstacles qui pourraient se dresser sur son chemin. Ainsi, un immigrant ayant connu plusieurs expériences migratoires serait mieux préparé sur le plan psychologique pour faire face aux obstacles, contrairement à un immigrant qui est à sa première expérience migratoire et qui serait plus susceptible d'être tenté par le retour au pays d'origine face à certaines

conditions. Toutefois, compte tenu des contextes qui diffèrent d'un pays d'immigration à un autre, il faut admettre que les expériences migratoires multiples ne procurent réellement un avantage, en termes de compétences linguistiques par exemple, que si ces expériences ont lieu dans des pays qui partagent la même langue que le pays de destination. De plus, sur le marché du travail, il se peut que certaines compétences acquises antérieurement par les immigrants ne soient pas transférables dans le pays de destination (voir Chiswick et al., 2005). En d'autres mots, les types de pays fréquentés antérieurement au cours de la migration demeurent importants afin que l'expérience migratoire constitue un capital.

De nombreux auteurs se sont intéressés plus spécifiquement aux différences entre immigrants directs et indirects sur le plan de l'insertion sur le marché du travail ou la performance économique. Utilisant plusieurs sources de données américaines, Takenaka (2007) examine à la fois le volume et les caractéristiques des migrants indirects aux États-Unis ainsi que les différences sur le marché du travail entre migrants directs et migrants indirects. Du point de vue de leurs caractéristiques, ses résultats indiquent que les migrants secondaires (indirects) arrivent avec un niveau de scolarité plus élevé et une meilleure maîtrise de l'anglais. Sur le marché du travail, ceux-ci sont plus susceptibles d'exercer des professions libérales ou d'occuper des emplois qualifiés, mais également de gagner des revenus plus élevés. Dans le même sillage, au Canada, Greenwood et Young (1997) ont décrit les facteurs sociodémographiques qui distinguent les migrants indirects des migrants directs. Comparativement aux migrants directs, ils montrent que les migrants indirects arrivent plus âgés et sont plus susceptibles de parler les deux langues officielles, d'être plus qualifiés et d'être nés dans des pays plus éloignés du Canada. Toutefois, au-delà de ces caractéristiques, les auteurs n'examinent pas leur différence sur le marché du travail que ce soit en termes d'accès à l'emploi ou du revenu. Sur cette question, Agrawal (2015) est allé un peu plus loin en examinant les différences entre ces deux groupes sur le plan du revenu. Ainsi, tout en confirmant l'existence de différences entre les deux groupes du point de vue de certaines caractéristiques du capital humain, il montre que cette différence dans le capital humain ne profite

cependant pas aux migrants indirects en termes de réussite économique. Sur le plan du revenu, ceux-ci auraient même tendance à gagner moins par rapport aux migrants directs.

Enfin, au-delà des trajectoires directes *versus* trajectoires indirectes, il y a lieu de souligner que l'expérience canadienne constitue une autre forme d'expérience migratoire pré-Canada en ce sens qu'elle a lieu avant l'obtention de la résidence permanente. Cette expérience, dont l'effet positif sur les différents indicateurs d'insertion économique a été prouvé, concerne notamment les immigrants ayant été des résidents temporaires dans le passé. Dans le cas du Québec, par exemple, Lacroix (2013) montre que le séjour antérieur au Québec et la connaissance de l'anglais sont les seuls critères qui ont un effet systématique positif sur la rapidité d'insertion en emploi. Sweetmann et Warman (2014) vont dans le même sens et montrent que la situation sur le marché du travail des anciens travailleurs temporaires est meilleure par rapport aux travailleurs qualifiés qui sont admis comme demandeurs principaux mais qui n'avaient eu aucune expérience de travail au Canada. À partir de la méthode d'autoévaluation de l'utilisation des compétences, LaRochelle-Côté et Darcy Hango (2016) indiquaient dans leurs travaux que 77 % des travailleurs nés à l'étranger détenant un diplôme universitaire obtenu au Canada occupaient un emploi qui requiert un niveau d'études universitaires contre 45,9 % chez les travailleurs nés à l'étranger ayant obtenu leur diplôme universitaire à l'étranger. Sur le plan du revenu, Plante (2010) montre que les immigrants du principal groupe d'âge actif (25 à 64 ans) qui sont formés à l'étranger et ayant travaillé à temps plein toute l'année ont des gains médians inférieurs par rapport aux immigrants formés au Canada. Cet élément important dénote que, chez les immigrants, un séjour antérieur au Canada procure un avantage sur le marché du travail.

### 3.3. Ancrage théorique

On peut retenir de ce qui précède que la diversité des expériences migratoires participe à l'enrichissement du capital humain des migrants. Comme le témoignent les nombreux travaux ancrés souvent dans une perspective de parcours de vie, les expériences de vie et de travail acquises au cours de trajectoires migratoires peuvent procurer un avantage dans les pays de destination comme la capacité d'adaptation, le tissage des liens sociaux plus étendus (Sayad, 1979 ; 1997). C'est à juste titre que certains auteurs parlent de « *capital de mobilité* » en référence notamment aux compétences linguistiques que les migrants acquièrent dans différents espaces nationaux au cours de leur parcours migratoire (Murphy-Lejeune, 2000 ; Thamin, 2011). Ainsi, comme l'a fait remarquer Guilbert (2005), les situations vécues lors des migrations offrent l'opportunité d'apprentissage, d'acquisition de savoir et de savoir-faire, de développement de compétence, de déploiement de ressources personnelles et sociales. L'auteure souligne ainsi la nécessité de multiplier les travaux sur les formes de mobilité dans une perspective de comparaison, afin de mieux comprendre l'impact des expériences migratoires sur l'insertion sociale, politique et économique dans les lieux d'accueil. Jolivet (2008) soutient que l'amélioration des conditions de vie du migrant, et donc sa trajectoire sociale, sera en partie déterminée par sa trajectoire spatiale. D'autres auteurs mettent l'accent sur la densité du réseau social qui découle des relations proches et lointaines que le migrant entretient au cours de ses différentes expériences migratoires. L'étendue ou la dispersion de ce réseau social contribue à faciliter à la fois le processus de déplacement entre différents espaces nationaux, mais aussi le processus d'établissement dans les lieux de destination (Faret, 2003 ; Monsuttu, 2004). Pour de nombreux immigrants, le fait de vivre et/ou de travailler dans divers pays constitue une source de développement personnel et contribue à l'amélioration du capital humain (Garbayo et Maben, 2009), expériences qui pourraient s'avérer utiles sur le marché du travail et notamment sur la qualité de l'emploi dans les pays d'accueil.

Par ailleurs, on peut déplorer dans le contexte canadien le fait que dans la littérature, l'effet de ces expériences migratoires pré-Canada sur l'insertion économique des immigrants soit peu documenté, comparativement à d'autres facteurs préarrivés. Nous entendons examiner ces facteurs dans le cadre de cette étude. Par expériences migratoires pré-Canada, nous entendons le fait qu'un immigrant pourrait avoir vécu ou non dans d'autres pays, en dehors de son pays de naissance, avant son arrivée au Canada comme travailleur qualifié. Pour examiner ces expériences, nous tiendrons compte tout à la fois du pays d'origine, mais aussi de la trajectoire migratoire, dit autrement, les types de pays où l'expérience de migration a eu lieu.

Notre approche repose sur la perspective théorique selon laquelle les expériences de migrations multiples contribuent à l'enrichissement du capital humain et social du migrant et pourraient, de ce fait, être un déterminant de la qualité de l'emploi. Comme nous l'avons vu, parmi les caractéristiques du capital humain qui seraient associées aux expériences migratoires multiples et qui pourraient prédire une meilleure insertion sur le marché du travail, la littérature révèle plusieurs éléments. Pour en citer quelques-uns, on retrouve entre autres la possibilité d'avoir un niveau de scolarité élevé, d'acquérir des compétences linguistiques, mais aussi la capacité d'adaptation qui se traduit généralement par le recours à des stratégies d'insertion bien élaborées et plus efficaces. Sur le plan social, comme nous l'avons souligné, la littérature révèle que les expériences migratoires multiples participent à l'intégration des immigrants dans un réseau social étendu. Le cas des familles transnationales ou diasporiques en est un exemple. Comme nous l'avons montré plus haut, de tels réseaux peuvent jouer un rôle important à la fois dans le cadre de leur mobilité, mais aussi être un important facteur d'insertion économique dans les pays d'accueil. Cela dit, il importe de souligner que les avantages de la mobilité, en termes de capital humain et social notamment, ne doivent pas masquer le fait que les raisons et les circonstances qui déterminent les migrations multiples pourraient aussi être associées à d'autres facteurs comme la précarité de l'emploi, ou l'absence de statut

juridique stable dans les pays fréquentés antérieurement, l'expérience de discrimination ou d'exclusion ou simplement résulter de stratégies migratoires en plusieurs étapes (Larramona, 2013; Toma et Castagnone, 2015). Ces différents facteurs, qui ne sont pas de nature à participer à l'enrichissement du capital humain des immigrants, ne favoriseraient pas une insertion en emploi plus positive (insertion rapide et stable sur le marché du travail avec des emplois de qualité) dans le nouveau pays d'accueil, en l'occurrence, ici, dans le contexte canadien. Enfin, la distinction des trajectoires selon qu'elles impliquent ou non un pays développé se justifie ici par le fait que certains facteurs d'insertion, en l'occurrence la reconnaissance de l'expérience de travail, pourraient dépendre du pays où cette expérience a été acquise.

## **Conclusion**

Dans le cadre de cette étude, le parcours migratoire englobe à la fois l'expérience de migration, c'est-à-dire le fait d'avoir vécu ou non dans un autre pays en dehors du pays d'origine avant l'arrivée au Canada, mais aussi la trajectoire, c'est-à-dire les pays dans lesquels l'expérience a eu lieu. Posant la relative proximité culturelle et économique entre le Canada et certains pays développés, il nous apparaît pertinent de distinguer les trajectoires selon qu'elles impliquent ou non des pays développés. Ainsi, pour un immigrant originaire d'un pays moins développé, son parcours migratoire peut se décliner en trois types. Il peut 1) impliquer un pays développé (le cas par exemple d'un immigrant originaire d'un pays africain qui aurait vécu en France avant l'arrivée au Canada), 2) impliquer un autre pays moins développé (le cas d'un indien qui aurait vécu au Pakistan par exemple avant l'arrivée au Canada) et 3) l'immigrant n'a pas vécu dans un autre pays en dehors de son pays d'origine avant l'arrivée et dans ce cas, le Canada constitue pour lui une première expérience de migration internationale. Pour un immigrant originaire d'un pays développé, son parcours migratoire se décline en trois types. Elle peut 1) impliquer un autre pays développé (le cas d'un Australien qui aurait vécu en Angleterre avant de venir au Canada), 2) impliquer un pays moins développé (le cas par exemple d'un Espagnol



qui aurait vécu en Colombie avant l'arrivée au Canada) et 3) l'immigrant n'a pas vécu dans un autre pays en dehors de son pays d'origine avant l'arrivée au Canada. Cette distinction permettra surtout de déterminer si toutes les trajectoires migratoires ont les mêmes effets sur la qualité de l'emploi.

Toutefois, il convient d'admettre que cette distinction comporte des limites. Tout d'abord, dans son parcours migratoire, un immigrant pourrait avoir vécu dans des pays développés et des pays moins développés. On peut penser à des immigrants ayant travaillé dans des organisations internationales ou dans des entreprises multinationales implantées dans plusieurs pays. Dans ce cas, il sera difficile de distinguer laquelle de ses trajectoires (ou de son expérience) a un effet sur la qualité de l'emploi au Canada. Ensuite, notre distinction nécessite que l'on dispose d'informations sur ce que l'immigrant faisait dans les différents pays qu'il aurait fréquentés, ce qui n'est pas le cas au regard des données dont nous disposons. En effet, pour un immigrant, l'expérience de vie dans un pays peut reposer sur le travail, les études ou tout simplement être une période de transit. La réussite sur le marché du travail dans le pays de destination pourrait alors dépendre en grande partie du type d'expérience connue antérieurement, et non pas seulement de la trajectoire elle-même. Enfin, une dernière limite de notre distinction des trajectoires se situe au niveau de la référence à des *pays développés* versus *pays moins développés*. Cette distinction repose surtout sur la proximité culturelle et la ressemblance des marchés du travail entre le Canada et certains pays développés, et non pas sur des critères purement économiques<sup>17</sup>, comme nous le verrons dans l'opérationnalisation du parcours migratoire décrite au chapitre suivant (voir schéma 5).

---

<sup>17</sup> Si nous considérons l'indice de développement humain du Programme des Nations Unies pour l'année 2018 (PNUD, 2019), le Japon (0,915) se place devant la France (0,891), l'Espagne (0,893) ou l'Italie (0,883). Cependant, nous considérons ces derniers pays relativement plus proches du Canada sur le plan culturel et sur le système économique relativement au marché du travail. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_-\\_french.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_french.pdf)

## DEUXIÈME PARTIE: CADRE D'ANALYSE DE LA RECHERCHE

### Chapitre 4. Objectifs, hypothèses et méthodologie

#### 4.1. Contexte de l'étude et objectifs

##### 4.1.1. Contexte de l'étude

Le Canada est considéré comme un pays traditionnel d'immigration. Depuis les années cinquante, la proportion de la population née à l'étranger n'a cessé d'augmenter. Selon les données de Statistique Canada, entre 1951 et 1991, la population née à l'étranger représentait entre 14,7 et 16,1 % de l'ensemble de la population canadienne. Cette proportion est passée à 19,8 % en 2006 pour atteindre 21,9 % en 2016. Selon la même source, l'immigration<sup>18</sup> représente près de 83 % de l'accroissement démographique du pays.

Comme l'ont souligné Crépeau et al. (2009), si la politique canadienne d'immigration vise essentiellement à répondre à des besoins économiques et démographiques, l'objectif économique représente toutefois la part la plus importante de cette immigration. À titre indicatif, entre 2011 et 2016, près de 60 % des entrées relevaient de la composante économique (Statistique Canada, 2016). Depuis les années soixante, la sélection des travailleurs qualifiés se fait sur la base d'un système de points dont les critères reposent essentiellement sur le capital humain, notamment le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles et l'expérience de travail (Bonikowska et al., 2015). Ces différents critères sont considérés comme nécessaires pour favoriser l'insertion sur le marché du travail des immigrants et faire

---

<sup>18</sup> À noter que dans les recensements canadiens et l'Enquête nationale auprès des ménages, on parle 1) d'*immigrants récents* pour désigner ceux qui ont obtenu le statut d'immigrant reçu au cours des cinq années précédant l'enquête, 2) d'*immigrants établis* pour désigner les personnes qui ont déjà obtenu le statut d'immigrant, plus généralement ceux ayant résidé plus de cinq ans au pays, 2) *Deuxième génération*. Celle-ci est définie comme l'ensemble des personnes nées au Canada et dont les deux parents sont nés à l'extérieur du Canada. Les termes « 2e génération » et « personnes nées au Canada de parents immigrants » sont utilisés indistinctement pour désigner ce groupe, et 3) de *Population issue de l'immigration* qui représente les immigrants récents, les immigrants établis et la deuxième génération (Vezina et Houle, 2017).

en sorte qu'ils contribuent au développement socioéconomique du pays. La réussite des immigrants sur le marché du travail traduirait l'atteinte des objectifs de la politique migratoire du Canada. Comme l'indiquent Picot et Sweetman (2005), des pays d'accueil comme le Canada comptent sur les compétences des immigrants pour promouvoir leur croissance économique et dans l'autre sens, les immigrants désirent mettre leur capital humain au service de leur bien-être. Dans ce contexte, la question de l'insertion des immigrants sur le marché du travail trouve tout son intérêt sur les plans politique et académique.

Par ailleurs, si le taux d'emploi constitue un important indicateur d'insertion économique des immigrants, la réussite sur le marché du travail passe nécessairement par des emplois de bonne qualité (Paugam, 2007 ; OCDE, 2015). En effet, chez les immigrants, il ne suffit pas d'occuper un emploi, mais celui-ci doit être de qualité pour assurer leur bien-être et, en même temps, pour qu'ils puissent contribuer plus efficacement au développement socioéconomique du pays d'accueil. Cependant, comme l'indique l'OIT (2013) sur le plan international, les immigrants constituent un des principaux groupes du marché du travail qui courent le risque le plus élevé d'occuper des emplois de mauvaise qualité. Dans cette perspective, le fait de chercher à identifier et à comprendre les facteurs déterminants l'occupation d'un emploi de qualité chez les immigrants trouve toute sa pertinence sur le plan de recherche, plus particulièrement dans le contexte canadien.

#### **4.1.2. Objectifs de l'étude**

Notre revue de la littérature révèle que l'insertion des immigrants sur le marché du travail canadien est un processus qui s'effectue dans le temps et revêt un caractère à la fois dynamique et multidimensionnel. De plus, les travaux ayant adopté un devis longitudinal pour examiner le caractère différencié de l'insertion professionnelle des immigrants dénotent que celui-ci a tendance à s'estomper avec le temps. Toutefois, comme nous l'avons vu, ces travaux se sont essentiellement limités à l'étude du revenu et du statut socioéconomique et comparent les immigrants, le plus souvent sur la base de l'origine, du statut d'admission ou du séjour antérieur au Canada. La thèse entend aller un peu plus loin en examinant, dans une perspective longitudinale, la relation entre la qualité de l'emploi et le parcours migratoire pré-Canada. Plus spécifiquement, elle vise donc à déterminer dans quelle mesure le parcours migratoire pré-Canada détermine l'accès à l'emploi et la qualité de l'emploi. Il s'agira secondairement de déterminer jusqu'à quel point le temps participe à la réduction de l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi chez les immigrants.

Concrètement, il s'agira de :

1. Créer un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi ;
2. Brosser le portrait des immigrants à l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada ;
3. Rendre compte du parcours en emploi des immigrants deux et quatre ans après l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada ;
4. Comparer les niveaux de qualité de l'emploi des immigrants deux et quatre ans après l'arrivée, selon le parcours migratoire international pré-Canada ;
5. Estimer les effets, brut et net, du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi deux et quatre ans après l'arrivée ;

6. Créer une typologie de la qualité de l'emploi afin de mettre en lumière les caractéristiques des emplois selon le parcours migratoire international pré-Canada.

## 4.2. Questions de recherche et hypothèses

Dans le cadre de cette étude, notre préoccupation principale est de déterminer la nature et l'ampleur de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi des immigrants, et ce, deux et quatre ans après l'arrivée. Autrement dit, dans quelle mesure l'expérience migratoire internationale avant l'arrivée pourrait-elle influencer la qualité de l'emploi chez les immigrants ?

Accessoirement, il s'agira de répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que toutes les expériences migratoires internationales influencent pareillement le parcours en emploi et la qualité de l'emploi chez les immigrants ? En d'autres termes, y a-t-il des différences entre le fait d'avoir connu une expérience migratoire dans un pays développé et celui de n'avoir vécu que dans des pays moins développés ?
- L'effet de l'expérience migratoire sur la qualité de l'emploi est-il constant dans le temps, en l'occurrence deux et quatre années après l'arrivée ?

En s'appuyant sur de nombreux travaux cités dans notre revue de la littérature, nous supposons qu'il existe, chez les immigrants, une relation entre leurs expériences migratoires internationales pré-Canada et le parcours en emploi sur le marché du travail, d'une part, et d'autre part, que ces expériences ont un effet sur la qualité de l'emploi. Dès lors, l'étude s'articule autour de quatre hypothèses principales.

1. Nous présumons que les immigrants ayant connu d'autres expériences de migration internationale avant l'arrivée seraient plus susceptibles de connaître une stabilité sur le marché du travail et d'occuper des emplois de meilleure qualité, par rapport à ceux pour lesquels le Canada représenterait une première expérience de migration internationale. Comme nous l'avons

constaté dans notre revue de la littérature, cette hypothèse s'appuie sur l'approche théorique de la mobilité comme capital.

2. Nous présumons que l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi dépend de la région d'origine et du fait que l'expérience de migration a eu lieu ou non dans un pays développé, notamment chez les immigrants originaires de pays moins développés. Plus précisément, nous anticipons que le fait d'être un immigrant originaire d'un pays développé ou d'y avoir vécu au cours de sa migration (pour les immigrants originaires de pays moins développés) est associé à un parcours en emploi plus stable et des emplois de meilleure qualité au cours des quatre années suivant l'arrivée. Cette hypothèse s'appuie sur les nombreux travaux qui mettent en évidence les difficultés vécues par certains immigrants à faire reconnaître leurs acquis sur le marché du travail canadien. Comme l'indique la littérature, le problème de transférabilité internationale des compétences concerne davantage les immigrants ayant acquis toute leur expérience de travail ou leurs diplômes dans des pays économiquement moins développés.
  
3. Nous posons également l'hypothèse que l'effet de l'expérience migratoire internationale pré-Canada sur la qualité de l'emploi s'estompe au bout de quatre ans après l'arrivée. En d'autres termes, la durée de séjour contribuerait à l'amélioration de la situation des immigrants qui sont notamment à leur première expérience migratoire internationale. Le fondement de cette hypothèse repose sur le fait que la littérature sur l'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien soutient que la plupart des facteurs d'insertion économique, comme l'origine ou les compétences linguistiques à l'arrivée, voient leurs effets diminuer, parfois même disparaître, au fil du temps. Ainsi, à l'instar des autres facteurs d'insertion, l'effet du parcours migratoire pré-Canada ne résisterait pas dans le temps.

4. Nous présumons enfin que certaines caractéristiques des emplois sont associées au parcours migratoire. Comme nous l'avons mentionné dans les deux premières hypothèses, les difficultés à faire reconnaître leurs acquis (expérience de travail et scolarité) sur le marché du travail canadien feraient en sorte que dans le cadre de leur emploi, les immigrants n'ayant jamais vécu dans des pays développés soient plus exposés à la surqualification ou à l'inadéquation entre l'emploi et le domaine de compétence.



### **4.3. Contributions de la recherche**

Au regard de ce qui précède, la contribution de cette étude se situe à deux niveaux :

#### **1. Sur le plan théorique : prise en compte à la fois de l'expérience migratoire internationale pré-Canada et de la durée de séjour**

Dans le contexte canadien, les rares travaux portant sur la qualité de l'emploi chez les immigrants ont adopté une perspective qui consiste à comparer les immigrants aux natifs (Gilmore, 2009 ; Boulet, 2013). Une telle démarche suppose que chacun groupe soit homogène au regard des différents aspects des emplois. En réalité, elle peut masquer ou sous-évaluer les hétérogénéités qui existent à l'intérieur des deux groupes. De notre point de vue, la limite de cette perspective réside dans son incapacité à mettre en évidence les différences qui existent entre les immigrants eux-mêmes, en matière de qualité de l'emploi. En nous appuyant sur la théorie de l'assimilation segmentée, qui postule qu'il n'y a pas de processus standard d'insertion socioéconomique des immigrants et donc, que ceux-ci ne s'intègrent pas de la même manière dans les pays d'installation, nous estimons que des différences existent entre les immigrants en matière de qualité de l'emploi. Pour faire ressortir ces différences et pour mieux les apprécier, il nous semble alors pertinent de comparer les immigrants entre eux. Nous rejoignons ici la perspective de Renaud et Piché (2016) qui veut que la démarche consistant à comparer les immigrants aux natifs sur le plan de l'insertion économique peut engendrer des biais, étant donné que ces deux groupes n'ont pas eu la même durée d'exposition au marché du travail. Pour ces auteurs, l'approche la plus pertinente serait de comparer les immigrants entre eux à partir de cohortes arrivées à la même période. Il y a certes des travaux qui s'inscrivent dans cette perspective, mais la plupart utilisent principalement deux critères pour distinguer les immigrants, à savoir le pays d'origine et le statut d'admission (Renaud et al., 2003 ; Renaud et Cayn, 2006 ; Lacroix, 2013 ; Dempsey, 2005 ; Jennifer et Lightman, 2014).

En ce qui concerne les expériences migratoires pré-Canada ayant peu retenu l'attention (Agrawal, 2015), la particularité et l'avantage de cette étude résident dans le fait d'aller au-delà des critères habituellement pris en considération, pour cette fois-ci distinguer les immigrants selon leurs expériences de migration avant l'arrivée. Nous admettons ainsi que les immigrants qui arrivent se distinguent aussi selon le fait que certains d'entre eux sont à leur première expérience migratoire internationale alors que d'autres, parmi eux, ont connu plusieurs expériences de migration internationale. Nous considérons de telles expériences pertinentes pour étudier l'insertion des immigrants de manière générale et plus particulièrement, la qualité de l'emploi. De plus, étant donné que la plupart des travaux sur l'insertion économique des immigrants soutiennent que la situation des immigrants sur le marché du travail s'améliore avec le temps, l'autre avantage de cette étude sur le plan théorique se situe dans la prise en compte de la durée de séjour. En effet, l'effet de l'expérience migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi sera estimé deux et quatre ans après l'arrivée, afin de vérifier s'il se maintient ou bien s'il s'estompe.

## **2. Sur le plan méthodologique**

Sur le plan de la démarche méthodologique, notre apport porte sur la construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada, en utilisant une méthode statistique de pondération des indicateurs. Par cette démarche, nous nous distinguons des autres travaux ayant étudié la qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada sur deux points.

Le premier point réfère au choix des dimensions et/ou indicateurs de qualité de l'emploi retenus. Comme nous l'avons vu dans la littérature, étudier la qualité de l'emploi soulève des enjeux théoriques et méthodologiques importants. Ainsi, le choix des dimensions ou indicateurs relève parfois de certaines considérations (la disponibilité de l'information, la perspective théorique adoptée, etc.). Sur ce point, bien que les travaux sur la qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada s'inscrivent dans une approche multidimensionnelle, ils ont tout de même privilégié

dans leur majorité les caractéristiques objectives de l'emploi, sans toutefois tenir compte de la dimension subjective. À l'instar de nombreux travaux sur la qualité de l'emploi à l'échelle internationale (Davoine et al. 2008 ; Leschke et Watt, 2008 ; Green et al. 2013), notre approche consiste à combiner les indicateurs objectifs et subjectifs de la qualité de l'emploi ce qui, à notre avis, offre une vision plus complète de la qualité de l'emploi.

Le deuxième point réfère à la démarche et notamment au traitement des indicateurs de la qualité de l'emploi retenus. Sur le plan de la démarche, on peut constater dans certains travaux sur la qualité de l'emploi au Canada (Gilmore, 2009) que les dimensions et/ou indicateurs sont traités séparément (recours à un système d'indicateurs), alors que d'autres recourent à la construction d'un indicateur synthétique à partir de plusieurs dimensions (Boulet, 2013). Comme l'indiquent Larivière et Marchand (2012), les deux démarches ont chacun ses avantages et ses limites. L'utilisation d'un indicateur synthétique est pratique pour procéder à des comparaisons, par exemple entre pays ou entre groupes du marché du travail, alors que le recours à un système d'indicateurs offre quant à lui plus de détails sur les caractéristiques des emplois de la population étudiée. Cela dit, il faut noter que la construction d'un indicateur synthétique soulève des défis importants, liés notamment à la pondération des indicateurs retenus (Cloutier et Robinson, 2015). Pour définir les poids des indicateurs, certains chercheurs utilisent des techniques de pondération à partir d'un cadre théorique élaboré à l'avance<sup>19</sup>. D'autres suggèrent cependant l'utilisation d'une méthode statistique (analyse factorielle) qui permet d'obtenir le poids d'un indicateur à partir de sa contribution réelle (OCDE, 2008 ; Cloutier et Robinson, 2015 ; Farné et Vergara, 2015 ; Brolis et Devetter, 2018). Dans cette étude, nous nous inscrivons dans cette dernière perspective.

---

<sup>19</sup> Munoz de Bustillo et al., 2011 pondèrent à hauteur de 20 % les cinq dimensions qu'ils ont utilisées et, par la suite, l'indicateur synthétique consiste en une moyenne géométrique des cinq dimensions. Boulet (2013) utilise l'échelle de distribution des revenus pour attribuer les scores de chaque individu de son échantillon à l'égard de cette dimension. Chacune des autres dimensions est aussi pondérées selon une procédure particulière. Finalement, l'indicateur est calculé en additionnant les scores de chacune des dimensions.

Cette démarche a l'avantage de nous épargner de toute subjectivité quant au poids à accorder à une dimension.

Enfin, pour combler les limites de l'indicateur synthétique, un autre apport de notre étude sur le plan méthodologique sera la création d'une typologie de la qualité de l'emploi chez les immigrants, à partir de la méthode d'analyse en classes latentes. Ainsi, en faisant ressortir des profils d'emploi selon le parcours migratoire pré-Canada des immigrants, notre démarche pourra être appliquée à d'autres travaux sur l'insertion économique des immigrants.

## 4.4. Source de données et population à l'étude

### 4.4.1. Source de données

L'étude s'appuie sur les microdonnées de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), effectuée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et immigration Canada<sup>20</sup> entre 2001 et 2005. Les données administratives de Citoyenneté et immigration Canada constituent la base de sondage de l'ELIC. *La population cible* comprend tous les immigrants arrivés au Canada entre le 1<sup>er</sup> octobre 2000 et le 30 septembre 2001, âgés de 15 ans ou plus au moment de l'arrivée et qui ont présenté leur demande à l'extérieur du Canada, soit 165 012 personnes.

De type longitudinal, l'ELIC présente l'avantage de suivre les mêmes immigrants pendant une période de quatre ans. L'enquête consiste en trois vagues (ou cycles). La première a lieu six mois après l'arrivée, tandis que les deux autres ont lieu respectivement deux et quatre ans par la suite. La population d'intérêt de l'ELIC comprend alors les immigrants de la population cible qui habitaient toujours au Canada au moment de l'enquête de la dernière vague, soit la vague 3. Cette population comprend un effectif de 7716 immigrants<sup>21</sup>. Ainsi, en raison de la nature longitudinale de l'enquête, le plan de l'échantillonnage de l'ELIC a été conçu de sorte que seuls les répondants de la première vague furent retracés pour la deuxième vague et seuls les répondants de la deuxième vague furent retracés pour la troisième vague. Dans cette perspective, l'échantillon de la vague 3 est un sous-ensemble de l'échantillon de la vague 2, qui est lui-même un sous-ensemble de l'échantillon de la vague 1.

---

<sup>20</sup> Aujourd'hui Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

<sup>21</sup> Répartis comme suit : 4509 dans la catégorie « économique », 1993 dans la catégorie « famille », 1133 dans la catégorie « réfugiés » et 81 dans la catégorie « autre »

Au regard de nos objectifs de recherche, l'enquête présente plusieurs avantages. Tout d'abord, notons le fait que ce sont les mêmes immigrants qui ont été suivis pendant une période de quatre ans, ce qui offre une perspective plus pertinente pour comparer les immigrants par rapport à des échantillons différents de la même population qui seraient prélevés dans le temps. Pour nous, un autre avantage de l'ELIC réside dans le fait qu'elle fournit des renseignements sur la situation des immigrants avant et après leur arrivée au Canada. Ainsi, pour chaque immigrant, outre son lieu de naissance, l'enquête permet de retracer jusqu'à cinq expériences migratoires pré-Canada, c'est-à-dire cinq pays dans lesquels il aurait vécu six mois ou plus avant l'arrivée au Canada. Cette information servira à opérationnaliser notre variable indépendante principale, à savoir le parcours migratoire international pré-Canada. Un dernier avantage de l'ELIC repose sur le fait que l'enquête fournit de nombreuses informations sur les emplois occupés par les immigrants au moment de chaque vague, permettant ainsi d'appréhender plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi comme le salaire, la surqualification, la durée des emplois (stabilité), les heures de travail, le genre de compétence, le niveau de qualification des emplois, la satisfaction ou encore la syndicalisation.

Par ailleurs, les avantages que nous venons d'énumérer ne doivent masquer certaines limites de l'enquête. D'abord, du point de vue de la qualité de l'emploi, le manque d'informations sur les conditions physiques et psychologiques du travail, les horaires de travail ou les avantages non monétaires liés à l'emploi occupé au moment de chaque vague pourrait constituer une limite pour étudier la qualité de l'emploi de manière plus détaillée. Ensuite, on peut se questionner sur la pertinence de ces données au regard de la situation des immigrants qui prévaut actuellement sur le marché du travail. Sur ce point, on peut mentionner que depuis les années 90, les grands axes de la politique canadienne de l'immigration n'ont pas beaucoup changé, du moins en ce qui concerne les critères de sélection des immigrants économiques (Boyd, 2000 ; Ferrer et al., 2014 ; Hou et Picot, 2016). Du point de vue des régions d'origine des immigrants par exemple, il est établi que l'Asie continue toujours à fournir le plus grand contingent d'immigrants au Canada durant les trente

dernières années. Toutefois, il faut admettre sur le marché du travail que la situation des immigrants peut varier selon les cycles économiques. À titre d'exemple, comme l'indiquent Baldwin et Willox (2016) dans l'ensemble du Canada, le rendement de la productivité dans le secteur des entreprises (fabrication, finance, assurances et services immobiliers), ainsi que dans certaines activités primaires (extraction minière, extraction de pétrole et de gaz), a diminué de plus du quart dans les années 2000 (2000 à 2014) par rapport au rythme établi dans les années 90 (1990 à 1999). De la même manière, la part des emplois selon le secteur d'activité peut évoluer. Selon Statistique Canada (2007), depuis 1990, le secteur du commerce est l'employeur le plus important au Canada, suivi par le secteur de la fabrication alors que le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale a augmenté de 3,4 % en 2007. En somme, ces aspects relevant du contexte économique peuvent faire en sorte que la situation qui prévalait chez les immigrants au début des années 2000 aurait certainement évolué par rapport à la situation actuelle. Ces aspects comprennent par exemple les taux d'emploi, les revenus d'emploi, le niveau de qualification des emplois et bien d'autres indicateurs de la qualité de l'emploi retenus dans le cadre de cette étude. On peut néanmoins considérer les changements qui se seraient produits comme minimes si on prend la situation dans son ensemble. Par exemple, le taux de chômage des immigrants du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) a légèrement diminué de 0,5 point de pourcentage en 2017 par rapport à 2006 et le taux d'emploi a augmenté de seulement 1,3 point de pourcentage au cours de cette période (Yassaad et Fields, 2018). À la lumière de leurs résultats, on s'aperçoit chez les immigrants que les variations ou les écarts les plus importants s'observent davantage en fonction de la durée d'établissement des immigrants (reçus moins de 5 ans auparavant, 5 à 10 ans auparavant ou plus de 10 ans auparavant), ou de la province de résidence que les périodes elles-mêmes.

#### 4.4.2. Population à l'étude

Eu égard à l'objectif principal de cette étude, qui consiste à étudier la qualité de l'emploi, nous avons sélectionné notre population à l'étude en tenant compte des deux critères suivants :

- ***Avoir été sélectionné comme travailleur qualifié, demandeur principal.***  
Nous avons exclu à la fois les autres catégories d'immigration (famille et réfugiés par exemple), mais aussi les investisseurs, les entrepreneurs et les travailleurs indépendants de la catégorie économique ;
- ***Avoir occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3.*** Ainsi, sont exclus de notre échantillon ceux qui n'ont jamais occupé un emploi au cours de cette période ou qui ont travaillé dans des emplois non rémunérés.

Deux raisons ont motivé la sélection de cet échantillon. Concernant la catégorie d'immigration, nous savons par la littérature que le statut d'admission, c'est-à-dire le fait que l'immigrant soit demandeur principal ou personne à charge, a des effets sur certains aspects du marché du travail tels que le revenu et certaines caractéristiques des emplois. Les demandeurs principaux demeurent souvent avantagés sur ces aspects (Demsey, 2005; Kustec et Xue, 2009). Ainsi, pour écarter l'effet du statut d'admission sur la qualité de l'emploi, il nous a semblé pertinent de ne tenir compte que des immigrants ayant le même statut d'admission, à savoir des demandeurs principaux de la catégorie économique. À cela, il faut ajouter le fait que les critères de sélection s'appliquent avant tout aux demandeurs principaux, qui sont donc sélectionnés pour leurs compétences et leur niveau de qualification, et ayant, en principe, immigré en vue d'occuper un emploi. En ce qui concerne les investisseurs et les travailleurs autonomes, bien qu'ils relèvent aussi de la composante économique, nous considérons que leurs activités ne se prêtent pas à une étude sur la qualité de l'emploi au même titre que les salariés censés être en relation avec un employeur. Cela dit, il faut reconnaître qu'à titre de consultant, un travailleur



autonome peut être en relation avec un employeur. Cependant, certains indicateurs de la qualité de l'emploi que nous envisageons prendre en considération dans le cadre de cette étude, comme l'appartenance syndicale, les congés payés, le bénéfice d'une formation en cours d'emploi, etc., ne peuvent s'appliquer dans ce cas. Plusieurs travaux sur la qualité de l'emploi intègrent les travailleurs indépendants dans leurs échantillons, mais les traitent séparément des salariés à des fins de comparaison en termes de niveau de qualité de l'emploi (Farné et Vergara, 2015; Huneeus et al., 2015). Notre travail n'ayant pas cette ambition, nous limitons notre échantillon seulement aux immigrants qui occupent un emploi salarié.

#### **4.5. Modèle opératoire et méthodologie**

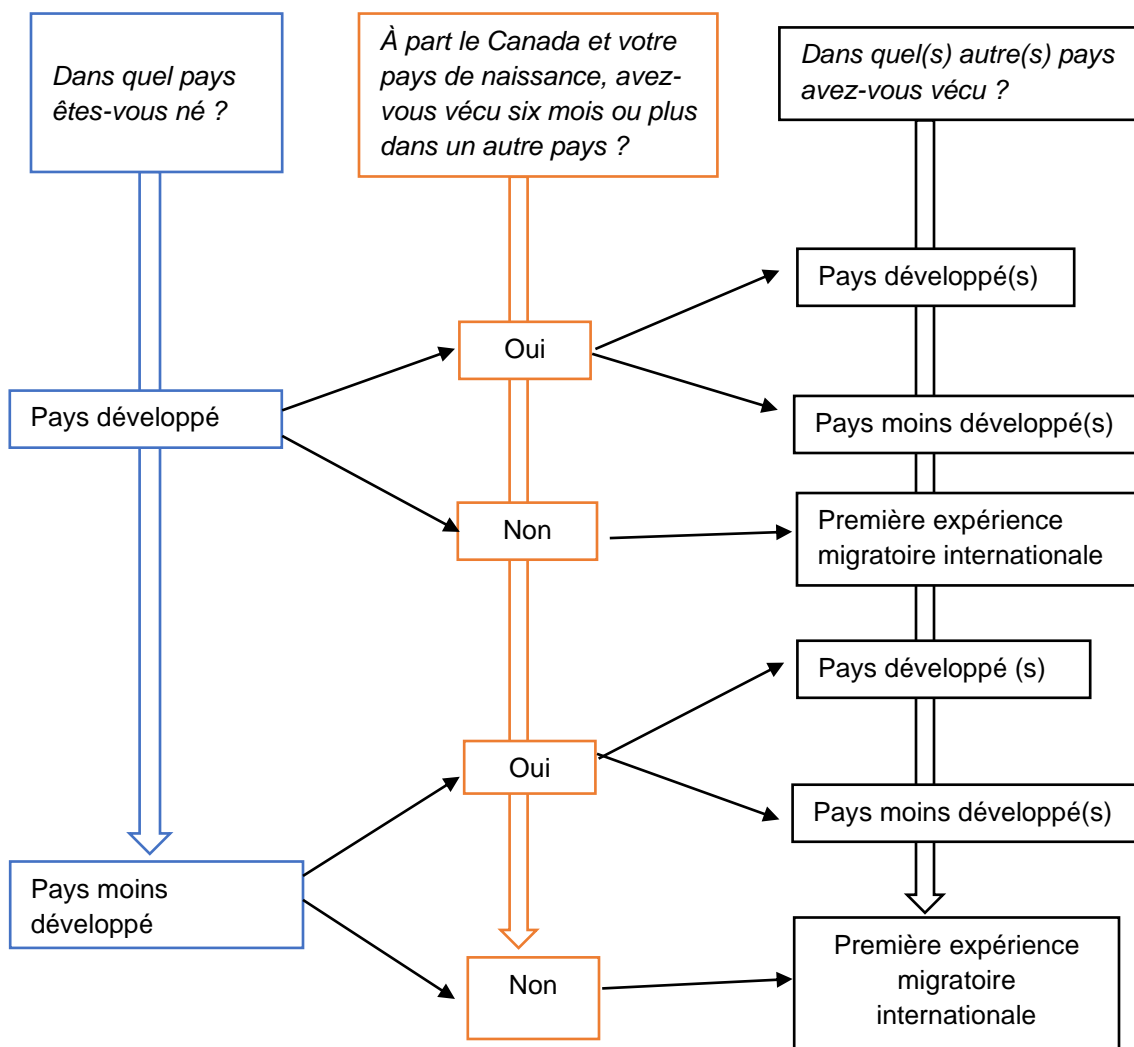
Cette section traite de l'opérationnalisation des différentes variables en jeu. Il s'agira en premier lieu de la variable indépendante principale que constitue *l'expérience migratoire* ; suivront par la suite les variables de contrôle et en dernier lieu la variable dépendante, à savoir, *la qualité de l'emploi*. Cette dernière étape se fera en deux temps. Dans un premier temps, nous présenterons les dimensions et indicateurs retenus ainsi que la manière dont ils ont été mesurés. Par la suite, nous rendrons compte de la démarche méthodologique proprement dite qui a abouti à la construction de l'indicateur.

##### **4.5.1. Opérationnalisation du parcours migratoire**

Rappelons que le parcours migratoire international pré-Canada représente notre variable indépendante principale. Comme nous l'avons signalé plus haut, celui-ci englobe à la fois l'expérience, en l'occurrence le fait d'avoir vécu ou non dans un autre pays en dehors du pays d'origine avant l'arrivée au Canada, mais aussi la trajectoire, c'est-à-dire le lieu ou pays dans lequel l'expérience a eu lieu. Celle-ci peut impliquer des pays développés ou des pays moins développés. Trois questions tirées de l'enquête nous ont permis d'opérationnaliser cette variable. La première question concerne l'origine représentée par le pays de naissance de l'immigrant ; la

deuxième question a été posée en ces termes : « Avez-vous vécu six mois ou plus dans un autre pays en dehors de votre pays de naissance ? » ; dans l'affirmative, la troisième question a été celle-ci : « Dans quel(s) autre(s) pays avez-vous vécu ? (Six mois ou plus) ». Le schéma (5) qui suit explique les étapes de l'opérationnalisation de cette variable.

### Schéma 5. Modèle opératoire du parcours migratoire pré-Canada



Comme on peut le constater dans le schéma 5, notre variable indépendante principale, à savoir le parcours migratoire, a été créé en trois étapes : nous avons distingué tout d'abord les immigrants selon leurs pays de naissance. Ainsi, à la question « *dans quel pays êtes-vous né ?* », nous avons regroupé dans la catégorie de pays développés, un certain nombre de pays, à savoir les États-Unis, le Royaume-Uni, les autres pays d'Europe (sauf ceux de l'Europe de l'Est), l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Il y a lieu de rappeler ici que le choix de regrouper ces pays dans cette catégorie repose aussi sur leur relative proximité culturelle avec le Canada, et pas seulement sur le plan strictement économique<sup>22</sup>.

