

Université de Montréal

Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des
immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés

par
Laetitia Martin

Département de sociologie
Faculté des arts et des sciences

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

Août 2007

© Laetitia Martin, 2007

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
Immigration, origines nationales et marché du travail : la présence en emploi des
immigrants de la catégorie des travailleurs sélectionnés

Présenté par :
Laetitia Martin

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Paul Bernard
président-rapporteur

Jean Renaud
directeur de recherche

Anne Calves
membre du jury

Résumé

Basé sur l'approche des parcours de vie, le présent mémoire se veut une étude du processus par lequel les inégalités fondées sur l'ethnicité se déploient dans le marché du travail au Québec. Faites à partir des données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (n=1541), des régressions logistiques à effets aléatoires évaluent l'influence de la région de naissance des nouveaux immigrants sur la présence en emploi tout au long des quatre premières années et demie de séjour au Québec.

Les résultats obtenus démontrent que la présence en emploi est influencée par la région de naissance. Quatre profils principaux ressortent. Les travailleurs sélectionnés provenant d'Europe de l'Ouest et des États-Unis, catégorie de référence, bénéficient d'une situation relativement favorable. Les répondants originaires du Maghreb, désavantagés au cours de la première année, verront leur situation relative s'améliorer au fil du temps, sans pour autant atteindre une présence en emploi équivalente à celle de la catégorie de référence. Les travailleurs sélectionnés provenant d'Europe de l'Est et ex-URSS, d'Asie de l'Est et Océanie et d'Asie de l'Ouest et Moyen-Orient sont désavantagés durant la première année. Cette situation demeura au même niveau tout au long de la période d'observation. Les travailleurs sélectionnés originaires d'Afrique sub-saharienne et Amérique (sauf États-Unis) débiteront leur séjour dans une position défavorable et verront leur situation relative se détériorer au fil du temps.

Mots clefs : Immigration, travail, travailleurs sélectionnés, inégalités, ethnicité, données longitudinales, régressions logistiques à effets aléatoires.

Abstract

Based on the life course approach, this study focuses on the ethnically-based employment differentials in Québec's labour market. Using longitudinal data from the *Enquête sur les travailleurs sélectionnés* (n=1541), random effects regressions have been performed to measure the influence of the region of birth on the employment of immigrants from the skilled worker class during the first four and a half years following their establishment in Québec.

The results show that employment is determined, in part, by the skilled worker's region of birth. Four major profiles are displayed. First, skilled workers coming from Western Europe and United States, the reference category, have a relatively good situation during the entire observation period. Second, skilled workers coming from the Maghreb, disadvantaged during their first year, will improve their situation as time goes by, but will never reach the same level of employment as the reference category. Third, skilled workers coming from Eastern Europe and the ex-USSR, Eastern Asia and Oceania as well as those coming from Western Asia and the Middle East are disadvantaged during their first year in Québec. This situation will stay at a similar level during the entire observation period. Fourth, skilled workers coming from sub-Saharan Africa and the Americas (except the United States) will be disadvantaged during their first year in Québec. This situation will get worse as time goes by.

Key words: Immigration, employment, skilled workers, inequality, ethnicity, longitudinal data, random effects regressions.

Remerciements

J'aimerais tout d'abord remercier mon directeur de recherche, Jean Renaud, dont l'expertise a permis de faire de ce mémoire ce qu'il est. Le support moral et les judicieux conseils apportés tout au long de mon cheminement à la maîtrise furent grandement appréciés.

J'aimerais aussi remercier toute l'équipe du CEETUM et d'Immigrations et Métropoles pour le soutien autant technique, financier que moral.

Un merci plus personnel à Karine Bégin pour les nombreux conseils techniques et Megan Forsythe pour la traduction anglaise du résumé.

Une étude comme celle-ci n'aurait jamais pu être possible sans la participation des répondants à l'enquête ETS. Votre générosité nous a permis d'en connaître davantage sur notre société, merci.

Une pensée toute particulière pour mon père, Germain Martin, qui m'a permis de comprendre, dès mon tout jeune âge, qu'au-delà de l'effort vient toujours le plaisir d'apprendre.

Dernièrement, j'aimerais remercier chaleureusement ma mère, Suzanne Tourigny, pour n'avoir jamais cessé de croire en moi, mais surtout d'être toujours là pour me rappeler toute l'importance de suivre ma propre voie.