Dans la catégorie de pays moins développés, nous avons regroupé les pays d'Afrique, d'Amérique du Sud et centrale, d'Europe de l'Est, d'Asie de l'Est, d'Asie du Sud et du reste de l'Asie. Par la suite, la question « *en dehors de votre de naissance, avez vécu six mois ou plus dans un autre pays ?* » a servi de cadre pour rendre compte de l'expérience migratoire. Celle-ci distingue les immigrants pour lesquels le Canada constitue une première expérience migratoire et ceux ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée au Canada. Enfin, la question « *dans quel(s) autre(s) pays avez-vous vécu ?* » a permis de rendre compte de la trajectoire, c'est-à-dire le(s) type (s) de pays où l'expérience a eu lieu pour les immigrants ayant connu plusieurs expériences migratoires avant leur arrivée au Canada. Cette trajectoire peut comprendre des pays développés seulement, des pays moins développés seulement ou une combinaison des deux si l'immigrant a vécu dans plusieurs pays avant l'arrivée<sup>23</sup>. Plus concrètement, la variable comprenait au départ les six modalités suivantes<sup>24</sup> : 1 — immigrants originaires de

---

<sup>22</sup> Selon les données de la banque mondiale, en termes de revenu par exemple, le Japon devance certains pays de l'Europe occidentale.

<sup>23</sup> Nous rappelons que l'enquête permettait de retracer pour chaque immigrant jusqu'à cinq pays dans lesquels il aurait vécu. Ainsi, dans le cas où l'immigrant aurait vécu à la fois dans des pays développés et moins développés, c'est le premier pays développé qu'il a indiqué qui a été sélectionné.

<sup>24</sup> À noter que dans nos analyses bivariées, en raison de leur effectif, nous avons regroupé les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires en une seule catégorie sans les distinguer selon les pays où ils auraient vécu (trajectoires). Dans ces analyses, le nombre de modalités de la variable est de 5 au lieu de 6. Cependant, dans les analyses multivariées, ce regroupement n'était pas nécessaire.

pays développés qui sont à leur première expérience migratoire internationale, 2 — immigrants originaires de pays développés ayant connu une expérience de migration dans un ou plusieurs autres pays développés , 3 — immigrants originaires de pays développés ayant connu une expérience de migration dans un ou plusieurs pays moins développés , 4 — immigrants originaires de pays moins développés qui sont à leur première expérience migratoire internationale, 5 — immigrants originaires de pays moins développés ayant connu une expérience de migration dans un ou plusieurs pays développés et 6 — immigrants originaires de pays moins développés ayant connu une expérience de migration dans des pays moins développés seulement (en dehors de leurs pays de naissance). Il importe de souligner qu'à présent, en raison de leurs effectifs, les modalités 2 et 3 de la variable ont été regroupées dans les analyses. Ainsi, les immigrants originaires de pays développés ayant connu une expérience de migration dans d'autres pays développés et ceux d'entre eux qui ont connu une expérience de migration dans des pays moins développés ont été regroupés dans une modalité particulière. Celle-ci représente ainsi les immigrants originaires de pays développés ayant connu plusieurs expériences de migration avant l'arrivée au Canada.

Comme on peut le constater, nous allons un peu plus loin que les travaux ayant étudié le parcours migratoire pré-Canada, lesquels se sont limités à distinguer les immigrants selon la trajectoire directe ou indirecte. Dans la démarche de ces travaux, un migrant direct renvoie à celui dont le dernier pays de résidence est le pays de naissance, tandis qu'un migrant indirect est celui dont le dernier pays de résidence est différent du pays de naissance. On peut remarquer dans notre cas qu'un immigrant ayant connu plusieurs expériences de migration internationale peut être un immigrant direct ou indirect. C'est le cas par exemple de quelqu'un qui aurait vécu six mois ou plus dans un ou plusieurs autres pays, puis rentre dans son pays d'origine, et vient enfin directement au Canada. Dans notre démarche, nous distinguons cet immigrant de celui qui serait venu directement au Canada à partir de son pays d'origine sans n'avoir jamais vécu dans un autre pays. En ce sens, nous

dépassons ici les notions très réductrices de migrants directs et de migrants indirects qui masquent d'autres réalités qui pourraient avoir un effet sur la qualité de l'emploi.

#### **4.5.2. Opérationnalisation des variables de contrôle**

Afin d'évaluer l'effet net du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi, celui-ci sera contrôlé par d'autres variables. Il s'agira à la fois des caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée que sont *l'origine, l'âge, le sexe, la scolarité, la connaissance des langues officielles, le domaine de formation, la parenté et l'expérience canadienne*, mais aussi de certaines variables de contexte qui peuvent prévaloir au moment de l'enquête, notamment *la reconnaissance de l'expérience de travail, la province de résidence et le secteur d'activité*.

En effet, comme nous l'avons vu dans la littérature, les immigrants indirects, donc ceux ayant connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée, se distinguent des immigrants directs entre autres par le fait d'être généralement plus âgés, plus scolarisés, plus susceptibles de disposer d'un réseau social plus étendu (avoir de la parenté par exemple) ou d'avoir des compétences linguistiques, en l'occurrence la connaissance des deux langues officielles du pays dans le contexte canadien (Greenwood et Young, 1997). Dans ce cas, l'effet du parcours migratoire international pré-Canada que nous cherchons à évaluer pourrait traduire l'effet de ces variables, d'où l'importance d'en contrôler les effets. Contrôler cet effet en tenant compte de ces différentes variables permettra de savoir ce qui, dans le parcours migratoire pré-Canada, joue réellement sur la qualité de l'emploi. Sur le plan de l'insertion économique, nous avons vu au chapitre 1 que la discrimination ou les écarts de rémunération sur le marché du travail sont souvent associés à la plupart de ces variables. Pour chacune de ces différentes variables, nous avons utilisé les renseignements disponibles dans l'enquête pour l'opérationnaliser comme expliquer ci-après.

### a) *L'origine*

Chez les immigrants, en ce qui concerne la plupart des indicateurs d'insertion économique comme le revenu, la participation au marché du travail (taux d'emploi), la rémunération, la reconnaissance de l'expérience de travail, la discrimination, et bien d'autres aspects du marché du travail, la littérature souligne des différences selon le fait que l'on vienne d'un pays développé ou non. Cela étant, il reste alors pertinent dans notre cas de tenir compte de l'origine pour évaluer l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi.

Pour son opérationnalisation, nous avons utilisé la variable « Lieu de naissance — Groupements du Recensement » qui figure dans l'ELIC. Ainsi, nous avons regroupé ensemble les États-Unis, le Royaume-Uni et les autres régions d'Europe (sauf Europe de l'Est) et l'Océanie (l'Australie et la Nouvelle-Zélande) dans la catégorie « pays développés ». Pour les pays moins développés, nous avons conservé les grandes régions mondiales de naissance en procédant à des regroupements de certaines modalités de la variable originale. Ainsi, nous avons gardé l'Europe de l'Est comme une catégorie et avons regroupé toutes les régions d'Afrique dans une même catégorie. Pour les régions d'Asie, nous avons gardé l'Asie de l'Est comme une catégorie, tout comme l'Asie du Sud, et avons regroupé ensemble l'Asie Centrale, de l'ouest, le Moyen-Orient et l'Asie du Sud-Est dans la catégorie « Reste de l'Asie ». Enfin, l'Amérique Centrale, du Sud et les Caraïbes et Bermudes ont été regroupés pour former la catégorie « Amérique du Sud et Centrale ». Finalement, la variable créée compte sept modalités à savoir : 1 – pays développés, 2 – Europe de l'Est, 3 – Afrique, 4 – Amérique du Sud et Centrale, 5 – Asie de l'Est, 6 – Asie du Sud et 7 – Reste de l'Asie.

### b) *Le niveau de scolarité*

En tant que caractéristique du capital humain, le niveau de scolarité constitue le principal critère de sélection des travailleurs qualifiés. Par ce fait même, il demeure l'un des principaux déterminants de l'insertion des immigrants sur le marché du travail. La question posée est la suivante : quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint à l'extérieur du Canada ? La variable originale comprend plusieurs modalités, allant d'aucune scolarité jusqu'au doctorat. Cependant, à l'instar de plusieurs autres variables, pour faciliter l'analyse et nous assurer des effectifs suffisants dans les modalités, nous avons regroupé certaines modalités pour la création de notre variable finale. La variable a été finalement créée en conservant trois modalités à savoir : 1 — inférieur à l'université, 2 — 1<sup>er</sup> cycle universitaire (baccalauréat) et 3 — 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles universitaires (maîtrise ou doctorat).

### c) *Le domaine de formation*

À côté du niveau de scolarité, le domaine de formation constitue en même temps un déterminant de l'insertion des immigrants sur le marché du travail. Particulièrement dans le contexte canadien, il est considéré comme un déterminant de l'accès à l'emploi et reste associé à la surqualification (Boudarbat, 2016). Cela étant, pour étudier la qualité de l'emploi, il est essentiel de tenir compte de ce facteur. Ainsi, pour créer notre variable, nous avons utilisé la question figurant dans l'enquête qui est celle-ci : « Principal domaine d'études à l'extérieur du Canada - Groupement ». En raison du nombre important de modalités dans la variable originale, nous avons procédé à des regroupements de modalités pour retenir finalement cinq modalités: 1 — sciences sociales et humaines, 2 — commerce, gestion et/ou administration des affaires, 3 — maths et physique, 4 — ingénierie et sciences appliquées et 5 — autres domaines. En fonction des effectifs, d'autres regroupements de modalités ont été effectués dans les analyses.

#### d) *L'âge*

Chez les immigrants, la littérature indique que l'âge constitue un facteur déterminant pour l'accès à l'emploi, mais aussi les caractéristiques des emplois. Nous avons vu dans la littérature (chapitre 1) que les immigrants qui arrivent plus âgés sont plus susceptibles d'être surqualifiés dans leurs emplois ou de ne pas travailler dans leurs domaines de compétence. Pour comparer les immigrants sur le marché du travail, et plus particulièrement pour comparer les niveaux de qualité des emplois, tenir compte de l'âge des immigrants est fondamental. Nous avons créé cette variable à partir de la question « Âge du RL — Groupes de 5 ans ». Nous avons retenu trois modalités finalement, à savoir : 1 — moins de 30 ans, 2 — 30 à 39 ans et 3 — 40 ans et plus.

#### e) *Le sexe*

Chez les immigrants, de nombreux travaux dans la littérature soulignent que les hommes et les femmes se distinguent sur le plan de l'insertion économique, plus particulièrement au regard du revenu, ou sur le marché du travail en ce qui concerne la rémunération ou le statut des emplois. C'est dans cette perspective que nous l'utilisons ici comme variable pour contrôler l'effet du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi. La variable originale s'intitule « Sexe du RL ».

#### f) *L'état matrimonial*

Au même titre que la variable sexe, dans le contexte canadien, les travaux dans la littérature sur les trajectoires migratoires pré-Canada ne confirment pas l'existence d'un lien entre l'état matrimonial et le parcours migratoire. Cependant, comme ceux qui auraient connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée sont susceptibles d'être plus âgés, ils demeurent alors plus susceptibles d'être mariés. Cependant, sur le plan de l'insertion économique, et plus particulièrement dans les travaux sur la qualité de l'emploi, le statut matrimonial est souvent utilisé comme



variable de contrôle pour déterminer son incidence sur le marché du travail. Dans l'enquête, la variable originale « L'état matrimonial du RL », comprend plusieurs modalités que nous avons regroupées en trois, à savoir : 1 — marié(e) (qui regroupe à la fois les mariés, ceux qui sont en union libre, les veufs/veuves, les divorcé(es) et les séparé(es), 2 — célibataire, jamais marié et 3 — autre. Il faut mentionner que ces regroupements de modalités résultent de contraintes d'ordre plutôt pratique et non pas théorique. Les effectifs n'étant pas suffisants dans certains cas, on a voulu alors distinguer simplement les immigrants qui sont « célibataires jamais mariés » des autres.

g) *Structure du groupe d'immigration*

Cette variable renvoie à la composition du ménage migrant à l'arrivée. Il reste bien entendu que l'immigrant peut arriver seul ou avec conjoint et/ou avec des enfants. Étant donné que nous avons déjà créé notre variable « état matrimonial à l'arrivée », nous nous sommes intéressés ici plus spécifiquement à savoir si le ménage comprenait ou non, un ou des enfant(s) à l'arrivée. Nous avons vu dans la littérature que la conciliation famille-travail constitue de nos jours un enjeu important pour les travailleurs et est considérée de ce fait comme dimension de la qualité de l'emploi. Dans cette perspective, le fait d'avoir des enfants à charge peut avoir une influence dans la recherche d'emploi et le type d'emploi qui convient aux parents. C'est dans cette perspective que nous avons ajouté cette variable parmi les variables de contrôle. La variable originale tirée de l'enquête « Structure du groupe d'immigration » comprend quatre modalités (à l'exception des cas manquants) : 1 — adulte seulement, 2 — un adulte avec enfant(s), 3 — deux adultes ou plus sans enfant(s), 4 — deux adultes ou plus avec enfant(s). Pour créer notre variable finale, nous avons regroupé ensemble les modalités 1 et 3 qui ont en commun le fait de constituer un ménage sans enfant à l'arrivée (peu importe le nombre d'adultes) et regroupé ensemble les modalités 2 et 4 qui ont en commun le fait de constituer un ménage avec enfant(s) à l'arrivée. Ainsi, notre variable comprend deux modalités : 1 — ménage sans enfant à l'arrivée et 2 — ménage avec enfant(s) à l'arrivée.

#### h) *Parenté au Canada*

Dans la littérature, la parenté constitue une dimension particulière du réseau social. Elle est considérée à la fois comme un facteur d'insertion, notamment dans l'accès à l'emploi et possède aussi un lien théorique avec le parcours migratoire. En effet, comme nous l'avons montré dans le chapitre 1, pour de nombreux auteurs, les trajectoires migratoires chez les immigrants restent fortement associées au réseau social et familial. Ainsi, au-delà des politiques migratoires des États, les choix des lieux de destination des immigrants restent souvent influencés par le fait d'avoir des parents qui y sont déjà établis. De plus, comme nous l'avons souligné dans la littérature, il semble de toute évidence que les immigrants ayant connu plusieurs expériences migratoires soient plus susceptibles d'avoir des réseaux de parenté plus denses et plus étendus, comparativement à ceux qui effectuent une première migration. Au regard de ces différents aspects, nous avons jugé pertinent de tenir compte de cette variable pour contrôler l'effet de l'expérience migratoire sur la qualité de l'emploi. Au sein de l'ELIC, la question est explicitement posée aux immigrants en ces termes : « Lorsque vous êtes arrivé(e), aviez-vous de la parenté qui vivait déjà ici ? » (la parenté renvoyant ici à l'existence des liens de sang, de mariage ou d'adoption). Nous avons conservé les deux modalités de réponse, à savoir 1 — oui, 2 — non.

#### i) *Expérience canadienne*

Par expérience canadienne, nous entendons le fait d'avoir vécu antérieurement au Canada avant l'arrivée de l'immigrant comme travailleur qualifié. Les raisons d'un tel séjour peuvent être diverses, entre autres, le travail (le cas des travailleurs temporaires par exemple), les études ou une demande de statut de réfugié. Bien que de telles informations soient disponibles dans l'enquête, nous avons tenu compte du séjour sans égard à son motif et à sa durée. Ainsi, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'un séjour de tourisme ou médical, tous les autres séjours sont susceptibles de contribuer à une expérience sur le marché du travail canadien. De

ce point de vue, comme le témoignent la plupart des travaux dans la littérature, de telles expériences ont une influence sur le marché du travail. Pour créer notre variable, nous avons utilisé la question suivante qui a été posée directement aux immigrants « Aviez-vous déjà vécu au Canada avant votre arrivée ? — ne pas inclure les périodes passées en tant que touriste ». Les deux modalités de réponse à cette question, à savoir 1 — Oui, 2 — Non, ont été conservées pour constituer notre variable expérience canadienne.

j) *Connaissance des langues officielles*

Au même titre que le niveau de scolarité, la connaissance des langues officielles constitue chez les immigrants un facteur du capital humain qui demeure important sur le marché du travail. De manière générale, la littérature renseigne que les immigrants ayant vécu dans d'autres pays avant l'arrivée sont plus susceptibles de connaître les deux langues officielles du pays (Greenwood et Yung, 1997). Sur le marché du travail, la littérature soutient que les immigrants qui parlent français et anglais, les deux langues officielles du Canada, ont de meilleures chances dans l'accès à l'emploi. La formation linguistique, en anglais ou en français, représente d'ailleurs un investissement en capital humain post-migratoire payant pour les immigrants, et ce, à plusieurs égards sur le marché du travail (Kaida, 2014).

La question utilisée pour créer cette variable est celle de l'autoévaluation par les immigrants de leur capacité à parler français ou anglais, sans égard à la capacité de lire ou d'écrire. La question posée est la suivante : « À quel point savez-vous parler l'anglais (même chose pour le français) ? Diriez-vous que vous le parlez 1 - mal, 2 - assez bien, 3 - bien, 4 - très bien, 5 - ne sait pas parler cette langue. Nous avons créé notre variable en regroupant ensemble les modalités 2, 3, et 4 et les modalités 1 et 5. Ainsi, pour chacune des deux langues officielles, nous avons la première modalité qui représente ceux qui se déclarent capables de la parler et la deuxième modalité représentant ceux qui se déclarent être incapables de la parler.

k) *La reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada*

La reconnaissance de l'expérience de travail est un déterminant de la plupart des indicateurs d'insertion économique (revenu et caractéristiques des emplois). Elle pourrait aussi être liée au parcours migratoire pré-Canada. Cela étant, son utilisation comme variable de contrôle reste importante. Dans l'enquête (ELIC), la question est explicitement posée aux immigrants de la manière suivante : « Est-ce que votre expérience de travail obtenue à l'extérieur du Canada avant votre arrivée a été reconnue au Canada ? ». Six modalités de réponse sont proposées à savoir : 1 — oui, 2 — non, 3 — partiellement reconnue, 4 — n'a pas essayé encore, 5 — en attente de réponse, 6 — ne sait pas. Pour des raisons pratiques (problème d'effectifs pour certaines modalités) et pour une meilleure interprétation des résultats, nous avons procédé à un regroupement de modalités. Finalement, la variable créée compte deux modalités, à savoir 1 — reconnue ou partiellement reconnue (modalités 1 et 3 de la variable originale) et 2 — non reconnue (qui comprend les autres modalités de la variable originale à l'exception des modalités 1 et 3).

l) *Le secteur d'activité au moment de l'enquête*

Avec la théorie de la segmentation du marché du travail, nous avons vu que plusieurs aspects de l'emploi comme le salaire, les conditions d'emploi et/ou de travail, les avantages non salariaux et bien d'autres aspects, sont liés au segment du marché dans lequel se trouve le travailleur, et dans une certaine mesure donc, au secteur d'activité. Pour étudier la qualité de l'emploi chez les immigrants, il s'avère alors pertinent d'en tenir compte. C'est dans cette perspective que nous l'utilisons ici comme variable de contrôle. Comme l'indique Statistique Canada, le marché du travail reste, de manière générale, divisé entre deux grands groupes d'industrie à savoir l'industrie de production des biens et l'industrie de production des services. Toutefois, à l'intérieur de ces grands groupes, les secteurs d'activité sont nombreux, comme on peut le voir dans les enquêtes de Statistique Canada.

Dès lors, se pose la question de la manière de les regrouper, afin de pouvoir produire des analyses pertinentes sur des échantillons réduits de population.

Dans le cas étudié ici, étant donné la répartition disproportionnée des immigrants entre les différents secteurs d'activité (certains secteurs étaient surreprésentés), à partir de la variable originale « Quel genre de travail faites/faisiez-vous dans le cadre de votre emploi ? — Secteurs d'industries », nous avons procédé à des regroupements de modalités. Ainsi, nous avons finalement créé notre variable « secteurs d'activité » avec quatre modalités, à savoir : 1 — secteur primaire (qui regroupe Agriculture, foresterie, pêche, chasse, l'extraction minière, l'extraction de pétrole et de gaz), 2 — secteur de la production des biens (nous avons regroupé ici la construction et la fabrication), 3 — service à la production et à la consommation (comprend finances et assurances, le commerce de gros et de détail, hébergement/restauration, arts, spectacle et loisir, les services professionnels, scientifiques et techniques et autres services) et 4 — secteurs publics et parapublics (qui comprend Administration publique, services d'enseignement, soins de santé, services administratifs de soutien et de gestion des déchets et autres). Comme nous l'avons mentionné plus haut, ces regroupements reposent sur des considérations purement pratiques (déséquilibre dans les effectifs) et non pas théoriques.

#### m) *La province de résidence*

Au même titre que certaines variables mentionnées précédemment, certains indicateurs de l'insertion économique, comme le salaire ou le secteur d'activité, peuvent être déterminés par la province de résidence. Elle est donc utilisée comme variable de contrôle, en tant que facteur de contexte économique, étant donné que les différents indicateurs de qualité de l'emploi que nous avons retenus dans le cadre de cette étude peuvent varier d'une province à l'autre (Kustec et Xue, 2009 ; Plante, 2010 ; Yssaad et Fields, 2018). Ainsi, à partir de la variable originale « Province de résidence », nous avons retenu le Québec comme une catégorie, tout comme l'Ontario et l'Alberta, et nous avons regroupé la Colombie-Britannique et les autres

provinces dans une même catégorie "CB et Autre". Un tableau de synthèse des variables avec leurs modalités figure en annexe (voir annexe B).

#### **4.5.3. Opérationnalisation de la qualité de l'emploi et construction de l'indicateur synthétique**

Cette sous-section traite de la démarche de construction de l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi utilisé comme mesure de la qualité de l'emploi dans cette étude et qui représente donc notre variable dépendante. Il s'agira surtout de situer notre approche sur le plan théorique, mais aussi la démarche que nous entendons mener sur le plan empirique. Par la suite, il sera question de rendre compte de la manière de mesurer chacune des dimensions que nous aurons retenues dans cette démarche.

##### *4.5.3.1. Perspective théorique*

Pour appréhender la qualité de l'emploi, notre perspective s'inscrit dans le sillage des travaux académiques, mais aussi institutionnels, ayant adopté une approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi (Cloutier, 2008 ; Muñoz de Bustillo *et al.*, 2009 ; Ramos *et al.*, 2015 ; Commission européenne, 2006 ; OIT, 2012 ; OCDE, 2015). De ce point de vue, nous considérons que la qualité de l'emploi ne peut se mesurer à l'aune d'un seul indicateur (ou dimension) comme on peut le constater dans certains travaux, qui ne tiennent compte que du salaire, par exemple (Macias *et al.*, 2008; Dwyer *et Wright* ; 2014 ; Lapointe *et Bach* ; 2016). Notre approche suggère que la qualité de l'emploi se définit par un ensemble de caractéristiques de l'emploi qui contribuent au bien-être général du travailleur (OCDE, 2014). Ce bien-être général comprend une dimension objective, mais aussi une dimension subjective tel que nous l'avons vu avec la théorie de l'économie du bonheur au chapitre 2. Dès lors, la prise en compte à la fois des critères objectifs de l'emploi, mais aussi de la satisfaction du travailleur à l'égard de son emploi (dimension

subjective), constitue le fondement de notre approche. Nous rejoignons ici la perspective de Green (2006), de Jakson et Kumar (1998) et de Clark (2005, 2010). Il importe toutefois de mentionner que sur le plan théorique, si cette approche permet de cerner d'autres aspects importants pour le travailleur en lien avec son emploi, en l'occurrence ici sa satisfaction à l'égard de son emploi, dans la pratique, elle peut poser des problèmes d'interprétation. De nombreux travaux montrent que le niveau de satisfaction à l'égard d'un emploi dépend des caractéristiques objectives de celui-ci. Dans de tels cas, combiner indicateurs objectifs et subjectifs pourrait s'avérer peu pertinent, voire tout simplement redondant. Cependant, plusieurs autres travaux, notamment ceux sur l'économie du bonheur, indiquent que des emplois peuvent répondre à certains critères objectifs sans qu'ils procurent de la satisfaction pour le travailleur. Dans ce cas, le fait de combiner des indicateurs objectifs et subjectifs pour étudier la qualité de l'emploi reste pertinent, dans le sens où la démarche peut mettre en lumière les attentes des travailleurs à l'égard de leurs emplois qui peuvent aller au-delà de caractéristiques objectives de celui-ci.

Ainsi, notre définition suggère qu'un emploi de qualité est celui qui répond aux différents critères énumérés ci-après : l'emploi est bien rémunéré (critère objectif) et jugé satisfaisant, donc à la hauteur de ses attentes (mesure subjective). Il importe aussi de tenir compte du fait qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel volontaire (statut de l'emploi). Pour l'immigrant, il s'agit d'un emploi ayant un nombre d'heures de travail normal, c'est-à-dire ni insuffisant ni excessif pour ne pas empiéter sur sa qualité de vie (conciliation vie familiale et vie privée). Dans le cadre de son emploi, le travail correspond au niveau et au domaine de compétences (qualification de l'emploi et absence de surqualification). L'environnement (ou le milieu de travail) est adéquat et favorise des conditions de travail optimales. Étant donné que le système économique du Canada relève du régime néolibéral, notre définition suggère de tenir compte des avantages du dialogue social et de la représentation des intérêts collectifs. Dans ce cas, la syndicalisation contribue à l'amélioration de la qualité de l'emploi. Ainsi, nous prenons en compte la syndicalisation comme critère d'un emploi

de qualité. Finalement, il importe que l'emploi soit jugé satisfaisant de manière générale, aux yeux de la personne (satisfaction à l'égard de l'emploi).

Maintenant que nous avons situé notre approche sur le plan théorique, nous allons à présent expliquer notre démarche méthodologique pour opérationnaliser la qualité de l'emploi. Sur le plan empirique, notre démarche consiste en la création d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi. Comme nous l'avons discuté plus haut, l'avantage de cette démarche, par rapport à celle basée sur un système d'indicateurs, est qu'elle est pratique pour faire des comparaisons entre groupes sur le marché du travail. En raison de la nature longitudinale de nos données, il nous a semblé plus pratique de comparer le niveau de qualité de l'emploi des immigrants au moyen d'un score global de qualité de l'emploi, plutôt que de les comparer sur chacun des indicateurs retenus dans chacune des périodes de l'enquête. Toutefois, il faut admettre que contrairement à un système d'indicateurs, le recours à un indicateur synthétique peut masquer les disparités entre les immigrants, en ce qui concerne notamment les caractéristiques des emplois. Pour remédier à cette limite, nous allons, dans le cadre de cette étude, effectuer une analyse typologique, laquelle fera l'objet de notre dernier chapitre. Il faut admettre de manière générale que les deux méthodes ont chacun sa raison d'être et que notre choix d'un indicateur synthétique repose sur des raisons d'ordre pratique plutôt que théorique.

#### *4.5.3.2. Démarche méthodologique*

En 2008, l'OCDE a élaboré un guide comprenant plusieurs étapes pour la construction d'une mesure composite (ou un indicateur synthétique). L'Institut de la statistique du Québec (ISQ, 2015) s'est inspiré de cette démarche pour construire un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec. Dans notre cas, nous suivons les étapes de l'ISQ en les adaptant au mieux à nos données. Celles-ci comprennent : 1) *le développement d'un cadre théorique*, 2) *la sélection des indicateurs*, 3) *l'analyse multivariée*, 4) *l'analyse de robustesse*, 5) *la déconstruction des indicateurs* et 6) *la détermination des liens avec d'autres variables d'analyse*.



Nous avons déjà discuté du cadre théorique de la qualité de l'emploi au chapitre 2. Ce qui correspond à l'étape 1 de la démarche. Celle-ci ne fera donc pas l'objet d'une présentation ici. Il en va de même des étapes cinq (5) et six (6) qui correspondent à nos différentes analyses que nous aurons à faire dans les différents chapitres portant sur les résultats. Elles ne feront pas non plus l'objet d'une présentation dans cette section. Finalement, ce sont les étapes deux (2), trois (3) et quatre (4) qui seront présentées dans les parties qui suivent.

### *Étape 1. Sélection et mesure des dimensions*

#### *La rémunération*

Dans la littérature, le salaire est mesuré de plusieurs façons. Il peut s'agir du salaire horaire, journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel. L'utilisation de l'un ou de l'autre dépend des objectifs de recherche, mais surtout de l'information disponible. Dans notre cas, nous avons utilisé le salaire horaire. Au sein de l'ELIC, plusieurs questions sont posées à propos du salaire. Faute d'avoir une question sur le salaire horaire, nous avons combiné deux informations pour créer cette variable. La première a trait au salaire hebdomadaire obtenu à l'aide de la question suivante « *quel est votre salaire hebdomadaire avant déduction de l'impôt ?* » ; et la deuxième a trait au nombre d'heures travaillées par semaine qui est formulée de la manière suivante : « *nombre d'heures travaillées par semaine* ». À partir de ces deux informations, nous avons pu calculer le salaire horaire de l'emploi actuel pour chaque immigrant de notre population à l'étude. Par la suite, les salaires ont été répartis en quartiles pour faciliter l'analyse. Ainsi, quatre modalités ont été retenues pour la variable finale, à savoir : 1 – quartile inférieur, 2 – 2<sup>e</sup> quartile, 3 – 3<sup>e</sup> quartile et 4 – quartile supérieur.

Soulignons que le salaire horaire reparti en quartile représente une mesure objective de la rémunération. Comme nous l'avons indiqué dans notre définition d'un emploi

de qualité, l'utilisation d'une mesure subjective de la rémunération demeure aussi pertinente. Nous avons utilisé pour cela la satisfaction déclarée à l'égard du salaire comme mesure subjective du salaire. Deux modalités ont été retenues pour cette variable que sont : 0 — insatisfait, 1 — satisfait. Finalement, le salaire horaire repartitionné en quartiles et la satisfaction à l'égard du salaire ont été utilisés pour mesurer la dimension rémunération.

### *Les heures de travail et le statut de l'emploi*

Le statut de l'emploi renvoie généralement au nombre d'heures travaillées. Il détermine si l'emploi est à temps plein ou à temps partiel. Contrairement au salaire, le temps de travail est souvent mesuré à l'échelle journalière ou hebdomadaire. Il peut aussi être appréhendé à l'échelle mensuelle ou annuelle. Dans notre cas, la variable *statut de l'emploi* a été créée en deux temps. Dans un premier temps, à partir de la question *statut de l'emploi*, pour l'emploi occupé au moment de l'enquête qui est disponible au sein de l'ELIC, nous avons retenu au départ les deux modalités d'origine à savoir 1 — temps partiel (moins de 30h par semaine) et 2 — temps plein plus de 30h par semaine. Étant donné que ces modalités ne renseignent pas sur le caractère volontaire ou non du temps partiel, dans un deuxième temps, nous avons cherché indirectement cette information à partir des deux autres variables que sont: *la satisfaction à l'égard des heures travaillées* et le fait *d'être à la recherche d'un autre emploi pour avoir plus d'heures de travail*. Ainsi, un immigrant qui travaille moins de 30 h par semaine dans son emploi actuel, qui déclare être *insatisfait* à l'égard du nombre d'heures travaillées et qui est à la *recherche d'un autre emploi pour avoir plus d'heures de travail* sera considéré comme un travailleur à temps partiel involontaire. Inversement, celui qui fait moins de 30 heures par semaine dans son emploi, qui déclare être satisfait à l'égard du nombre d'heures travaillées et qui n'est pas à la recherche d'un autre emploi pour avoir plus d'heures de travail, sera considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire. Finalement, la variable statut de l'emploi que nous avons créé comprend trois modalités à savoir 1 — temps plein, 2 — temps partiel involontaire et 3 — temps partiel volontaire. Toutefois,

comme nous l'avons vu dans la littérature, le statut de l'emploi mesuré par le temps partiel ou le temps plein possède une limite en ce sens qu'il ne renseigne pas exactement sur le nombre d'heures réellement travaillées. Pour contourner cette limite, nous avons utilisé aussi la variable *heures de travail* qui a été posée directement aux immigrants. Cette variable a été créée en conservant trois modalités, à savoir : 1 — moins de 30h par semaine, 2 – 30 à 40 heures par semaine et 3 — plus de 40h par semaine. Finalement, tout comme la rémunération, nous avons utilisé une mesure subjective des heures de travail à savoir la satisfaction à l'égard du nombre d'heures de travail par semaine, comprenant deux modalités, à savoir : 0 — insatisfait, 1 — satisfait. Ainsi, le statut de l'emploi, le nombre d'heures travaillées par semaine et la satisfaction à l'égard du nombre d'heures travaillées ont servi à mesurer la dimension temps de travail.

### *La surqualification*

On parle ici de la surqualification du travailleur par rapport à l'emploi qu'il occupe. Elle traduit l'inadéquation entre le niveau de scolarité de l'immigrant et celui requis pour l'emploi qu'il occupe. Tout comme la variable qualification de l'emploi, nous avons créé cette variable par appariement entre le niveau de scolarité atteint à l'extérieur du Canada et le type de profession. Ainsi, en tenant compte de la codification de la CNP, nous avons déterminé pour chaque immigrant le niveau de scolarité requis, ou habituellement requis, selon les termes utilisés dans la CNP, pour l'emploi qu'il occupe. Nous avons défini deux modalités pour cette variable, à savoir : 1 — *surqualifié*, 2 — *non surqualifié*. Étant donné que nous disposons au sein de l'ELIC de la variable *satisfaction à l'égard de la surqualification*, celle-ci a été utilisée pour rendre compte de la mesure « subjective » de la surqualification. Cette variable rend compte du jugement que le travailleur se fait sur l'utilisation de ses compétences dans son emploi et comprend deux modalités à savoir : 0 — insatisfait par rapport à la surqualification et 1 — satisfait par rapport à la surqualification.

### *Le niveau de qualification de l'emploi*

Rappelons que la qualification de l'emploi diffère de la qualification du travailleur (Cloutier, 2013). Ainsi, la première oppose les emplois hautement qualifiés à ceux qui sont peu ou pas qualifiés. Généralement, c'est le niveau de responsabilité qu'implique l'emploi qui détermine son niveau de qualification (le cas, par exemple, des emplois de gestion). Pour créer cette variable, nous avons utilisé la classification nationale des professions (CNP 2011) de Statistique Canada. Ainsi, nous avons recherché les codes correspondant aux emplois des immigrants parmi les codes des professions de la CNP. En tenant compte des catégories de niveau de compétence, à savoir **A**, **B**, **C** et **D** (chaque catégorie renvoie au niveau d'études requis pour occuper un emploi ou exercer une profession),<sup>25</sup> mais aussi au genre de compétence qui renvoie généralement au type de travail effectué, nous avons définis deux modalités pour notre variable *qualification de l'emploi*, à savoir : 1 — les emplois de niveau de compétence **A** et dont le premier chiffre est 0 dans la CNP pour « emplois hautement qualifiés »<sup>26</sup>, les autres emplois dont le niveau de compétence est **B**, **C** ou **D** ont été codés 2 — pour « emplois non hautement qualifiés ».

---

<sup>25</sup> Niveau de compétence **A** (emplois qui nécessitent un diplôme universitaire : baccalauréat, maîtrise ou doctorat), niveau de compétence **B** (emplois qui nécessitent généralement deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut technologique ou un cégep), niveau de compétence **C** (emplois qui nécessitent généralement un diplôme d'études secondaires) et niveau de compétence **D** (emplois qui nécessitent une courte formation pratique ou formation en cours d'emploi)

<sup>26</sup> Ces emplois comprennent ceux codés : **0** pour gestion ; **00** pour cadres supérieurs/cadres supérieures ; **01-05** pour cadres intermédiaires spécialisés/cadres intermédiaires spécialisées ; **06** Cadres intermédiaires dans le commerce de détail, de gros et des services à la clientèle ; **07-09** Cadres intermédiaires des métiers, des transports, de la production et des services d'utilité publique.

### *Les conditions de travail*

La notion de « conditions de travail » couvre une gamme variée de situations de travail. Il peut s'agir des relations avec les supérieurs hiérarchiques, des relations entre collègues, des horaires de travail (jour, soir, nuit) ou des conditions physiques et psychologiques qui peuvent recouvrir plusieurs autres aspects. Dans l'ELIC et notamment pour les emplois occupés au moment de l'enquête, les informations concernant ces aspects ne sont pas. Toutefois, nous avons utilisé la question plus globale de la satisfaction à l'égard des conditions de travail qui y figure pour mesurer cette dimension. Nous avons ainsi constitué deux modalités de réponse pour cette variable, à savoir, 1 — satisfait et 2 — non satisfait.

### *L'utilisation des compétences*

Dans la CNP, on distingue le niveau de compétence du genre de compétence. Si le niveau d'étude constitue le facteur qui définit le premier, plusieurs autres facteurs rendent compte du second. Il s'agit notamment de la similitude entre la discipline d'enseignement ou le domaine d'études, qui est souvent exigé ou requis pour entrer dans une profession. Au sein de l'ELIC, la question est directement posée aux immigrants en ces termes :  *votre emploi (actuel) est-il lié à une formation ou à des études que vous avez suivies ?* Nous avons conservé les deux modalités à savoir, 1 — oui (lié au domaine de compétence) et 2 — non (non lié au domaine de compétence). Comme pour les autres variables précédentes, nous avons ajouté une mesure subjective de cette variable à savoir, la satisfaction déclarée à l'égard de l'utilisation des compétences.

### *La satisfaction à l'égard de l'emploi*

La dimension subjective de la qualité de l'emploi renvoie à la question de la satisfaction, dit autrement, au jugement que le travailleur fait de son emploi de manière général. Au sein de l'ELIC, la question est formulée de la manière suivante : « *Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ?* », l'intervieweur pouvait ajouter ce qui suit « *en tenant compte de tous les aspects de l'emploi* ». Une échelle de satisfaction à quatre niveaux a été proposée. Nous avons conservé les quatre niveaux comme modalités de notre variable, à savoir : 1 — très satisfait, 2 — satisfait, 3 — insatisfait et 4 — très insatisfait. Comme pour d'autres variables, nous avons finalement regroupé certaines modalités pour ne retenir en fin de compte que deux modalités, à savoir : 0 — insatisfait et 1 — satisfait.

### *La syndicalisation*

Comme indiqué dans la revue de la littérature, cet indicateur de la qualité de l'emploi réfère au caractère syndiqué ou non de l'emploi. Il renvoie à la représentation des intérêts des travailleurs par un syndicat constitué auquel ils adhèrent. Au sein de l'ELIC, la question est posée aux immigrants en termes de *situation vis-à-vis de l'affiliation syndicale*. Nous avons retenu au départ les quatre choix de réponses à cette variable, comme modalités de notre variable syndicalisation à savoir : 1 — *il n'y pas de syndicat où je travaille*, 2 — *il y a un syndicat où je travaille, mais je ne suis pas admissible*, 3 — *il y a un syndicat où je travaille, je suis admissible, mais pas membre*, et 4 — *il y a un syndicat où je travaille, je suis admissible et membre*. Par la suite, en raison des effectifs et pour faciliter l'analyse, nous regrouperons des modalités pour n'en conserver finalement que deux modalités, à savoir, 0 — non syndiqué (où nous avons regroupé les modalités 1, 2 et 3) et 1 — syndiqué (soit la modalité 4).

### *La stabilité de l'emploi*

La littérature rend compte de deux façons permettant de mesurer la stabilité d'un emploi. La première, la plus souvent utilisée, réfère à la nature du contrat de travail et le deuxième réfère à l'ancienneté dans l'emploi. Nous avons discuté de la différence entre ces deux visions dans le chapitre portant sur le cadre théorique de la qualité de l'emploi. Dans cette section, l'enjeu va porter sur la procédure de création des indicateurs de cette variable à partir des informations dont nous disposons.

La question concernant le type du contrat pour l'emploi occupé au moment de l'enquête ne figure pas dans l'ELIC. Pour cela, nous avons utilisé l'ancienneté dans l'emploi pour mesurer cette dimension. Nous nous inscrivons ici dans la perspective théorique selon laquelle l'ancienneté dans l'emploi rend mieux compte de la durée d'un emploi (c'est-à-dire de sa stabilité) que la nature d'un contrat. En effet, la durée indiquée dans un contrat de travail ne renseigne en rien sur ce que devient l'emploi plus tard (après une enquête par exemple), alors que le nombre de jours, de mois ou d'années réellement passés dans un emploi indique sa durée réelle.

Deux informations disponibles dans l'ELIC nous ont permis de créer cette variable. Il s'agit de la date de début de l'emploi et sa date de fin (si l'emploi a pris fin). À partir de ces deux informations, nous avons créé un compteur de dates en mois et jours. Il est important de rappeler que si l'emploi n'a pas pris fin à la 2<sup>e</sup> vague de l'enquête, le compteur continue jusqu'à la 3<sup>e</sup> vague. Dans ce cas de figure, la question qui a été posée est celle-ci : « *à la dernière entrevue (ici la vague 2), vous nous aviez dit que vous travailliez pour " nom de l'employeur ", travaillez-vous toujours pour cet employeur* » ? (Question posée à la vague 3). À l'aide de notre compteur de dates, nous avons obtenu le nombre de jours qu'un immigrant a passé dans l'emploi qu'il occupe au moment de l'enquête pour chaque vague. Pour faciliter l'analyse, nous avons normalisé le nombre de jours en mois pour obtenir, en fin de compte, notre

variable « durée de l'emploi en nombre de mois ». Quatre catégories ont été définies pour cette variable, à savoir : 1 – *moins de 6 mois*, 2 – *6 à 12 mois*, 3 – *supérieur à 12 mois et inférieur à 18 mois* et 4 – *18 mois ou plus*.

Pour finir, ce sont donc quatorze variables représentant neuf dimensions de la qualité de l'emploi qui ont été mobilisées au départ, comme l'indique le tableau suivant (tableau 1). Nous proposons donc un tableau synoptique des différentes dimensions et indicateurs retenus, ainsi que leur codage.



**Tableau 1. Synoptique des dimensions et indicateurs mobilisés au départ**

<b>Dimensions</b>	<b>Variables utilisées</b>	<b>Modalités</b>	<b>Codage</b>
<b>Rémunération</b>	Salaire horaire	<i>Quartile inférieur</i> <i>Quartile 2</i> <i>Quartile 3</i> <i>Quartile supérieur</i>	1-4
	Satisfaction à l'égard du salaire	<i>insatisfait</i> <i>satisfait</i>	0-1
<b>Temps de travail</b>	Heures de travail	<i>Moins de 30 h</i> <i>30 à 40 h</i> <i>Plus de 40 h</i>	1-3
	Satisfaction à l'égard des heures de travail	<i>Satisfait</i> <i>Insatisfait</i>	1-2
	Statut de l'emploi	<i>Temps plein</i> <i>Temps partiel involontaire</i> <i>Temps partiel volontaire</i>	1-3
<b>Surqualification</b>	Surqualification (travailleur)	<i>Non surqualifié</i> <i>Surqualifié</i>	0-1
	Satisfaction à l'égard de la surqualification	<i>Insatisfait</i> <i>Satisfait</i>	0-1
<b>Qualification de l'emploi</b>	Niveau de qualification de l'emploi	<i>Emploi qualifié</i>	

		<i>Emploi non hautement qualifié</i>	1-2
<b>Conditions de travail</b>	Satisfaction à l'égard des conditions de travail	<i>Satisfait Non satisfait</i>	1-2
<b>Utilisation des compétences</b>	Domaine de compétence	<i>Non lié Lié au domaine</i>	0-1
	Satisfaction domaine spécialisation	<i>Insatisfait Satisfait</i>	0-1
<b>Satisfaction à l'égard de l'emploi</b>	Satisfaction à l'égard de l'emploi en général	<i>– Insatisfait – Satisfait</i>	0-1
<b>Dialogue social et représentation</b>	Syndicalisation	<i>– Non syndiqué – Syndiqué</i>	0-1
<b>Stabilité de l'emploi</b>	Durée de l'emploi	<i>Moins de 6 mois 6 à 12 mois + 12 à 18 mois 18 mois et plus</i>	1-4

## *Étape 2. Choix du modèle d'analyse pour la pondération des dimensions*

Notre objectif dans la construction de l'indicateur synthétique consiste à établir un score global de qualité de l'emploi pour chaque immigrant de notre échantillon. Ce score doit être obtenu à partir des réponses fournies par l'immigrant sur chacune des dimensions que nous avons retenues. Dès lors, le défi qui se pose reste la manière de déterminer le poids de chaque dimension dans le calcul du score global. Il nous faut pour cela une méthode de pondération. La littérature rend compte de plusieurs façons de procéder. Dans certains travaux, les chercheurs attribuent les poids des indicateurs sur la base d'un cadre théorique élaboré au préalable (Boulet, 2013 ; Huneeus et al., 2015) ce qui, à notre avis, comporte une part de subjectivité. Dans d'autres travaux, des méthodes statistiques de pondération des indicateurs sont utilisées, en l'occurrence, la méthode factorielle d'analyse des correspondances multiples (ISQ, 2015 ; Farné et Vergara, 2015). Nous avons privilégié cette dernière méthode dans le cadre de cette étude qui, à nos yeux, semble exempte de tout jugement de valeur. Ainsi, nos variables étant essentiellement catégorielles, l'Analyse des correspondances multiples (ACM) a été utilisée.

L'ACM est une méthode statistique descriptive qui permet de synthétiser des tableaux de données numériques présentant, d'un part, des individus (en ligne) et de l'autre, plusieurs variables nominales (catégorielles) renseignant sur ces individus (en colonne). L'analyse permet avant tout de détecter les ressemblances ou dissemblances entre les individus, en fonction de leurs caractéristiques ou profil de réponses, mais aussi des relations qui existent entre les variables. L'analyse se fait sur le tableau disjonctif complet, qui croise les individus aux modalités des variables, ou encore sur le tableau de contingence aussi connu sous le nom du tableau du Burt (Lebart et al., 1995 ; Greenacre et Blasius, 2006). Le nuage des points colonnes qu'offre l'ACM permet de visualiser la distance (ou proximité) entre les modalités des variables et, par ce fait même, les relations entre les variables.

### *Étape 3. Analyse statistique*

Dans notre définition de la qualité de l'emploi, nous avons mobilisé plusieurs dimensions dont la pertinence a été justifiée du point de vue théorique. Toutefois, cela ne garantit pas que toutes ces dimensions restent pertinentes sur le plan empirique. Ainsi, dans le souci de ne conserver que les indicateurs ou dimensions les plus pertinents(es), nous avons procédé à deux ACM. La première est une ACM dite « exploratoire » et la deuxième, une ACM confirmatoire dont les résultats seront utilisés pour calculer l'indicateur.

Dans un premier temps, une première ACM exploratoire a été effectuée avec l'ensemble des dimensions mobilisées au départ. Le but consiste à détecter les variables susceptibles de fournir des informations similaires, pouvant donc être fortement liées (degré de corrélation ou d'association), mais également celles qui ne présentent aucun lien avec les autres. Pour ce faire, nous avons eu recours, en premier lieu, aux coefficients d'intercorrélation. En plus de ces coefficients, nous avons identifié, à partir du plan factoriel de l'ACM (nuage de points), les variables dont les modalités ne respectaient pas le principe « consistance ordinale » sur le premier axe (COPA). Ce principe stipule que les modalités des différentes variables entrées dans l'ACM doivent se distribuer le long du premier axe du plan factoriel pour un modèle pertinent. À l'issue de ces résultats, il a fallu retirer certaines variables. Ainsi, les variables, *syndicalisation*, *durée de l'emploi*, *satisfaction à l'égard des heures de travail* et *satisfaction à l'égard des conditions de travail* et *statut de l'emploi* ont été retirées, soit parce qu'elles n'avaient aucun lien avec plusieurs autres variables (coefficients d'intercorrélation) ou parce qu'elles ne respectaient pas la propriété de COPA dans le nuage de points (plan factoriel)<sup>27</sup>. Ce sont donc cinq variables qui ont été retirées sur les quatorze retenues au départ. Il en découle que l'ACM confirmatoire comprendra au total neuf (9) variables.

---

<sup>27</sup> Voir Annexe D pour la matrice de corrélation et l'Annexe C pour le nuage de points (plan factoriel).

Toujours en tenant compte des résultats de l'ACM exploratoire, il s'est avéré pertinent de regrouper les catégories de certaines variables en raison du faible effectif dans certaines modalités. En effet, en ACM, il est recommandé que chaque modalité ait des effectifs suffisants pour une meilleure interprétation des résultats. La raison est qu'une modalité est d'autant plus éloignée du centre (croisement des deux axes) que son effectif est faible. Il a été question notamment de la variable *surqualification* et la variable *satisfaction à l'égard de l'emploi*. Pour la satisfaction, on avait quatre modalités au départ, à savoir, 1 — *très satisfait*, 2 — *satisfait*, 3 — *insatisfait* et 4 — *très insatisfait*. Ces modalités ont été regroupées en deux, à savoir, **0 — *insatisfait*** et **1 — *satisfait***. Il en est de même de la variable *surqualification* qui se déclinait au départ en trois modalités : 1 — *adéquatement qualifié*, 2 — *légère surqualification* et 3 — *forte surqualification*. Les deux dernières modalités ont été regroupées pour former une seule, soit la modalité « ***surqualifié*** ».

Après avoir retiré certaines variables et regroupé les modalités de certaines autres sur la base des résultats de l'ACM exploratoire, nous avons procédé par la suite à l'ACM confirmatoire. Ainsi, comme l'indique le tableau suivant, ce sont au total six dimensions de la qualité de l'emploi représentées par neuf indicateurs, et 21 modalités qui ont finalement été retenues pour la construction de notre indicateur de qualité de l'emploi.

**Tableau 2. Synoptique des dimensions et indicateurs retenus pour la construction de l'indicateur synthétique de la qualité de l'emploi**

<b>Dimensions</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Modalités</b>	<b>Codage</b>
<b>Rémunération</b>	Salaire horaire	<i>Quartile inférieur</i>	1-4
		<i>Quartile 2</i>	
	<i>Quartile 3</i>		
	<i>Quartile supérieur</i>		
	Satisfaction à l'égard du salaire	<i>Satisfait</i>	0-1
		<i>Insatisfait</i>	
<b>Temps de travail</b>	Heures de travail	<i>Moins de 30h</i>	1-3
		<i>30 à 40h</i>	
		<i>Plus de 40h</i>	
<b>Surqualification</b>	Surqualification (travailleur)	<i>Non surqualifié</i>	0-1
		<i>Surqualifié</i>	
<b>Qualification de l'emploi</b>	Niveau de qualification de l'emploi	<i>Non satisfait</i>	0-1
		<i>Satisfait</i>	
		<i>Emploi non</i>	
<b>Utilisation des compétences</b>	Domaine de spécialisation	<i>hautement qualifié</i>	0-1
		<i>Emploi qualifié</i>	
		<i>Non lié au domaine</i>	
	Satisfaction à l'égard du domaine spécialisation	<i>Lié au domaine</i>	0-1
		<i>Insatisfait</i>	
<b>Satisfaction</b>	Satisfaction à l'égard de l'emploi	<i>Satisfait</i>	0-1
		<i>Insatisfait</i>	

**Tableau 3. Axes et pourcentage d'inertie**

Résultats non ajustés				Résultats ajustés			Alpha de Cronbach
Axes	Inertie ppale	% de l'inertie	% cumulé	Inertie ppale	% de l'inertie	% Cumulé	
<b>1</b>	0.34712	26.03	26.03	0.07050	96.52	96.52	<b>0.76</b>
<b>2</b>	0.15418	11.56	37.60	0.00235	3.21	99.73	<b>0.31</b>
<b>3</b>	0.12352	9.26	46.86	0.00019	0.27	<b>100</b>	
<b>4</b>	0.11199	8.40	55.26	-	-		
<b>5</b>	0.11093	8.32	63.58	-	-		
<b>6</b>	0.10281	7.71	71.29	-	-		
<b>7</b>	0.08429	6.32	77.61	-	-		
<b>8</b>	0.07806	5.85	83.47	-	-		
<b>9</b>	0.06907	5.18	88.65	-	-		
<b>10</b>	0.05979	4.48	93.13	-	-		
<b>11</b>	0.05246	3.93	97.07	-	-		
<b>12</b>	0.03910	2.93	100.00	-	-		
<b>Total</b>	<b>1.33333</b>	<b>100.00</b>		<b>0.07304</b>	<b>100.00</b>		

#### *Étape 4. Sélection des axes pertinents*

En faisant l'ACM sur le tableau de Burt, il est recommandé d'ajuster les valeurs propres (Benzékri, 1979) pour la détection du nombre de facteurs (ou axes) pertinents. Cela s'explique du fait que dans le tableau de Burt, les informations sont dupliquées (le croisement d'une modalité à elle-même). Les axes pour lesquels il faut ajuster les valeurs propres (ou inerties) sont ceux qui ont une valeur propre supérieure à  $1/p$  (où  $p$  est le nombre de variables). Ainsi, pour tous les axes dont les valeurs propres sont supérieures à  $1/p$ , la formule pour ajuster le pourcentage d'inertie s'écrit :

$$\lambda_s^{adj} = \left(\frac{Q}{Q-1}\right)^2 \left(\lambda_s - \frac{1}{Q}\right)^2$$

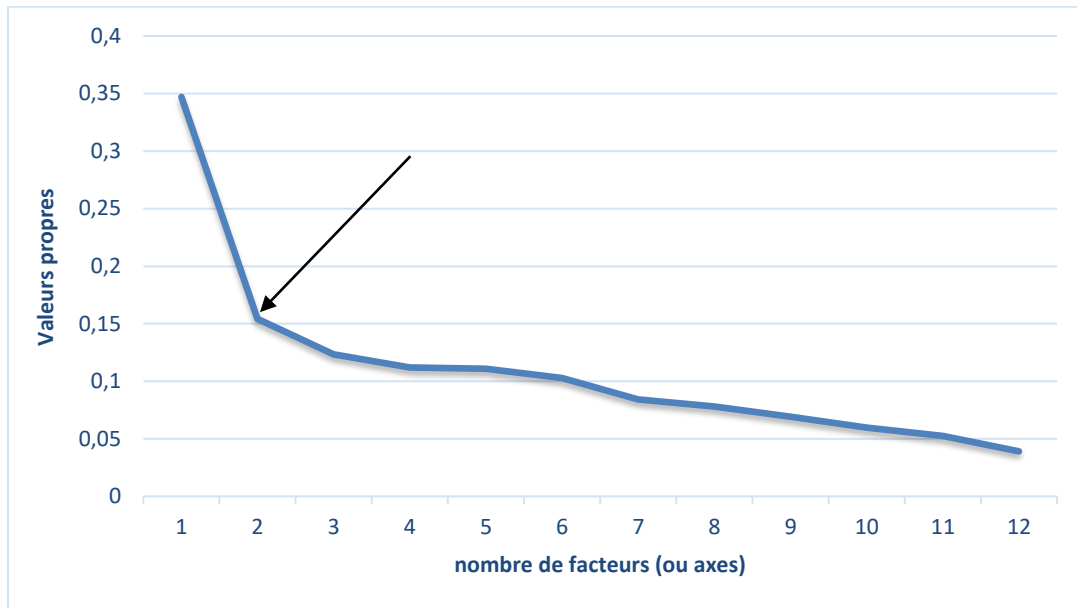
**Source** : Greenacre et Blasius, 2006, p. 68.

Où :  $\lambda_s^{adj}$  : valeur propre ou inertie ajustée  $\lambda_s$  : valeur propre ou inertie (issue de l'ACM **non ajusté**),  $Q$  : nombre de variables.

Le tableau 3 fournit deux renseignements utiles pour la suite de notre analyse. Le premier concerne les pourcentages (ajustés) de l'inertie. Ce dernier détermine le pourcentage d'information expliqué par chaque axe. On observe à partir des résultats ajustés que le premier axe explique 96,52 % de l'information, contre 3,21 % pour le deuxième axe, et 0,27 % pour le troisième axe. L'utilité de cette information réside dans le fait qu'elle donne une idée sur le nombre d'axes pertinents à retenir. D'autres tests permettent de déterminer ce nombre. C'est le cas, par exemple, du test du coude qui traduit la décroissance des valeurs propres.



**Figure 6. Décroissance des valeurs propres**



La courbe des valeurs propres montre un coude très prononcé au début de l'axe 2, ce qui signifie que l'essentiel de l'information est contenu dans l'axe 1 (l'axe 2 ne prend que l'information non captée par l'axe 1 et ainsi de suite). Tous les autres axes n'apportent que du « **bruit blanc** », selon l'expression couramment utilisée. La deuxième information utile qui figure dans le tableau de notre ACM confirmatoire concerne la valeur alpha de Cronbach, qui a été calculée à partir de la formule de Greenacre (2006, p. 56):

$$\alpha = \left( \frac{Q}{Q-1} \right) \left( 1 - \frac{Q}{Q^2 \lambda} \right) = \left( \frac{Q}{Q-1} \right) \left( 1 - \frac{1}{Q \lambda} \right)$$

Où : Q= nombre de variables retenues dans l'ACM et  $\lambda$  = valeur propre/inertie principale de l'axe retenu.

Cet indice détermine le degré de consistance interne (ou fiabilité) entre nos indicateurs et peut aider, le cas échéant, à savoir si nos indicateurs mesurent le même phénomène, en l'occurrence ici, la qualité de l'emploi. Cela se retrouve ici,

puisqu'il se situe à 0,76 pour l'axe 1. Avec un intervalle de confiance à 95 %, notre valeur alpha de Cronbach se situe entre 0,74 et 0,77. Il importe de rappeler qu'en sciences sociales, la valeur de cet indice doit être supérieure à 0,70 pour être acceptée.

#### *Étape 5. Contribution des modalités*

Après avoir déterminé le nombre d'axes à retenir et nous être assurés du degré de consistance interne de nos indicateurs, nous avons besoin des informations sur les modalités pour pouvoir calculer notre indicateur synthétique de la qualité de l'emploi. Le tableau (4) nous fournit ces informations.

**Tableau 4. Informations sur les modalités. Résultats de l'ACM**

				Coordonnées		Cos2		Ctr. (axe1)
Indicateurs	Qualité	Mass	Inertie	Coor1	Coor2	Cos_1	Cos_2	
Moins 30h/s	0.4390	0.0085	0.0237	0.5915	-0.5123	0.0289	0.0217	0.85
30 à 40h/s	0.7721	0.0795	0.0237	-0.0524	0.0902	0.0069	0.0205	0.06
Plus de 40h/s	0.9872	0.0231	0.0660	-0.0367	-0.1222	0.0004	0.0039	0.01
<b>Total contribution heures</b>								<b>0.92</b>
Non surqualifié	0.7311	0.0536	0.0431	-0.7186	0.4911	0.4816	0.2249	7.98
Surqualifié	0.7311	0.0575	0.0402	0.6701	-0.4579	0.4816	0.2249	7.44
<b>Total contribution surqualification</b>								<b>15.42</b>
Quartile inférieur	0.6259	0.0281	0.0623	1.0314	-0.1260	0.3596	0.0054	8.6
Quartile 2	0.7788	0.0274	0.0628	0.2476	-0.3754	0.0201	0.0461	0.48
Quartile 3	0.9041	0.0282	0.0622	-0.4206	-0.0068	0.0601	0.0000	1.44
Quartile supérieur	0.6666	0.0275	0.0627	-0.8692	0.5100	0.2482	0.0855	5.98
<b>Total contribution salaire</b>								<b>16.5</b>
Emploi qualifié	0.6772	0.0372	0.0554	-0.82 29	0.80 92	0.34 08	0.3296	7.26
Emploi non haut. qualifié	0.6772	0.0739	0.0279	0.4141	-0.4073	0.3408	0.3296	3.65
<b>Total contribution qualification de l'emploi</b>								<b>10.91</b>
Lié au domaine	0.4752	0.0778	0.0250	-0.4124	0.0938	0.3971	0.0205	3.81
Non lié à mon domaine	0.4752	0.0333	0.0583	0.9628	-0.2188	0.3971	0.0205	8.9
<b>Total contribution domaine de compétence</b>								<b>12.71</b>

				Coordonnées		Cos2		Ctr. (axe1)
Indicateurs	Qualité	Mass	Inertie	Coor1	Coor2	Cos_1	Cos_2	
Insatisfait de son emploi	0.5299	0.0182	0.0697	1.3680	0.9038	0.3669	0.1602	9.82
Satisfait de son emploi	0.5299	0.0929	0.0137	-0.2682	-0.1772	0.3669	0.1602	1.93
<b>Total contribution satisfaction de l'emploi</b>								<b>11.75</b>
Insatisfait du salaire	0.4575	0.0234	0.0657	0.9969	0.7712	0.2658	0.1591	6.71
Satisfait du salaire	0.4575	0.0877	0.0176	-0.2667	-0.2063	0.2658	0.1591	1.8
<b>Total contribution satisfaction du salaire</b>								<b>8.51</b>
Insatisfait surqualif.	0.5792	0.0100	0.0758	1.7593	1.5615	0.3073	0.2421	8.95
Satisfait surqualif.	0.5792	0.1011	0.0075	-0.1747	-0.1551	0.3073	0.2421	0.89
<b>Total contribution satisfaction surqualification</b>								<b>9.84</b>
Insatisfait domaine de spécialisat.	0.5416	0.0176	0.0701	1.4936	0.7959	0.4200	0.1193	11.31
Satisfait domaine de spécialisat.	0.5416	0.0935	0.0132	-0.2812	-0.1499	0.4200	0.1193	2.13
<b>Total contribution satisfaction à l'égard du domaine de spécialisation</b>								<b>13.44</b>
<b>Total contribution en %</b>								<b>100</b>

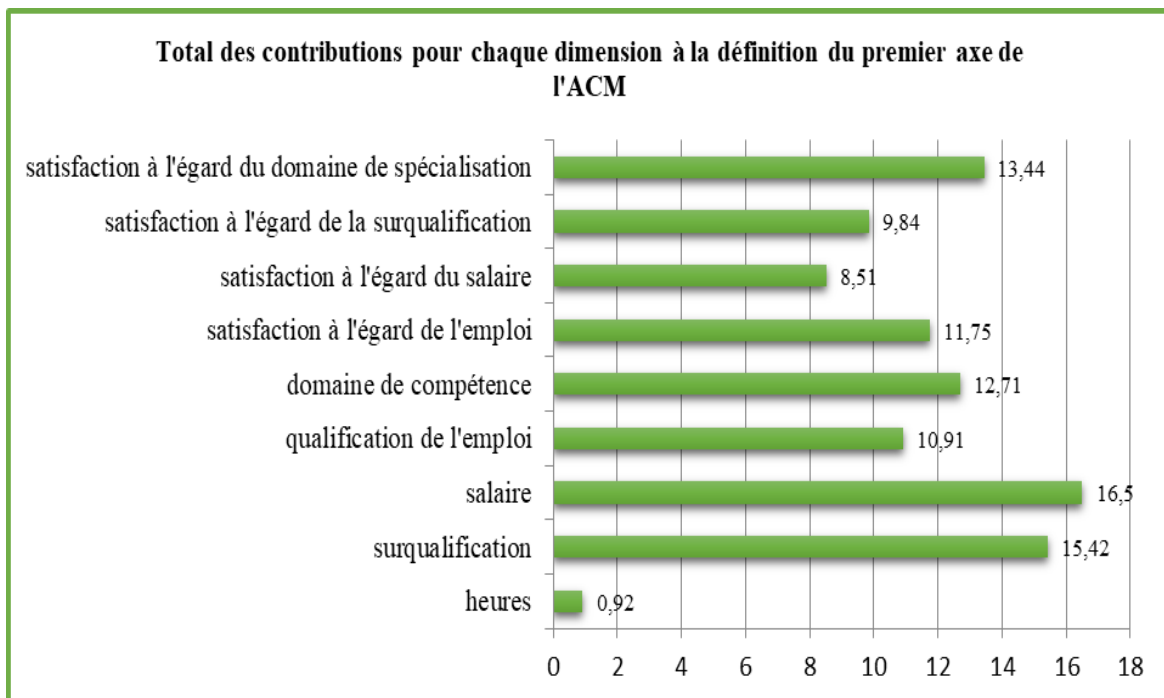
Dans le tableau 4, l'information la plus importante pour le calcul de l'indicateur reste les contributions des modalités. On entend, par contribution, l'impact de la modalité sur la définition de l'axe, dit autrement, sa contribution à l'inertie totale. Ces contributions sont exprimées en pourcentage. On peut observer que le total des contributions pour chaque axe correspond à 100 %. Ainsi, pour une variable donnée, son impact sur la définition d'un axe est égal à la somme des contributions de ses modalités<sup>28</sup> pour cet axe. Les cos2 traduisent la qualité de représentation de la modalité sur l'axe. Ils indiquent si une modalité est correctement représentée sur l'axe. Contrairement aux contributions, les cos2<sup>29</sup> des modalités s'additionnent d'un

<sup>28</sup> Pour cela, il est suggéré d'éviter de travailler avec des variables qui présentent de grandes distorsions en termes du nombre de modalités.

<sup>29</sup> Dans chacun des deux espaces de représentation (axes), il s'agit des angles entre chaque vecteur représentant une modalité et l'axe considéré. Plus l'angle est petit, plus son cos2 est proche de 1 et donc plus la qualité de représentation de la modalité sur cet axe est bonne (Gonzalez, 2013).

axe à l'autre, et non d'une modalité à une autre. Pour une modalité donnée, plus son  $\cos^2$  s'approche de 1, mieux il est représenté sur l'axe. On a aussi les coordonnées qui indiquent la position de la modalité sur l'axe. Enfin, rappelons qu'une modalité est d'autant plus éloignée de l'origine ou du centre, qu'elle est rare (ayant un effectif faible). L'inertie totale traduit la dispersion du nuage de points (ici les modalités) sur le plan factoriel (voir Annexe C)

**Figure 7. Contribution des modalités à la définition de l'Axe 1**



**Règle générale :** un axe s'explique par ses modalités à forte contribution. Ainsi, on observe que le salaire, la surqualification, la satisfaction à l'égard du domaine de spécialisation, le domaine de compétence et la satisfaction à l'égard de l'emploi sont les dimensions qui expliquent le mieux le premier axe. Au-delà du fait qu'elles contribuent au calcul de l'indicateur, les informations sur les contributions aident aussi à l'interprétation des axes du plan factoriel ou nuage de points (voir Annexe C).

### Étape 6. Calcul de l'indicateur

Maintenant que nous disposons des contributions de chacune des modalités de nos différents indicateurs retenus et l'axe à retenir, soit l'axe1, nous pouvons à présent construire notre indicateur, dit autrement, calculer le score de qualité de l'emploi pour chaque individu de notre population à l'étude. La notation d'Asselin (2002) qui figure dans le rapport de l'ISQ (Cloutier et Robinson, 2015) a servi à cela.

$$IQ_{i,t} = \frac{1}{K} \sum_{K=1}^K \sum_{JK}^{JK} W_{JK}^K I_{i,JK}^K$$

Où K= nombre de variables dans l'ACM ;

$W_{JK}^K$  = contribution de la modalité j de la variable k ;

$I_{i,JK}^K$  = codage binaire (0 si l'individu ne prend pas la modalité j de la variable k et 1 quand il la prend).

À travers cette formule, nous avons obtenu un score de qualité de l'emploi pour chacun des emplois étudiés aux deux vagues. Ces scores se situaient entre 2,90 et 9,87. Pour faciliter l'analyse, ils ont été normalisés à 100<sup>30</sup>. Finalement, l'indicateur de qualité de l'emploi correspondait à une variable continue dont les valeurs s'étendent de 29,38 (score le plus faible) à 100 (score le plus élevé). Notre variable dépendante était donc prête, étant donné que le score de qualité de l'emploi pour chaque immigrant de notre population était connu. Ainsi, à l'issue de cette étape, il était maintenant question d'entamer les analyses proprement dites.

---

<sup>30</sup> À l'aide de la formule suivante : **score\*100/score le plus élevé**. En clair, chaque score a été multiplié par 100 puis divisé par le score le plus élevé, soit 9,87.

## TROISIÈME PARTIE : RÉSULTATS

Cette dernière partie de notre thèse présente les résultats issus de nos différentes analyses. Elle comprend trois chapitres. Dans un premier temps (chapitre 5), il sera surtout question de décrire les profils des immigrants à l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada. Ce chapitre comprend trois sections. La première présente la population à l'étude selon l'origine et le parcours migratoire international pré-Canada. La deuxième section rend compte des caractéristiques sociodémographiques des immigrants à l'arrivée, selon leurs expériences migratoires pré-Canada. En quoi les immigrants ayant connu plusieurs migrations pré-Canada se distinguent-ils de ceux pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale ? Toujours, sur la base du parcours migratoire international pré-Canada, la dernière section du chapitre examine la situation des immigrants après l'arrivée au regard de certains facteurs de contexte, comme la reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada, le secteur d'activité et la province de résidence. Une fois que nous aurons mis en lumière ce qui distingue les immigrants sur le plan des caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée, mais aussi au regard de la reconnaissance de l'expérience de travail, du secteur d'activité et de la province de résidence, il sera question par la suite (chapitre 6), d'examiner le parcours en emploi deux et quatre ans après l'arrivée et le niveau de qualité des emplois selon le parcours migratoire international pré-Canada. Il s'agira surtout d'estimer l'effet brut et net du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi au cours de cette période. Le dernier chapitre porte sur la création d'une typologie de la qualité de l'emploi. Étant donné que l'indicateur de qualité de l'emploi que nous avons créé est une mesure (échelle) construite sur la base de plusieurs dimensions, on fera recours à l'analyse en classes latentes pour mettre en lumière les caractéristiques des emplois selon le parcours migratoire international pré-Canada. Ce chapitre comprend quatre sections. La première présente la méthode utilisée, à savoir l'analyse en classes latentes, la deuxième rend compte des résultats obtenus à travers les indices d'ajustement, la troisième décrit les profils d'emplois qui ont émergé de l'analyse et,

enfin, la quatrième section examine la relation entre les profils d'emplois qui ont émergé et le parcours migratoire international pré-Canada, deux ans après l'arrivée et quatre ans, par la suite.

## Chapitre 5. Description de la population à l'étude

### Introduction

Nous rendons compte dans ce chapitre des caractéristiques sociodémographiques des immigrants à l'arrivée, mais aussi de leur situation au regard de certains facteurs de contexte (post-arrivés), selon le parcours migratoire international pré-Canada. L'objectif consiste ici à brosser un portrait rapide des immigrants, en mettant l'accent sur des facteurs considérés comme déterminants de leur insertion sur le marché du travail dans le contexte canadien.

### 5.1. Origine et parcours migratoire

**Tableau 5. Population à l'étude selon la région de naissance<sup>31</sup>: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	%
Pays développés <sup>32</sup>	9,3
Amérique du Sud et Centrale	4,8
Europe de l'Est	10,0
Afrique	10,1
Asie de l'Est	26,9
Asie du Sud	23,5
Reste de l'Asie <sup>33</sup>	15,4
Total	100,0

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée.

<sup>31</sup> Les **régions de naissance** sont dérivées à partir de la classification type des pays et des zones d'intérêt (CTPZI) 2016 qui est basée sur la norme internationale des codes de pays ISO 3166-1:2013. L'**Asie de l'Est** comprend la Chine, Hong Kong, la Corée du Sud, Taiwan, le Japon, Macao, la Mongolie et la Corée du Nord (Statistique Canada, Composante du produit no 11-001-X au catalogue de Statistique Canada)

<sup>32</sup> Sont regroupés dans cette catégorie le Royaume-Uni, les Etats-Unis, les pays d'Europe de l'Ouest, du Sud et du Nord, et l'Océanie (l'Australie et la Nouvelle-Zélande).

<sup>33</sup> Comprend l'Asie du Sud-Est, l'Asie centrale, de l'Ouest et le Moyen-Orient.



Comme nous l'avons souligné au chapitre 4, la variable « origine<sup>34</sup> » a été créée à partir des régions mondiales de naissance. Ainsi, en termes d'importance, les résultats du tableau 5 révèlent que les régions d'Asie de l'Est (27 %) et d'Asie du Sud (24 %) constituent les deux principales régions d'origine des immigrants de notre échantillon. Viennent ensuite les autres régions de l'Asie (15 %), l'Afrique et l'Europe de l'Est qui concentrent chacune 10 % de cette population, les immigrants originaires de pays développés (9 %) et, enfin, la région d'Amérique du Sud et centrale (5 %). Il faut souligner que le poids de l'Asie dans notre échantillon traduit la tendance observée depuis les années 80 en matière d'immigration économique au Canada (Boyd et Vickers, 2000). Des données plus récentes indiquent d'ailleurs que près de la moitié des immigrants au Canada viennent du continent asiatique (Statistique Canada, 2016). On peut admettre que la cohorte d'immigrants admise entre septembre 2000 et octobre 2001 ne diffère pas globalement des vagues suivantes sur le plan de l'origine ou de la provenance des immigrants économiques.

**Tableau 6. Population à l'étude selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	%
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience <sup>35</sup>	6,7
Pays développés plusieurs expériences	3,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	64,7
Pays moins développés via pays développés	11,6
Pays moins développés via pays moins développés	14,0
<i>Total</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée.

<sup>34</sup> Nous avons considéré les régions de naissance comme régions d'origine des immigrants tout en admettant que la distinction entre pays de naissance et pays d'origine prête parfois à confusion en ce sens que l'origine ne renvoie pas forcément au pays de naissance.

<sup>35</sup> Pour parcours migratoire international.

Les données du tableau 6 révèlent que notre échantillon comprend majoritairement des immigrants pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale (71 %), mais aussi originaires pour la plupart de pays moins développés (65 %). Ceux ayant connu d'autres expériences migratoires internationales avant l'arrivée au Canada représentent 29 %. Ce groupe comprend essentiellement des immigrants originaires de pays moins développés, parmi lesquels la majorité a vécu dans d'autres pays moins développés, soit 14 %, contre 12 % ayant vécu dans des pays développés. En raison de leur faible effectif au sein de notre population (3 %), les immigrants originaires des pays développés ayant connu plusieurs expériences migratoires internationales ne pouvaient pas être repartis selon les régions ou les pays dans lesquels ils ont vécu.

Deux enseignements importants peuvent être tirés de ces résultats. Premièrement, même si, dans l'échantillon, les immigrants pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale restent globalement plus nombreux, il ressort tout de même qu'une proportion considérable de notre échantillon, environ 30 %, ont vécu dans d'autres pays avant d'arriver au Canada. Cela laisse suggérer que l'expérience internationale représente un facteur non négligeable dans la politique migratoire du Canada, même si elle ne figure pas explicitement dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés (pour les critères de sélection, voir Boyd et Vickers, 2000 ; Hou et Picot, 2016). À titre de comparaison, cette proportion était de 12,5 % aux États-Unis en 2000, soit à peu près à la même période que notre échantillon (Takaneka, 2007)<sup>36</sup>. Il faut aussi voir, dans ces résultats, la confirmation d'une mobilité de plus en plus accrue des immigrants à l'échelle internationale, avec des trajectoires multidirectionnelles, comme l'indiquent de nombreux travaux sur le transnationalisme (Grenwood et Trabka, 1991 ; Kaufmann, 2008 ; Bélanger et Wang, 2012).

---

<sup>36</sup> L'auteur utilise les données provenant du recensement américain de 2000 et de l'enquête sur les nouveaux immigrants (ENI) de l'Université de Princeton.

Deuxièmement, ces résultats montrent que le parcours migratoire international des immigrants originaires de pays moins développés a essentiellement été effectué dans d'autres pays moins développés, avant l'arrivée au Canada (14 % c. 12 % dans les pays développés). En effet, plusieurs travaux démontrent que, selon les régions du monde, il existe une mobilité intrarégionale d'une plus grande intensité que les migrations transcontinentales. Dans le même ordre d'idées, des mouvements migratoires Sud-Sud qui dépassent, en termes de volume, les migrations Sud-Nord (De Haas, 2007; OCDE, 2013).

Maintenant que nous connaissons la composition de notre population à l'étude, selon le parcours migratoire international pré-Canada, la partie qui suit examine les caractéristiques sociodémographiques des immigrants à l'arrivée, selon les expériences de migrations que nous venons de décrire.

## 5.2. Caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada

**Tableau 7. Âge à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 ans et plus	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	35,2	43,0	21,9	100,0
Pays dév. plusieurs expériences	25,0	44,2	30,8	100,0
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> expérience	23,4	59,1	17,5	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	18,4	56,1	25,6	100,0
Pays moins dév. via pays moins dév.	13,0	48,7	38,3	100,0
<i>Ensemble</i>	22,2	55,8	22,1	100,0

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Les données du tableau 7 montrent que les immigrants, dont l'âge est compris entre 30 et 39 ans, sont les plus représentés au sein de notre échantillon (56 %). Il faut mentionner ici l'importance de l'âge dans le processus de sélection des travailleurs qualifiés, qui vise des immigrants susceptibles d'avoir une plus grande longévité sur le marché du travail. Cela étant, on observe tout de même des différences en fonctions du parcours migratoire international pré-Canada. De manière générale, on s'aperçoit que les immigrants ayant connu d'autres expériences migratoires internationales avant l'arrivée sont plus susceptibles d'être plus âgés à l'arrivée (catégorie des 40 ans et plus). Cette observation est plus importante parmi ceux qui sont originaires de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés (38 %), suivis par les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires internationales pré-Canada (31 %) et enfin, les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés (26 %). Par ailleurs, les immigrants originaires des pays développés qui sont à leur première migration internationale sont plus susceptibles d'arriver plus jeunes (35 % ont moins de 30 ans). On peut comprendre de ces résultats que la première migration s'effectue à la jeunesse. Ainsi, les immigrants ayant connu d'autres expériences migratoires internationales avant l'arrivée sont susceptibles d'être plus âgés, sans doute parce qu'ils ont connu leur première migration internationale quand ils étaient plus jeunes.

**Tableau 8. Sexe à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Hommes	Femmes	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	69,8	30,2	100,0
Pays développés plusieurs expériences	58,8	41,2	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	75,3	24,7	100,0
Pays moins développés via pays dév.	79,8	20,2	100,0
Pays moins développés via pays moins dév.	85,9	14,1	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>76,5</i>	<i>23,5</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Du point de vue du sexe, les données du tableau 8 indiquent une surreprésentation des hommes par rapport aux femmes au sein de notre population à l'étude (76 % c. 24 %). Cet écart pourrait traduire le fait que les hommes soient plus susceptibles d'être demandeurs principaux que les femmes. Sur le plan du parcours migratoire international pré-Canada, on peut remarquer que les femmes sont plus représentées chez les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires internationales avant l'arrivée (41 %), et plus faibles chez les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays moins développés (14 %).

**Tableau 9. L'état matrimonial à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Mariés <sup>37</sup>	Célibataire <sup>38</sup>	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	56,6	43,4	100,0
Pays développés plusieurs expériences	48,1	51,9	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	76,3	23,7	100,0
Pays moins développés via pays dév.	73,2	26,8	100,0
Pays moins dév. via pays moins dév.	78,3	21,7	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>74,2</i>	<i>25,8</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Pour ce qui est de l'état matrimonial à l'arrivée, nos résultats (tableau 9) indiquent que la majorité des immigrants de notre population ont déclaré avoir été mariés au moins une fois, ou sont en union libre (74 %). En tenant compte du parcours migratoire pré-Canada, on constate que les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés sont les plus susceptibles d'appartenir à cette catégorie (78 %), contrairement aux immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée au Canada, qui le sont moins (48 %). Cela dit, on peut remarquer de manière générale que les mariés et/ou en union libre sont plus susceptibles d'être originaires de pays moins développés, alors que les célibataires sont plus susceptibles de provenir de pays développés.

<sup>37</sup> Cette catégorie comprend tous ceux qui ont déclaré être mariés, en union libre, veufs ou divorcés.

<sup>38</sup> Comprend les célibataires et ceux qui ne se sont jamais mariés(es).

**Tableau 10. Structure du groupe d'immigration selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Avec enfant(s)	Sans enfants	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	37,5	62,5	100,0
Pays développés plusieurs expériences	47,1	52,9	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	27,5	72,5	100,0
Pays moins développés via pays dév.	62,8	37,2	100,0
Pays moins dév. via pays moins dév.	46,4	53,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>47,7</i>	<i>52,3</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Nous nous sommes intéressés ici à la composition du ménage migrant à l'arrivée, plus particulièrement afin de déterminer si le ménage comprenait ou non des enfants à l'arrivée. Les résultats du tableau 10 montrent que les immigrants arrivés sans être accompagnés par des enfants sont les plus nombreux, et représentent un peu plus de la moitié de notre échantillon (52 %). Toutefois, on s'aperçoit que des différences importantes existent selon le parcours migratoire international pré-Canada des immigrants. Ainsi, ceux qui s'étaient fait accompagner par des enfants à l'arrivée sont surreprésentés chez les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés (63 %), mais sont sous-représentés dans les autres groupes. En outre, les résultats font apparaître que les immigrants qui sont à leur première expérience de migration sont, de manière générale, moins susceptibles de se faire accompagner par des enfants, et ce, indépendamment de la région d'origine (28 % chez les immigrants originaires de pays moins développés et 38 % chez les immigrants des pays développés).

Ces différences seraient attribuables à l'âge, car, étant plus âgés, les immigrants ayant connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée seraient plus susceptibles d'avoir été en couple au moins une fois dans leur vie et, donc, d'avoir des enfants. Cependant, le fait que les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés soient plus susceptibles d'arriver avec des enfants par rapport aux autres groupes pourrait s'expliquer par d'autres facteurs. Parmi les facteurs macros qui rendent possibles les migrations familiales, on peut citer, notamment, les politiques migratoires des pays d'accueil. Certains pays d'immigration, comme le Canada, favorisent les migrations familiales, permettant aux immigrants économiques de se faire accompagner par les membres de leurs familles, alors que dans d'autres pays, les politiques sont parfois restrictives à cet égard. Dans cette perspective, et en tenant compte du contexte canadien, l'hypothèse la plus probable en lien avec nos résultats reste que les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés seraient plus susceptibles d'avoir des enfants, par rapport aux autres groupes.



**Tableau 11. Connaissance des langues officielles à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Français***		Anglais***	
	Oui	Non	Oui	Non
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	51,9	48,1	89,8	10,2
Pays développés plusieurs expériences	15,7	84,3	93,9	6,1
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	47,1	52,9	> 98	< 2
Pays moins développés via pays dév.	24,6	75,4	> 98	< 2
Pays moins dév. via pays moins dév.	8,7	91,3	> 98	< 2
<i>Ensemble</i>	<i>19,0</i>	<i>81,0</i>	<i>94,9</i>	<i>5,1</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

En ce qui concerne la connaissance des langues officielles, rappelons qu'il s'agit ici d'une autoévaluation par les immigrants de leur capacité à parler l'anglais ou le français. Ainsi, en ce qui concerne l'anglais, les résultats du tableau 11 révèlent que 95 % des immigrants de notre population disent pouvoir parler cette langue, contre seulement 5 % qui ne le savent pas. La proportion est moins importante en ce qui concerne le français, où 19 % affirment pouvoir parler celle-ci, contre 81 % qui ne le peuvent pas. En tenant compte du parcours migratoire, les résultats montrent que la quasi-totalité des immigrants ayant connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée, et ce, indépendamment de l'origine, savent parler l'anglais (98 %). Cette proportion est un peu moindre chez les immigrants qui sont à leur première expérience migratoire (90 % chez les immigrants des pays développés et 94 % chez les immigrants des pays moins développés). En revanche, concernant le français, on peut remarquer que les proportions les plus élevées de personnes pouvant parler cette langue se trouvent parmi les immigrants originaires de pays développés qui sont à leur première migration internationale (52 %). Les homologues ayant connu

d'autres expériences migratoires viennent ensuite, (47 %) suivis par les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés (25%). Au regard de ces résultats, on peut constater que le fait d'être originaire d'un pays développé, et dans une moindre mesure, le fait d'y avoir vécu, est associé à une plus grande capacité à pouvoir parler les deux langues officielles.

**Tableau 12. Niveau de scolarité à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	inférieur à l'université	1 <sup>er</sup> cycle universitaire (Bac)	Maîtrise/ Doctorat	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	30,5	41,4	28,1	100,0
Pays développés plusieurs exp.	19,2	32,7	48,1	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> exp.	12,0	59,4	28,5	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	12,6	30,5	57,0	100,0
Pays non dév. via pays moins dév.	14,8	53,8	31,4	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>13,9</i>	<i>53,3</i>	<i>32,7</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

A la lumière des résultats (tableau 12), on constate qu'un peu plus de la moitié, soit 53 % des immigrants de notre échantillon, avait, à l'arrivée, un niveau de scolarité de premier cycle universitaire, alors que 33 % avaient un niveau de scolarité de deuxième ou troisième cycle universitaire (maîtrise ou doctorat). Seulement 14 % avaient un niveau de scolarité inférieur à l'universitaire. Tout comme l'âge, ces proportions traduisent l'importance du niveau de scolarité dans la sélection des immigrants de la catégorie économique, particulièrement chez les demandeurs principaux, lesquels sont admis principalement sur la base de leur qualification. Cela dit, au regard du parcours migratoire international pré-Canada, il s'avère que les

immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés sont susceptibles d'être plus scolarisés à l'arrivée. En effet, plus de la moitié d'entre eux, soit 57 %, avait un niveau d'étude de deuxième ou troisième cycle universitaire suivis ensuite par les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée (48%). De manière générale, les immigrants pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale, et ce, indépendamment de leur origine, restent les moins susceptibles d'avoir un niveau de scolarité de deuxième ou troisième cycle universitaire (maîtrise/doctorat). En revanche, ce sont les immigrants originaires de pays développés qui sont plus susceptibles d'être moins scolarisés (scolarité inférieure à l'université) et ce, indépendamment de leurs expériences de migration pré-Canada (30 % de ceux qui sont à leur première expérience et environ 20 % chez ceux qui ont connu d'autres expériences de migration pré-Canada).

**Tableau 13. Domaine de formation à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Sciences Sociales/ humaines	Com/ Gest/ adm.	Maths/phy Ingé/ app et autres dom <sup>39</sup> .	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	11,4	32,5	56,1	100,0
Pays développés plusieurs exp.	29,2	25,0	45,8	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> exp.	13,1	26,3	60,6	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	13,2	33,6	53,2	100,0
Pays moins dév. via pays moins dév.	12,0	31,4	56,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>13,2</i>	<i>28,2</i>	<i>58,5</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 5 % (test du khi-deux).

<sup>39</sup> Pour des raisons d'effectifs, nous avons regroupé ensemble les trois dernières modalités de la variable initiale à savoir Maths/physique, ingénierie et sciences appliquées et autres domaines.

Le domaine de formation constitue à la fois un autre critère important de sélection des travailleurs qualifiés, mais aussi un déterminant de l'insertion économique des immigrants. Comme l'indiquent les données du tableau 13, pour plus de la moitié des immigrants de notre population, soit 59 %, le domaine de formation relève de l'ingénierie et des sciences appliquées. Un peu plus du quart de cette population, soit 28 %, a suivi des études en commerce, gestion ou administration des affaires, alors que 13 % a suivi des études en sciences sociales et humaines. L'analyse du domaine d'études selon le parcours migratoire international pré-Canada révèle que les immigrants originaires des pays développés ayant connu d'autres expériences de migrations pré-Canada demeurent sous-représentés en sciences mathématiques, ingénierie ou sciences appliquées (46 %), et sont susceptibles d'être plus représentés en sciences sociales et humaines par rapport aux autres groupes (29 %). Pour le reste, les différences sont moins importantes entre les immigrants. Plusieurs auteurs soulignent qu'en fonction des cycles économiques, il arrive que certains domaines de formation soient plus demandés ou plus adaptés aux besoins du marché du travail. À titre d'exemple, un repli du marché du travail à l'égard des professions liées aux technologies de l'information a été observé au Canada en 2000 (Picot et Hou, 2009). Par conséquent, sur le marché du travail, il arrive que certains domaines de formation soient associés à des taux de chômage et/ou de surqualification plus élevés que d'autres (Boudarbat et Montmarquette, 2017).

**Tableau 14. Parenté au Canada à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Oui	Non	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	22,7	77,3	100,0
Pays développés plusieurs expériences	23,5	76,5	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	39,2	60,8	100,0
Pays moins développés via pays développés	34,1	65,9	100,0
Pays moins dév. via pays moins développés	42,4	57,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>37,6</i>	<i>62,4</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

En ce qui concerne la parenté, nos résultats (tableau 14) indiquent qu'une minorité (38 %) des immigrants de notre échantillon ont déclaré avoir de la parenté au Canada avant l'arrivée. Cette proportion est particulièrement faible chez les immigrants originaires des pays développés, et ce, peu importe qu'ils aient connu ou non d'autres migrations internationales pré-Canada (23 %). En revanche, le fait d'avoir de la parenté au Canada est un peu plus fréquent chez les immigrants originaires des pays moins développés, mais l'est davantage chez ceux n'ayant jamais vécu dans un pays développé. Sur ce plan, ceux qui sont à leur première expérience de migration sont plus proches de leurs homologues ayant vécu dans des pays moins développés, contrairement à ce qu'on a observé dans les autres caractéristiques examinées jusqu'ici. De nombreux travaux rendent compte des effets positifs, et parfois négatifs, de la parenté dans l'insertion socioéconomique des immigrants dans les pays d'installation (Waldinger, 2003 ; Warman, 2007).

**Tableau 15. Expérience canadienne à l'arrivée selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N=1900)**

	Oui	Non	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	33,6	66,4	100,0
Pays développés plusieurs expériences	34,6	65,4	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	12,1	87,9	100,0
Pays moins développés via pays développés	18,8	81,2	100,0
Pays moins dév. Via pays moins développés	7,2	92,8	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>14,2</i>	<i>85,8</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Comme nous l'avons souligné au chapitre 4, nous n'avons pas considéré l'expérience canadienne comme un parcours migratoire international pré-Canada. En fait, bien qu'elle constitue une expérience migratoire antérieure, nous savons par la littérature que l'expérience canadienne constitue un facteur favorisant l'insertion sur le marché du travail, et qu'elle semble d'ailleurs constituer un facteur de plus en plus privilégié dans le processus de sélection des travailleurs qualifiés depuis les années 2000, notamment (Hou et Picot, 2016). Alors, pour mieux comprendre l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi, il nous a semblé plus pertinent de limiter à celui qui a lieu en dehors du Canada. Il faut souligner par ailleurs que la question posée dans l'enquête exclut elle-même les séjours antérieurs au Canada. Au regard de nos résultats (tableau 15), on s'aperçoit que seulement 14 % des immigrants de notre échantillon ont vécu antérieurement au Canada avant leur arrivée, entre 2000-2001, et sont plus susceptibles d'être originaires de pays développés (34 % indépendamment du parcours migratoire pré-Canada). Ceux qui sont originaires des pays moins développés sont peu nombreux à avoir cette expérience canadienne, les plus susceptibles de l'avoir étant ceux ayant résidé dans un pays développé (19 %).

En ce qui concerne la parenté et l'expérience canadienne (tableaux 14 et 15), il est important de mentionner qu'en vertu de la grille de sélection de 1996 (la mouture suivante date de 2006), la connaissance du Québec (2 points), les séjours antérieurs (6 points) et les liens avec le Québec (3 points) augmentaient les chances de sélection du demandeur principal. On peut parler ici d'effet de sélection. Toutefois, au niveau fédéral, la parenté ne procurait pas de points dans la grille de sélection qui était en vigueur dans les années 90, sur laquelle la cohorte arrivée en 2000 a été sélectionnée<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> En revanche, avoir des membres de la famille au Canada octroie 5 points dans la grille de critères adoptés en vertu de la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés (LIPR) en 2002. (Ferrer, Picot et Riddell, 2014)

### 5.3. Situation des immigrants à l'égard de certains facteurs de contexte selon le parcours migratoire pré-Canada

Dans cette section, nous nous intéressons à des facteurs post-arrivés qui ont un lien théorique avéré avec l'insertion économique des immigrants au Canada et qui, possiblement, pourraient avoir un lien avec leur origine et leur parcours migratoire. Il s'agira de la reconnaissance de l'expérience de travail, du secteur d'activité et de la province de résidence. En raison de la nature longitudinale des données, nous rendrons compte de la situation des immigrants à l'égard de ces trois facteurs dans chacune des deux périodes de l'enquête qui nous intéressent (vague 2 et vague 3), soit deux ans après l'arrivée et quatre ans par la suite.

**Tableau 16. Reconnaissance de l'expérience de travail selon le parcours migratoire pré-Canada: cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	Vague 2 (n = 1600)			Vague 3 (n = 1700 <sup>41</sup> )		
	Oui <sup>42</sup>	Non	Total	Oui	Non	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	41,6	58,4	100,0	56,0	44,0	100,0
Pays développés plusieurs exp.	39,2	60,8	100,0	52,9	47,1	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> exp.	32,4	67,6	100,0	41,3	58,7	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	43,3	56,7	100,0	49,5	50,5	100,0
Pays moins dév. via pi moins dév.	43,5	56,5	100,0	54,4	45,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>36,1</i>	<i>63,9</i>	<i>100,0</i>	<i>45,4</i>	<i>54,6</i>	<i>100,0</i>

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. **Note :** Pour chaque vague, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à cette période. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % dans chacune des deux vagues (test du khi-deux).

<sup>41</sup> L'effectif de la vague 3 comprend des immigrants qui n'étaient pas en emploi à la vague 2. Ce qui explique pourquoi cet effectif est supérieur à celui de la vague 2.

<sup>42</sup> Cette catégorie comprend aussi ceux qui ont obtenu une reconnaissance partielle de leur expérience de travail.



Deux ans après l'arrivée, les résultats (tableau 16) laissent voir qu'une minorité d'immigrants de notre échantillon, soit 36 %, se sont fait reconnaître, au moins partiellement, leur expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada. Quatre ans après, soit à la vague 3, cette proportion s'établissait à 45 %. Dans les deux périodes, il se constate alors que la majorité des immigrants ne s'étaient pas fait reconnaître leur expérience de travail.

Tenant compte du parcours migratoire, on remarque dans les deux périodes que les immigrants originaires de pays moins développés qui sont à leur première expérience de migration restent les plus pénalisés. Dans leur grande majorité, les immigrants de ce groupe ne s'étaient pas fait reconnaître leur expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada (68 % à la vague 2 et 59 % à la vague 3). Dans chacun des groupes, il y a lieu de mentionner que l'augmentation des proportions de ceux qui se sont fait reconnaître leur expérience de travail à la vague 3 pourrait s'expliquer par le regroupement des modalités effectué lors de la préparation de la variable. Ainsi, les immigrants ne s'étant pas fait reconnaître leur expérience de travail à la vague 2 comprennent à la fois ceux qui ne l'avaient pas obtenu réellement, alors qu'ils en avaient fait la demande, ceux qui n'avaient pas essayé de la faire reconnaître, mais aussi ceux qui avaient la demande et qui étaient en attente de réponse. De ce fait, pour faciliter l'analyse et l'interprétation de ces résultats, on peut s'en tenir à la situation prévalant à la vague 3.

Quatre ans après l'arrivée, on peut retenir de manière générale que les immigrants originaires des pays moins développés, et étant à leur première expérience de migration internationale, restent les plus touchés par la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada. Les immigrants originaires de pays développés qui sont à leur première migration internationale sont plus susceptibles de se faire reconnaître leur expérience de travail, suivis de ceux qui sont originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays moins développés. Il apparaît globalement que le fait d'être originaire d'un pays développé,

peu importe le parcours migratoire pré-Canada, et le fait d'être plus âgé à l'arrivée, restent les deux facteurs liés à l'obtention d'une reconnaissance de l'expérience de travail. L'âge plus avancé à l'arrivée serait sans doute associé à une plus longue expérience de travail, ce qui pourrait expliquer l'avantage des immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés.

**Tableau 17. Secteur d'activité selon le parcours migratoire pré-Canada deux ans après l'arrivée : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (2 ans après l'arrivée, n=1600)**

	Prim/ sec.	Sect. Prod.	Serv. Cons. Et prod.	Public / parapub .	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> exp.	30,8	27,4	22,2	19,7	100,0
Pays dév. Plusieurs exp.	20,0	33,3	20,0	26,7	100,0
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> exp.	34,6	32,1	21,0	12,3	100,0
Pays moins dév. Via pays dév.	17,9	43,4	17,3	21,4	100,0
Pi moins dév. Via pi moins dév.	33,5	37,2	17,2	12,1	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>31,7</i>	<i>33,9</i>	<i>20,0</i>	<i>14,4</i>	<i>100,0</i>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 2. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

**Tableau 18. Secteur d'activité selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (4 ans après l'arrivée, n=1700)**

	Prim/ sec.	Secteur Prod.	Serv. Cons. Et prod.	Public/ parapub	Total
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	27,5	28,3	25,0	19,2	100,0
Pays développés plusieurs exp.	25,5	31,4	13,7	29,4	100,0
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> exp.	35,5	34,3	15,8	14,4	100,0
Pays moins dév. Via pays dév.	19,6	43,0	14,5	22,9	100,0
Pi moins dév. Via pi moins dév.	33,6	36,6	17,6	12,2	100,2
<i>Ensemble</i>	<i>32,5</i>	<i>35,2</i>	<i>16,5</i>	<i>15,9</i>	<i>100,0</i>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 3. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Dans les deux périodes, les résultats des tableaux 17 et 18 indiquent que le secteur de la production et le secteur primaire/secondaire représentent les deux principaux secteurs dans lesquels les immigrants sont les plus susceptibles de travailler. Les deux secteurs réunis représentent, dans chacune des deux périodes, plus de 60 % des emplois des immigrants de notre échantillon. Les services à la consommation et le secteur public et parapublic viennent ensuite. Ces résultats doivent être interprétés en tenant compte du contexte économique correspondant à cette période, plutôt que du parcours migratoire international pré-Canada des immigrants. Sur le marché du travail, il faut souligner que les années 90 et 2000 ont été particulièrement marquées par une tendance à la baisse des emplois dans certains secteurs de la production des biens, alors que le secteur des services, comme le commerce de gros et de détail, les soins de santé et les administrations publiques, a enregistré une hausse (Statistique Canada, 2007)<sup>43</sup>.

Du point de vue du parcours migratoire pré-Canada, le premier constat qui apparaît serait qu'à la vague 2, peu importe leur origine, les immigrants qui sont à leur première expérience de migration internationale sont plus susceptibles de travailler dans les secteurs primaire et secondaire, puis dans les services à la consommation. En revanche, ceux ayant connu d'autres expériences de migration avant l'arrivée sont plutôt susceptibles de travailler dans le secteur de la production. On peut aussi remarquer que les immigrants n'ayant jamais vécu dans des pays développés sont moins susceptibles de travailler dans le secteur public et parapublic à cette période.

Comparativement à la situation qui prévalait à la vague 2, quatre ans après l'arrivée, soit à la vague 3, les résultats rendent compte des mouvements entre les différents secteurs d'activité, mais d'ampleur variable selon le groupe d'immigrants considéré.

---

<sup>43</sup> Dans le secteur des biens, l'emploi dans la construction est monté en flèche au cours des dernières années, alors qu'il a fortement reculé dans le secteur de la fabrication. Certaines industries des ressources naturelles, comme l'extraction minière, pétrolière et gazière, ont accru leurs effectifs, tandis que l'emploi dans la foresterie s'est replié. Récemment, une croissance marquée de l'emploi a aussi été observée dans le secteur des services publics (Statistique Canada, no 71-222-X au catalogue, P 38).

Les plus importants mouvements concernent notamment les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences de migration pré-Canada, chez lesquels on observe une baisse importante de leur proportion dans les services à la consommation et une augmentation dans le secteur primaire/secondaire. Les immigrants originaires de pays moins développés, et qui sont à leur première migration internationale, enregistrent une baisse considérable dans les services à la consommation qui semble être compensée par une légère hausse de leur proportion dans les services publics et dans le secteur de la production. Par ailleurs, chez les immigrants originaires de pays moins développés ayant connu d'autres expériences pré-Canada, leur situation est restée presque la même, et ce, peu importe leur trajectoire migratoire. Pour eux, on peut émettre l'hypothèse d'une certaine stabilité dans leurs secteurs d'activité, contrairement à leurs homologues qui sont à leur première migration internationale, qui sont davantage concernés par les changements de secteurs d'activité.

**Tableau 19. Province de résidence selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (deux ans après l'arrivée, n = 1600)**

	Québec	Ontario	Alberta	CB et Autres	Total
Pays développés	40,2	36,3	10,6	12,8	100,0
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> expérience	14,6	61,7	8,0	15,7	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	21,4	50,4	7,1	21,0	100,0
Pi moins dév. via pays moins dév.	7,6	69,7	10,1	12,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>16,8</i>	<i>59,2</i>	<i>8,5</i>	<i>15,6</i>	<i>100,0</i>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 2. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

**Tableau 20. Province de résidence selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (trois ans après l'arrivée, n = 1700)**

	Québec	Ontario	Alberta	CB et Autres	Total
Pays développés	40,0	36,7	10,6	12,8	100,0
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> expérience	14,1	61,6	8,2	16,1	100,0
Pays moins dév. via pays dév.	21,4	51,8	7,1	19,6	100,0
Pays moins dév. via pi moins dév.	7,9	68,6	10,8	12,6	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>16,5</i>	<i>59,1</i>	<i>8,7</i>	<i>15,7</i>	<i>100,0</i>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 3. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux).

Les résultats des tableaux 19 et 20 montrent que les trois quarts des immigrants de notre échantillon vivaient dans les deux provinces que sont l'Ontario et le Québec et ce, dans les deux périodes (respectivement 59 % et 17 %). Les immigrants originaires de pays développés sont plus susceptibles de résider au Québec (40%),

contrairement à ceux qui sont originaires de pays moins développés qui, de manière générale, sont plus susceptibles de résider en Ontario. Ces résultats traduisent, dans une certaine mesure, une faible mobilité interprovinciale des immigrants de notre population à l'étude, jusqu'à quatre ans après l'arrivée. Ils vont en effet dans le même sens que Dion (2010) qui, à partir de certaines grandes régions du Canada et pour la même cohorte, montrait que seulement 2 % des immigrants qui s'étaient établis à Toronto, six mois après l'arrivée, n'y résidaient pas quatre ans après. Le solde était aussi négatif pour Vancouver et Ottawa (- 0,4 %), alors qu'il était positif pour Montréal (+ 0,3 %) et Hamilton (+ 0,5 %). Il est toutefois probable qu'il y ait eu, entre ces deux périodes, des mouvements migratoires qui s'annulent, autrement dit, qu'il y ait autant d'immigrants qui quittent une province que d'immigrants qui s'y rendent.

## Conclusion

On peut retenir, à la lumière de ces résultats, que les immigrants ayant connu plusieurs expériences de migration pré-Canada représentent une proportion considérable (environ 30 %) parmi les travailleurs qualifiés (demandeurs principaux) de la cohorte arrivée au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001. De plus, ces immigrants présentent un profil sociodémographique spécifique.

Sur le plan des caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée, les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés se démarquent particulièrement par le fait d'être plus scolarisés et plus susceptibles d'être accompagnés par des enfants. En revanche, leurs homologues ayant vécu dans des pays moins développés se distinguent, eux, par leur âge plus avancé et une plus grande propension à être des personnes mariées ou en union libre. Cette observation laisse voir de manière générale que la première migration se fait vraisemblablement au cours de la jeunesse, et que les migrations multiples font manifestement avancer l'âge à l'arrivée, tout comme le niveau de scolarité (Greenzood et Young, 1997; Garbayo et Maben, 2009; Agrawal, 2015). En ce qui concerne l'état matrimonial, la parenté au Canada ou l'expérience canadienne, les différences s'observent davantage en fonction de l'origine des immigrants, que selon le parcours migratoire pré-Canada. Ainsi, les immigrants originaires de pays moins développés, peu importe leurs expériences de migration internationale pré-Canada, ont la particularité d'être plus susceptibles d'être mariés et/ou d'avoir de la parenté au Canada, par rapport aux immigrants originaires des pays développés qui eux, se démarquent plutôt par le fait d'être plus susceptibles de connaître une expérience canadienne et ce, peu importe leur parcours migratoire international pré-Canada. À nos yeux, cette conclusion témoigne du rôle des facteurs comme la proximité géographique, notamment pour les Américains, la politique migratoire des États dans la mobilité internationale des migrants, telles les possibilités de mobilités



différenciées selon la nationalité, et, dans une certaine mesure, les liens historiques entre les États (Wenden, 2010; Tarrus, 2011; Dietmar et al. 2012).

Pour les autres facteurs préarrivée, nos résultats traduisent des différences moins tranchées selon le parcours migratoire pré-Canada. C'est le cas notamment de la parenté. Ainsi, nos résultats indiquent que les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés sont plus susceptibles de déclarer avoir de la parenté au Canada avant l'arrivée, suivis de leurs homologues qui sont à leur première migration internationale. Un enseignement à tirer de ce résultat consiste à dire que pour notre population à l'étude, il n'y a pas à proprement parler de lien entre le parcours migratoire pré-Canada et la parenté. Il faut cependant admettre que le réseau social, tel qu'il est théorisé dans la littérature sur les migrations internationales, dépasse le cadre de la parenté puisqu'il touche aussi d'autres types de relations que nous n'avons pas examinés ici, comme les relations d'amitié. De ce fait, nos résultats ne permettent pas de vérifier l'hypothèse classique selon laquelle les immigrants ayant connu des trajectoires migratoires multiples ont l'avantage de disposer des réseaux de relations plus denses ou plus étendus, comme le suggèrent d'autres travaux (Faret, 2003; Monsuttu, 2004).

En ce qui concerne les facteurs de contexte que nous avons examinés, nos résultats montrent que les immigrants originaires de pays moins développés, et pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale, demeurent plus susceptibles de ne pas se faire reconnaître leur expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada. Les immigrants originaires de pays développés (et ce, peu importe leurs expériences de migrations pré-Canada) et ceux qui sont originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés, sont plus susceptibles de se faire reconnaître leur expérience de travail. Ce résultat traduit le fait qu'une expérience de travail acquise dans un pays développé est plus susceptible d'être reconnue sur le marché du travail canadien. Dans la littérature, deux facteurs non indépendants l'un de l'autre reviennent le plus souvent pour expliquer les différences observées entre les immigrants en ce qui a trait à la

reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada. Il s'agit de l'origine et du lieu où l'expérience a été acquise (Statistique Canada, 2010). Cependant, contrairement à la reconnaissance des diplômes qui engage le plus souvent des acteurs comme les ministères ou les universités, celle de l'expérience de travail se fait le plus souvent par les entreprises ou par les ordres professionnels, qui accordent une importance particulière au nombre d'années d'expérience (Lejeune et Bernier, 2014). À cet égard, nos résultats semblent indiquer que le lieu où l'expérience a été acquise reste le facteur déterminant, étant donné que les immigrants ayant eu une expérience de travail dans un pays développé demeurent avantagés. En ce sens, la trajectoire migratoire s'avère importante, notamment pour les immigrants originaires de pays moins développés. Enfin, concernant le secteur d'activité, dans les deux périodes étudiées, il est apparu que les immigrants originaires de pays moins développés n'ayant jamais vécu dans un pays développé sont plus susceptibles de travailler dans le secteur primaire, contrairement à leurs homologues ayant vécu dans des pays développés, qui sont plus susceptibles de travailler dans le secteur de la production. Il faut cependant admettre que les taux d'emploi des immigrants selon le secteur d'activité pourraient dépendre davantage de facteurs tels le domaine de formation, le contexte du marché du travail qui prévaut ou la province de résidence que du parcours migratoire pré-Canada. Sur le plan du contexte par exemple, les chiffres de Statistique Canada (2009) indiquent que depuis les années 90, le secteur des services est l'employeur le plus important du Canada. Toutefois entre 2006 et 2017, l'emploi des immigrants dans les services professionnels, scientifiques et techniques a connu une tendance à la hausse (Yssaad et Fields, 2018).

## **Chapitre 6. Parcours en emploi et qualité de l'emploi des immigrants**

### **6.1. Parcours en emploi**

Dans cette section, nous rendons compte du parcours en emploi des immigrants deux et quatre ans après l'arrivée. Bien que les immigrants peuvent avoir occupé plusieurs emplois durant cette période, nous nous intéressons spécifiquement à la situation qui prévalait au moment de l'enquête à la vague 2, soit deux ans après l'arrivée, et à celle qui prévalait au moment de l'enquête à la vague 3, soit quatre ans après l'arrivée. Ainsi, durant la période de référence, le parcours en emploi recouvre trois situations différentes : 1) l'immigrant peut avoir été en emploi à la vague 2, mais pas à la vague 3; 2) il peut avoir été en emploi à la vague 3, mais pas à la vague 2; et 3) il peut avoir été en emploi aux deux vagues. On peut faire l'hypothèse que ces trois situations renvoient à autant de types d'insertion, à savoir, une insertion précaire, une insertion tardive et une insertion stable.

**Tableau 21. Parcours en emploi selon le parcours migratoire pré-Canada en % : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	Situat. 1 (n = 200)	Situat. 2 (n = 400)	Situat.3 (n = 1300)	Total
Pays développés <sup>44</sup>	7,8	14,0	78,2	100,0
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> expérience	12,7	21,8	65,5	100,0
Pays moins dév. Via pays dév.	9,4	15,2	75,3	100,0
Pi moins dév. Via pays moins dév.	7,9	15,9	76,2	100,0
<i>Ensemble</i>	<i>11,2</i>	<i>19,5</i>	<i>69,4</i>	<i>100,0</i>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. L'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux). **Note** : dans chaque situation, l'effectif est pondéré et arrondi.

Comme l'indique le tableau 21, tous les immigrants n'étaient pas occupés aux deux vagues de l'enquête : 11 % seulement étaient occupés à la vague 2 et seulement 20 % étaient occupés à la vague 3, alors que 69 % étaient occupés aux deux vagues. Du point de vue du parcours migratoire, on s'aperçoit que les immigrants originaires de pays développés ont la plus forte propension à être occupés au moment de l'enquête dans les deux vagues (78 %). Ils sont suivis de très près par les immigrants originaires de pays moins développés ayant connu d'autres expériences migratoires internationales, qu'ils aient résidé dans un pays développé (75%) ou non (76%). Les immigrants originaires de pays moins développés pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale sont, en revanche, les moins susceptibles d'être occupés aux deux périodes (66 %).

Bien qu'il ne soit pas possible ici de distinguer les immigrants des pays développés selon leurs expériences migratoires pré-Canada en raison de la petite taille des effectifs, on peut remarquer que chez les immigrants des pays moins développés,

<sup>44</sup> En raison de la petite taille des effectifs, ces immigrants ne pouvaient pas être séparés ici selon leur parcours migratoire pré-Canada.

le parcours migratoire semble avoir un effet sur la trajectoire en emploi. Concrètement, il apparaît que ceux qui sont à leur première migration sont moins susceptibles que les autres d'occuper un emploi aux deux vagues de l'enquête, 13% d'entre eux n'occupant un emploi qu'à la vague 2, et 22 %, qu'à la vague 3. La trajectoire d'emploi des immigrants des pays moins développés ayant connu d'autres expériences migratoires pré-Canada s'apparente à celle des immigrants des pays développés, la nature de cette expérience ne semblant pas avoir d'effet. En somme, ce serait davantage le fait d'avoir vécu dans un autre pays, que le type de celui-ci, qui aurait un effet sur la trajectoire en emploi.

## 6.2. Qualité de l'emploi selon le parcours en emploi

**Tableau 22. Niveau moyen de qualité de l'emploi selon le parcours en emploi : cohorte arrivée ente octobre 2000 et septembre 2001 (N= 1900)**

	Vague 2	Vague 3
	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Situation 1	55,15 [IC : 52,27 – 58,03]	
Situation 2		62,48 [IC :60,39 – 64,57]
Situation 3	66,75 [IC : 65,62 – 67,88]	67,76 [IC : 66,68 – 68,83]

**Source :** fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. **Note :** Dans chaque situation, l'effectif est pondéré et arrondi et l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. **Note :** IC : intervalle de confiance à 95 % de la moyenne.

Le tableau 22 présente les scores moyens de qualité de l'emploi selon les trois situations du parcours d'emploi. Ces scores laissent apparaitre deux constats. Tout d'abord, les emplois occupés seulement à la vague 2 sont de moins bonne qualité que ceux occupés à la vague 3 seulement (55,15 c. 62.48). Les intervalles de confiances indiquent que le score moyen de qualité de l'emploi à la vague 2 est significativement inférieur à celui des emplois occupés à la vague 3. Cela tend à confirmer l'hypothèse, faite plus haut, voulant que ce type d'insertion soit plus précaire. Ensuite, toujours sur la base des intervalles de confiance, on s'aperçoit que les emplois occupés à la vague 3 seulement ont un score moyen de qualité qui est significativement inférieur aux emplois occupés aux deux vagues. Cela semble confirmer l'hypothèse que plus l'insertion sur le marché du travail est stable, plus les emplois sont de qualité supérieure. Dans la littérature, de nombreux travaux soulignent que pour beaucoup d'immigrants, le parcours en emploi sur le marché du travail n'est pas linéaire, et avant d'obtenir les emplois bien rémunérés ou

correspondant à leur domaine de compétence, le processus peut entraîner parfois de multiples transitions (Piché et al., 2002 ; Lacroix, 2013 ; Fuller, 2014).

### 6.3. Qualité de l'emploi et parcours migratoire international pré-Canada

Tout en restant dans un registre descriptif, nous allons examiner à présent les scores moyens de qualité de l'emploi des immigrants sur la base de leur parcours migratoire international pré-Canada. Ici, contrairement au parcours en emploi, où nous avons décrit les trois situations possibles, il s'agira de comparer, pour chaque groupe d'immigrants, les scores moyens de qualité pour l'ensemble des emplois occupés à la vague 2 (situations 1 et 3 du parcours en emploi), et ensuite pour l'ensemble des emplois occupés à la vague 3 (situations 2 et 3 du parcours en emploi).

#### 6.3.1. Analyse descriptive

**Tableau 23. Niveau moyen de qualité de l'emploi selon le parcours migratoire pré-Canada : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001 (N = 1900)**

	Emplois à la vague 2	Emplois à la vague 3
	$\bar{x}$	$\bar{x}$
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience	<b>73,66</b> [IC : 70,15 – 77,18]	<b>68,15</b> [IC : 64,86 – 71,44]
Pays développés plusieurs exp.	<b>74,23</b> [IC : 68,91 – 79,55]	<b>73,51</b> [IC : 69,22 – 77,80]
Pays moins dév. 1 <sup>ère</sup> expérience	<b>61,99</b> [IC : 60,61 – 63,37]	<b>65,25</b> [IC : 64,04 – 66,46]
Pays moins dév. via pays dév.	<b>72,11</b> [IC : 69,41 – 74,81]	<b>69,30</b> [IC : 66,60 – 72,00]
Pi moins dév. via pays moins dév.	<b>66,97</b> [IC : 64,31 – 69,62]	<b>68,39</b> [IC : 65,69 – 71,09]

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. **Note** : Pour chaque vague, l'effectif est pondéré et arrondi et l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée. **IC** : intervalle de confiance à 95 % de la moyenne.

Pour les emplois occupés à la vague 2, les résultats du tableau 23 laissent voir que les immigrants originaires de pays moins développés, et qui sont à leur première migration, ont le score moyen de qualité de l'emploi le plus faible comparativement aux autres groupes ( $\bar{x} = 61,99$ ). Globalement, on peut y voir dans ces résultats un effet dû à la fois à l'origine et la trajectoire migratoire. Ainsi, chez les immigrants originaires de pays moins développés, le fait d'avoir connu d'autres migrations internationales avant l'arrivée semble être associé à des emplois de meilleure qualité, mais davantage pour ceux qui ont vécu dans des pays développés (66,97 c. 72,11). En revanche, chez les immigrants provenant des pays développés, la trajectoire migratoire pré-Canada ne semble pas avoir eu d'effet sur le niveau de qualité de l'emploi. En effet, les intervalles de confiance indiquent des différences non significatives entre ceux qui sont à leur première migration internationale, et ceux ayant connu d'autres expériences avant l'arrivée au Canada (73,66 c. 74,23). La situation reste presque la même à la vague 3, avec tout de même une hausse significative du niveau moyen de qualité de l'emploi pour les immigrants originaires de pays moins développés, qui sont à leur première expérience de migration internationale ( $\bar{x} = 65,25$ ), et leurs homologues ayant vécu dans d'autres pays moins développés ( $\bar{x} = 68,39$ ). Dans tous les autres groupes, on observe une tendance à la baisse du niveau moyen de qualité de l'emploi par rapport à la vague 2, mais qui n'est pas significative.

Pour terminer, on peut retenir de ces résultats que l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité semble plus prégnant à la vague 2 qu'à la vague 3. En ce sens, comme l'indiquent la plupart des travaux sur l'insertion économique, avec le temps, les immigrants ayant commencé leur expérience sur le marché du travail par des emplois précaires peuvent voir leur situation s'améliorer. De manière générale, l'amélioration peut concerner plusieurs aspects de l'emploi, comme les revenus d'emploi, l'adéquation entre les emplois et les compétences, le statut des emplois, la surqualification, etc. (Yssaad, 2012 ; Kustec et Xue, 2009 ; Renaud et Cayn, 2006)



### 6.3.2. Analyse multivariée

Les résultats descriptifs précédents donnent un aperçu limité de la relation entre le parcours migratoire international pré-Canada et la qualité de l'emploi. Il convient alors de pousser l'analyse plus loin, afin de démêler ce qui dépend de l'effet du parcours migratoire, de ce qui pourrait être associé à d'autres facteurs, en l'occurrence, les caractéristiques des immigrants à l'arrivée et les facteurs de contexte. C'est à cette fin que nous procédons dans les parties qui suivent à une analyse multivariée, où l'effet du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi sera contrôlé par les différents facteurs que nous avons examinés au chapitre 6.

Sur le plan de la démarche, nous avons procédé par la méthode de régression linéaire multiple, et ce, en quatre étapes. En premier lieu, nous avons ajusté trois modèles, d'abord pour les emplois à la vague 2 (situation 1 ou 3 du parcours en emploi) et ensuite pour les emplois à la vague 3 (situation 2 ou 3 du parcours en emploi). Dans les deux périodes, le premier modèle (M1) sera ajusté uniquement sur la variable « parcours migratoire pré-Canada ». Dans le deuxième modèle (M2), nous allons ajouter, en plus du « parcours migratoire pré-Canada », les caractéristiques à l'arrivée (à l'exception de l'origine), tandis que dans le troisième modèle (M3), seront ajoutés, en plus des variables du modèle 2, les variables de contexte, à savoir, la reconnaissance de l'expérience de travail, la province de résidence et le secteur d'industrie. Dans chacune des deux périodes, ces trois modèles permettront d'estimer l'effet brut et net du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi.

Étant donné qu'en plus du parcours migratoire, nos résultats précédents semblent indiquer un lien entre l'origine et le score moyen de qualité de l'emploi, il nous a semblé pertinent d'isoler l'origine du parcours migratoire afin de déterminer son effet

net sur la qualité de l'emploi. Ainsi, en deuxième lieu, un modèle (M3A) sera ajusté sur la variable origine dans chacune des deux vagues, en tenant compte des autres caractéristiques à l'arrivée et des facteurs de contexte. Par ailleurs, il faut admettre qu'une limite de l'analyse descriptive de nos résultats tient aussi du fait que le parcours migratoire est combiné à l'origine, de telle sorte que les résultats ne permettent pas de vérifier, dans chaque région de naissance, la différence entre les immigrants originaires d'une même région, selon leur parcours migratoire international pré-Canada. Considérant que l'effet de ce parcours pourrait varier d'une région d'origine, nous allons ajuster, en troisième lieu, un modèle (M3B) sur chaque région de naissance en tenant compte tout à la fois du parcours migratoire, mais aussi des caractéristiques à l'arrivée et des facteurs de contexte. Concrètement, ce modèle permettra de déterminer, parmi les régions mondiales de naissance, où le parcours migratoire pré-Canada joue le plus. Enfin, pour estimer l'effet du parcours migratoire et de l'origine sur l'évolution dans le temps de l'indice de qualité de l'emploi, chacun des modèles précédents (M1, M2, M3, M3A et M3B) sera ajusté sur les emplois occupés aux deux périodes (situation 3 du parcours en emploi). Les estimations de ces différents modèles sont données dans les tableaux qui suivent.

6.3.2.1. La qualité de l'emploi deux ans après l'arrivée

**Tableau 24. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée (vague 2, n = 1600)**

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Parcours migratoire</b>			
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience (réf)			
Pays développés plusieurs expériences	-0,001 ns	0,002 ns	0,001 ns
Pays moins dév. Via pays développés	-0,027 ns	-0,037 ns	-0,037 ns
Pays moins dév. Via pays moins dév.	-0,125**	-0,098**	-0,088**
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	-0,284***	-0,271***	-0,207***
<b>Sexe</b>			
Homme (réf)			
Femme		-0,007 ns	-0,030 ns
<b>Âge</b>			
< à 30 ans (réf)			
30-39 ans		-0,029 ns	-0,004 ns
40 ans et plus		-0,135***	-0,118***
<b>Scolarité</b>			
< à l'université (réf)			
Baccalauréat		-0,034 ns	-0,030 ns
Maîtrise/doctorat		0,051 ns	0,007 ns
<b>Domaine de Formation</b>			
Science Sociales et humaines (réf)			
Commerce, Gest. Adm. affaires		0,102**	0,136***
Maths/physique/ingénierie et sces app.		0,115***	0,109***
Autres domaines		0,029 ns	0,032 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>			
Oui (réf)			
Non		-0,046*	-0,022 ns
<b>Connaissance du français</b>			
Oui (réf)			
Non		0,001 ns	-0,011 ns
<b>Structure du groupe d'immigration</b>			
Sans enfant(s) (réf)			
Avec enfant(s)		-0,026 ns	-0,004 ns

<b>Parenté au Canada</b>			
Non ( <i>réf</i> )			
Oui		-0,083***	-0,059**
<b>État matrimonial</b>			
Marié ( <i>réf</i> )			
Célibataire/autres		0,011 ns	-0,002 ns
<b>Expérience canadienne</b>			
Non ( <i>réf</i> )			
Oui			0,160***
<b>Expérience de travail</b>			
Non reconnue ( <i>réf</i> )			
Reconnue/ ou partiellement reconnue			0,269***
<b>Province de résidence</b>			
Québec ( <i>réf</i> )			
Ontario			0,065 ns
Alberta			0,060*
Colombie britannique/autres			-0,009 ns
<b>Secteur d'industrie</b>			
Service de production ( <i>réf</i> )			
Primaire/secondaire			-0,047*
Services à la cons. Et à la prod.			-0,183***
Service public et parapublic			0,102***
<b>R2 ajusté</b>	<b>0,047</b>	<b>0,081</b>	<b>0,236</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 2. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

Dans les trois modèles, les coefficients révèlent un niveau de qualité de l'emploi significativement moins élevé pour les immigrants n'ayant jamais vécu dans un pays développé, avec un effet plus marqué chez ceux qui sont à leur première expérience migratoire internationale. Toutefois, il s'avère qu'une partie de l'effet du parcours migratoire s'explique par des caractéristiques à l'arrivée et des variables de contexte, surtout chez les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés avant l'arrivée au Canada, pour lesquels les coefficients sont proches de 0 dans les modèles M2 et M3. En ce qui concerne ces immigrants, parmi les caractéristiques à l'arrivée, outre le fait de n'avoir jamais vécu dans un pays développé, on peut relever le fait que leur propension à être plus

âges et, dans une moindre mesure, d'avoir de la parenté au Canada (comme l'indiquent nos résultats dans le chapitre 6), contribue à expliquer leur faible niveau de qualité de l'emploi. De la même manière, le fait d'être moins susceptibles de parler anglais semble défavoriser les immigrants originaires des pays moins développés qui sont à leur première expérience de migration internationale.

Rappelons que nos résultats descriptifs (chapitre 6) ont révélé que le parcours migratoire international pré-Canada était aussi associé de manière significative à d'autres facteurs, comme la reconnaissance de l'expérience de travail, le séjour antérieur au Canada ou le secteur d'industrie. À l'égard de ces facteurs, il s'avère que les immigrants originaires des pays moins développés qui sont à leur première expérience migratoire internationale sont moins susceptibles de connaître une expérience canadienne, d'obtenir une reconnaissance de leur expérience de travail et plus susceptibles de travailler dans le secteur primaire et dans les services à la consommation. Comme le révèle ici les coefficients du modèle, toutes choses étant égales par ailleurs (M3), ces différents facteurs influent de manière significative sur le niveau de qualité. Pour ces immigrants, on peut comprendre qu'en plus d'être à leur première expérience migratoire internationale, leur situation à l'égard de ces facteurs contribue à expliquer leur faible niveau de qualité de l'emploi à la vague 2.

Pour terminer, on peut retenir de ce qui précède, et ce, toutes choses étant égales par ailleurs, deux ans après l'arrivée au Canada, le parcours migratoire international pré-Canada a un pouvoir explicatif relativement faible, mais significatif, sur la qualité de l'emploi ( $R^2$  ajusté = 0,047). Les autres déterminants de la qualité de l'emploi à cette période comprennent, entre autres, l'âge, la reconnaissance de l'expérience de travail, le secteur d'activité et l'expérience canadienne. Par ailleurs, un fait remarquable qui ressort de nos résultats est que la parenté au Canada contribue à diminuer le niveau de qualité de l'emploi. On peut penser ici aux effets négatifs des enclaves ethniques chez les immigrants, tels qu'examinés par d'autres auteurs (Warman, 2007). De plus, en tenant compte du fonctionnement du marché du travail de manière générale, nos résultats vont dans le même sens que la théorie de « *la*

*force des liens faibles* », selon laquelle les relations que l'on entretient avec nos proches, comme ceux de la parenté, peuvent être moins rentables sur le marché du travail que ceux qu'on aurait en dehors de notre entourage immédiat (Granovetter, 1973). L'effet significatif du domaine de formation observé dans nos résultats converge avec les auteurs qui soutiennent que, pour tous les groupes de travailleurs, la situation sur le marché du travail (accès à l'emploi, surqualification, rémunération, etc.) dépend en grande partie du domaine de formation du travailleur (Boudarbat et Montmarquette, 2016). En ce sens, on peut comprendre le fait que dans un contexte de « *nouvelle économie* », où le marché du travail est dominé essentiellement par des emplois liés aux finances et aux nouvelles technologies, les travailleurs diplômés en ingénierie ou en gestion des affaires soient avantagés par rapport à ceux dont le domaine de formation relève des sciences sociales et humaines.

Ce qui, enfin, reste remarquable dans ces résultats, est le fait que le sexe et la scolarité ne jouent pas sur la qualité de l'emploi. En ce qui concerne le sexe, on peut émettre l'hypothèse d'un effet de sélection de l'échantillon, en l'occurrence, le fait de ne retenir que des demandeurs principaux. Nos résultats traduiraient alors qu'à statut d'admission égale, il n'y aurait pas de différence entre les hommes et les femmes, en matière de qualité de l'emploi. Chez les immigrants, une des raisons qui explique les différences qu'on observe parfois entre les hommes et les femmes sur le marché du travail serait due à la non-distinction entre les personnes à charge, qui sont souvent des femmes, et les demandeurs principaux qui sont le plus souvent des hommes. En ce qui concerne le niveau de scolarité, le résultat que nous avons observé pourrait s'expliquer par le caractère hybride de notre indicateur de qualité de l'emploi. Ainsi, en raison de leur niveau de scolarité moins élevé, les détenteurs d'un niveau de scolarité inférieur à l'université pourraient être moins exposés à la surqualification ou à l'insatisfaction salariale, par exemple, par rapport aux détenteurs d'un diplôme universitaire.

**Tableau 25. Estimation de l'effet de l'origine sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée ( vague 2, n = 1600)**

	Modèle 3 (A)
<b>Origine</b>	
Pays développés ( <i>réf</i> )	
Asie du Sud	-0,184***
Asie de l'Est	-0,263***
Autres Asie	-0,151***
Amérique du sud et centrale	-0,069**
Europe de l'Est	-0,065*
Afrique	-0,039 ns
<b>Sexe</b>	
Homme ( <i>réf</i> )	
Femme	-0,033 ns
<b>Âge</b>	
< à 30 ans ( <i>réf</i> )	
30 à 39 ans	-0,002 ns
40 ans et plus	-0,120***
<b>Niveau de scolarité</b>	
< à l'université ( <i>réf</i> )	
Baccalauréat	-0,023 ns
Maîtrise/Doctorat	0,024 ns
<b>Domaine de formation</b>	
Sciences sociales et humaines ( <i>réf</i> )	
Commerce/gest/adm/affaires	0,143***
Maths/physique/ingénierie et sces app.	0,114***
Autres domaines	0,042 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	-0,023 ns
<b>Connaissance du français</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	0,047 ns
<b>Structure du groupe d'immigration</b>	
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )	
Avec enfant(s)	-0,002 ns

<b>Parenté au Canada</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	-0,076***
<b>État matrimonial à l'arrivée</b>	
Marié ( <i>réf</i> )	
Célibataire/autres	-0,005 ns
<b>Expérience canadienne</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	0,161***
<b>Expérience de travail</b>	
Non reconnue ( <i>réf</i> )	
Reconnue	0,277***
<b>Province de résidence</b>	
Québec ( <i>réf</i> )	
Ontario	0,067 ns
Alberta	0,056 ns
Colombie Britannique/autres	0,003 ns
<b>Secteurs d'industrie</b>	
secteur de la production ( <i>réf</i> )	
Primaire/secondaire	-0,064**
Services à la cons. Et à la prod.	-0,195***
Service public et parapublic	0,101***
<b>R2 Ajusté</b>	<b>0,243</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 2. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

Les résultats du modèle 3 (A) indiquent que le niveau de qualité de l'emploi est significativement moins élevé pour l'ensemble des immigrants originaires des pays moins développés, à l'exception de ceux d'Afrique. Cette particularité des africains pourrait s'expliquer par les indicateurs subjectifs de la qualité de l'emploi mobilisés. On peut émettre l'hypothèse que ceux-ci auraient des attentes par rapport à l'emploi plus ou moins différentes des autres immigrants originaires de pays moins développés. On peut penser à une satisfaction à l'égard de l'emploi ou à l'égard de certaines de ses caractéristiques (salaire ou la surqualification par exemple) plus importante chez les africains, indépendamment des caractéristiques objectives de l'emploi. Cela peut accroître leur niveau de qualité de l'emploi, tel que mesuré par



notre indicateur. Il faut aussi mentionner que cette différence non significative, comparativement aux immigrants originaires de pays développés, pourrait être due au fait d'avoir regroupé ensemble le Maghreb et l'Afrique subsaharienne. De nombreux travaux sur la discrimination indiquent que ces deux groupes ne sont pas semblables au regard de certains indicateurs d'insertion économique, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi. Il se pourrait que ce résultat soit différent si on avait traité séparément ces groupes. Enfin, deux autres aspects qui apparaissent de ces résultats méritent d'être soulignés. D'une part, on se rend compte que, comparativement au parcours migratoire international pré-Canada, l'origine a un pouvoir explicatif plus important sur la qualité de l'emploi (toutes choses étant égales par ailleurs,  $R^2$  ajusté = 0,243 c. 0,236 dans le modèle 3). D'autre part, les immigrants des pays moins développés ne sont pas nécessairement pareils en matière de qualité de l'emploi. Ainsi, comme l'indiquent les coefficients, les régions d'Asie, tout particulièrement l'Asie de l'Est (coefficient plus élevé), semblent les plus défavorisées. Ces effets différenciés entre les régions de l'Asie vont dans le sens des données agrégées de Statistique Canada, qui indiquent qu'en 2015, le salaire médian des immigrants (hommes) originaires de l'Asie du Sud et autres Asie était plus élevé que ceux des asiatiques de l'Est (Statistique Canada, 2017).

**Tableau 26. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi par région de naissance : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés deux ans après l'arrivée (vague 2)<sup>45</sup>**

	<b>Modèle 3B</b>				
	Afrique (n= 140)	Europe de l'Est (n= 160)	Asie du Sud (n= 380)	Asie de l'Est (n= 370)	Reste de l'Asie (n= 260)
<b>Expérience migratoire</b>					
1 <sup>ère</sup> expérience ( <i>réf</i> )					
Via pays développés	0,148 ns	0,093 ns	0,095*	0,144***	0,047 ns
Via pays moins développés	0,006 ns	0,089 ns	0,173***	0,032 ns	0,015 ns
<b>Sexe</b>					
Homme ( <i>réf</i> )					
Femme	-0,020 ns	-0,049 ns	-0,224 ns	0,016 ns	0,079 ns
<b>Âge</b>					
< à 30 ans ( <i>réf</i> )					
30-39 ans	-0,069 ns	-0,008 ns	-0,064 ns	0,072 ns	-0,128 ns
40 ans et plus	-0,278**	-0,229**	-0,175**	-0,050 ns	-0,150*
<b>Scolarité</b>					
< à l'université ( <i>réf</i> )					
Baccalauréat	-0,238**	-0,057 ns	0,016 ns	-0,072 ns	0,097 ns
Maîtrise/doctorat	-0,085 ns	-0,053 ns	-0,039 ns	0,001 ns	0,022 ns
<b>Domaines de formation</b>					
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )					
Commerce/gest/adm	-0,095 ns	0,177 ns	0,107 ns	0,063 ns	0,200**
Maths/phys/ingénierie/s.ap	-0,012 ns	-0,017 ns	0,055 ns	0,036 ns	0,204**
Autres domaines	-0,133 ns	0,103 ns	-0,014 ns	-0,003 ns	0,087 ns
<b>Connais. De l'anglais</b>					
Oui ( <i>réf</i> )					
Non	0,027 ns	0,124 ns	0,048 ns	-0,065 ns	0,019 ns

<sup>45</sup> Pour chaque région de naissance, l'effectif est pondéré et arrondis. En raison de leurs faibles effectifs, les coefficients ne pouvaient être estimés pour les immigrants originaires des pays développés et les américains du Sud et Central (chacune de ces régions concentrent moins de 10 % de notre population, voir tableau 5).

<b>Connais. Du français</b>					
Oui ( <i>réf</i> )					
Non	0,058 ns	0,002 ns	0,032 ns	0,021 ns	0,067 ns
<b>Groupe immigration</b>					
Sans enfants(s) ( <i>réf</i> )					
Avec enfant(s)	0,011 ns	0,055 ns	-0,026 ns	0,023 ns	-0,056 ns
<b>Parenté au Canada</b>					
Non ( <i>réf</i> )					
Oui	0,131 ns	0,029 ns	-0,109**	-0,085*	-0,136**
<b>État matrimonial</b>					
Marié ( <i>réf</i> )					
Célibataire/autres	-0,061 ns	-0,065 ns	0,032 ns	-0,049 ns	-0,131*
<b>Expérience canadienne</b>					
Non ( <i>réf</i> )					
Oui	0,294***	0,135 ns	0,155***	0,147***	0,139**
<b>Expérience de travail</b>					
Non reconnue ( <i>réf</i> )					
Reconnue	0,284***	0,286***	0,252***	0,254***	0,375***
<b>Province de résidence</b>					
Québec ( <i>réf</i> )					
Ontario	0,102 ns	-0,021 ns	0,199 ns	-0,132 ns	0,145 ns
Alberta	0,092 ns	0,009 ns	0,113 ns	-0,111 ns	0,171*
Colombie Brit/Autres	0,088 ns	-0,137 ns	0,210 ns	-0,230**	-0,077 ns
<b>Secteur d'industrie</b>					
Production ( <i>réf</i> )					
Primaire/secondaire	-0,044 ns	-0,131 ns	0,044 ns	-0,153***	-0,003 ns
Serv. Cons. Et à la prod.	-0,138 ns	-0,401***	-0,129**	-0,211***	-0,089 ns
Serv. Public et parapublic	0,102 ns	-0,007 ns	0,145***	0,101*	0,084 ns
<b>R2 Ajusté</b>	<b>0,178</b>	<b>0,203</b>	<b>0,218</b>	<b>0,334</b>	<b>0,242</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : pour chaque région de naissance, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 2. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05 et \* p < 0,1 ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

Avec les résultats du tableau 26, on s'aperçoit que les régions d'Asie du Sud et d'Asie de l'Est sont les seules où, toutes choses étant égales par ailleurs, le parcours migratoire international pré-Canada a un effet significatif sur le niveau de qualité de l'emploi à la vague 2, soit deux ans après l'arrivée. En effet, dans ces régions, il s'avère que le niveau de qualité de l'emploi est de manière générale plus élevé chez les immigrants ayant connu plusieurs expériences migratoires internationales avant

l'arrivée au Canada, comparativement à ceux pour lesquels le Canada représente un premier parcours migratoire international. Toutefois, dans les deux régions, il semble y avoir un effet différencié de la trajectoire. Ainsi, en Asie de l'Est, ce sont les immigrants ayant vécu dans des pays développés pour lesquels le niveau de qualité de l'emploi est significativement plus élevé (par rapport à ceux qui sont à leur première expérience migratoire internationale), alors que pour l'Asie du Sud, ce sont plutôt les immigrants ayant vécu dans d'autres pays moins développés qui semblent mieux tirer leur épingle de jeu. En revanche, dans les autres régions, à savoir l'Afrique, l'Europe de l'Est et le reste de l'Asie, toutes choses étant égales par ailleurs, on remarque que le parcours migratoire pré-Canada ne joue pas sur la qualité de l'emploi à cette période.

Pour le reste, on peut noter le fait que certains déterminants de la qualité soient communs à toutes les régions, alors que d'autres varient selon la région considérée. Ainsi, dans toutes les régions, la reconnaissance de l'expérience de travail fait augmenter le niveau de qualité de l'emploi, tout comme l'expérience canadienne (sauf chez les immigrants originaires de l'Europe de l'Est). En revanche, les plus âgés restent pénalisés partout, sauf chez les immigrants originaires de l'Asie de l'Est, alors que le fait d'avoir de la parenté au Canada reste pénalisant, mais seulement pour les immigrants originaires de l'Asie (toutes régions confondues). De plus, parmi les caractéristiques du capital humain, on peut remarquer, et ce, dans toutes les régions, que la connaissance du français ou de l'anglais n'a pas d'effet sur le niveau de qualité de l'emploi, tout comme le niveau de scolarité (à l'exception de l'Afrique). Cela pourrait s'expliquer par le fait que la qualité de l'emploi est étudiée, ici, en tenant compte à la fois d'indicateurs objectifs et subjectifs. Il y a aussi lieu d'ajouter que le pouvoir explicatif des différents facteurs examinés ici sur la qualité de l'emploi n'est pas le même, selon la région de naissance. Il reste plus élevé pour l'Asie de l'Est ( $R^2 = 0,334$ ), plus faible pour l'Afrique ( $R^2 = 0,178$ ) et plus ou moins semblable dans les autres régions. Pour le cas de l'Afrique, cela signifie qu'il y a certainement d'autres aspects qui seraient associés davantage à la qualité de l'emploi que ceux qui sont examinés ici.

Pour terminer, on peut retenir que l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi s'explique en partie par les caractéristiques à l'arrivée et certains facteurs de contexte. Néanmoins, cet effet reste significatif bien qu'il soit moins important que l'origine. En ce sens, on peut penser à l'effet possible de la discrimination. Il faut mentionner de plus que, contrairement aux autres régions d'origine, l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi s'observe essentiellement chez les immigrants originaires de l'Asie.

6.3.2.2. La qualité de l'emploi quatre ans après l'arrivée

**Tableau 27. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée (vague 3, n = 1700)**

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Parcours migratoire</b>			
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience ( <i>réf</i> )			
Pays développés plusieurs expériences	0,044 ns	0,048 ns	0,034 ns
Pays moins dév. via pays développés	0,023 ns	0,011 ns	0,011 ns
Pays moins dév. via pays moins dév.	0,005 ns	0,026 ns	0,037 ns
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	-0,066 ns	-0,078 ns	-0,022 ns
<b>Sexe</b>			
Homme ( <i>réf</i> )			
Femme		0,000 ns	-0,028 ns
<b>Âge</b>			
< à 30 ans ( <i>réf</i> )			
30-39 ans		-0,060*	-0,033 ns
40 ans et plus		-0,187***	-0,158***
<b>Scolarité</b>			
< à l'université ( <i>réf</i> )			
Baccalauréat		0,014 ns	0,001 ns
Maîtrise/doctorat		0,115***	0,065*
<b>Domaine de Formation</b>			
Science Sociales et humaines ( <i>réf</i> )			
Commerce, Gest. adm. affaires		0,084**	0,115***
Maths/physique/ingénierie et sces app.		0,077*	0,089**
Autres domaines		0,032 ns	0,040 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>			
Oui ( <i>réf</i> )			
Non		-0,027 ns	-0,024 ns
<b>Connaissance du français</b>			
Oui ( <i>réf</i> )			
Non		0,031 ns	-0,006 ns
<b>Structure du groupe d'immigration</b>			
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )			
Avec enfant(s)		-0,089***	-0,064**

<b>Parenté au Canada</b>			
Non ( <i>réf</i> )			
Oui		-0,085***	-0,070***
<b>État matrimonial</b>			
Marié ( <i>réf</i> )			
Célibataire/autres		-0,083***	-0,088***
<b>Expérience canadienne</b>			
Non ( <i>réf</i> )			
Oui			0,149***
<b>Expérience de travail</b>			
Non reconnue ( <i>réf</i> )			
Reconnue/ ou partiellement reconnue			0,247***
<b>Province de résidence</b>			
Québec ( <i>réf</i> )			
Ontario			0,086*
Alberta			0,074**
Colombie britannique/autres			0,041 ns
<b>Secteur d'industrie</b>			
Service de production ( <i>réf</i> )			
Primaire/secondaire			-0,066**
Services à la cons. et à la production			-0,157***
Service public et parapublic			0,099***
<b>R2 ajusté</b>	<b>0,007</b>	<b>0,063</b>	<b>0,195</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 3. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$ ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

Rappelons d'abord que le tableau 27 renvoie aux emplois occupés à la vague 3 (situation 2 et 3 du parcours en emploi), soit quatre ans après l'arrivée. Les résultats indiquent à cette période, et ce, dans les trois modèles (M1, M2, M3), que le parcours migratoire international pré-Canada ne joue pas sur la qualité de l'emploi. Comparativement à la vague 2, on peut convenir que l'effet du parcours migratoire s'estompe dans le temps.

Par ailleurs, en ce qui concerne les autres variables, si pour plusieurs d'entre elles leurs effets restent sensiblement les mêmes par rapport à ce qui a été observé à la vague 2, soit deux ans auparavant, il n'en est pas de même pour d'autres. Ainsi, sur

le plan de la scolarité, on voit apparaître un effet positif d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat par rapport à un niveau de scolarité inférieur à l'université, tandis que le fait d'avoir des enfants ou d'être célibataire à l'arrivée a un effet négatif sur la qualité de l'emploi. Cette situation pourrait s'expliquer notamment par la nature de l'indicateur de qualité de l'emploi, qui tient compte à la fois d'indicateurs objectifs de l'emploi, mais aussi d'indicateurs subjectifs. Ainsi, pour ce qui est de l'effet de la scolarité, on peut émettre l'hypothèse que le diplôme serait reconnu par les employeurs au fil du temps. Dans ce cas, les caractéristiques de l'emploi comme le salaire, par exemple, peuvent s'améliorer, ce qui pourrait accroître le niveau de satisfaction à l'égard de l'emploi. En revanche, l'effet observé chez ceux qui ont des enfants, ou qui sont célibataires (jamais mariés), pourrait s'expliquer par des différences liées à l'attitude ou au jugement porté à l'égard de l'emploi et donc, la dimension subjective de la qualité de l'emploi. Ainsi, le fait d'avoir des enfants à charge pourrait conduire à se contenter d'un emploi, indépendamment de son niveau de qualité. L'emploi pourrait donc être de moins bonne qualité sur le plan des caractéristiques objectives, mais tout de même satisfaisant, ce qui peut conduire à une augmentation du score global de qualité de l'emploi. En ce qui concerne l'état matrimonial, contrairement aux célibataires, les mariés, ou ceux qui sont en union libre, peuvent également s'insérer en emploi et constituer une source de revenus pour la famille. Dès lors, les attentes en matière d'emploi peuvent être différentes et pourraient être plus élevées chez les célibataires.

Enfin, les deux autres particularités à cette période sont l'effet significatif de la province de résidence, où on observe que le fait de résider en Ontario et en Alberta reste associé à des niveaux de qualité de l'emploi plus élevés, comparativement au Québec. De plus, le pouvoir explicatif des différents facteurs sur la qualité de l'emploi reste plus faible à cette période de la vague 3 ( $R^2 = 0,195$ ) comparativement à la vague 2 ( $R^2 = 0.236$ ). Il s'avère ainsi que l'effet de certains facteurs sur la qualité de l'emploi se ferait en début de parcours sur le marché du travail.



**Tableau 28. Estimation de l'effet de l'origine sur le niveau de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée ( vague 3, n = 1700)**

	Modèle 3A
<b>Origine</b>	
Pays développés ( <i>réf</i> )	
Asie du Sud	-0,063 ns
Asie de l'Est	-0,106**
Autres Asie	-0,063*
Amérique du sud et centrale	0,029 ns
Europe de l'Est	0,026 ns
Afrique	0,003 ns
<b>Sexe</b>	
Homme ( <i>réf</i> )	
Femme	-0,027 ns
<b>Âge</b>	
< à 30 ans ( <i>réf</i> )	
30 à 39 ans	-0,031 ns
40 ans et plus	-0,156***
<b>Niveau de scolarité</b>	
< à l'université ( <i>réf</i> )	
Baccalauréat	0,013 ns
Maîtrise/Doctorat	0,075**
<b>Domaine de formation</b>	
Sciences sociales et humaines ( <i>réf</i> )	
Commerce/gest/adm/affaires	0,119***
Maths/physique/ingénierie et sces app.	0,094**
Autres domaines	0,045 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	-0,028 ns
<b>Connaissance du français</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	0,044 ns
<b>Structure du groupe d'immigration</b>	
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )	
Avec enfant(s)	-0,061**
<b>Parenté au Canada</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	-0,071***

<b>État matrimonial</b>	
Marié ( <i>réf</i> )	
Célibataire/autres	-0,088***
<b>Expérience canadienne</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	0,147***
Expérience de travail	
Non reconnue ( <i>réf</i> )	
Reconnue/ ou partiellement reconnue	0,247***
<b>Province de résidence</b>	
Québec ( <i>réf</i> )	
Ontario	0,086*
Alberta	0,071**
Colombie britannique/autres	0,045 ns
<b>Secteur d'industrie</b>	
Service de production ( <i>réf</i> )	
Primaire/secondaire	-0,073***
Services à la cons. et à la production	-0,161***
Service public et parapublic	0,099***
R2 ajusté	<b>0,202</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 3. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$ ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

Par rapport à la vague 2, nous observons à la vague 3 (tableau 25), et ce, toutes choses étant égales par ailleurs, un effet de l'origine qui s'estompe pour plusieurs régions à l'exception de certaines régions de l'Asie, notamment l'Asie de l'Est, qui reste désavantagée par rapport aux régions développées. Globalement, ces résultats vont dans le même sens que les travaux soulignant qu'il faut beaucoup plus de temps pour certains immigrants que pour d'autres, en ce qui concerne l'amélioration de leur situation sur le marché du travail dans le temps. C'est notamment le cas des asiatiques et des africains, tel que relevé par Pendakur et Pendakur (1998) et Piché et al. (2002).

**Tableau 29. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur le niveau de qualité de l'emploi par région de naissance : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés quatre ans après l'arrivée (vague3)<sup>46</sup>**

	<b>Modèle 3B</b>				
	Afrique (n= 180)	Europe de l'est (n= 170)	Asie du Sud (n= 420)	Asie de l'est (n= 440)	Reste de l'Asie (n= 260)
<b>Expérience migratoire</b>					
1 <sup>ère</sup> expérience ( <i>réf</i> )					
Via pays développés	-0,127 ns	-0,021 ns	0,083*	0,026 ns	0,100 ns
Via pays moins développés	-0,120 ns	0,016 ns	0,143***	0,018 ns	0,110 ns
<b>Sexe</b>					
Homme ( <i>réf</i> )					
Femme	-0,029 ns	-0,105 ns	-0,039 ns	-0,002 ns	0,069 ns
<b>Âge</b>					
< à 30 ans ( <i>réf</i> )					
30-39 ans	-0,125 ns	0,074 ns	-0,113 ns	-0,034 ns	-0,089 ns
40 ans et plus	-0,284***	-0,167 ns	-0,244***	-0,103*	-0,218**
<b>Scolarité</b>					
< à l'université ( <i>réf</i> )					
Baccalauréat	-0,201**	0,274*	0,063 ns	-0,343***	0,168*
Maîtrise/doctorat	0,065 ns	0,185 ns	0,071 ns	-0,207*	0,132 ns
<b>Domaines de formation</b>					
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )					
Commerce/gest/adm	0,072 ns	0,066 ns	0,224***	0,033 ns	0,142 ns
Maths/phys/ingénierie/s.ap	-0,021 ns	0,003 ns	0,156**	-0,043 ns	0,182*
Autres domaines	0,004 ns	0,126 ns	0,048 ns	-0,036 ns	0,103 ns
<b>Connais. De l'anglais</b>					
Oui ( <i>réf</i> )					
Non	0,058 ns	0,019 ns	-0,056 ns	-0,105**	0,040 ns
<b>Connais. Du français</b>					
Oui ( <i>réf</i> )					
Non	0,163 ns	0,103 ns	-0,012 ns	-0,026 ns	0,085 ns

<sup>46</sup> Pour chaque région de naissance, l'effectif est pondéré et arrondi. Pour des raisons d'effectifs, les coefficients ne pouvaient être estimés ici pour les immigrants originaires des pays développés et les américains du Sud et Central (chacune de ces régions concentrent moins de 10 % de notre population, voir tableau 5).

<b>Str. Groupe immigration</b>					
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )					
Avec enfant(s)	-0,093 ns	0,029 ns	-0,039 ns	-0,147***	0,068 ns
<b>Parenté au Canada</b>					
Non ( <i>réf</i> )					
Oui	0,057 ns	0,030 ns	-0,066 ns	-0,036 ns	-0,170**
<b>État matrimonial</b>					
Marié ( <i>réf</i> )					
Célibataire/autres	-0,106 ns	0,041 ns	-0,122**	-0,175***	-0,044 ns
<b>Expérience canadienne</b>					
Non ( <i>réf</i> )					
Oui	0,191**	0,116 ns	0,124**	0,101**	0,069 ns
<b>Expérience de travail</b>					
Non reconnue ( <i>réf</i> )					
Reconnue	0,284***	0,237***	0,311***	0,140***	0,287***
<b>Province de résidence</b>					
Québec ( <i>réf</i> )					
Ontario	0,079 ns	-0,058 ns	0,510**	-0,163*	0,084 ns
Alberta	0,027 ns	0,007 ns	0,369**	-0,112*	0,112 ns
Colombie B./Autres	0,109 ns	-0,074 ns	0,391**	-0,203**	0,026 ns
<b>Secteur d'industrie</b>					
Production ( <i>réf</i> )					
Primaire/secondaire	-0,104 ns	-0,134 ns	0,056 ns	-0,162***	-0,082 ns
Serv. Cons. Et à la prod.	-0,191**	-0,178*	-0,077 ns	-0,294***	-0,147**
Serv public et parapublic	0,094 ns	0,005 ns	0,083 ns	0,113**	-0,031 ns
<b>R2 Ajusté</b>	<b>0,306</b>	<b>0,088</b>	<b>0,226</b>	<b>0,276</b>	<b>0,168</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. **Note** : pour chaque région de naissance, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré à la vague 3. Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05 et \* p < 0,1 ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif indique un niveau de qualité de l'emploi plus faible par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit un niveau de qualité de l'emploi plus élevé.

À l'exception de l'Asie du Sud, dans toutes les autres régions, le parcours migratoire international pré-Canada n'a pas d'effet significatif sur le niveau de qualité de l'emploi à la vague 3 (tableau 26). En effet, pour l'Asie du Sud, la situation est restée identique à celle qui prévalait à la vague 2 indiquant, toutes choses étant égales par ailleurs, que les immigrants ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée demeurent toujours avantagés.

En ce qui concerne les autres déterminants de la qualité de l'emploi à cette période, la reconnaissance de l'expérience de travail reste le seul facteur dont l'effet positif

s'observe dans toutes les régions. Il en est de même de l'âge avancé à l'arrivée (40 et plus), qui demeure toujours pénalisant en termes de niveaux de qualité de l'emploi, dans toutes les régions à l'exception de l'Europe de l'Est. Sur le plan de scolarité, comme à la vague 2, le même constat se dégage, à savoir qu'un niveau de scolarité équivalent à la maîtrise ou au doctorat n'a pratiquement pas d'effet positif significatif sur la qualité de l'emploi, comparativement au baccalauréat. On peut penser que la nature composite de l'indicateur soit en cause et qu'en raison de leur qualification, les détenteurs de ces diplômes soient plus susceptibles d'être affectés par la surqualification, ou d'être insatisfaits de leur rémunération (voir LaRochelle-Côté et Hango, 2017). Rappelons que ces deux indicateurs ont plus de poids dans la définition de la qualité de l'emploi dans cette étude, comme l'indique la figure 2 (chapitre 4).

Une autre chose remarquable à cette période reste que l'Asie de l'Est et du Sud sont les deux régions où il y a un effet de la province de résidence sur le niveau de qualité de l'emploi à cette période avec, toutefois, un effet en sens inverse. Chez les immigrants originaires de l'Asie de l'Est, le fait de résider dans n'importe quelle province du Canada procure un avantage en matière de qualité de l'emploi, comparativement au Québec, alors que c'est le contraire qui se produit chez les immigrants originaires de l'Asie du Sud.

Soulignons pour terminer que le pouvoir explicatif de ces différentes variables reste plus élevé à cette période pour l'Afrique ( $R^2$  ajusté = 0,306, une augmentation par rapport à la vague 2) et les régions de l'Asie ( $R^2$  ajusté = 0,276 pour l'Asie de l'Est, et 0,226 pour l'Asie du Sud, légère diminution par rapport à la vague 2). Comme nous l'avons souligné plus haut, cela traduit le fait que sur le marché du travail, l'ampleur de l'effet des différents facteurs d'insertion n'est pas la même selon les régions d'origine des immigrants et varie aussi selon la durée de séjour.

#### **6.4. Évolution de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps (deux et quatre ans après l'arrivée) selon le parcours migratoire pré-Canada**

Dans les modèles précédents, l'effet net du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi a été évalué à des moments précis dans le temps. Il a d'abord été question des emplois occupés à la vague 2, soit deux ans après l'arrivée (situation 1 et 3 du parcours en emploi) et ensuite, des emplois occupés à la vague 3, soit quatre ans après l'arrivée (situation 2 et 3 du parcours en emploi). Nous nous intéressons ici à son effet sur l'évolution dans le temps du niveau de qualité de l'emploi. À cet égard, il s'agira d'estimer l'effet du parcours migratoire sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi à partir des emplois occupés aux deux périodes, soit la situation 3 du parcours en emploi. L'évolution de l'indice a été mesurée en effectuant la différence entre les scores enregistrés à la vague 3 et ceux de la vague 2. Les scores obtenus à l'issue de la différence constituent alors la variable dépendante dans la régression, qui a permis d'estimer l'effet net du parcours migratoire international, mais aussi de l'origine, sur l'évolution dans le temps du niveau de qualité de l'emploi. Les résultats sont présentés dans les tableaux suivants.

**Tableau 30. Estimation de l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi : cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés aux deux périodes (vagues 2 et 3, n = 1300)**

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3 <sup>47</sup>
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
<b>Parcours migratoire</b>			
Pays développés 1 <sup>ère</sup> expérience ( <i>réf</i> )			
Pays développés plusieurs expériences	0,024 ns	0,018 ns	0,009 ns
Pays moins dév. Via pays développés	0,035 ns	0,024 ns	0,013 ns
Pays moins dév. Via pays moins dév.	0,137***	0,135***	0,120**
Pays moins développés 1 <sup>ère</sup> expérience	0,183***	0,163***	0,144**
<b>Sexe</b>			
Homme ( <i>réf</i> )			
Femme		0,052*	0,043 ns
<b>Âge</b>			
< à 30 ans ( <i>réf</i> )			
30-39 ans		-0,008 ns	-0,008 ns
40 ans et plus		0,018 ns	0,015 ns
<b>Scolarité</b>			
< à l'université ( <i>réf</i> )			
Baccalauréat		0,086*	0,075
Maîtrise/doctorat		0,045 ns	0,029 ns
<b>Domaine de Formation</b>			
Science Sociales et humaines ( <i>réf</i> )			
Commerce, Gest. Adm. affaires		0,034 ns	0,040 ns
Maths/physique/ingénierie et sces app.		0,028 ns	0,035 ns
Autres domaines		0,014 ns	0,014 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>			
Oui ( <i>réf</i> )			
Non		-0,068**	-0,065**
<b>Connaissance du français</b>			
Oui ( <i>réf</i> )			
Non		-0,019 ns	-0,081*
<b>Structure du groupe d'immigration</b>			
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )			
Avec enfant(s)		-0,064*	-0,065*
<b>Parenté au Canada</b>			

<sup>47</sup> Les facteurs de contexte à savoir la province de résidence, la reconnaissance de l'expérience de travail et le secteur d'activité sont ceux de la vague 3.

Non ( <i>réf</i> )			
Oui		-0,048 ns	-0,048 ns
<b>État matrimonial</b>			
Marié ( <i>réf</i> )			
Célibataire/autres		-0,105***	-0,096***
<b>Expérience canadienne</b>			
Non ( <i>réf</i> )			
Oui			-0,014 ns
<b>Expérience de travail</b>			
Non reconnue ( <i>réf</i> )			
Reconnue/ ou partiellement reconnue			-0,029 ns
<b>Province de résidence</b>			
Québec ( <i>réf</i> )			
Ontario			0,111*
Alberta			0,078*
Colombie britannique/autres			0,125**
<b>Secteur d'industrie</b>			
Service de production ( <i>réf</i> )			
Primaire/secondaire			-0,008 ns
Services à la cons. Et à la production			0,063*
Service public et parapublic			-0,019 ns
R2 ajusté	<b>0,013</b>	<b>0,021</b>	<b>0,024</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui étaient en emploi rémunéré aux deux périodes (vagues 2 et 3). Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif traduit une baisse de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit une augmentation de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps.

Rappelons que la variable dépendante représente, ici, la différence entre les scores de la vague 3 et ceux de la vague 2. En ce sens, un coefficient positif traduit une différence positive et donc, une augmentation du niveau de qualité de l'emploi (un score plus élevé à la vague 3 par rapport à la vague 2), tandis qu'un coefficient négatif traduit une différence négative et donc, une diminution du niveau de qualité de l'emploi (un score moins élevé à la vague 3 par rapport à la vague 2).

Comparativement aux immigrants originaires de pays développés qui sont à leur première expérience de migration internationale, on constate, toutes choses étant égales par ailleurs, une augmentation de l'indice de qualité de l'emploi pour les immigrants n'ayant pas vécu dans des pays développés et davantage chez ceux



pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale (coefficients positifs et significatifs). Pour les autres groupes, l'indice n'a significativement pas évolué entre les deux périodes. Par ailleurs, on peut remarquer dans le modèle toutes choses étant égales (modèle 3) que l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi est attribuable davantage à des facteurs de contexte (diminution plus importante des coefficients dans le modèle 3), plus particulièrement la province de résidence. Tenant compte des résultats de l'analyse descriptive bivariée (chapitre 5), il s'avère alors que la hausse significative de l'indice de qualité de l'emploi pour les immigrants n'ayant jamais vécu dans un pays développé s'explique par le fait qu'ils soient plus susceptibles d'habiter en Ontario et en Colombie britannique, à la vague 3<sup>48</sup> et dans une certaine mesure, plus susceptibles de travailler dans les services à la consommation à cette période.

L'enseignement qu'on peut tirer de ces résultats est qu'un parcours en emploi stable sur le marché du travail traduit, de manière générale, l'occupation d'emplois de meilleure qualité. Les différences qu'il pourrait y avoir entre les provinces sur le plan du secteur d'activité tiendraient des caractéristiques des emplois, comme les salaires, les niveaux de qualification des emplois qui sont souvent associés à la province de résidence (voir Kustec et Xue, 2009; Boudarbat et Connolly, 2013; Yssaad et Fields, 2018).

---

<sup>48</sup> Nous avons tenu compte des facteurs de contexte qui prévalaient à la vague 3.

**6.5. Évolution de l'indice de qualité de l'emploi dans le temps (entre deux et quatre ans après l'arrivée) selon la région mondiale de naissance des immigrants**

**Tableau 31. Estimation de l'effet de l'origine sur l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001. Coefficients de la régression linéaire multiple pour les emplois occupés aux deux périodes (vagues 2 et 3, n = 1300)**

	Coefficients ( $\beta$ )
<b>Origine</b>	
Pays développés ( <i>réf</i> )	
Asie du Sud	0,109**
Asie de l'Est	0,146***
Autres Asie	0,048 ns
Amérique du sud et centrale	0,090**
Europe de l'Est	0,075*
Afrique	0,033 ns
<b>Sexe</b>	
Homme ( <i>réf</i> )	
Femme	0,044 ns
<b>Âge</b>	
< à 30 ans ( <i>réf</i> )	
30 à 39 ans	-0,010 ns
40 ans et plus	0,018 ns
<b>Niveau de scolarité</b>	
< à l'université ( <i>réf</i> )	
Baccalauréat	0,079*
Maîtrise/Doctorat	0,017 ns
<b>Domaine de formation</b>	
Sciences sociales et humaines ( <i>réf</i> )	
Commerce/gest/adm/affaires	0,038 ns
Maths/physique/ingénierie et sces app.	0,029 ns
Autres domaines	0,003 ns
<b>Connaissance de l'anglais</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	-0,064**

<b>Connaissance du français</b>	
Oui ( <i>réf</i> )	
Non	-0,088*
<b>Structure du groupe d'immigration</b>	
Sans enfant(s) ( <i>réf</i> )	
Avec enfant(s)	-0,060
<b>Parenté au Canada</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	-0,031 ns
<b>État matrimonial</b>	
Marié ( <i>réf</i> )	
Célibataire/autres	-0,086**
<b>Expérience canadienne</b>	
Non ( <i>réf</i> )	
Oui	-0,024 ns
<b>Expérience de travail</b>	
Non reconnue ( <i>réf</i> )	
Reconnue/ ou partiellement reconnue	-0,031
<b>Province de résidence</b>	
Québec ( <i>réf</i> )	
Ontario	0,116*
Alberta	0,085*
Colombie britannique/autres	0,123**
<b>Secteur d'industrie</b>	
Service de production ( <i>réf</i> )	
Primaire/secondaire	0,005 ns
Services à la consommation et à la production	-0,055 ns
Service public et parapublic	0,023 ns
<b>R2 ajusté</b>	<b>0,022</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui étaient en emploi rémunéré aux deux périodes (vagues 2 et 3). Sont présentés les coefficients standardisés (Bêta) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : un coefficient négatif traduit une baisse du niveau de qualité de l'emploi dans le temps par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient positif traduit une hausse du niveau de qualité de l'emploi dans le temps par rapport à la catégorie de référence.

Sur le plan de l'origine (tableau 31), comparativement aux immigrants originaires des pays traditionnels, les résultats indiquent, toutes choses étant égales par ailleurs, une augmentation de l'indice de qualité de l'emploi pour les immigrants originaires de pays moins développés, à l'exception de l'Afrique et du reste de l'Asie. Pour le cas spécifique de l'Afrique, ces résultats vont dans le même sens que ce qui a été observé plus haut (tableaux 25 et 28), et confirment que le fait d'être originaire de l'Afrique n'a pas d'effet significatif sur le niveau de qualité de l'emploi,

comparativement aux immigrants originaires de pays développés. Cela dit, parmi les caractéristiques à l'arrivée, en comparaison aux immigrants dont le niveau de scolarité était inférieur à l'université, l'indice de qualité augmente dans le temps pour les détenteurs d'un baccalauréat. Il en va de même en ce qui concerne la province de résidence, où le fait de résider dans n'importe quelle autre province à la vague 3 est associé à une augmentation de l'indice de qualité de l'emploi, par rapport au Québec, ce qui confirme les résultats précédents (tableau 30).

Par ailleurs, bien que le coefficient soit faible, il est important de souligner ici la diminution de l'indice de qualité de l'emploi pour les célibataires (jamais mariés), comparativement aux personnes mariées ou en union libre. Comme nous l'avons mentionné plus haut, les attentes par rapport à l'emploi peuvent non seulement être différentes, mais aussi évoluer selon que l'on soit marié ou célibataire. De ce fait, les mesures subjectives de qualité de l'emploi prises en compte dans cette étude, comme la satisfaction à l'égard de l'emploi en général ou à l'égard du salaire, en particulier, pourraient expliquer cette situation. Pour finir, on peut retenir de ce qui précède que chez les immigrants des pays moins développés, le fait d'avoir connu d'autres expériences migratoires internationales pré-Canada est associé à un parcours en emploi plus stable sur le marché du travail, et ce, peu importe la trajectoire. En revanche, sur le plan de la qualité de l'emploi, bien qu'il y ait un avantage à être occupé aux deux périodes, et donc, d'avoir un parcours en emploi stable, nous nous sommes aperçus que la trajectoire migratoire, via un développé, demeure importante chez les immigrants originaires de pays moins développés. De notre point de vue, ceux-ci tirent leur avantage de leur expérience de travail connue dans des pays développés qui est transférable sur le plan du marché du travail canadien. Cela explique pourquoi les immigrants originaires de pays moins développés qui sont à leur première migration et, dans une moindre mesure, ceux ayant vécu dans d'autres pays moins développés demeurent pénalisés en matière de qualité de l'emploi. Soulignons pour terminer le parcours migratoire n'a pas d'effet sur la qualité de l'emploi chez les immigrants originaires de pays développés.

## Conclusion

Sur le plan du parcours en emploi, nos résultats montrent que tous les immigrants de l'échantillon n'étaient pas occupés aux deux périodes. Trois situations se sont révélées, à savoir 1) quelques immigrants (une minorité) étaient en emploi salarié, mais seulement à la deuxième année après l'arrivée sans l'être à la quatrième année, 2) d'autres étaient en emploi salarié, mais seulement à la quatrième année, alors qu'ils ne l'étaient pas à la deuxième année, et 3) une troisième catégorie d'immigrants, le plus nombreux, était en emploi salarié dans les deux périodes. À ces trois situations, nous avons défini trois types d'insertion en emploi. Le premier type (situation 1) correspond à une insertion précaire marquée par une instabilité sur le marché du travail, le second type (situation 2) serait une insertion tardive, et le dernier type (situation 3) traduit une insertion stable.

À l'issue de nos résultats, il est apparu que les immigrants originaires de pays moins développés, et pour lesquels le Canada représente une première expérience migratoire internationale, sont les moins susceptibles d'être en emploi salarié aux deux périodes, et donc, de connaître une insertion en emploi stable sur le marché du travail. Cette instabilité pourrait être due à leur niveau de scolarité moins élevé et leur difficulté à faire reconnaître leur expérience de travail acquise à l'extérieur du Canada. De nombreux travaux rendent compte des difficultés d'insertion en emploi chez les immigrants, mettant en lumière le rôle à la fois de ces facteurs, mais aussi de l'origine (Adamuti-Trache et Sweet, 2005 ; Houle et Yssaad, 2010 ; Forcier et Handal, 2012). Par ailleurs, nos résultats indiquent que le parcours en emploi semble peu lié à l'origine, étant donné que les immigrants originaires de pays moins développés ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée au Canada ne se distinguent pas véritablement des immigrants originaires de pays développés.

Sur le plan de la qualité de l'emploi, l'analyse de nos résultats laisse voir que les immigrants n'ayant jamais vécu dans un pays développé restent globalement pénalisés en termes de niveau de qualité de l'emploi et davantage ceux qui sont à

leur première migration internationale. Ils confirment notre hypothèse selon laquelle avoir une expérience de travail dans un pays développé procure un avantage sur le plan de la qualité de l'emploi, plus particulièrement chez les immigrants des pays moins développés. Ainsi, une expérience de travail acquise dans un pays développé donne l'avantage de se familiariser avec un marché du travail semblable à celui du Canada, mais surtout d'acquérir des compétences transférables sur le marché du travail canadien. Comme l'indiquent de nombreux travaux, beaucoup d'immigrants sont désavantagés sur le marché du travail, en raison de la moindre transférabilité des compétences internationales (Chiswick et al., 2005 ; Statistique Canada, 2008).

Par ailleurs, on peut retenir de manière générale que l'effet du parcours migratoire s'estompe au bout de quatre ans. Ainsi, si l'on tient compte des emplois occupés quatre ans après l'arrivée, on constate une augmentation du niveau de qualité de leurs emplois pour les immigrants qui sont à leur première migration, même s'ils demeurent toujours désavantagés par rapport aux autres. Il faut admettre qu'au fil du temps, ceux-ci peuvent déployer des stratégies d'insertion leur permettant d'améliorer leur situation sur le marché du travail de manière générale. Comme le montrent de nombreux travaux dans la littérature, parmi les stratégies payantes, figure notamment l'investissement en capital humain post-migratoire, soit par l'éducation scolaire ou la formation linguistique (Zhou, 2014 ; Kaida, 2014).

Pour terminer, il faut relever le fait que nos résultats montrent un effet non significatif des langues officielles sur la qualité de l'emploi. Cela pourrait s'expliquer par le fait que nous n'avons tenu compte que des compétences linguistiques à l'arrivée, et non pas les compétences linguistiques au moment de l'enquête. Étant donné que les deux périodes que nous avons étudiées correspondent à deux et quatre ans après l'arrivée, on peut émettre l'hypothèse d'un investissement post-migratoire dans l'apprentissage des langues, qui ferait que la connaissance des langues à l'arrivée ne joue plus à ce stade.

## Chapitre 7. Typologie de la qualité de l'emploi

### Introduction

Dans les chapitres précédents, le niveau de qualité de l'emploi des immigrants a été mesuré à partir des scores obtenus sur les différentes dimensions ayant servi à la construction de l'indicateur. Cependant, si l'indicateur a permis d'obtenir un niveau global de qualité de l'emploi, il ne dit rien sur la nature des caractéristiques des emplois (ou dimensions) pour lesquelles les immigrants se distinguent. Afin de combler à cette limite de l'indicateur synthétique, nous procédons dans le présent chapitre à une analyse en classes latentes. Cela permettra de mettre en lumière les caractéristiques des emplois, de voir comment elles varient selon le parcours migratoire international pré-Canada et de rendre compte des autres facteurs qui sont associés à ces caractéristiques.

Sur le plan de la démarche, il sera question dans un premier temps de présenter la méthode d'analyse en classes latentes (section 1), et par la suite, de présenter les résultats obtenus (section 2), de procéder à la description des profils d'emploi qui émergent de l'analyse (section 3) et de rendre compte des types d'emploi selon le parcours migratoire international pré-Canada (section 4). Enfin, il s'agira d'estimer l'effet du parcours migratoire international pré-Canada sur l'appartenance à une classe d'emploi, plutôt qu'à une autre, au cours des deux périodes de l'enquête qui nous intéressent (section 5). L'objectif ultime de ce chapitre consiste donc à répondre à ces deux questions : 1) est-ce que le parcours migratoire international pré-Canada détermine l'appartenance à des types d'emploi spécifiques sur le marché du travail ? 2) Au-delà du parcours migratoire pré-Canada, quels sont les autres déterminants (prémigratoires et post-migratoires) des caractéristiques des emplois des immigrants de notre échantillon ?

## 7.1. L'analyse en classes latentes

Pour de nombreux auteurs, l'analyse en classes latentes comme méthode de classification a été introduite en sciences sociales, et notamment en sociologie, dans les années cinquante, par Lazarsfeld (Boudon, 1962 ; Anderson, 1982). La méthode permet de circonscrire des sous-populations choisissant les mêmes modalités de réponse sur un certain nombre de questions, aussi appelées indicateurs. Les modèles à variables latentes postulent l'existence de variables inobservables directement, comme l'intelligence, l'engagement religieux, etc., mais dont on peut mesurer ou observer les effets, comme la fréquentation des lieux de culte, la réussite à certains tests, etc. (Coulangeon et al. 2012). Dans la littérature, l'analyse en classes latentes est utilisée dans plusieurs domaines de recherche. Garnett et al. (2013) l'utilisent pour faire ressortir les attributs de la discrimination et de l'intimidation chez de jeunes étudiants aux États-Unis. Dickes et Berzosa (2010), eux, l'utilisent pour rendre compte des profils linguistiques au Luxembourg sur la base des compétences autoattribuées des trois principales langues parlées au pays que sont le luxembourgeois, le français et l'allemand. La méthode est aussi largement utilisée dans le domaine de l'éducation pour identifier, par exemple, les difficultés d'apprentissage des élèves et les compétences scolaires (Abarca, 2013 ; Harvey, 2015), ou pour mettre en lumière des pratiques pédagogiques (Wandin et Crahay, 2015), dans le domaine de la délinquance (Collin, Lanza, 2010) et sur le marché du travail, particulièrement sur la qualité de l'emploi (Low, 2007). Dans cette perspective, la méthode permet d'identifier des personnes qui partagent des caractéristiques d'emploi et de travail similaires ou identiques. C'est justement dans ce contexte que nous l'utilisons ici.

Selon Coulangeon et al. (2012), contrairement à d'autres méthodes de classification (l'arbre hiérarchique par exemple), l'analyse en classes latentes présente l'avantage de fournir des paramètres qui orientent le chercheur sur le nombre de classes à retenir. Dans la pratique, avec l'analyse en classes latentes, les différents



paramètres sont estimés par la méthode du maximum de vraisemblance<sup>49</sup>. Selon Collins et Lanza (2010), deux principaux paramètres sont fournis. Le premier est **la probabilité conditionnelle**, qui présente effectivement la modalité prédite par l'analyse. Dans notre cas, pour la variable satisfaction à l'égard de l'emploi par exemple, la probabilité conditionnelle correspond à la probabilité pour un immigrant de choisir la modalité "*satisfait à l'égard de l'emploi*" dans certaines classes, et la modalité "*non satisfait à l'égard de l'emploi*" dans d'autres classes. Le deuxième paramètre est **la prévalence de la classe latente**, qui fournit la proportion estimée de la population dans chaque classe. Abarda (2013) parle d'un autre paramètre qui est celui de **la probabilité à posteriori**, calculée pour chaque individu. Puisqu'il n'est pas possible de l'affecter définitivement à une classe, il s'agit donc de la probabilité qu'un individu appartienne à une classe.

## 7.2. Résultats de l'analyse en classes latentes

Avant de présenter les résultats de notre analyse en classes latentes, rappelons que les variables et/ou indicateurs utilisés dans le cadre de cette analyse correspondent aux dimensions et indicateurs qui ont servi à la construction de notre indicateur de qualité de l'emploi (tableau 2). Toutes les variables sont catégorielles ou dichotomiques. De plus, au même titre que l'ACM qui a servi à la construction de l'indicateur, l'analyse en classes latentes a été effectuée sur l'ensemble des emplois étudiés.

---

<sup>49</sup> Pour estimer les paramètres, l'algorithme utilise une procédure en deux étapes (itérative), appelée EM. Une étape E pour espérance et une procédure M pour maximisation. En d'autres termes, les estimations par maximum de vraisemblance représentent les valeurs de paramètre pour lesquelles les données sont les plus susceptibles d'être observées (Collins, Linza, 2010).

**Tableau 32. Indices d'ajustement de l'analyse en classes latentes (N = 1900)**

<i>Modèles</i>	LL <sup>50</sup>	G2	AIC	BIC	CAIC <sup>51</sup>	DDL	Entropy
1 classe	-17323,89	6309,86	6333,86	6405,98	6417,98	6367,85	1
2 classes	-15578,12	2818,32	2868,32	3018,58	3043,58	2939,14	0,75
3 classes	-15062,05	1786,16	1862,16	2090,56	2128,56	1969,82	0,79
4 classes	-14903,98	1470,03	1572,03	1878,56	1929,56	1716,51	0,80
5 classes	-14819,8	1301,68	1429,68	1814,34	1878,34	1610,99	0,79
6 classes	-14755,33	1172,73	1326,73	1789,53	1866,53	1544,87	0,80
7 Classes	-14724,35	1110,77	1290,77	1831,7	1921,7	1545,74	0,81

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui ont occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3. Note : les paramètres sont estimés sur l'ensemble des emplois rémunérés occupés au cours de cette période (situation 1, 2 et 3 du parcours en emploi, chapitre 6).

Avec les méthodes de classification, le principal défi pour le chercheur reste celui du choix du nombre de classes à retenir. Selon Lanza et Rhoades (2013), avec l'analyse en classes latentes, deux possibilités s'offrent au chercheur. La première consiste à utiliser la statistique du **G2**, qui peut être comparée à la distribution du chi-carré avec un **ddl** donné par le modèle. Toutefois, selon ces auteurs, ce critère s'applique si la taille de l'échantillon est suffisante et que le nombre de degrés de liberté n'est pas trop grand<sup>52</sup>. La deuxième possibilité consiste à utiliser les critères d'information suivants : Akaike information criterion (**AIC**), Bayesian Information Criterion (**BIC**). Le meilleur modèle est celui qui minimise ces critères, c'est-à-dire, où ils ont leurs valeurs les plus faibles.

Dans notre cas, nous observons que le nombre de degrés de liberté **ddl** fourni par le modèle est élevé dans chaque classe. Cela s'explique par le nombre important

<sup>50</sup> Log-likelihood

<sup>51</sup> le CAIC est une correction du AIC utilisé pour les petits échantillons. Il tend vers l'AIC quand n (taille de l'échantillon) est grand (Anderson, 2002)

<sup>52</sup> Si le rapport N/W est inférieur à 5, on ne peut pas prendre ce critère, où N est l'effectif et W le nombre de cellules du tableau.

de variables/dimensions de la qualité de l'emploi que nous avons retenues, et donc du nombre de catégories (modalités) de ces variables ou dimensions<sup>53</sup>. Pour cette raison, le critère du G2 n'est pas approprié. Notre choix doit donc se baser sur les critères d'information. Ainsi, **AIC** est plus faible à sept classes, alors que les valeurs de **BIC** et **CAIC** sont plus faibles à six classes. Le principe de parcimonie<sup>54</sup> veut que nous retenions le modèle à six classes. Ainsi, notre analyse en classes latentes fait ressortir six classes d'emplois pertinentes. Il reste maintenant à caractériser ces classes, dit autrement, à identifier leur spécificité, mais aussi de déterminer leur proportion. Pour ce faire, nous utilisons les informations fournies par le modèle qui figurent dans le tableau suivant.

---

<sup>53</sup> Étant donné que l'analyse en classes latentes se fait sur un tableau de contingence. Lanza et Rhoades (op.cit) considèrent un ddl supérieur à 60 comme trop élevé. Nous avons dans notre cas ici onze (9) variables et vingt-cinq items ou modalités.

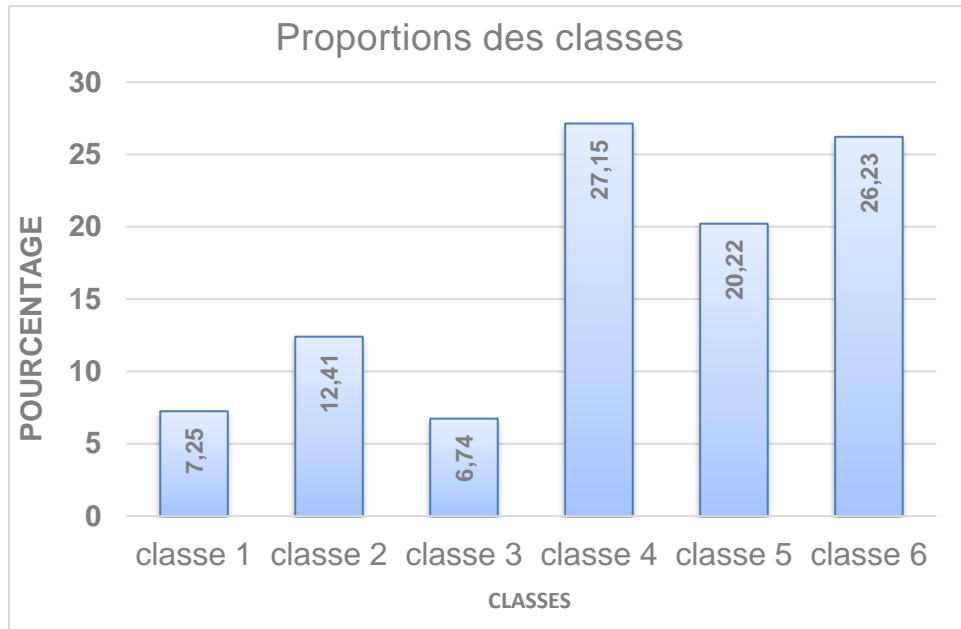
<sup>54</sup> Comme l'ont souligné ces auteurs, la parcimonie est un principe philosophique affirmant que tout le reste étant égal, les modèles les plus simples (moins de classes par exemple) sont préférés aux modèles plus complexes (trop de classes par exemple). Nous basons nos décisions sur l'évaluation et la sélection du modèle sur une combinaison de critères statistiques, de parcimonie et d'interprétabilité.

**Tableau 33. Probabilités conditionnelles et prévalence de classes (N = 1900)**

	Classes					
	1	2	3	4	5	6
	7,25%	12,41%	6,74%	27,15%	20,22%	26,23%
<i>1. Domaine de compétence</i>						
-Non lié au domaine	0.29	97.33	14.26	7.7	61.25	6.92
-Lié au domaine	99.71	2.67	85.74	92.3	38.75	93.08
<i>2. Heures de travail</i>						
-Moins de 30 h/sem.	4.18	16.78	11.12	8.65	8.44	0.81
-30 à 40 h/semaine	78.97	64.22	66.44	63.36	71.25	79.31
-+ de 40h/semaine	16.85	19	22.45	28	20.3	19.88
<i>3. Salaire</i>						
-Quartile inférieur	33.53	72.29	18.18	4.63	47.97	3.12
-2 <sup>ième</sup> quartile	43.55	19.99	34.46	21.16	39.31	9.85
-3 <sup>e</sup> quartile	18.41	6.83	28.75	36.96	12.57	33.68
-Quartile supérieur	4.52	0.009	18.61	37.25	0.015	53.35
<i>4. Surqualification</i>						
-Surqualifié	98.96	98.11	1.31	51.74	83.51	0.8
-Non surqualifié	1.04	1.89	98.69	48.26	16.49	99.13
<i>5. Qualification de l'emploi</i>						
-Peu ou pas qualifié	98.05	94.62	37.65	97.7	92.01	0.31
-Hautement qualifié	1.95	5.38	62.35	2.3	7.99	99.69
<i>6. Satisfaction à l'égard de l'emploi</i>						
-Insatisfait	39.05	68.01	47.75	1.07	2.94	0.73
-Satisfait	60.95	31.99	52.25	98.93	97.06	99.27
<i>7. Satisfaction à l'égard du salaire</i>						
-Insatisfait	62.51	54.84	62.27	4.75	11.10	4.24
-Satisfait	37.49	45.16	37.73	95.25	88.90	95.76
<i>8. Satis. à l'égard de la surqualification</i>						
-Insatisfait	32.91	39.84	22.19	0	0	0
-Satisfait	67.09	60.16	77.81	100	100	100
<i>9. Satis. domaine de spécialisation</i>						
-Insatisfait	43.93	66.18	28.38	0.83	7.34	0.31
-Satisfait	56.07	33.82	71.62	99.17	92.66	99.69

Deux paramètres sont estimés dans ce tableau. D'une part, nous avons la prévalence de classe, qui estime la proportion de la population dans chaque classe, qui est représentée par le graphique suivant.

**Figure 8. Prévalence des classes latentes**



D'autre part, nous avons les probabilités conditionnelles qui traduisent la probabilité qu'un individu d'une classe donnée choisisse chaque modalité associée à chaque indicateur. On peut observer par exemple que la probabilité qu'un individu de la classe 1 choisisse la modalité « *lié au domaine de compétence* » est presque de **100 %**, contre seulement **3 %** pour un individu de la classe 2. À partir de ces informations, on peut procéder à la description des types d'emploi qui ont émergé de notre analyse.

### **7.3. Description des profils d'emploi**

Nous avons observé l'émergence de six classes ou profils d'emplois. Comment nommer ou qualifier ces différentes classes ? Étant donné que nous avons des indicateurs qui relèvent des deux dimensions de la qualité de l'emploi, à savoir la dimension objective et la dimension subjective, il nous semble pertinent de tenir compte de cette distinction pour qualifier les types d'emploi qui ressortent de notre analyse en classes latentes.

#### **Classe 1. Surqualification et insatisfaction salariale (7 %)**

Cette classe regroupe des salariés qui travaillent quasiment tous dans leur domaine de compétence. Cependant, les emplois demeurent peu ou pas qualifiés, et restent marqués par une grande surqualification (99 % de probabilité de surqualification). Une autre caractéristique de cette classe d'emploi reste l'insatisfaction salariale (environ 63 % des travailleurs de cette classe sont susceptibles d'être insatisfaits de leur salaire). Néanmoins, l'emploi reste, de manière générale, satisfaisant (plus de 60 % des travailleurs de cette classe sont susceptibles d'être satisfaits de leur emploi). Pour illustrer cette classe, on peut penser à un immigrant asiatique ayant une maîtrise en génie logiciel travaillant comme technicien en informatique.

#### **Classe 2. Emplois précaires (12 %).**

Nous parlons d'emplois précaires pour ce groupe, étant donné que tous les indicateurs d'un emploi de qualité sont absents. Ainsi, à l'exception des heures de travail, où plus de 60 % des emplois se font selon des heures normales de travail (il faut toutefois noter que c'est dans ce groupe qu'ils sont le plus souvent à temps partiel), les emplois de ce groupe sont moins bien payés et ne sont pas liés au domaine de compétence de leur titulaire (97 %), lesquels sont quasiment tous surqualifiés dans leurs emplois (98 %), et plus susceptibles d'être insatisfaits de

leurs emplois (68 %). Un immigrant colombien détenteur d'un diplôme universitaire en architecture travaillant comme agent de sécurité pourrait illustrer cette classe.

### **Classe 3. Emplois qualifiés, mais faiblement rémunérés (7 %)**

Dans cette classe, bon nombre d'indicateurs de la qualité de l'emploi sont présents. Les emplois correspondent au domaine de compétence (85 %) et sont susceptibles d'être hautement qualifiés (62 %). De plus, la majorité des immigrants qui appartiennent à cette classe ne sont quasiment pas surqualifiés dans leurs emplois (99 %). Cependant, sur le plan des caractéristiques objectives de l'emploi, il faut relever le fait que ces emplois se situent majoritairement dans les quartiles inférieurs du salaire (53 %). Du point de vue des indicateurs subjectifs de la qualité de l'emploi, on peut remarquer que chacun des autres aspects de l'emploi est jugé satisfaisant par la grande majorité des immigrants de cette classe, à l'exception du salaire. Pour illustrer cette classe, on peut penser à un immigrant marocain détenteur d'un baccalauréat en économie, travaillant comme gestionnaire de portefeuille dans un service public et qui gagne peu en termes de salaire.

### **Classe 4. Emplois peu qualifiés, mais bien rémunérés et jugés satisfaisants (27 %)**

Les travailleurs de ce groupe souffrent essentiellement de la faible qualification des emplois qu'ils occupent (98 %). Cependant, ils sont bien payés. Du point de vue du salaire, ce groupe vient en deuxième position parmi les groupes les mieux payés (presque trois quarts des emplois de cette classe se situent dans les quartiles supérieurs du salaire, soit 74 %). Ce groupe comprend enfin des travailleurs qui sont satisfaits de leurs emplois et de plusieurs aspects de celui-ci. Un immigrant qui a tout au plus une formation collégiale, et qui travaille dans l'industrie de la construction, comme plombier ou électricien par exemple. Pourrait illustrer cette classe.

### **Classe 5. Emplois précaires jugés satisfaisants (20 %)**

Dans cette classe, le contraste entre les dimensions subjective et objective de la qualité de l'emploi est saisissant. Tous les indicateurs objectifs d'un emploi de qualité sont absents, alors que tous les indicateurs subjectifs d'un emploi de qualité sont présents. Les travailleurs de ce groupe sont défavorisés sur les plans du salaire, du domaine de compétence, de la surqualification et de la qualification de l'emploi. Cependant, ils jugent que tous les aspects de leurs emplois sont satisfaisants. On peut parler à l'égard de ce groupe d'une précarité de l'emploi en tenant compte des caractéristiques objectives de l'emploi. On peut penser ici à une immigrante d'origine sénégalaise, détentrice d'un baccalauréat en médecine dentaire, travaillant comme agente de service à la clientèle pour une compagnie immobilière. La satisfaction pourrait être basée à sa référence avec son pays d'origine.

### **Classe 6. Emplois de grande qualité (26 %)**

Ici, nous avons affaire aux emplois de meilleure qualité. Ceux-ci combinent à la fois les avantages d'être liés au domaine de compétence, d'être hautement qualifiés, de se situer au sommet de la hiérarchie des salaires, d'être jugés satisfaisants à l'égard de tous les aspects pris en compte dans le cadre de cette étude. Un immigrant australien détenteur d'un doctorat en droit international, occupant un poste de professeur dans une université, pourrait représenter cette classe.

En somme, les différents profils d'emploi qui ont émergé de cette analyse mettent d'abord en évidence que la démarche consistant à combiner indicateurs objectifs et subjectifs pour étudier la qualité de l'emploi peut s'avérer complexe, notamment quand vient le moment de l'interprétation, mais elle présente tout de même un certain avantage. Ainsi, comme on a pu le constater, la satisfaction professionnelle n'est pas forcément liée aux caractéristiques objectives de l'emploi. De ce point de vue, une prise en compte des attentes des travailleurs à l'égard de leurs emplois

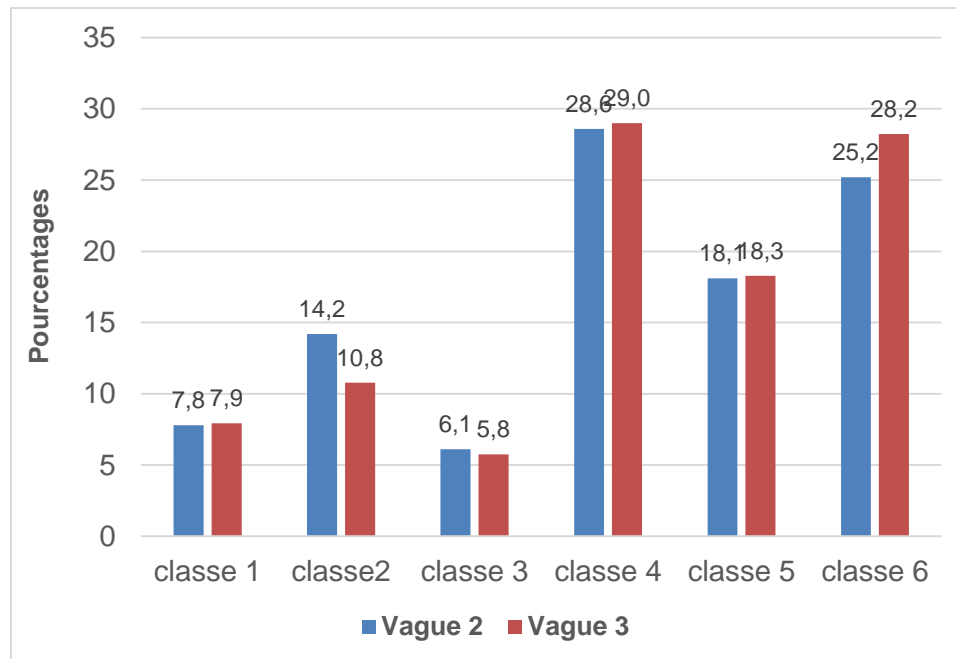


demeure pertinente pour traiter de la qualité de l'emploi. Comme nous l'avons vu dans la littérature, au-delà de leur travail, les travailleurs sont aussi attachés à d'autres univers sociaux comme la famille ou les loisirs. Ainsi, au-delà d'une rémunération adéquate et d'autres avantages que pourrait procurer l'emploi, de nombreux travailleurs attendent que leurs emplois contribuent à leur bien-être de manière générale. Ce bien-être suppose entre autres la capacité de concilier le temps de travail aux autres « temps sociaux », le développement personnel et la réalisation de soi (Layard, 2003; Dienner et al., 2009; LeFlanhec et al., 2015; Biétry et Creusier, 2015). Cela dit, l'autre enseignement à tirer de notre typologie concerne les caractéristiques proprement dites des emplois qui ressortent de notre analyse. De manière générale, seulement le quart de ces emplois (26 %) répondent aux critères de qualité, tels que définis dans notre modèle opératoire de qualité de l'emploi. Concrètement, dans le cadre de leurs emplois, il s'avère que la plupart des immigrants de notre population à l'étude restent surtout confrontés à des problèmes de surqualification, d'insatisfaction à l'égard du salaire, et, dans une moindre mesure, de la faible qualification de l'emploi. Dans le contexte canadien, il s'agit de situations d'emploi vécues par les immigrants qui sont bien documentées dans la littérature (Plante, 2010; Gilmore, 2009; Boulet, 2015). Dans notre cas, il est question à présent d'estimer séparément l'effet des trajectoires migratoires pré-Canada et de l'origine sur l'appartenance à une classe d'emploi à la vague 2 puis à la vague 3.

#### 7.4. Parcours migratoire international pré-Canada et typologie de la qualité de l'emploi

Avant de procéder une analyse multivariée qui nous permettra d'évaluer l'effet net du parcours migratoire pré-Canada sur l'appartenance à une classe d'emploi, examinons d'abord la distribution des types d'emploi dans les deux périodes.

Figure 9. Proportion de classes selon la période



Le premier constat qui apparaît dans le graphique 5 reste la légère diminution, en termes de proportion, des emplois précaires (classe 2) entre la vague 2 et la vague 3, passant de 14 % à 11 %, qui aurait probablement conduit à l'augmentation des emplois de grande qualité (classe 6), passant de 25 % à 28 %, entre les deux périodes. Pour les autres classes, les proportions sont restées quasiment les mêmes au cours de cette période. Un premier enseignement à tirer de ces résultats reste que la diminution des emplois précaires et l'augmentation des emplois de grande

qualité rendent compte d'une amélioration dans le temps de certaines caractéristiques des emplois pour certains immigrants, comme nous l'avons vu avec l'évolution de l'indice de qualité de l'emploi dans le chapitre précédent. Maintenant, pour déterminer si la trajectoire migratoire internationale pré-Canada est un facteur déterminant de l'appartenance à une classe d'emploi, mais aussi pour rendre compte en même temps des autres facteurs qui lui sont associés, nous procédons dans les parties qui suivent à une analyse multivariée, en l'occurrence la régression logistique. L'objectif consiste à estimer l'effet net du parcours migratoire international pré-Canada, et, par la suite, de l'origine, sur les chances d'appartenir à chacune des classes d'emploi à la vague 2 et à la vague 3, soit deux et quatre ans après l'arrivée.

Sur le plan de la démarche, pour le parcours migratoire, tout comme pour l'origine, un seul modèle combinant ces variables aux caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée et aux facteurs de contexte (reconnaissance de l'expérience de travail, province de résidence et secteur d'activité) sera estimé dans chacune des deux vagues.

**Classe 1. Surqualification et insatisfaction salariale (7%)**

**Tableau 34. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 1 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	<b>Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs »</b>				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>		<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>
<b>Parcours migratoire</b>			Développés (réf)		
Pays dev. 1 <sup>ère</sup> exp. (réf)			Asie du Sud	0,873 ns	5,964*
Pays dev. plusieurs exp. PMD <sup>55</sup> . via pays dev.	1,084 ns	1,864 ns	Asie de l'Est	0,429*	5,591**
PMD via PMD.	0,285*	5,365*	Autres Asie	1,628 ns	8,456***
PMD. 1 <sup>ère</sup> expérience	0,780 ns	5,916*	Am. du sud et C.	0,611 ns	1,601 ns
	1,122 ns	6,850**	Europe de l'Est	0,888 ns	4,233*
			Afrique	0,687 ns	4,897**
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme (réf)			Homme (réf)		
Femme	1,507 ns	0,757 ns	Femme	1,505 ns	0,736 ns
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 (réf)			< 30 (réf)		
30-39 ans	1,840*	1,784*	30-39 ans	1,848*	1,761*
40 ans et plus	2,158*	2,084**	40 ans et plus	1,711 ns	1,971*
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université (réf)			< université (réf)		
Baccalauréat	1,942 ns	3,367***	Baccalauréat	1,989*	3,313***
Maîtrise/doctorat	2,181*	2,395*	Maîtrise/doctorat	2,202*	2,376*
<b>Dom. de formation</b>			<b>Dom. de formation</b>		
Sociales/humaines (réf)			Sociales/hum. (réf)		
Commerce/gest/adm	2,023**	1,208 ns	Com./gest/adm.	1,727 ns	1,107 ns
Maths/phys/ing, sc.app	1,080 ns	1,052 ns	Maths/phys/ing.	1,046 ns	1,009 ns
Autres domaines	1,726 ns	1,829*	Autres	1,950*	1,798 ns
<b>Anglais</b>			<b>Anglais</b>		
Oui (réf)			Oui (réf)		
Non	0,446 ns	0,589 ns	Non	0,652 ns	0,620 ns
<b>Français</b>			<b>Français</b>		
Oui (réf)			Oui (réf)		
Non	1,919 ns	1,063 ns	Non	1,891 ns	0,863 ns
<b>St. gp immigration</b>			<b>St. gp immigration</b>		
Sans enfants(s) (réf)			Sans enfants (réf)		
Avec enfant(s)	2,251***	1,417 ns	Avec enfant(s)	2,248***	1,404 ns
<b>Parenté au Canada</b>			<b>Parenté au Canada</b>		
Non (réf)			Non (réf)		
Oui	1,294 ns	1,157 ns	Oui	1,094 ns	1,064 ns
<b>État matrimonial</b>			<b>État matrimonial</b>		
Marié (réf)			Marié (réf)		

<sup>55</sup> PMD pour pays moins développés.

Célibataire/autres	3,077***	1,532 ns	Célibataire/autres	2,566***	1,440 ns
<b>Exp. canadienne</b> Non (réf)			<b>Exp. canadienne</b> Non (réf)		
Oui	0,276**	0,216***	Oui	0,295**	0,227**
<b>Expérience de travail</b> Non reconnue (réf)			<b>Exp. de travail</b> Non reconnue (réf)		
Reconnue	0,851 ns	1,165 ns	Reconnue	0,774 ns	1,132 ns
<b>Province de résidence</b> Québec (réf)			<b>Prov. de résidence</b> Québec (réf)		
Ontario	1,489 ns	0,636 ns	Ontario	1,544 ns	0,621 ns
Alberta	0,897 ns	0,647 ns	Alberta	0,857 ns	0,636 ns
Colombie Brit/Autres	1,248 ns	0,666 ns	Colomb. Brit/Autres	1,270 ns	0,640 ns
<b>Secteur d'activité</b> Production (réf)			<b>Secteur d'activité</b> Production (réf)		
Primaire/secondaire	1,017 ns	1,748*	Primaire/secondaire	1,068 ns	1,768**
Serv. cons et prod.	0,725 ns	1,380 ns	Serv. à la consom.	0,722 ns	1,336 ns
Serv. public/ parapublic	0,638 ns	1,239 ns	Serv. pub/parapub.	0,569 ns	1,234 ns
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,133</b>	<b>0,097</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,142</b>	<b>0,107</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

Les résultats du tableau 34 indiquent, toutes choses étant égales par ailleurs, qu'il y a peu de différences dans les chances d'appartenir à cette classe selon le parcours migratoire à la vague 2. Les immigrants provenant de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés sont les seuls qui ont moins de chance d'y appartenir, comparativement aux immigrants originaires de pays développés qui sont à une première migration internationale (probablement que tous les autres). Cependant, d'importantes différences apparaissent à la vague 3, où on observe que les immigrants originaires des pays moins développés, quel que soit le parcours migratoire pré-Canada, ont plus de chances d'y appartenir, comparativement à ceux originaires de pays développés qui sont à leur première migration et davantage ceux qui sont à une première migration (coefficient plus élevé). Ce qui est remarquable ici reste que les immigrants originaires de pays moins développés, et ayant vécu dans des pays développés, présentent la particularité de passer d'un effet négatif (vague 2) à un effet positif (vague 3). Pour ceux-ci, ce résultat semble traduire une évolution de leurs attentes, notamment en matière de salaire. Il est important de

rappeler ici que nos résultats descriptifs indiquent qu'ils sont susceptibles d'être plus scolarisés à l'arrivée, par rapport aux autres groupes. Pour cela, on peut raisonnablement admettre qu'avec le temps, ces immigrants considèrent être sous-payés au regard de leurs compétences et de leur niveau de qualification, ce qui explique certainement leur insatisfaction salariale. De nombreux travaux rendent compte du fait que les immigrants les plus scolarisés restent le plus souvent ceux qui sont davantage exposés à la surqualification sur le marché du travail (Wald et Fang, 2008 ; Baert et al., 2013 ; Boudarbat et Montmarquette, 2016).

Tenant compte strictement de l'origine, on remarque un effet positif à la vague 3. Ainsi, à l'exception des immigrants originaires de l'Amérique du Sud et Centrale, les immigrants provenant de pays moins développés ont plus de chances d'appartenir à cette classe, comparativement à ceux provenant des pays développés, et davantage ceux qui sont originaires des régions asiatiques (coefficients plus élevés pour autres Asies). Par ailleurs, on peut s'apercevoir que les asiatiques de l'Est présentent la particularité d'être les seuls qui passent d'un effet négatif (vague 2) à un effet positif (vague 3) dans cette classe.

Comme on peut le constater, au-delà du parcours migratoire et de l'origine, d'autres facteurs déterminent l'appartenance à cette classe. Dans les deux vagues, toutes choses étant égales par ailleurs, l'âge, la scolarité et l'expérience canadienne ont des effets significatifs. Ainsi, comparativement aux plus jeunes, les plus âgés ont plus de chance d'y appartenir, tout comme les plus scolarisés, soit les universitaires, comparativement aux non-universitaires. Ce dernier élément confirme notre propos précédent selon lequel un niveau de scolarité élevé expose à la surqualification et à l'insatisfaction salariale. Quant aux immigrants ayant vécu au Canada avant l'arrivée, on observe qu'ils ont moins de chance d'appartenir à cette classe. Il faut noter, en revanche, que l'effet de certains autres facteurs sur l'appartenance à cette classe ne s'observe qu'à une seule période. C'est le cas de la structure du groupe d'immigration, où on constate que le fait d'être accompagné par des enfants à l'arrivée a un effet positif au début qui ne se maintient pas au fil du temps. Il en est

de même pour les célibataires. En ce qui concerne le secteur d'activité, on remarque l'apparition d'un effet positif à la vague 3 pour le secteur primaire. Enfin, il importe de souligner au regard des résultats du tableau 34 que l'origine semble expliquer davantage l'appartenance à la classe 1, et dans les deux cas, l'effet reste plus important à la vague 2 ( $R^2 = 0,142$  c.  $0,133$  pour le parcours migratoire).

## Classe 2. Emplois précaires (12 %)

**Tableau 35. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 2 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	<b>Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs »</b>				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>		<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>
<b>Parcours migratoire</b>			Développés ( <i>réf</i> )		
Pays dev. 1 <sup>ère</sup> exp. ( <i>réf</i> )			Asie du Sud	4,098**	2,879**
Pays dev. Plusieurs exp.	1,011 ns	0,779 ns	Asie de l'Est	5,312***	2,127 ns
PMD <sup>56</sup> . Via pi dev.	2,108 ns	2,273 ns	Autres Asie	3,276**	2,724**
PMD via PMD.	3,302*	1,897 ns	Am. Du sud et C.	6,538***	1,302 ns
PMD 1 <sup>ère</sup> expérience.	4,502**	1,545 ns	Europe de l'Est	2,826*	0,424 ns
			Afrique	3,248**	1,596 ns
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme ( <i>réf</i> )			Homme ( <i>réf</i> )		
Femme	0,748 ns	0,903 ns	Femme	0,763 ns	0,917 ns
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 ( <i>réf</i> )			< 30 ( <i>réf</i> )		
30-39 ans	0,780 ns	0,859	30-39 ans	0,755 ns	0,828 ns
40 ans et plus	1,348 ns	1,966**	40 ans et plus	1,315 ns	2,021**
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université ( <i>réf</i> )			< université ( <i>réf</i> )		
Baccalauréat	1,911**	2,419***	Baccalauréat	1,973**	2,370**
Maîtrise/doctorat	2,318**	1,776 ns	Maîtrise/doctorat	2,323**	1,978*
<b>Dom. De formation</b>			<b>Dom. De formation</b>		
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )			Sociales/hum. ( <i>réf</i> )		
Commerce/gest/adm	0,818 ns	0,606*	Comm./gest/adm	0,774 ns	0,571*
Maths/phys/ing, s.app	0,911 ns	0,814 ns	Maths/phys/ing.	0,931 ns	0,855 ns
Autres domaines	1,027 ns	0,866 ns	Autres domaines	0,975 ns	0,820 ns
<b>Anglais</b>			<b>Anglais</b>		
Oui ( <i>réf</i> )			Oui ( <i>réf</i> )		
Non	2,363**	2,222**	Non	2,360**	2,164*

<sup>56</sup> PMD pour pays moins développés.

<b>Français</b> Oui (réf) Non			<b>Français</b> Oui (réf) Non		
	0,947 ns	1,651 ns		0,823 ns	1,072 ns
<b>St. Gp immigration</b> Sans enfants(s) (réf) Avec enfant(s)			<b>St. Gp immigration</b> Sans enfants (réf) Avec enfant(s)		
	1,147 ns	1,293 ns		1,167 ns	1,343 ns
<b>Parenté</b> Non (réf) Oui			<b>Parenté</b> Non (réf) Oui		
	1,284 ns	1,035 ns		1,365*	0,900 ns
<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres			<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres		
	1,040 ns	1,285 ns		1,032 ns	1,274 ns
<b>Exp. Canadienne</b> Non (réf) Oui			<b>Exp. Canadienne</b> Non (réf) Oui		
	0,290***	0,476*		0,293***	0,496*
<b>Expérience de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue			<b>Exp. De travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue		
	0,163***	0,267***		0,163***	0,276***
<b>Province de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres			<b>Prov. De résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colomb. Brit/Autres		
	1,199 ns 0,916 ns 1,046 ns	0,992 ns 0,406 ns 0,484 ns		1,341 ns 1,055 ns 1,100 ns	0,993 ns 0,451 ns 0,524 ns
<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. Cons et prod. Serv. Public/ parapublic			<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. À la consom Serv. Public et p/pub.		
	1,738** 3,053*** 0,166**	1,230 ns 2,522*** 0,401**		1,838*** 3,137*** 0,159***	1,269 ns 2,648*** 0,395**
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,266</b>	<b>0,198</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,267</b>	<b>0,220</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

Du point de vue du parcours migratoire pré-Canada, les résultats du tableau 35 laissent voir un effet positif pour les immigrants n'ayant jamais vécu dans des pays développés, tout particulièrement ceux qui sont à leur première migration (coefficients plus élevés et plus significatifs). Ainsi, il s'avère que le niveau de qualité de l'emploi est plus faible chez ces immigrants. Cependant, on peut remarquer que cet effet disparaît à la vague 3, ce qui traduit une amélioration de leur situation dans le temps au regard de certains aspects de l'emploi.



Pour les autres déterminants de la précarité de l'emploi, on observe qu'il n'y a pas de différence selon l'âge à la vague 2. Cependant, il y a un effet de l'âge qui apparaît à la vague 3, où on observe que les plus âgés (40 ans et plus) ont plus de chances d'appartenir à cette classe que les moins de 30 ans. Sur le plan de la scolarité, comparativement aux non-universitaires, les détenteurs d'un diplôme universitaire ont plus de chances de connaître la précarité de l'emploi à la vague 2. Cependant, cet effet positif disparaît à la vague 3 pour les détenteurs d'un diplôme de maîtrise ou doctorat, alors qu'il se maintient pour les détenteurs d'un baccalauréat. Il faut souligner aussi l'effet positif de la non-connaissance de l'anglais, qui se maintient jusqu'à la vague 3. Sur le plan du secteur d'activité, on observe un effet positif des services à la consommation qui se maintient, contrairement au secteur primaire dont l'effet positif observé à la vague 2 disparaît. Par ailleurs, l'expérience canadienne, la reconnaissance de l'expérience de travail et le secteur public et parapublic sont les seuls facteurs ayant un effet négatif qui se maintient dans les deux périodes. Il est connu que sur le marché du travail, des aspects de l'emploi, comme le salaire ou certaines conditions de travail, sont liés au secteur d'activité (Tang et Wang, 2004 ; Baldwin et Willox, 2016 ; Lammam et al., 2017). De manière générale, nos résultats révèlent que les détenteurs d'un baccalauréat, parmi ceux qui travaillent dans les services à la consommation, et dans une moindre mesure, les plus âgés à l'arrivée, sont les plus concernés par la précarité de l'emploi, et ce, jusqu'à quatre ans après l'arrivée.

Sur le plan de l'origine, on observe un effet positif pour l'ensemble des immigrants originaires de pays moins développés au début (vague 2), mais qui ne se maintient pas (vague 3), sauf pour les immigrants originaires de l'Asie du Sud et autres Asies. Ce résultat indique que ceux-ci sont les plus défavorisés en matière de qualité de l'emploi. Néanmoins, l'effet du temps se fait remarquer pour eux aussi, par la baisse de leurs coefficients à la vague 3. Chez les immigrants, les différences entre immigrants provenant d'une même région sur le marché du travail canadien sont bien documentées dans la littérature (Piché, Renaud et Gingras, 2002 ; Frenette et Morissette, 2005 ; Picot et Sweetman, 2005).

**Classe 3.** Emplois qualifiés, mais faiblement rémunérés (7 %)

**Tableau 36. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 3 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	<b>Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs »</b>				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>		<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>
<b>Parcours migratoire</b>			Développés ( <i>réf</i> )		
Pays dev. 1 <sup>ère</sup> exp. ( <i>réf</i> )			Asie du Sud	2,352 ns	1,406 ns
Pays. Dev. Plusieurs exp.	1,912 ns	1,359 ns	Asie de l'Est	2,832**	1,837 ns
PMD <sup>57</sup> Via pays dev..	1,756 ns	1,161 ns	Autres Asie	1,461 ns	1,217 ns
PMD via PMD.	2,604 ns	1,678 ns	Am. Du sud et C.	1,482 ns	2,764*
PMD 1 <sup>ère</sup> expérience	2,116 ns	1,884 ns	Europe de l'Est	1,767 ns	0,888 ns
			Afrique	0,810 ns	1,545 ns
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme ( <i>réf</i> )			Homme ( <i>réf</i> )		
Femme	1,256 ns	0,890 ns	Femme	1,247 ns	0,891 ns
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 ( <i>réf</i> )			< 30 ( <i>réf</i> )		
30-39 ans	1,235 ns	1,352 ns	30-39 ans	1,288 ns	1,287 ns
40 ans et plus	0,996 ns	0,944 ns	40 ans et plus	1,164 ns	0,885 ns
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université ( <i>réf</i> )			< université ( <i>réf</i> )		
Baccalauréat	0,361***	0,439**	Baccalauréat	0,342***	0,459**
Maîtrise/doctorat	0,431**	0,451**	Maîtrise/doctorat	0,391***	0,457**
<b>Dom. De formation</b>			<b>Dom. De formation</b>		
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )			Sociales/hum. ( <i>réf</i> )		
Commerce/gest/adm	0,790 ns	1,528 ns	Comm./gest/adm	0,768 ns	1,524 ns
Maths/phys/ing, s. app.	0,586 ns	1,181 ns	Maths/phys/ing.	0,548*	1,184 ns
Autres domaines	0,498*	0,938 ns	Autres domaines	0,455*	0,906 ns
<b>Anglais</b>			<b>Anglais</b>		
Oui ( <i>réf</i> )			Oui ( <i>réf</i> )		

<sup>57</sup> PMD pour pays moins développés.

Non	2,762*	0,000 ns	Non	2,562*	0,000 ns
<b>Français</b>			<b>Français</b>		
Oui (réf)			Oui (réf)		
Non	1,760 ns	1,110 ns	Non	1,332 ns	1,031 ns
<b>St. Gp immigration</b>			<b>St. Gp immigration</b>		
Sans enfants(s) (réf)			Sans enfants (réf)		
Avec enfant(s)	0,596*	1,024 ns	Avec enfant(s)	0,593*	1,070 ns
<b>Parenté au Canada</b>			<b>Parenté au Canada</b>		
Non (réf)			Non (réf)		
Oui	0,731 ns	0,698 ns	Oui	0,793 ns	0,729 ns
<b>État matrimonial</b>			<b>État matrimonial</b>		
Marié (réf)			Marié (réf)		
Célibataire/autres	0,771 ns	0,643 ns	Célibataire/autres	0,824 ns	0,647 ns
<b>Expér. Canadienne</b>			<b>Expér. Canadienne</b>		
Non (réf)			Non (réf)		
Oui	2,287***	0,938 ns	Oui	2,161**	0,849 ns
<b>Expérience de travail</b>			<b>Exp. De travail</b>		
Non reconnue (réf)			Non reconnue (réf)		
Reconnue	1,363 ns	1,458*	Reconnue	1,344 ns	1,446 ns
<b>Province de résidence</b>			<b>Prov. De résidence</b>		
Québec (réf)			Québec (réf)		
Ontario	0,857 ns	0,794 ns	Ontario	0,750 ns	0,881 ns
Alberta	0,551 ns	0,406 ns	Alberta	0,532 ns	0,449 ns
Colombie Brit/Autres	0,629 ns	0,701 ns	Colombie Brit/Autres	0,565 ns	0,759 ns
<b>Secteur d'activité</b>			<b>Secteur d'activité</b>		
Production (réf)			Production (réf)		
Primaire/secondaire	0,408***	0,378***	Primaire/secondaire	0,414***	0,412***
Serv. Cons. Et prod.	0,731 ns	0,468**	Serv. À la consom	0,755 ns	0,483*
Serv. Public/ parapublic	0,825 ns	0,924 ns	Serv. Public/parap.	0,898 ns	0,915 ns
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,082</b>	<b>0,077</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,093</b>	<b>0,083</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

L'appartenance à cette classe ne semble pas liée au parcours migratoire pré-Canada (à la vague 2 comme à la vague 3). Cependant, de nombreux autres facteurs ont des effets significatifs. Dans les deux vagues, on observe par exemple un effet négatif, pour le niveau de scolarité universitaire (1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> cycle), tout comme le secteur primaire/secondaire. Cependant, comme on peut le remarquer, pour beaucoup d'autres facteurs, l'effet ne s'observe qu'à une seule des deux périodes. Ainsi, le fait d'être d'accompagné par des enfants à l'arrivée a un effet négatif à la vague 2 qui ne se maintient pas à la vague 3, alors que le fait de travailler dans les services à la consommation a un effet négatif qui n'apparaît qu'à la vague 3. En

revanche, la non-connaissance de l'anglais et l'expérience canadienne ont des effets positifs sur l'appartenance à cette classe à la vague 2, mais qui disparaît à la vague 3. Il faut noter enfin l'effet positif de la reconnaissance de l'expérience de travail qui apparaît à la vague 3. Sur le plan de l'origine, deux constats se dégagent. Il y a, d'une part, l'effet positif pour les immigrants originaires de l'Asie de l'Est (vague 2), qui disparaît à la vague 3, et d'autre part, un effet positif qui apparaît à la vague 3 pour ceux d'Amérique du Sud et Centrale.

**Classe 4.** Emplois non qualifiés, mais bien rémunérés et jugés satisfaisants (27 %)

**Tableau 37. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 4 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	<b>Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs »</b>				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>		<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>
<b>Parcours migratoire</b>			Développés ( <i>réf</i> )		
Pays dev. 1 <sup>ère</sup> exp. ( <i>réf</i> )			Asie du Sud	0,563**	0,446***
Pays dev. plusieurs. exp.	1,782 ns	2,362***	Asie de l'Est	0,446***	0,438***
PMD <sup>58</sup> via pays dev.	0,933 ns	0,802 ns	Autres Asie	0,622*	0,582**
PMD via PMD.	0,812 ns	0,707 ns	Am. du sud et C.	0,368***	0,833 ns
PMD 1 <sup>ère</sup> expérience	0,642*	0,690 ns	Europe de l'Est	0,591*	0,617*
			Afrique	0,928 ns	0,602*
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme ( <i>réf</i> )			Homme ( <i>réf</i> )		
Femme	0,850 ns	0,999 ns	Femme	0,851 ns	0,986 ns
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 ( <i>réf</i> )			< 30 ( <i>réf</i> )		
30-39 ans	1,381*	1,110 ns	30-39 ans	1,406*	1,109 ns
40 ans et plus	1,057 ns	1,018 ns	40 ans et plus	1,079 ns	1,015 ns
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université ( <i>réf</i> )			< université ( <i>réf</i> )		
Baccalauréat	0,481***	0,503***	Baccalauréat	0,480***	0,521**
Maîtrise/doctorat	0,494***	0,591***	Maîtrise/doctorat	0,523***	0,638**
<b>Dom. de formation</b>			<b>Dom. de formation</b>		
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )			Sociales/hum. ( <i>réf</i> )		
Commerce/gest/adm	1,429 ns	1,465*	Comm./gest/adm	1,405 ns	1,434*

<sup>58</sup> PMD pour pays moins développés.

Maths/phys/ing, s.app Autres domaines	0,953 ns 0,893 ns	1,096 ns 1,034 ns	Maths/phys/ing. Autres domaines	0,942 ns 0,898 ns	1,077 ns 1,036 ns
<b>Anglais</b> Oui (réf) Non			<b>Anglais</b> Oui (réf) Non		
	0,924 ns	1,534 ns		0,917 ns	1,446 ns
<b>Français</b> Oui (réf) Non			<b>Français</b> Oui (réf) Non		
	0,866 ns	0,739 ns		0,980 ns	0,834 ns
<b>St. gp immigration</b> Sans enfants(s) (réf) Avec enfant(s)			<b>St. gp immigration</b> Sans enfants (réf) Avec enfant(s)		
	0,868 ns	0,951 ns		0,874 ns	0,938 ns
<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui			<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui		
	0,722**	0,932 ns		0,684**	0,920 ns
<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres			<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres		
	0,736 ns	0,903 ns		0,734 ns	0,885 ns
<b>Expérience canadienne</b> Non (réf) Oui			<b>Exp. canadienne</b> Non (réf) Oui		
	1,143 ns	1,235 ns		1,148 ns	1,243 ns
<b>Expérience de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue			<b>Exp. de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue		
	1,666***	1,4058***		1,749***	1,378***
<b>Province de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres			<b>Prov. de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres		
	0,902 ns 1,470 ns 1,046 ns	1,518* 1,983* 2,439***		0,975 ns 1,560 ns 1,144 ns	1,552* 1,978** 2,509***
<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. cons. et prod. Serv. public et parapublic			<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. à la consom Serv. public/parpub.		
	1,972*** 1,108 ns 5,370***	1,946*** 1,147 ns 5,299***		1,889*** 1,053 ns 5,371***	1,933*** 1,101 ns 5,249***
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,165</b>	<b>0,151</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,169</b>	<b>0,153</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05 et \* p < 0,1 ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

Sur le plan du parcours migratoire pré-Canada, deux constats se dégagent pour l'appartenance à cette classe. D'une part, il y a l'effet négatif (vague 2) pour les immigrants originaires des pays moins développés, qui sont à leur première migration, qui disparaît à la vague 3, et d'autre part, l'apparition d'un effet positif pour

les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée.

Par ailleurs, pour les autres facteurs, ce qui est surtout remarquable pour cette classe reste, d'une part, l'effet négatif de la scolarité qui se maintient dans les deux périodes, et d'autre part, l'effet positif de la reconnaissance de l'expérience de travail qui, lui aussi, se maintient. Un autre constat qu'il importe de relever ici concerne l'apparition d'un effet de la province de résidence à la vague 3. Pour le reste, il faut mentionner l'effet négatif de la parenté qui disparaît, et un effet positif qui se maintient pour le secteur primaire. Cet effet positif se remarque aussi dans les services publics et parapublics. Du point de vue de l'origine, on observe un effet négatif qui se maintient pour presque l'ensemble des immigrants provenant de pays moins développés. Les Africains présentent la particularité d'être les seuls pour lesquels l'effet négatif n'apparaît qu'à la vague 3.

**Classe 5. Emplois précaires jugés satisfaisants (20 %)**

**Tableau 38. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 5 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	<b>Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs » pour la classe 5</b>				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>		<b>Vague 2 (n=1600)</b>	<b>Vague 3 (n=1700)</b>
<b>Parcours migratoire</b>			Développés ( <i>réf</i> )		
Pays dév. 1 <sup>ère</sup> exp. ( <i>réf</i> )			Asie du Sud	2,205**	0,793 ns
Pays dév. plusieurs exp.	0,854 ns	0,572 ns	Asie de l'Est	2,812***	1,043 ns
PMD <sup>59</sup> via pays dév.	1,711 ns	0,628 ns	Autres Asie	1,735 ns	0,825 ns
PMD via PMD.	1,423 ns	0,466**	Am. du sud et C.	1,703 ns	0,612 ns
PMD 1 <sup>ère</sup> expérience	1,719 ns	0,818 ns	Europe de l'Est	1,822 ns	1,152 ns
			Afrique	1,011 ns	0,673 ns
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme ( <i>réf</i> )			Homme ( <i>réf</i> )		
Femme	1,232 ns	1,550**	Femme	1,216 ns	1,535**
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 ( <i>réf</i> )			< 30 ( <i>réf</i> )		
30-39 ans	0,770 ns	1,261 ns	30-39 ans	0,774 ns	1,299 ns
40 ans et plus	1,259 ns	1,573*	40 ans et plus	1,338 ns	1,559*
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université ( <i>réf</i> )			< université ( <i>réf</i> )		
Baccalauréat	0,858 ns	0,650**	Baccalauréat	0,809 ns	0,633**
Maîtrise/doctorat	0,404***	0,464***	Maîtrise/doctorat	0,382***	0,425***
<b>Dom. de formation</b>			<b>Dom. de formation</b>		
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )			Sociales/hum. ( <i>réf</i> )		
Commerce/gest/adm	0,486***	0,522***	Comm/gest/adm	0,499***	0,537***
Maths/phys/ing, s.app.	0,589**	0,542***	Maths/phys/ing.	0,589**	0,526***
Autres domaines	0,755 ns	0,566**	Autres domaines	0,735 ns	0,578**
<b>Anglais</b>			<b>Anglais</b>		
Oui ( <i>réf</i> )			Oui ( <i>réf</i> )		
Non	0,951 ns	1,190 ns	Non	0,960 ns	1,302 ns
<b>Français</b>			<b>Français</b>		
Oui ( <i>réf</i> )			Oui ( <i>réf</i> )		
Non	0,697 ns	0,602*	Non	0,551**	0,594*
<b>St. gp immigration</b>			<b>St. gp immigration</b>		
Sans enfants(s) ( <i>réf</i> )			Sans enfants ( <i>réf</i> )		
Avec enfant(s)	0,958 ns	1,065 ns	Avec enfant(s)	0,945 ns	1,021 ns

<sup>59</sup> PMD pour pays moins développés.

<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui	1,334*	1,329*	<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui	1,420**	1,404**
<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres	0,841 ns	1,216 ns	<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres	0,879 ns	1,212 ns
<b>Expérience canadienne</b> Non (réf) Oui	0,280***	0,308***	<b>Exp. canadienne</b> Non (réf) Oui	0,286***	0,316***
<b>Expérience de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue	0,451***	0,430***	<b>Exp. de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue	0,455***	0,416***
<b>Province de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres	0,822 ns 0,550 ns 1,202 ns	0,971 ns 0,935 ns 1,071 ns	<b>Prov. de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres	0,729 ns 0,501 ns 1,044 ns	0,885 ns 0,806 ns 0,944 ns
<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. cons. et prod. Serv. public et parapublic	1,406* 1,870*** 0,982 ns	1,777*** 1,900*** 0,562**	<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. à la consom Serv. public et p/pub.	1,405* 1,932*** 1,054 ns	1,781*** 1,925*** 0,571**
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,147</b>	<b>0,155</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,157</b>	<b>0,12</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$  et \*  $p < 0,1$  ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

Sur le plan du parcours migratoire, le principal constat qui apparaît reste l'apparition (à la vague 3) d'un effet négatif pour les immigrants provenant de pays moins développés ayant vécu dans d'autres pays moins développés.

Pour les autres variables, il faut souligner l'effet négatif qui se maintient pour les niveaux de scolarité de 2<sup>e</sup> ou troisième cycle universitaire, alors que celui d'un baccalauréat n'apparaît qu'à la vague 3. La reconnaissance de l'expérience de travail, l'expérience canadienne, mais aussi les domaines de formation qui relèvent de l'ingénierie, des sciences physiques et des mathématiques, gardent des effets négatifs qui se maintiennent dans les deux périodes. En ce qui concerne le secteur



d'activité, on s'aperçoit que les secteurs primaire et secondaire, mais aussi celui des services à la consommation, présentent des effets positifs qui se maintiennent. Il en est de même concernant la parenté au Canada. Enfin, il faut relever l'effet négatif du secteur public et parapublic qui apparaît à la vague 3.

### Classe 6. Emplois de grande qualité (26 %)

**Tableau 39. Coefficients du parcours migratoire et de l'origine sur l'appartenance à la classe 6 : Cohorte arrivée entre octobre 2000 et septembre 2001**

	Modèle « toutes choses étant égales par ailleurs » pour la classe 6				
	Selon le parcours migratoire pré-Canada		Selon l'origine		
	Vague 2 (n=1600)	Vague 3 (n=1700)		Vague 2 (n=1600)	Vague 3 (n=1700)
<b>Parcours migratoire</b>			Développés ( <i>réf</i> )		
Pays dev. 1 <sup>ère</sup> exp. ( <i>réf</i> )			Asie du Sud	0,491**	1,114 ns
Pays dev. plusieurs exp.	0,419*	0,447*	Asie de l'Est	0,455***	1,029 ns
PMD <sup>60</sup> Via pays dev.	0,671 ns	0,994 ns	Autres Asie	0,501**	0,733 ns
PMD via PMD.	0,581*	1,304 ns	Am. du sud et C.	0,838 ns	1,017 ns
PMD 1 <sup>ère</sup> expérience	0,448***	0,883 ns	Europe de l'Est	0,810 ns	1,556 ns
			Afrique	0,951 ns	1,454 ns
<b>Sexe</b>			<b>Sexe</b>		
Homme ( <i>réf</i> )			Homme ( <i>réf</i> )		
Femme	0,933 ns	0,895 ns	Femme	0,897 ns	0,905 ns
<b>Âge</b>			<b>Âge</b>		
< 30 ( <i>réf</i> )			< 30 ( <i>réf</i> )		
30-39 ans	0,801 ns	0,663*	30-39 ans	0,799 ns	0,678**
40 ans et plus	0,431***	0,343***	40 ans et plus	0,423***	0,363***
<b>Scolarité</b>			<b>Scolarité</b>		
< université ( <i>réf</i> )			< université ( <i>réf</i> )		
Baccalauréat	2,488***	1,963***	Baccalauréat	2,561***	1,986***
Maîtrise/doctorat	3,279***	2,831***	Maîtrise/doctorat	3,347***	2,729***
<b>Dom. de formation</b>			<b>Dom. de formation</b>		
Sociales/humaines ( <i>réf</i> )			Sociales/hum. ( <i>réf</i> )		
Commerce/gest/adm	1,313 ns	1,155 ns	Comm/gest/adm	1,353 ns	1,204 ns
Maths/phys/ing, s.app.	2,227***	1,490*	Maths/phys/ing.	2,221***	1,526**
Autres domaines	1,498 ns	1,172 ns	Autres domaines	1,531 ns	1,169 ns

<sup>60</sup> PMD pour pays moins développés.

<b>Anglais</b> Oui (réf) Non			<b>Anglais</b> Oui (réf) Non		
	0,223**	0,488*		0,237**	0,471*
<b>Français</b> Oui (réf) Non			<b>Français</b> Oui (réf) Non		
	0,963 ns	1,568*		1,274 ns	1,885**
<b>St. gp immigration</b> Sans enfants(s) (réf) Avec enfant(s)			<b>St. gp immigration</b> Sans enfants (réf) Avec enfant(s)		
	0,924 ns	0,755*		0,941 ns	0,780 ns
<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui			<b>Parenté au Canada</b> Non (réf) Oui		
	0,895 ns	0,868 ns		0,901 ns	0,903 ns
<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres			<b>État matrimonial</b> Marié (réf) Célibataire/autres		
	1,129 ns	0,868 ns		1,129 ns	0,913 ns
<b>Expérience canadienne</b> Non (réf) Oui			<b>Exp. canadienne</b> Non (réf) Oui		
	2,505***	2,470***		2,473***	2,371***
<b>Expérience de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue			<b>Exp. de travail</b> Non reconnue (réf) Reconnue		
	2,510***	2,049***		2,602***	2,142***
<b>Province de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres			<b>Prov. de résidence</b> Québec (réf) Ontario Alberta Colombie Brit/Autres		
	1,109 ns 1,345 ns 0,903 ns	0,774 ns 0,940 ns 0,580*		1,116 ns 1,286 ns 0,902 ns	0,794 ns 0,952 ns 0,598*
<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. cons. et prod. Serv. public et parapublic			<b>Secteur d'activité</b> Production (réf) Primaire/secondaire Serv. à la consom Serv. public et p/pub.		
	0,383*** 0,311*** 0,249***	0,359*** 0,353*** 0,256***		0,364*** 0,300*** 0,249***	0,346*** 0,360*** 0,264***
<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,231</b>	<b>0,218</b>	<b>R2 de Nagelkerke</b>	<b>0,234</b>	<b>0,220</b>

**Source** : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Note : dans les deux vagues, l'échantillon est basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui occupaient un emploi rémunéré. Sont présentés les Exp(B) (odds ratio) aux seuils de significativité de \*\*\* p < 0,01, \*\* p < 0,05 et \* p < 0,1 ; ns = non significatif. **Lecture** : Un coefficient supérieur à 1 indique un rapport de chance positif par rapport à la catégorie de référence. Inversement, un coefficient inférieur à 1 indique un rapport de chance négatif par rapport à la catégorie de référence.

Les résultats indiquent un effet négatif qui disparaît pour les immigrants provenant de pays moins développés n'ayant jamais vécu dans des pays développés. Ceux originaires de pays développés, et ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée, présentent la particularité d'être les seuls pour lesquels l'effet négatif se maintient dans les deux périodes. En raison de leur expérience de travail internationale, on peut émettre l'hypothèse que ces immigrants restent affectés par une insatisfaction à l'égard de leur emploi en général ou à l'égard de certains de ses

aspects en particulier, comme la rémunération ou le niveau de qualification de l'emploi.

Sans grande surprise, nous observons un effet positif qui se maintient pour la scolarité, les domaines de formations qui relèvent des sciences mathématique et physique, l'expérience canadienne mais aussi la reconnaissance de l'expérience de travail. À l'inverse, on remarque un effet négatif qui se maintient pour les 40 ans, la non-connaissance de l'anglais, le secteur primaire, les services à la consommation et le secteur public/parapublic. Mentionnons aussi l'effet négatif qui apparaît à la vague 3 pour les immigrants qui se sont fait accompagner par des enfants à l'arrivée et pour ceux qui habitent en Colombie-Britannique.

Enfin, sur le plan de l'origine, les résultats laissent voir que l'effet négatif pour les immigrants originaires des régions d'Asie disparaît à la vague 3, ce qui rend compte une fois de plus qu'avec la durée de séjour, l'effet de l'origine s'estompe.

## Conclusion

Pour les immigrants de notre échantillon, l'analyse en classes latentes révèle des emplois caractérisés principalement par la surqualification, l'insatisfaction salariale, des niveaux de rémunération faibles et des emplois qui sont peu ou pas qualifiés. À l'exception de l'insatisfaction salariale qui est peu étudiée chez les immigrants, comme d'ailleurs la satisfaction au travail de manière générale (Gilmore, 2009 ; LaRochelle-Côté et Hango, 2016), les autres aspects correspondent à des situations que vivent les immigrants qui concordent avec celles que l'on retrouve dans de nombreux travaux. Cependant, les déterminants de ces caractéristiques qui sont souvent examinés dans la littérature, renvoient presque aux mêmes éléments, à savoir l'origine, les niveaux de scolarité, les domaines de formation ou la reconnaissance de l'expérience de travail (Frenette, 2003 ; Wald et Fang, 2008). Toutefois, nos résultats montrent qu'en plus de l'origine, les chances de vivre ces situations restent aussi liées au parcours migratoire pré-Canada des immigrants.

À la lumière de nos résultats, il s'avère de manière générale que la précarité de l'emploi concerne davantage les immigrants originaires de pays moins développés n'ayant jamais vécu dans un pays développé. Ceux-ci restent désavantagés, à la fois sur le plan du salaire, de la surqualification, de l'utilisation des compétences (concordance études-emploi) et de la faible qualification de l'emploi. Deux facteurs permettent d'expliquer cette situation. L'expérience dans un pays développé semble constituer un facteur déterminant, étant donné que leurs homologues ayant vécu dans un pays développé ne sont pas concernés par toutes ces caractéristiques à la fois. On peut relever aussi le fait que l'âge avancé à l'arrivée désavantage ceux qui n'ont connu d'autres migrations que dans des pays moins développés. Comme le témoignent certains travaux dans la littérature, chez les immigrants, l'âge à l'arrivée constitue à la fois un déterminant de l'accès à l'emploi, mais aussi un déterminant des caractéristiques des emplois comme la rémunération ou la surqualification (Kustec et Xue, 2009 ; Bonikowska et al., 2015 ; Frank et Hou, 2017).

Toutefois, il importe de mentionner, comme l'indiquent nos résultats, que le fait d'avoir connu une expérience de migration dans un pays développé n'empêche pas d'être affecté par la surqualification et l'insatisfaction salariale. Pour les immigrants des pays moins développés ayant vécu dans des pays développés, cette situation pourrait s'expliquer surtout par leur niveau de scolarité élevé à l'arrivée. En effet, de nombreux travaux soulignent qu'un niveau de scolarité élevé expose davantage à la surqualification (Wald et Fang, 2008 ; Gagnon, 2008 ; Baert et al., 2013 ; Boudarbat et Montmarquette, 2016). Par ailleurs, nos résultats traduisent une évolution dans le temps de certaines caractéristiques de l'emploi, notamment pour les immigrants originaires de pays moins développés, qui sont à leur première expérience migratoire internationale. Ainsi, bien qu'ils soient toujours concernés par la surqualification et l'insatisfaction salariale jusqu'à quatre ans après l'arrivée, une amélioration se constate pour eux, en ce qui concerne notamment la concordance études-emploi, tout comme la satisfaction à l'égard de l'emploi. Cela traduit le fait que l'obtention d'un emploi correspondant au domaine de compétence requiert davantage du temps pour ces immigrants.

Enfin, en plus du parcours migratoire pré-Canada et de l'origine, il y a lieu de souligner le lien que nous avons observé entre quelques facteurs préarrivés et certaines caractéristiques des emplois. Ainsi, dans les deux périodes, l'âge plus avancé à l'arrivée (40 ans et plus) reste associé à la surqualification, mais aussi à l'insatisfaction salariale. En ce sens, nos résultats convergent avec ceux de Larochelle-Côté et Hango, (2016). L'effet de la scolarité reste mitigé, étant donné que les plus scolarisés (2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle universitaire) demeurent plus susceptibles d'occuper des emplois de grande qualité, mais aussi d'être concernés par la surqualification. De plus, la reconnaissance de l'expérience de travail et le secteur d'activité se sont avérés des déterminants des caractéristiques de l'emploi. Ainsi, dans les deux périodes, comparativement au secteur de la production, le secteur primaire et les services à la consommation restent associés à des emplois précaires (faibles rémunérations, faible qualification de l'emploi, non-concordance études-emploi), alors que le secteur public a la particularité de correspondre à des emplois

peu qualifiés, mais bien rémunérés. Sur ce point, nos résultats vont dans le même sens que ceux de Gagnon (2008), indiquant, dans le cas du Québec, que les industries primaires, les services de soutien, les administrations publiques, etc. concentraient les plus forts taux de surqualification. Dans le même registre, nos résultats révèlent un effet de la province de résidence sur les caractéristiques des emplois, mais qui s'observe seulement à la quatrième année après l'arrivée. À cette période, comparativement au Québec, le fait d'habiter dans n'importe quelle autre province est associé de manière significative à des emplois peu qualifiés, mais bien rémunérés. Chez les immigrants, de nombreux travaux rendent compte d'un lien entre la province de résidence et certains aspects du marché du travail, tels que la participation (taux d'emploi et de chômage), les niveaux de rémunération et le secteur d'activité de l'emploi. À titre d'exemple, il s'avère qu'en 2012, le secteur public participait le plus à l'emploi des immigrants au Québec qu'en Ontario et en Colombie-Britannique (Boudarbat et Connolly, 2013).

## Conclusion générale

Tout au long de ce travail, notre principale préoccupation a consisté à déterminer la nature et l'ampleur de l'effet du parcours migratoire international pré-Canada sur la qualité de l'emploi chez les immigrants. Un examen de la littérature laisse voir que la question a peu retenu l'attention dans les travaux sur l'insertion économique des immigrants dans le contexte canadien. Dès lors, la question de recherche ayant servi de fil conducteur de l'étude était de déterminer si le fait d'avoir connu ou non d'autres expériences migratoires avant l'arrivée au Canada influe sur la qualité de l'emploi chez les immigrants. Plus spécifiquement, trois principaux objectifs étaient poursuivis. 1) Examiner le lien entre le parcours migratoire pré-Canada et le parcours en emploi deux et quatre ans après l'arrivée 2) évaluer l'effet du parcours migratoire pré-Canada sur la qualité de l'emploi au cours de cette période et 3) vérifier si le parcours migratoire pré-Canada détermine certaines caractéristiques des emplois. Pour clore ce travail, cette conclusion générale se propose en premier lieu de discuter des contributions de l'étude, à partir des principaux enseignements tirés de nos résultats, mais aussi de ses limites. Toujours en lien avec les enseignements tirés, il sera question par la suite d'identifier des pistes de recherche à explorer dans le futur.

## **Contribution de l'étude sur le plan théorique**

*L'origine joue davantage sur le parcours en emploi et sur la qualité de l'emploi que les migrations multiples*

Le constat général qui ressort de cette étude reste qu'en matière de qualité de l'emploi, l'origine a un pouvoir explicatif plus important que le parcours migratoire. Cela dit, si les immigrants originaires de pays moins développés sont en général désavantagés, tout au moins durant les deux premières années suivant l'arrivée, nos résultats indiquent, à leur égard, qu'une expérience de vie ou de travail connue dans des pays développés constitue tout de même un atout. Cela traduit de notre point de vue l'existence d'une forme de discrimination, qui affecte surtout les immigrants n'ayant jamais vécu dans des pays développés. Sur ce plan, nos résultats rejoignent les nombreux travaux qui rendent compte d'une difficulté plus importante pour certains immigrants, en l'occurrence, ceux dont l'expérience de travail ou le diplôme sont obtenus dans des pays économiquement moins développés, à faire reconnaître leurs acquis sur le marché du travail canadien. Par conséquent, que ce soit sur le plan de revenu, de la participation (taux d'emploi) ou des caractéristiques des emplois, plusieurs travaux démontrent que les immigrants originaires de régions comme les États-Unis, l'Australie, le Royaume-Uni et certains pays européens sont avantagés sur le marché du travail canadien (Piché et al., 2002 ; Yassaad, 2012 ; Zhu et Bâtisse, 2014 ; Statistique Canada, 2019). La particularité de nos résultats est surtout de faire voir qu'ils ne se distinguent pas, en termes de parcours en emploi et de la qualité de l'emploi, des immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés.

Fort de ce constat, il convient de souligner qu'une contribution de cette étude sur le plan théorique réside dans le fait de démontrer que ce ne sont pas les migrations multiples en tant que telles qui procurent un avantage sur le marché du travail canadien, mais plutôt l'origine et, dans une certaine mesure, l'expérience dans des pays développés chez les immigrants originaires de pays moins développés. Ainsi,



même si les migrations multiples contribuent à l'enrichissement du capital humain et social des migrants comme l'ont souligné de nombreux travaux (Murphy-Lejeune, 2000 ; Thamin, 2011), sur le marché du travail canadien, nos résultats suggèrent que de telles expériences ne profitent aux immigrants que si elles ont lieu dans des pays proches du Canada sur le plan économique, et que cet avantage s'estompe au bout de quatre ans après l'arrivée.

Le principal facteur à l'origine de cette situation reste la moindre transférabilité des compétences (Chiswick et al., 2005). Il faut relever particulièrement le rôle de la reconnaissance de l'expérience de travail acquise en dehors du Canada, qui est déterminant dans le succès ou les difficultés des immigrants sur le marché du travail canadien. Sur ce point, nos résultats convergent avec les nombreux autres travaux, qui montrent qu'une expérience de travail acquise dans un pays développé a plus de chance d'être reconnue au Canada, et il en est de même pour la scolarité, dont le rendement reste plus important si elle a lieu dans un pays développé (Ferrer et Riddell, 2008 ; Houle et Yssaad, 2010). Les immigrants originaires des pays développés en général et ceux ayant vécu dans ces pays sont donc prédisposés à suivre une trajectoire d'emploi plus stable sur le marché du travail, mais aussi à occuper des emplois de qualité supérieure par rapport aux autres. Toutefois, le fait que certains immigrants aient plus de difficultés que d'autres à exporter leurs acquis sur le marché du travail canadien, traduit aussi l'existence d'une discrimination résiduelle sur le marché du travail, fondée sur les lieux où l'expérience de travail ou les diplômes sont acquis. Donc, au-delà de l'origine, on peut raisonnablement croire que l'attribution par les employeurs des emplois de meilleure qualité tiendrait compte de ce facteur.

Toujours en ce qui concerne le parcours migratoire, comme nous l'avons mentionné dans notre revue de la littérature, on peut voir dans nos résultats la confirmation que l'expérience de migrations multiples ne s'accompagne pas forcément d'une accumulation de capital humain et social, pouvant alors produire, après l'arrivée, un effet positif sur le marché du travail. Cela se traduit notamment par l'absence de

signification de l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi, pour toutes les régions d'origine, à l'exception de l'Asie du Sud. Ainsi, pour de nombreux immigrants ayant vécu dans d'autres pays avant l'arrivée (en dehors de leurs pays de naissance), on peut émettre l'hypothèse d'un échec ou du moins de difficultés d'insertion socioéconomique dans les pays fréquentés antérieurement. Alors, une fois arrivés sur le marché du travail canadien, il en résulte que leur expérience de migration antérieure ne peut les favoriser par rapport à leurs homologues n'ayant pas connu de migrations multiples.

Finalement, en allant au-delà des facteurs d'insertion habituellement étudiés pour prendre en considération le parcours migratoire pré-Canada, l'étude aura contribué à l'amélioration des connaissances sur les facteurs préarrivés ayant une influence sur l'insertion économique des immigrants. Il faut souligner ici que l'originalité de l'étude, par rapport aux travaux ayant étudié les trajectoires migratoires pré-Canada, réside surtout dans la manière d'opérationnaliser le parcours migratoire. Ainsi, notre approche qui y consiste, en prenant en compte à la fois l'expérience de migration (migration en une étape versus migration en plusieurs étapes) et la trajectoire migratoire, en l'occurrence le fait d'avoir vécu ou non dans un pays développé, constitue une contribution théorique majeure de l'étude dans le contexte canadien. Nos résultats témoignent de la pertinence de cette démarche, par rapport à celle qui se limite à distinguer seulement les trajectoires directes des trajectoires indirectes (Grennwood et Young, 1997 ; Agrawal, 2015). Cependant, il faut souligner que notre démarche n'est pas exempte de limites sur le plan théorique. En effet, nous n'avons pas pu aller plus loin, fautes de données suffisamment précises et d'effectifs suffisants permettant d'approfondir les résultats. D'autres données auraient peut-être permis d'avoir des résultats un peu différents, et de soutenir un peu mieux nos hypothèses.

## **Contribution de l'étude sur le plan empirique**

*Le recours à des indicateurs objectifs et subjectifs de la qualité de l'emploi révèle des attentes différentes en matière d'emploi chez les immigrants*

La plupart des travaux ayant étudié la qualité de l'emploi chez les immigrants dans le contexte canadien (Bégin, 2009, Boulet, 2015, Malambwe, 2017) se limitent à des indicateurs objectifs. Au-delà de l'approche multidimensionnelle de la qualité de l'emploi adoptée dans cette étude, le recours à des indicateurs objectifs et subjectifs a permis de révéler des attentes en matière d'emploi, qui varient en fonction de l'origine des immigrants et, dans une certaine mesure, du parcours migratoire.

Ce qui est surtout remarquable reste le fait que les immigrants originaires de pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires avant l'arrivée au Canada soient plus susceptibles de vivre une insatisfaction salariale dans leurs emplois, comparativement à leurs homologues pour lesquels le Canada représente une première expérience de migration internationale. Cette insatisfaction s'expliquerait par des attentes plus élevées en matière de rémunération de la part de ces immigrants. Celles-ci pourraient être dues à leur expérience de travail internationale, marquée probablement par des niveaux de rémunération plus élevés par rapport à ce qu'ils gagnent dans les emplois qu'ils occupent au Canada. De ce point de vue, on peut dire que les migrations multiples contribuent aussi à expliquer les attentes différenciées en matière d'emploi chez les immigrants.

Par ailleurs, même si les immigrants originaires de pays moins développés ayant vécu dans des pays développés occupent des emplois qui, dans l'ensemble, sont de meilleure qualité par rapport à leurs homologues n'ayant jamais vécu dans des pays développés, notre analyse typologique des emplois montre qu'ils sont tout de même concernés par la surqualification. Toutefois, leur niveau de scolarité plus

élevé à l'arrivée semble expliquer davantage cette situation, plutôt que leur parcours migratoire. Sur le marché du travail, de nombreux travaux soulignent que les travailleurs ayant des niveaux de scolarité élevés sont, de manière générale, plus exposés à la surqualification (Gagnon, 2008 ; Baert et al., 2013), ce qui se remarque davantage chez les immigrants (Wald et Fang, 2008 ; Boudarbat et Montmarquette, 2016).

Toujours sur le plan empirique, notre analyse typologique des emplois témoigne d'une évolution dans le temps de certains aspects de l'emploi qui concerne particulièrement les immigrants originaires de régions moins développées, et qui sont à leur première expérience de migration internationale. Ainsi, bien qu'ils soient toujours confrontés à la surqualification jusqu'à la quatrième année après l'arrivée, nous avons noté chez eux une amélioration concernant notamment la concordance études-emploi, ainsi que la satisfaction à l'égard de l'emploi. Cela traduit que l'obtention d'un emploi correspondant au domaine de compétence requiert davantage du temps pour ces immigrants par rapport aux autres.

## **Limites**

Comme tout travail de recherche, cette étude n'est pas exempte de limites. Une première à relever tient aux données utilisées. Ces données couvrent la période de 2001 à 2005. La question de la pertinence de ces données pour les immigrants d'aujourd'hui peut se poser. Il convient d'admettre que la situation des immigrants qui pourrait prévaloir à cette période, notamment à l'égard des différentes dimensions de la qualité de l'emploi examinées dans cette étude, peut ne pas être la même de nos jours. Ainsi, l'utilisation de données plus récentes aurait certainement permis de mieux refléter la situation actuelle des immigrants au regard de la qualité de l'emploi. Toutefois, la thèse ayant des ambitions théoriques et empiriques, et ne visant pas nécessairement une retombée en termes de politiques publiques, l'actualité de la base de données s'avère peu problématique. Une deuxième limite liée aux données tient à l'absence d'autres indicateurs de la qualité

de l'emploi qu'il serait pertinent d'examiner. Plus particulièrement, nous ne disposons pas d'indicateurs relatifs aux conditions physiques et psychologiques du travail, qui sont habituellement considérées comme critères de la qualité de l'emploi (Cloutier et Robinson, 2015 ; Erhel et al., 2013 ; Low, 2007).

En contrepartie de ces limites, soulignons que les données provenant de l'ELIC présentaient, pour nous, deux avantages particulièrement essentiels au regard de nos objectifs de recherche. Le premier tient à la nature longitudinale de l'enquête, mais surtout du fait que ce sont les mêmes immigrants qui ont été suivis pendant toute la période de référence, soit entre deux et quatre ans après l'arrivée. L'autre avantage concerne la disponibilité des informations sur le parcours migratoire international pré-Canada des immigrants, en particulier la possibilité de retracer pour chaque immigrant jusqu'à cinq expériences de migrations internationales avant l'arrivée au Canada. Cette information est rarement disponible dans d'autres enquêtes.

### **Pistes de recherche**

À la lumière des principaux enseignements tirés de cette étude, il appert que des pistes de recherche méritent d'être explorées. Ainsi, nous pouvons nous questionner sur d'autres aspects du processus d'établissement des immigrants, en lien avec le parcours migratoire pré-Canada. À partir d'une perspective qualitative, il serait par exemple pertinent de vérifier si une expérience migratoire internationale avant l'arrivée au Canada joue sur la dimension sociale de l'intégration. En effet, si le lien entre le parcours migratoire pré-Canada et certains facteurs comme les compétences linguistiques ou le niveau de qualification peut être facilement examiné par le biais d'une démarche quantitative, il n'en est pas de même du lien qu'il pourrait y avoir entre l'expérience de migrations multiples et la capacité d'adaptation et d'intégration des immigrants à la société canadienne. Ainsi, une perspective de parcours de vie peut-elle se révéler intéressante pour déterminer si de telles expériences produisent des différences sur les plans de la participation politique, de

la participation sociale ou tout simplement sur l'adoption des normes et des valeurs de la société canadienne ?

## Bibliographie

- Abarda, A. (2013). *Utilisation des modèles à classes latentes pour la classification des élèves en niveaux scolaires*, Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée, Maroc, 166, 1-156.
- Adamuti-Trache, M., & Sweet, R. (2005). Exploring the relationship between educational credentials and the earnings of immigrants. *Canadian Studies in Population*, 177-201.
- Aeberhardt, R., & Pouget, J. (2006). *Comment expliquer les disparités salariales ? – Les salaires en France | Insee*, 29-42
- Agrawal, S. K. (2016). Twice Migrants in Canada: Who Are They and How Do They Perform Economically? *Int. Migration & Integration*, 17, 669-686.
- Allemand, S. (2004). La mobilité comme « capital ». *Sciences Humaines*, 145 (1), 25.
- Amossé, T., & Gollac, M. (2011). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et Emploi*, 113, 58-73.
- Amossé, T., Perraudin, & Petit, H. (2011). Mobilité et segmentation du marché du travail : Quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? *Économie et Statistique*, 450, 79-105.
- Anderson, E., B. (1982). Latent Structure Analysis : A Survey. *Scandinavian Journal of Statistics*, 9(1), 1-12.
- Attia, N. (2006). *Réflexion sur l'origine du processus de segmentation du marché du travail*, *Panoeconomicus*, 1, 19-30.
- Auer, P. (2009). À la recherche des institutions optimales du marché du travail. *Travail et Emploi*, 117, 7-23.
- Aydemir, A., & Skuterud, M. (2004). *Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts: 1966-2000* - Statistique Canada, Catalogue No. 11F0019MIE — No. 225.
- Baert, S., Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123-140.
- Bailey, T., & WALDINGER, R. (2003). Primary, Secondary, and Enclave Labor Markets: A Training Systems Approach. *American Sociological Review*, 56(4), 432-445.
- Baker, W. E. (1984). The Social Structure of a National Securities Market. *American Journal of Sociology*, 89(4), 775-811.

- Baldwin, J. R. & Willox, M. (2016). Les sources industrielles des baisses de rendement de la productivité du travail au Canada et le rôle de l'ajustement structurel dans les années 1990 et 2000, *Statistique Canada*, N° 11F0019M au catalogue —N° 373.
- Barrett, F. A. (1976). A Schema for Indirect International Migration. *The International Migration Review*, 10(1), 3-11.
- Barringer, H. R., Takeuchi, D. T., & Xenos, P. (1990). Education, Occupational Prestige, and Income of Asian Americans. *Sociology of Education*, 63(1), 27-43.
- Bégin, K. (2009). 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 en sociologie, Université de Montréal.
- Beitone, A. (2016). *Économie, Sociologie et Histoire du monde contemporain —2e éd.* Armand Colin, 720 p.
- Bélanger, D., & Rahman, M. (2013). Migrating against all the odds: International labour migration of Bangladeshi women: *Current Sociology*, 6(3), 356-373
- Bélanger, D., & Wang, H. (2013). Becoming a Migrant: Vietnamese Emigration to East Asia. *Pacific Affairs*, 86(1), 31-50.
- Benzécri, J.-P., & Benzécri, F. (1993). *Pratique de l'analyse des données Tome 1 : Analyse des correspondances, exposé élémentaire*, Paris, Dunod, 2<sup>de</sup> édition, 424 p.
- Béret, P., & Dupray, A. (1998). Valorisation salariale de la formation professionnelle continue et production de compétences dans le système éducatif : Le cas de la France et de l'Allemagne, *HAL*, 98 (6), 30.
- Bertrand, T., & Stimec, A. (2011). Santé au travail. Voyage en pays de lean management. *Revue française de gestion*, 214 (5), 127-144.
- Bhachu, P. (1986). *Twice Migrants: East African Sikh Settlers in Britain*. Routledge Kegan & Paul, 205.
- Boccagni, P. (2012). Revisiting the "Transnational" in Migration Studies: A Sociological Understanding. *Revue européenne des migrations internationales*, 28 (1), 33-50.
- Boivin, J. F. (2011). L'évolution de la stabilité d'emploi au Québec : Résultats de deux méthodes d'estimation, *Regards sur le travail*, 7 (2), 24.
- Boudarbat, B., & Connolly, M. (2013b). Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012, *CIRANO. Serie Scientifique / Scientific Series*, 35.



- Boudarbat, B., & Montmarquette, C. (2016). La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec—*CIRANO*, RP-03, 133.
- Boudon, R. (1962). Le modèle des classes latentes. *Revue française de sociologie*, 3 (3), 259-289.
- Boulet, M. (2013). L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale, Thèse de doctorat en relations industrielles, Université de Montréal.
- Bowlby, G. (2005). Utilisation de l'Enquête canadienne sur la population active pour la collecte de renseignements supplémentaires sur le travail, Communication, Bureau international du Travail. BIT, Genève, 18.
- Boyd, M. & Vickers, M. (2000). Cent ans d'immigration au Canada, *Statistique Canada* — No 11-008 au catalogue
- Boyd, M. (1989). Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *The International Migration Review*, 23(3), 638-670.
- Brinbaum, Y. (2018). L'accès à l'emploi des descendants d'immigrés en début de carrière: Le rôle clé des réseaux et des intermédiaires. *Formation Emploi*, 141 (1), 193-212.
- Brisbois, R. (2003). How Canada Stacks Up: The Quality of Work - An International Perspective, *Canadian Policy Research Networks, Research Paper*, 23, 83.
- Brolis, O., & Devetter, F.-X. (2018). La qualité d'emploi en France: Cartographie et classification des professions d'exécution. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 73 (4), 840-877.
- Brown, C. (1980). Equalizing Differences in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 94(1), 113-134.
- Bruno, A.-S. (2016). Aux sources de la segmentation du marché du travail. Le rôle des réseaux dans l'intégration des migrants de Tunisie sur le marché du travail parisien dans la seconde moitié du xx<sup>e</sup> siècle. *Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, 132, 13.
- Bustreel, A., Cornuau, F., & Pernod-Lemattre, M. (2012). Concilier vie familiale et vie professionnelle en France: Les disparités d'horaires de travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67 (4), 681-702.
- Cardu, H., & Bouchamma, Y. (s. d.). Identité et insertion socio- professionnelle : Un outil de counselling interculturel auprès de femmes immigrantes, *Les actes du CONAT* 10.

- Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation : De la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, 22, 11-27.
- Castles, S. (2006). Guestworkers in Europe: A Resurrection? *International Migration Review*, 40 (4), 741-766.
- Clark, A. (1995). L'utilité est-elle relative ? Analyse à l'aide de données sur les ménages. *Économie & prévision*, 121 (5), 151-164.
- Clark, A. E. (2010). Work, jobs, and well-being across the millennium. In *International differences in well-being*, Oxford University Press, 436-468.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Cloutier, L. (2008). La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion. *Québec, Institut de la Statistique du Québec*, 47.
- Cloutier, L., Bernard, P., & Tremblay, D.-G. (2011). Activité professionnelle et responsabilités familiales : Les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité d'emploi? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 66 (2), 256-278.
- Cloutier, Luc., & ROBINSON, S, F. (2015). Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec : résultats méthodologiques et empiriques, *Québec, Institut de la Statistique de Québec*, 88 p.
- Cortes, G. (2009). *Les circulations transnationales. Lire les turbulences migratoires contemporaines*, Armand Colin, Paris, 244.
- Coulangeon, P., Pruvost, G., & Roharik, I. (2012). Les idéologies professionnelles. Une analyse en classes latentes des opinions policières sur le rôle de la police, *Revue française de sociologie*, 53 (3), 493-527.
- Courgeau, D. (1982). Premiers migrants, migrants secondaires et retours (France 1968-1975). *Population*, 37 (6), 1189-1193.
- Cranford, C. J. (2005). Networks of Exploitation: Immigrant Labor and the Restructuring of the Los Angeles Janitorial Industry. *Social Problems*, 52(3), 379-397.
- Crépeau, F., Nakache, D., & Atak, I. (2009). *Les migrations internationales contemporaines. Une dynamique complexe au cœur de la globalisation : Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*. Presses de l'Université de Montréal, 416.
- Crewe, E., & Kothari, U. (1998). Gujurati migrants' search for modernity in Britain. *Gender & Development*, 6(1), 13-20.
- Davoine, L. (2020). VI. L'économie du bonheur : quel intérêt pour les politiques publiques? Dans : Lucie Davoine éd., *Économie du bonheur* (pp. 93-102). Paris: La Découverte.

- Davoine, L., & Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe : Une approche comparative et dynamique. *Economie et Statistique*, 410 (1), 47-69.
- Demers, M.-A ; & Rabemananjara, J. (2019). État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2018, *Institut de la Statistique du Québec*, 51.
- Dempsey, C. (2005). Elderly Immigrants in Canada : Income Sources and Self-Sufficiency, *Gouvernement du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada*, 43.
- Dempsey, C. (2006). Le revenu des immigrants et la famille, *Gouvernement du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada*, 54.
- Dequecker, C. & Tixier, P. (2013). Travail et représentation des intérêts collectifs à l'épreuve de la globalisation. *Négociations*, 19 (1), 27-42.
- Deranty, J.-P. (2013). Cartographie critique des objections historicistes à la centralité du travail. *Travailler*, 30 (2), 17-47.
- Dickes, P. & Berzosa, G. (2010). Les compétences linguistiques autoattribuées, *Les Cahiers du Ceps/Instead*, 2010(19), 20.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford library of psychology. Oxford handbook of positive psychology* (p. 187-194). Oxford University Press.
- Dietmar, L., & Barou, J. (2012). Éditorial : Les migrants dans l'espace transnational : Permanence et changement. *Revue européenne des migrations internationales*, 28 (1), 7-12.
- Dion, P. (2010). Migrations secondaires des nouveaux immigrants au cours de leurs quatre premières années au Canada : Motivations et trajectoires. *Cahiers québécois de démographie*, 39 (2), 243-273.
- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. M.E. Sharpe, 212.
- Dolton, P., & Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179-198.
- Doogan, K. (2016). Long-term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe: *Time & Society*, 14(15) 65-87.
- Droz, Y., & Sottas, B. (1997). Partir ou rester ? Partir et rester. Migrations des Kikuyu au Kenya. *L'Homme*, 37 (142), 69-88.
- Dubot, S. (2008). *Quels critères pour un emploi de qualité ?* Document d'analyse, Ed. Vie Féminine, Bruxelles, 6 p.

- Dupray, A. (2001). The signalling power of education by size of firm and the long-term effects on workers' careers. *International Journal of Manpower*, 22(1/2), 13-38.
- Durand, J.-L. (1998). Taux de dispersion des valeurs propres en ACP, AC et ACM. *Mathématiques et Sciences humaines*, 144, 15-28.
- Eid, P. (2012). Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : Le poids de la discrimination, *Recherches sociographiques*, 53 (2) 415-450.
- Elrick, J., & Lightman, N. (2016). Sorting or shaping? The gendered economic outcomes of immigration policy in Canada. *International Migration Review*, 50, 352-384.
- Enrique, F.-M. & John, H. (2008). *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe*, ERM REPORT (Eurofound), 97.
- Eva, Z. & Didier, R. (2016). « Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015 », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7) 1115–1134.
- Faret, L. (2003). Les territoires de la mobilité : migration et communautés transnationales entre le Mexique et les États-Unis, Paris, CNRS, 351.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Zhou, Y., (2007). Skills at Work, 1986 to 2006, ESRC Centre on Skills, Universities of Oxford and Cardiff, 192.
- Ferrer, A., & Riddell, W. C. (2008). Education, credentials, and immigrant earnings. *Canadian Journal of Economics/Revue Canadienne d'économique*, 41 (1), 186-216.
- Ferrer, A., Picot, G. & Riddell, W. C. (2014). New Directions in Immigration Policy: Canada's Evolving Approach to the Selection of Economic Immigrants, *International Migration Review*, 48(3), 846-867.
- Flanhec, A. L., Mullenbach, A., & Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : Les apports de l'enquête REPONSE 2011. *Management Avenir*, N° 81 (7), 37-55.
- Fleury, C. (2012). Travail et cohésion sociale au Luxembourg. *Sociologie*, 3 (3), 229-249.
- Fraisse-D'Olimpio, S. (2009). les prolongements de la théorie du capital humain, SES-ENS, Lyon
- Frank, A. B. (1976). A Schema for Indirect International Migration. *International Migration Review*, 10 (1), 3-11.
- Frank, K., & HOU, F. (2017). Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada, *Statistique Canada* No. 11F0019M au catalogue —No. 393.
- Freeman, R. B. (1977). *Job satisfaction as an economic variable*, Work paper, National bureau of economic research, Cambridge, (225) 13.

- Fuller, S. (2015). Do Pathways Matter? Linking Early Immigrant Employment Sequences and Later Economic Outcomes: Evidence from Canada. *International Migration Review*, 49(2), 355-405.
- Garbayo, A.-A., & Maben, J. (2009). Internationally recruited nurses from India and the Philippines in the United Kingdom: The decision to emigrate. *Human Resources for Health (Online)*, 7(37).
- Garnett, B. R., Masyn, K. E., Austin, S. B., Miller, M., Williams, D. R., & Viswanath, K. (2014). The intersectionality of discrimination attributes and bullying among youth: An applied latent class analysis. *Journal of Youth and Adolescence*, 43(8), 1225-1239.
- Gaudu, F. (2008). De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle. L'emploi entre mobilité et stabilité. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, 101, 71-88.
- Glass, J., & Camarigg, V. (1992). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 98(1), 131-151.
- Gollac, M., & Volkoff, S. (1996). Citius, altius, fortius. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114 (4), 54-67.
- Gonos, G. (1997). The Contest over « Employer » Status in the Postwar United States: The Case of Temporary Help Firms. *Law & Society Review*, 31(1), 81-110.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs: A Theory*. Simon & Schuster, 368.
- Graham, L. (2007). 21st century job quality: Achieving what Canadians want, *Canadian Policy Research Network*, Research report W (37), 92.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Green, F. (2007). *Demanding Work – The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press.
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Inanc, H. (2013). Job-related well-being in Britain: First findings from the Skills and Employment Survey 2012 [Monograph]. *Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies*, Institute of Education.
- Greenacre, M., & Blasius, J. (2006). *Multiple Correspondence Analysis and Related Methods* (1 edition). Chapman and Hall/CRC.
- Greenwood, M. J., & Young, P. A. (1997). Geographically indirect immigration to Canada: Description and analysis. *The International Migration Review*, 31(1), 51-71.

- Guergoat-Larivière, M., & Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : Une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Economie et Statistique*, 454 (1), 23-42.
- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K., & Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille : Ses causes et ses conséquences : résultats d'enquête. *Bibliothèque nationale de Québec*, Document de recherche, 97-05, 23.
- Guilbert, L. (2005 a). L'expérience migratoire et le sentiment d'appartenance. *Ethnologies*, 27 (1), 5-32.
- Hansson, B. (2009). Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations *OECD Education Working Papers* (19), 48.
- Harvey, L. (2015). Analyses des classes et des transitions latentes : Des outils pour documenter le parcours de développement des compétences, *The Quantitative Method for Psychology*, 11 (2)63-77.
- Heckman, J. J., & Pages, C. (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper Series (7773)
- Heisz, A. (2002). Évolution de la stabilité d'emploi au Canada : Tendances et comparaisons avec les résultats américains, *Statistique Canada*, No 11F0019MIF au catalogue — No 162.
- Hou, F., & Picot, G. (2009). Les caractéristiques des immigrants, l'effondrement de la TI et leur effet sur les gains initiaux des immigrants. In *Direction des études analytiques : Documents de recherche*, N° 2008315f, Statistique Canada.
- Hou, F. & Picot, G. (2016). Évolution des caractéristiques des immigrants et de leurs revenus initiaux, *Statistique Canada*, N° 11F0019M au catalogue —N° 374.
- HOULE, R. & YSSAAD, L. (2010). Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants, *Statistique Canada* — no 75-001-X au catalogue.
- Howell, D., & Diallo, M. (2008). The Importance of Accounting for Job Quality: Charting U.S. Economic Performance with Alternative Labor Market Indicators. *Challenge*, 51(1), 26-44.
- Hughes, K., Lowe, G, S., & Schellenberg, G. (2003). Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy, *Canadian Policy Research Networks*, Research Paper W|19, 68.
- Huneus, F., Landerrette, O., Puentes, E., & Selman, J. (2015). Un indicateur de la qualité de l'emploi appliqué au Brésil. *Revue Internationale Du Travail*, 154 (2), 217-250.
- Jackson, A. & Kumar, P. (1998). Measuring and Monitoring the Quality of Jobs and the Work Environment in Canada, *Centre for the Study of Living Standards*, Document de recherche, 49.

- Jolivet, V. (2007). La notion de trajectoire en géographie, une clé pour analyser les mobilités ? Regard croisé sur des trajectoires caribéennes, *EchoGéo*, (2), 12.
- Jolly, C. & Prouet, E. (2016). L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections ? *France Stratégie*, Document de travail (04), 60.
- Kaida, L. (2015). Ethnic Variations in Immigrant Poverty Exit and Female Employment: The Missing Link. *Demography*, 52(2), 485-511.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.
- Kamanzi, P. (2012). L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles : comparaison entre le Québec et l'Ontario. *Recherches sociographiques*, 53 (2), 315–336.
- Kaufmann, V. (2008). *Les paradoxes de la mobilité, bouger, s'enraciner*, Presses polytechniques et universitaires romandes, 116.
- Kilic, S. (2014). Perception de l'équilibre travail — hors-travail et satisfaction au travail. *Management Avenir*, 69 (3), 89-105.
- Kristyn, F. & Feng, H. (2016). Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada, *Statistique Canada*, No 11F0019M au catalogue — No 393.
- Lacroix, G. (2013). Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002–2009. *Bibliothèque et Archives nationales du Québec*.
- Lammam, C., Palacios, M., & Ren, F. (2017). *Comparaison de la rémunération dans les secteurs public et privé au Québec, 2017*, Bulletin de recherche Fraser, 10.
- Lanza, S. T., & Rhoades, B. L. (2013). Latent class analysis: An alternative perspective on subgroup analysis in prevention and treatment. *Prevention Science: The Official Journal of the Society for Prevention Research*, 14(2), 157-168.
- Lapointe, P.-A., & Bach, C. (2016). Amélioration ou polarisation? Évolution de la structure et de la qualité des emplois au Québec et au Canada, 1997-2013. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 71 (1), 3-32.
- Larramona, G. (2013). Espagne : l'émigration des immigrés. *Population*, vol. 68 (2), 249-271.
- Larochelle-Côté, S. & Hango, D. (2016). La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail, *Statistique Canada*, No 75-006-X au catalogue, 17.

- Layard, R. (1980). Human Satisfaction and Public Policy. *The Economic Journal*, 90(360), 737-750.
- Layard, R. (2003). *Good job and bad job*, A note for discussion, OECD Ministers of Employment, 9.
- LAZARSELD, P., Jahoda, M., Zeisel, H. (1982). *Les chômeurs de Marienthal*. Traduit de l'allemand par Françoise Laroche, Les éditions de Minuit, (1ère publication : 1933), 144.
- Lebart, L., Piron, M., & Morineau, A. (2006). *Statistique exploratoire multidimensionnelle — 4e édition : Visualisation et inférence en fouille de données* (4e édition). Dunod, Paris.
- Le Flanchec, A., Mullenbach-Servayre, A. & Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête REPONSE 2011, *Revue Management & avenir*, (81), 37-55.
- Lejeune, M., & Bernier, A. (2014). La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : Une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec [Rapports]. *Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion*.
- Lemistre, P. (2003). Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi. *Revue d'économie politique*, 113 (1), 37 -58.
- Lima, S., Lombard, J., & Missaoui, H.-S. (2017). Mobilités, migrations inter-transnationales et réseaux sociaux : Regards croisés empiriques et méthodologiques. *Espace populations sociétés* [Online] (2), 12.
- Linda, M.C. & Lanza, S.T. (2010). *Latent class and latent transition analysis with Application in the Social, Behavioral, and Health Sciences*, John Wiley & Sons, inc. publication, 285.
- Linhart, D. (1991). Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social. *Sociologie et sociétés*, 23 (2), 47–49.
- Lowe, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*, Canadian Policy Research Networks, Research Report W|37, Work and Learning, 92.
- MacDuffie, J. P., & Krafcik, J. (1992). Integrating Technology and Human Resources for High Performance Manufacturing: Evidence from the International Auto Industry. *Transforming Organizations*, 209-225.
- McDonald, J. T., & Worswick, C. (1998). The Earnings of Immigrant Men in Canada: Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions. *Industrial and Labor Relations Review*, 51(3), 465-482.
- Malambwe, J-M, K (2017). Les immigrants du Québec : participation au marché du travail et qualité de l'emploi." *Canadian Ethnic Studies Journal*, 49 (2), 33.



- Méda, D. (2001). Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain. *Cités*, 8 (4), 21-33.
- Méda, D. (2010). *Le travail, une valeur en voie de disparition ?* Flammarion, Paris, 395.
- Mercure, D. & Vultur, M. (dir.) (2018). *Dix concepts pour comprendre le nouveau monde du travail*. Les Presses de l'Université Laval, 233.
- Mercure, D. & Vultur, M. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Les Presses de l'Université Laval, 290.
- Migeotte, L. (2015). 64. Les philosophes grecs et le travail dans l'Antiquité, D. Mercure et J. Spurk (éd.), *Le travail dans l'histoire de la pensée occidentale*, Québec, 2003, p. 11-32. *MOM Éditions*, 54 (1), 367-381.
- Monsutti, A., & Eickelman, D. (2004). *Guerres et migrations : Réseaux sociaux et stratégies économiques des Hazaras d'Afghanistan*. Maison des Sciences de l'Homme, 364.
- Myrlande, P. (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
- Negura, L. (2006). L'évolution de la représentation sociale du travail dans le contexte de mutations économiques en occident. *Carrierologie*, 10, 393-410.
- Neumark, D., & Rich, J. (2016). Do Field Experiments on Labor and Housing Markets Overstate Discrimination? A Re-examination of the Evidence, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper, 22278.
- Orrenius, P. M., & Zavodny, M. (2009). Do Immigrants Work In Riskier Jobs? *Demography*, 46(3), 535-551.
- Panichella, N. (2018). Economic crisis and occupational integration of recent immigrants in Western Europe. *International Sociology*, 33 (1), 64-85.
- Paugam, Serge, 2009 [2000]. « L'espace social de l'intégration professionnelle », *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF, 1ere édition, 2e tirage « Quadrige », chapitre 3, 95-120.
- Paugam, Serge, 2007. « La solidarité organique à l'épreuve de l'intensification du travail et de l'instabilité de l'emploi », dans Serge Paugam (dir.), *Penser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, Paris, Presses universitaires de France, collection « lien social », chapitre 18, 379-396.
- Paul, J.-J. (1993). Les relations entre éducation et marché du travail : Quelques réflexions économiques. *Revue française de pédagogie*, 105 (1), 19-30.
- Pendakur, K., & Pendakur, R. (1998). The Colour of Money: Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 31(3), 518-548.

- Piché, V. & Renaud, J. (2016). Immigration et insertion socio-économique : un nouveau regard longitudinal sur la discrimination, *CEETUM*, Document de travail, 44.
- Picot, G., Heisz, A. & Nakamura, A. (2001). Durée d'occupation des emplois, mobilité des travailleurs et marché du travail des jeunes dans les années 1990, *Statistique Canada*, Documents de recherche No. 11F0019MPF No. 155 au catalogue, 34.
- Picot, G., & Sweetman, A. (2005). Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles. *Statistique Canada*, Direction des études analytiques : Documents de recherche N° 2005262.
- Picot, Garnett et Hou, F. (2009). Les caractéristiques des immigrants, l'effondrement de la TI et leur effet sur les gains initiaux des immigrants, *Statistique Canada*, Document de recherche No 11F0019M au catalogue — No. 315, 43.
- Pierre, M. (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, M. (1978). Dualism in the Labor Market: A Response to Uncertainty and Flux. The Case of France. *Revue économique*, 29 (1), 26-48.
- Piore, M. J. (1972). Notes for a Theory of Labor Market Stratification. In *Working papers* (N° 95; Working Papers). Massachusetts Institute of Technology (MIT).
- Piore, Michael J. (1983). Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? *The American Economic Review*, 73(2), 249-253.
- Piotet. (2007). *EMPLOI ET TRAVAIL: LE GRAND ÉCART*. Armand Colin.
- Plante, J. (2010). Caractéristiques et résultats sur le marché du travail des immigrants formés à l'étranger, *Statistique Canada* — No 81-595-M no 084 au catalogue, 98.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1), 1-24.
- Portes, A., & Sensenbrenner, J. (1993). Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action. *American Journal of Sociology*, 98(6), 1320-1350.
- Portes, A., & Zhou, M. (1993). The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530, 74-96.
- Posca, J. (2016). Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes, *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS)*, Note socioéconomique, Série Paul-Bernard, 14.

- Puissant, E., Richez-Battesti, N., & Petrella, F. (2013). Dialogue social territorial : Origines, enjeux et leviers d'action pour la qualité de l'emploi dans l'aide à domicile, à partir de deux études de cas. *La Revue de l'Ires*, n° 78 (3), 127-155.
- Pyong Gap, M., & Sung, S. P. (2014). Twice-Migrant Chinese and Indians in the United States: Their Origins and Attachment to Their Original Homeland. *Development and Society*, 42(2), 381-401.
- Quillian, L., Heath, A., Pager, D., Midtbøen, A. H., Fleischmann, F., & Hexel, O. (2019). Do Some Countries Discriminate More than Others? Evidence from 97 Field Experiments of Racial Discrimination in Hiring. *Sociological Science*, 6, 467-496.
- Quintini, G. (2014). Skills at Work: How Skills and their Use Matter in the Labour Market, *OECD Social, Employment and Migration, Working Papers*, (158), 62.
- Ramos, J., Sehnbruch, K., & Weller, J. (2015). La qualité de l'emploi en Amérique latine : Théorie et faits. *Revue Internationale Du Travail*, 154 (2), 191-216.
- Reitz, J. G. (2007). Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes. *Int. Migration & Integration*, (8), 11-36
- Renaud, J., Piché, V., & Godin, J.-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35 (1), 165-184.
- Renault, E. (2012). Dewey et la centralité du travail. *Travailler*, 28 (2), 125-148.
- Renault, E. (2013). Autonomie et identité au travail. *Travailler*, 30 (2), 125-145.
- Riley, J. G. (1976). Information, Screening and Human Capital. *The American Economic Review*, 66(2), 254-260.
- Statistique Canada (2009). Regard sur le marché du travail canadien 2007, No 71-222-X au catalogue
- Sayad, A. (1979). « Les usages sociaux de la " culture des immigrés " ». In: *Langage et société*, supplément au n°9, Sociétés dominées, pratiques langagières dominées et stratégies alternatives, 31-36.
- Sayad, A. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*, De Boeck-Université, Bruxelles, 331.
- Selz-Laurière, M., & Thélot, C. (2004). L'évolution de la rentabilité salariale de la formation initiale et de l'expérience en France depuis trente-cinq ans. *Population*, 59 (1), 11-50.
- Singh, S., Cabraal, A., & Robertson, S. (2010). Remittances as a Currency of Care: A Focus on « Twice Migrants » among the Indian Diaspora in Australia. *Journal of Comparative Family Studies*, 41(2), 245-263.

- Smith, A. (1776). *Recherches sur la Nature et les Causes de la Richesse des Nations*, A. Blanqui & G. Garnier, Trad., 378.
- Sorona, T., & Castagnone, E. (2015). Quels sont les facteurs de migration multiple en Europe ? Les migrations sénégalaises entre la France, l'Italie et l'Espagne (R. Camille, Trad.). *Population*, 70 (1), 69-101.
- Souyri, P. (1975). John H. Goldthorpe, David Luckwood, Frank Bechhoffer et Jennifer Platt, *L'ouvrier de l'abondance*. *Annales*, 30 (6), 1511-1513.
- Steiner, P. (2005). Le marché selon la sociologie économique. *Revue européenne des sciences sociales*. *European Journal of Social Sciences*, XLIII-132, 31-64.
- Stéphanie, C. (2010). *Latent Class and Latent Transition Analysis: With Applications in the Social, Behavioral, and Health Sciences*, Wiley, 330.
- Sweetman, A., & Warman, C. (2014). Former Temporary Foreign Workers and International Students as Sources of Permanent Immigration. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 40 (4), 391-407.
- Takenaka, A. (2007). Secondary Migration: Who Re-Migrates and Why These Migrants Matter. *The online journal of the Migration Policy Institute*.
- Tang, J., & Wang, W. (2004). Sources of Aggregate Labour Productivity Growth in Canada and the United States. *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Economie*, 37 (2), 421-444.
- Tarrius, A. (2011). Les cosmopolitismes migratoires : Les transmigrant(e)s méditerranéen(ne)s entre licite et illicite. *L'Homme & la Société*, 4 (182), 219-233.
- Tarrius, A., Costa-Lascoux, J., & Hily, M.-A. (2001). Au-delà des États-nations : Des sociétés de migrants. *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 17 (2), 37-61.
- Thamin, N. (2011). Approche systématique des parcours migratoires : Pour une meilleure prise en compte de la pluralité. *Cahiers de l'ILOB*, 2, 79-104.
- Toma, S., Castagnone, E., & Richou, C. (2015). Quels sont les facteurs de migration multiple en Europe ? Les migrations sénégalaises entre la France, l'Italie et l'Espagne. *Population*, Vol. 70 (1), 69-101.
- Urry, J. (2005). *Sociologie des mobilités: Une nouvelle frontière pour la sociologie ?* (Burch, N.) Paris: Armand Colin.
- Vahabi, N. (2013). La construction sociologique de la carrière migratoire : Le cas des migrants iraniens en Europe. *Migrations Societe*, 150 (6), 13-39.
- Valeyre, A. (2007). Les conditions de travail des salariés dans l'Union européenne à quinze selon les formes d'organisation. *Travail et Emploi*, 112, 35-47.
- Valli, C. & Gianni, R. (2017). Assessing the quality dimensions of youth employment offers, *International Labour Office – Geneva: ILO*, 59.

- Vang, Z. M., & Chang, Y. (2019). Immigrants' Experiences of Everyday Discrimination in Canada: Unpacking the Contributions of Assimilation, Race, and Early Socialization. *International Migration Review*, 53(2), 602-631.
- Vezina, M. & Houle, R. (2017). Les schémas d'établissement et l'intégration sociale de la population issue de l'immigration dans les régions métropolitaines de Montréal, Toronto et de Vancouver, *Statistique Canada*, No 89-657-X2016002 au catalogue.
- Vignolles, B. (2012). Le capital humain : Du concept aux théories. *Regards croisés sur l'économie*, 12 (2), 37-41.
- Vinokur, A. (1995). Réflexions sur l'économie du diplôme. *Formation Emploi*, 52 (1), 151-183.
- Vultur, M. (2003). L'insertion sociale et professionnelle des jeunes « désengagés » : Analyse du programme d'intervention de La Réplique. *Observatoire Jeunes et Société*, INRS Centre - Urbanisation Culture Société.
- Wald, S., & Fang, T. (2008). Overeducated Immigrants in the Canadian Labour Market: Evidence from the Workplace and Employee Survey. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 34 (4), 457-479.
- Wandin, P. & Crahay, M. (2015). « Les enseignants en formation face aux approches pédagogiques : une analyse en classes latentes ». *Revue des sciences de l'éducation*, 41 (2), 251-276.
- Warman, C., & Worswick, C. (2015). Technological Change, Occupational Tasks and Declining Immigrant Outcomes: Implications for Earnings and Income Inequality in Canada, *National Bureau of Economic Research*, Working Paper N° 21307.
- White, H. C. (1981). Where Do Markets Come From? *American Journal of Sociology*, 87(3), 517-547.
- Wolmack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (2007). *The Machine That Changed the World: The Story of Lean Production-- Toyota's Secret Weapon in the Global Car Wars That Is Now Revolutionizing World Industry*, Free Press, (1ère ed.1990), 323.
- Yssaad, L. & Fields, A. (2018). Les immigrants sur le marché du travail canadien : Tendances récentes entre 2006 et 2017, *Statistique Canada*, No 71-606-X au catalogue.
- Zelinski, W. (1971). The Hypothesis of the Mobility Transition. *Geographical Review*, 61, 219-249.
- Zhou, N. (2014). Three Essays in Immigrant Post-Migration Human Capital Investment and Heterogeneity, Thèse, *Department of Economics*, Concordia University
- Zhu, N., & Batisse, C. (2011). L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrants au Canada depuis les années quatre-vingt-dix. *L'Actualité économique*, 87 (3), 227-268.

- ZOUA, M. Vang and YVONNE, Chang, 2019. « Immigrants' Experiences of Everyday Discrimination in Canada: Unpacking the Contributions of Assimilation, Race, and Early Socialization », *International Migration Review*, 53 (2) 602-631.
- Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: A meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134.

## Annexe A — Approches de la qualité de l'emploi selon différentes institutions internationales

OCDE (2014) <sup>61</sup>	ILO (2012) <sup>62</sup>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La qualité du revenu d'activité</li> <li>2. La sécurité sur le marché du travail</li> <li>3. La qualité de l'environnement de travail</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Employment opportunities</li> <li>2. Adequate earnings and productive work</li> <li>3. Decent working time</li> <li>4. Combining work, family and personal life</li> <li>5. Work that should be abolished</li> <li>6. Stability and security of work</li> <li>7. Equal opportunity and treatment in employment</li> <li>8. Safe work environment</li> <li>9. Social security</li> </ol>
Conseil européen (indicateurs de Laeken, 2001) <sup>63</sup>	European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofund, 2012) <sup>64</sup>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qualité intrinsèque de l'emploi</li> <li>2. Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière</li> <li>3. Egalité entre les femmes et les hommes</li> <li>4. Santé et sécurité au travail</li> <li>5. Flexibilité et sécurité</li> <li>6. Insertion et accès au marché du travail</li> <li>7. Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée</li> <li>8. Dialogue social et participation des travailleurs</li> <li>9. Diversité et non-discrimination</li> <li>10. Performances économiques générales et productivité</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Earnings</li> <li>2. Prospects               <ul style="list-style-type: none"> <li>- job security</li> <li>- prospect of advancement</li> </ul> </li> <li>3. Intrinsic Job Quality               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skill use and discretion</li> <li>- Social environment</li> <li>- Physical environment</li> <li>- Work intensity</li> </ul> </li> <li>4. Working Time Quality               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Work-life balance</li> </ul> </li> </ol>

<sup>61</sup> OCDE, 2014. « Des emplois de qualité ? définition et mesure du concept de qualité de l'emploi », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014, Édition de l'OCDE, Paris, pp. 89 – 156.

<sup>62</sup> Corbanese, Valli; Rosas, Gianni, 2017. Assessing the quality dimensions of youth employment offers, International Labour Office – Geneva, 59 p.

<sup>63</sup> Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale, « Les indicateurs de la qualité de l'emploi ». <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=23800>

<sup>64</sup> Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

## Annexe B — Préparation du modèle opératoire à partir des variables sources

	<b>Variables sources (ELIC)</b>	<b>Modalités des variables finales</b>
<b>1.Sélection de l'échantillon</b>	LR1D011 Catégorie d'immigration du RL <sup>65</sup>	7.Travailleur qualifié (demandeur principal)
	Catégorie de travailleur  (EM2D321 —vague 2) (EM3D321 — vague 3)	1.Travailleur rémunéré
<b>2.Caractéristiques sociodémographiques à l'arrivée</b>		
<i>Origine</i>	Lieu de naissance (groupements du recensement)  (LR1G012)	-Pays développés — Europe de l'Est — Amérique du Sud/centrale — Afrique — Asie de l'Est — Asie du Sud — Reste de l'Asie
<i>Expérience canadienne</i>	Aviez-vous déjà vécu au Canada avant votre arrivée ? (LR1Q015)	-Oui -Non
<i>Parcours migratoire</i>	À part le Canada et votre pays d'origine, avez-vous déjà vécu dans un autre pays pendant six mois ou plus ?  (LR1Q023)	-Oui -Non
	Dans quel autre pays avez-vous vécu pendant six mois ou plus ? — Groupements du recensement	-Pays développés -Pays moins développés
<i>Ménage migrant à l'arrivée</i>	Structure du groupe d'immigration (LR1D049)	-Avec enfants - sans enfants
<i>Âge à l'arrivée</i>	Âge du RL (groupes de 5 ans) — (LR1G006)	-Moins de 30 ans -30 à 39 ans -40 ans et plus
<i>Sexe</i>	Sexe du RL (LR1Q008)	-Homme -Femme
<i>État matrimonial</i>	L'état matrimonial du RL (LR1Q009)	-Marié -Célibataire (jamais marié)

<sup>65</sup> RL pour répondant longitudinal



<i>Parenté au Canada</i>	Lorsque vous étiez arrivé, aviez-vous déjà de la parenté qui vivait ici ? – (SI1Q001)	-Oui -Non
<i>Connaissance de l'anglais</i>	À quel point savez-vous parler anglais ? diriez-vous que vous le parlez : (LS1Q003)	-Sais parler cette langue -Ne sais pas parler -//-
<i>Connaissance du français</i>	À quel point savez-vous parler le français ? diriez-vous que vous le parlez : (LS1Q041)	-Sais parler cette langue -Ne sais pas parler -//-
<i>Scolarité</i>	Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous atteint à l'extérieur du Canada ? – (ED1Q001)	-Inférieur à l'université -Baccalauréat -Maîtrise/doctorat
<i>Reconnaissance de l'expérience de travail</i>	Est-ce que votre expérience de travail à l'extérieur du Canada obtenue avant votre arrivée a été reconnue au Canada ? (EM2D009 - v2) (EM3D009 - v3)	-Oui -Non
<i>Province de résidence</i>	Province de résidence HH2D001 - V2 HH3D001 - V3	-Québec -Ontario -Alberta -C-B./autres
<i>Secteur d'activité</i>	Quel genre de travail faites/faisiez »-vous dans le cadre de votre emploi? - Secteurs d'industries JB2G011 (V2) JB3G011 (V3)	-Primaire/secondaire -Production -Service consommation -Service public/parapublic
<i>Domaine de formation</i>	principal domaine d'études ou de spécialisation — Groupement ED_Q04	-sciences sociales et hum -Com/Ges/adm. affaire -Maths/Physique -ingénierie et sces app. -Autres domaines

<b>Mesures de la dimension objective de la qualité de l'emploi (variables sources de l'ELIC)</b>	
<b>1. Stabilité de l'emploi</b>	<b>Modalités retenues</b>
Quand avez-vous commencé à travailler pour cet employeur ou cette entreprise ? (JB2Q001 – V2) (JB3Q001 – V3)	-Date de début de l'emploi
Travaillez-vous toujours pour cet employeur ou cette entreprise ? (JB2Q003 – V2) (JB3Q003 – V3)	-Oui -Non
Quand avez-vous cessé de travailler pour cet employeur ou cette entreprise ? JB2Q004 — V2 JB3Q004 — V3	-Date de fin de l'emploi

<b>2. Qualification de l'emploi</b>	
Quel genre de travail faites/faisiez-vous dans le cadre de votre emploi – Grands groupes des professions. (JB2G013 – V2) (JB3G013 – V3)	-Emploi hautement qualifié -Emploi peu ou pas qualifié

<b>3. Domaine de compétence</b>	
Cet emploi « est/était »-il relié à une formation ou à des études que vous suivez ou avez suivies ? (JB2Q068 – V2) (JB3Q068 – V3)	-Oui -Non
<b>4. Surqualification</b>	
Quel genre de travail « faites/faisiez »-vous dans le cadre de votre emploi – Grands groupes des professions. (JB2G013 -V2) (JB3G013 -V3)	-Surqualifié -Non surqualifié
<b>5. Heures de travail</b>	
Nombre d'heures travaillées par semaine actuellement (EM2D327 – V2) (EM3D327 – V3)	-Moins de 30 h -30 à 40 h -Plus de 40 h
<b>6. Salaire</b>	
Salaire hebdomadaire (JB2D050 -V2) (JB3D050 -V3)	-Quartile inférieur -Quartile 2 -Quartile 3 -Quartile supérieur
<b>7. Syndicalisation</b>	
Situation vis-à-vis de l'affiliation syndicale (JB2G048 – V2) (JB3G048 – V3)	-Syndiqué -Non syndiqué
<b>8. Statut de l'emploi</b>	

Situation relative à l'emploi actuel à temps partiel/à temps plein. (EM2G328 – V2) (EM3G328 – V3)	-Temps plein (30h ou plus) -Temps partiel (moins de 30h)
---	---

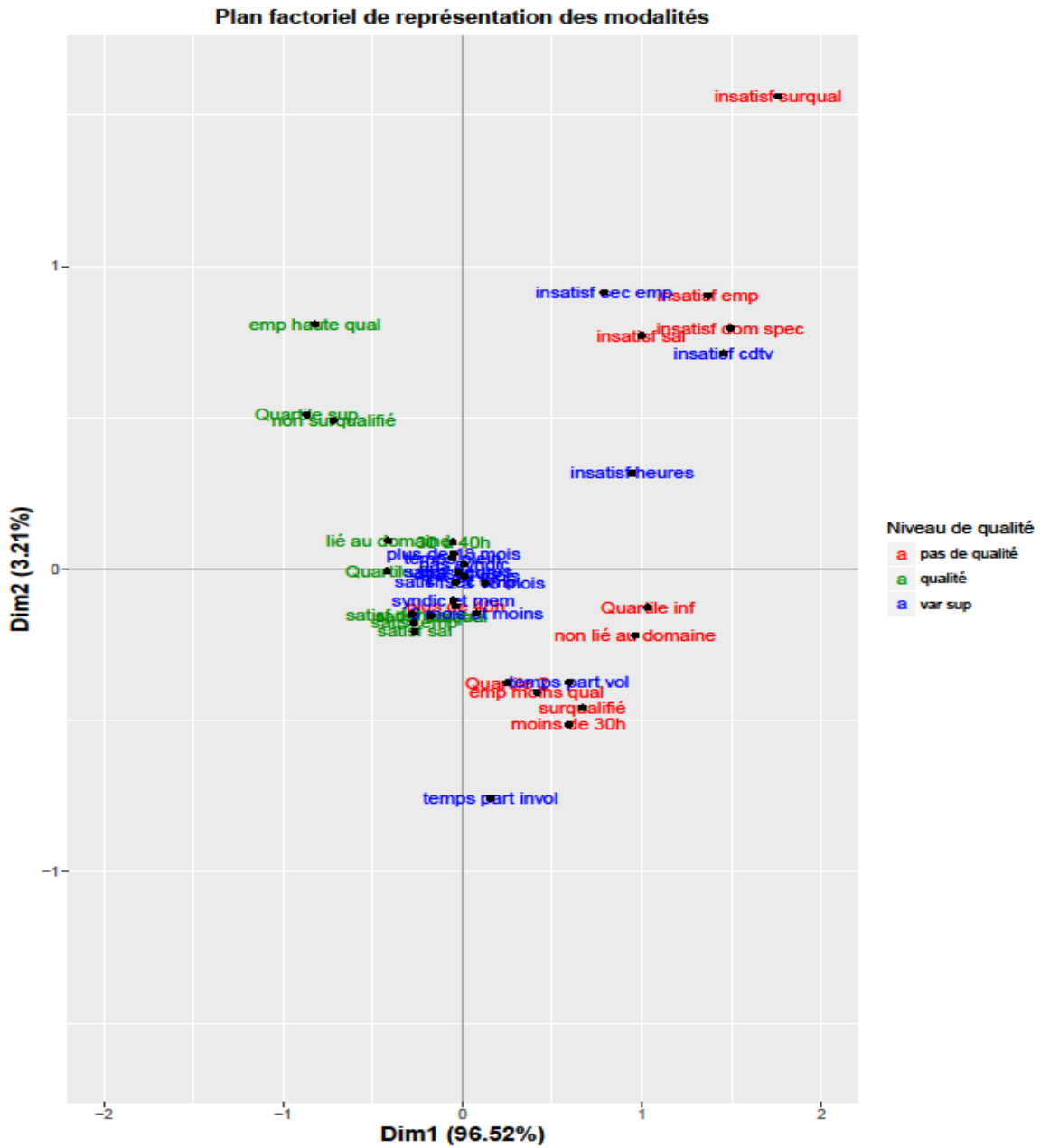
**Mesures de la dimension subjective de la qualité de l'emploi (variables sources de l'ELIC)**

Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ? diriez-vous que vous êtes ... (EM2Q217 – V2)	-Insatisfait -Satisfait
---	----------------------------

(EM3Q217 – V3)	
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : rémunération insuffisante ? (EM2Q340 – V2) (EM3Q340 – V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : pas assez d'heures de travail ? (EM2Q341 – V2) (EM3Q341 – V3)	-Oui -Non

Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : trop d'heures de travail ? (EM2Q342 – V2) (EM3Q342 – V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : mauvaises conditions de travail ? (EM2Q343 – V2) (EM3Q343 – V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : difficulté d'adaptation à la culture de travail/aux collègues/ au supérieur ? (EM2Q348 – V2) (EM3Q348 – V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : poste qui n'est pas dans le domaine de spécialisation/d'expertise ? (EM2Q350 – V2) (EM3Q350 – V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : surqualifié pour ce type de travail ? (EM2Q352 – V2) (EM3Q352 -V3)	-Oui -Non
Pourquoi n'êtes-vous pas satisfait de votre emploi actuel : manque de sécurité d'emploi ? (EM2Q353 – V2) (EM3Q353 – V3)	-Oui -Non
êtes-vous actuellement à la recherche « d'un emploi/ d'un autre emploi » ? (EM2Q356 – V2) (EM3Q356 – V3)	-Oui -Non

## Annexe C — Nuage des points colonnes (plan factoriel de représentation des modalités)



**Annexe D — Matrice de corrélation (*Pearson*) des variables retenues au départ pour la construction de l'indicateur**

	Durée de l'emploi	Surqualification	Heures/semaine	Domaine de compétence	Salaire	Syndicalisation	Satisfaction /emploi	Satisfaction surqualif.	Satisfaction spécialisation	satisfaction /sécurité emploi	Satisfaction/salaire	Qualification/emploi
Durée de l'emploi	1	-,088**	,129**	,025	,113**	,021	-,003	,005	-,004	-,015	-,005	,029
Surqualification		1	-,073**	-,361**	-,478**	,001	-,214**	,195**	,278**	,024	,178**	-,604**
Heures/semaine			1	,063**	,053**	-,075**	,050**	-,049**	-,067**	-,008	-,025	,059**
Domaine de compétence				1	,452**	,022	,280**	-,187**	-,314**	-,015	-,143**	,266**
Salaire					1	,096**	,305**	-,212**	-,296**	-,060**	-,282**	,378**
Syndicalisation						1	,018	-,008	,005	-,027	-,056**	-,102**
Satisfaction /emploi							1	-,408**	-,361**	-,125**	-,316**	,139**
Satisfaction surqualif.								1	,405**	,198**	,336**	-,131**
Satisfaction spécialisation									1	,194**	,333**	-,177**
satisfaction /sécurité emploi										1	,230**	-,014
Satisfaction/salaire											1	-,133**
Qualification/emploi												1

## Annexe E — synthèse des caractéristiques des immigrants selon le parcours migratoire pré-Canada

	Caractéristiques à l'arrivée selon le parcours migratoire en %				
	Pays développés première expérience migratoire internationale	Pays développés ayant connu d'autres expériences migratoires	Pays moins développés première expérience migratoire internationale	Pays moins développés Via pays développés	Pays moins développés Via pays moins développés
<b>Âge</b>					
< 30 ans	35,2	25,0	23,4	18,4	13,0
30 - 39 ans	43,0	44,2	59,1	56,1	48,7
40 ans et plus	21,9	30,8	17,5	25,6	38,3
<b>Sexe</b>					
Homme	60,8	58,8	75,3	79,8	85,9
Femme	30,2	41,2	24,7	20,2	14,1
<b>État matrimonial</b>					
Marié	56,6	58,8	75,3	79,8	85,9
Célibataire/autre	43,4	41,2	24,7	20,2	14,1
<b>Ménage migrant</b>					
Avec enfant(s)	37,5	47,1	27,5	62,8	46,4
Sans enfant(s)	62,5	52,9	72,5	37,2	53,6
<b>Français</b>					
Oui	51,9	47,1	15,7	24,6	8,7
Non	48,1	52,9	84,3	75,4	91,3
<b>Anglais</b>					
Oui	89,8	>95	93,9	>95	>95
Non	10,2	<5	6,1	<5	<5
<b>Scolarité</b>					
< université	30,5	19,2	12,0	12,6	14,8
Baccalauréat	41,4	32,7	59,4	30,5	53,8
Maîtrise/doctorat	28,1	48,1	28,5	57,0	31,4
<b>Dom. Formation</b>					
SS/humaine	11,4	29,2	13,1	13,2	12,0
Com/Gestion	32,5	25,0	26,3	33,6	31,4
Ing/sces app.	56,1	45,8	60,6	53,2	56,6
<b>Parenté au Canada</b>					
Oui	22,7	23,5	39,2	34,1	42,4
Non	77,3	76,5	60,8	65,9	57,6

<b>Expérience Canadienne</b>										
Oui	33,6		34,6		12,1		18,8		7,2	
Non	66,4		65,4		87,9		81,2		92,8	
	<b>Situation au moment de l'enquête à l'égard de certains facteurs de contexte selon le parcours migratoire en %</b>									
	Pays développés d'immigration première expérience		Pays développés d'immigration plusieurs expériences		Pays moins développés première expérience		Pays moins développés Via pays développés		Pays moins développés Via pays moins développés	
	2 ans	4 ans	2ans	4 ans	2 ans	4 ans	2 ans	4 ans	2 ans	4 ans
<b>Reconnaissance de l'expérience de travail</b>										
Reconnue	41,6	56	39,2	52,9	32,4	41,3	43,3	49,5	43,5	54,4
Non reconnue	58,4	44	60,8	47,1	67,6	58,7	56,7	50,5	56,5	45,6
<b>Sect. d'activité</b>										
Primaire/second	30,8	27,5	20,0	25,5	34,6	35,5	17,9	19,6	33,5	33,6
Production	27,4	28,3	33,3	31,4	32,1	34,3	43,4	43,0	37,2	36,6
Serv. cons.prod.	22,2	25,0	20,0	13,7	21,0	15,8	17,3	14,5	17,2	17,6
Public/parapublic	19,7	19,2	26,7	29,4	12,3	14,4	21,4	22,9	12,1	12,2
<b>Province de résidence</b>										
Québec					14,6	14,1	21,4	21,4	7,6	7,9
Ontario					61,7	61,6	50,4	51,8	69,7	68,6
Alberta					8,0	8,2	7,1	7,1	10,1	10,8
Autres provinces					15,7	16,1	21,0	19,6	12,6	12,6

**Source** : : fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3, soit deux et quatre après l'arrivée.