Table des matières

Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
Remerciements.....	v
Liste des tableaux.....	viii
Liste des figures.....	ix
Introduction.....	10
CHAPITRE 1 Cadre conceptuel et théorique : approche des parcours de vie et processus d'intégration socio-économique.....	12
1.1 L'approche des parcours de vie et ses principes fondamentaux.....	13
1.1.1 Les vies se déroulent dans le temps.....	14
1.1.2 Les vies s'insèrent dans des contextes socio-historiques.....	15
1.1.3 Les principaux déterminants sociaux du parcours de vie.....	15
1.2 Parcours de vie et intégration chez les nouveaux immigrants.....	19
1.2.1 L'intégration : un concept ambigu.....	20
1.2.2 Le processus d'intégration et son évolution au fil du temps.....	23
1.2.3 Processus d'intégration et contexte socio-historique.....	23
1.2.4 Les déterminants du processus d'intégration.....	24
1.3 Le processus d'intégration socio-économique.....	25
1.3.1 L'importance de l'aspect socio-économique.....	25
1.3.2 Processus d'intégration socio-économique et évolution au fil du temps.....	28
1.3.3 Contexte socio-économique d'intégration.....	28
1.3.4 Processus d'intégration socio-économique et déterminants sociaux..	32
1.4 Travaux empiriques longitudinaux portant sur l'emploi chez les nouveaux immigrants admis au Québec.....	42
CHAPITRE 2 Données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés et méthodologie.....	48
2.1 Description des données.....	49
2.1.1 Bases de données longitudinales actuellement accessibles.....	49
2.1.2 Les données de l'enquête ETS.....	51
2.2 Description des variables.....	57
2.2.1 Variable dépendante.....	58
2.2.2 Variable indépendante.....	60
2.2.3 Variables contrôles.....	64
2.2.4 Distribution des variables contrôles selon la région de naissance.....	75
2.3 Méthodologie.....	80
CHAPITRE 3 Analyse de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés : l'influence nette de la région de naissance.....	87
3.1 Effet brut de la région de naissance.....	88
3.2 Effet des variables contrôles.....	90
3.2.1 Effet des caractéristiques socio-démographiques.....	91
3.2.2 Effet du niveau des ressources fondamentales.....	93
3.2.3 Effet du contexte.....	96

3.2.4 Effets liés au temps	96
3.3 Effet net de la région de naissance	97
Discussion	100
Conclusion.....	104
Bibliographie	107
Annexe I	x
Annexe II.....	xi
Annexe III	xvi

Liste des tableaux

Tableau I	Répartition des pays de naissance par région.....	62
Tableau II	Matrice de saturation des indices économiques (rotation orthogonale).....	70
Tableau III	Régression logistique à effets aléatoires : effet brut de la région de naissance sur la présence en emploi.....	89
Tableau IV	Régression logistique à effets aléatoires sur la présence en emploi : modèle complet.....	90
Tableau A-I	Liste des indicateurs économiques des performances du marché du travail	x
Tableau A-II	Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)	xi
Tableau A-III	Moyenne des variables continues à l'arrivée selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS	xvi

Liste des figures

Figure 1	Ressources fondamentales et leur inter-relation.....	18
Figure 2	Déperdition échantillonnale en fonction de la durée de séjour	55
Figure 3	Répartition des répondants par région de naissance selon la durée de séjour.....	57
Figure 4	Entrées et sorties des épisodes d'emploi pour un répondant	59
Figure 5	Probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour	60
Figure 6	Probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour, différenciée par région de naissance	64
Figure 7	Évolution des facteurs économiques au fil du temps	71
Figure 8	Évolution du facteur économique long en fonction de la durée de séjour.....	73
Figure 9	Évolution du facteur économique moyen en fonction de la durée de séjour.....	73
Figure 10	Évolution du facteur économique court en fonction de la durée de séjour	74
Figure 11	Influence de l'âge à l'arrivée sur la présence en emploi.....	92

Introduction

La question de l'intégration des immigrants est au cœur de plusieurs débats contemporains. Comme le démontrent V. Piché et J. Renaud (2002), les positions se divisent principalement en deux courants généraux. Le premier met l'accent sur les caractéristiques individuelles comme déterminant majeur d'une intégration réussie. Le but étant ici de déterminer quels sont les facteurs les plus susceptibles de favoriser une intégration rapide et ainsi privilégier la venue d'individus ayant un fort potentiel d'intégration. Les auteurs précisent que ce courant est celui le plus populaire en politique publique. Les politiques de sélection de plus en plus raffinées autant au niveau provincial que fédéral sont d'ailleurs fondées sur une telle vision de l'intégration. Le deuxième courant, que les auteurs attribuent plus généralement aux anthropologues, sociologues et démographes, se penche plutôt sur les conditions sociales d'intégration. Cette approche veut que la discrimination soit le facteur déterminant des différenciations quant au degré d'intégration, tentant ici de comprendre comment les institutions publiques pourraient favoriser l'accès des nouveaux arrivants aux différentes sphères sociales.

Dans la présente recherche, nous tenterons de démontrer que l'intégration des immigrants à la société d'accueil est un processus beaucoup trop complexe pour ne reposer que sur l'un ou l'autre de ces aspects. La théorie relative aux parcours de vie devrait permettre d'atteindre un tel degré de compréhension. Quoique l'approche s'intéresse d'abord au cheminement intégral de la vie des individus, nous tenterons de démontrer que ses principes sont avantageusement transposables à l'étude du

processus social par lequel s'opère l'intégration des nouveaux arrivants à la société d'accueil.

Le point de départ tout indiqué pour l'analyse du processus d'intégration chez les nouveaux immigrants demeure l'intégration socio-économique qui est, dans les sociétés occidentales modernes, non seulement un moyen d'assurer sa survie, mais aussi un pilier identitaire fondamental. Portant un regard particulier aux inégalités fondées sur l'ethnicité, la présente étude tentera de déterminer l'influence de la région de naissance sur la présence en emploi des nouveaux immigrants.

Faites à partir des données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS), des régressions logistiques à effets aléatoires permettront d'évaluer l'influence de la région de naissance sur la présence en emploi tout au long des 234 premières semaines de séjour au Québec. Pour ce faire, il faudra aussi tenir compte de l'effet des divers déterminants sociaux susceptibles d'influencer la présence en emploi. Au-delà de ces facteurs, nous tenterons de déterminer si la région de naissance apporte une contribution significative à l'explication des différences liées à la présence en emploi, tentant ici d'apporter une meilleure compréhension du processus par lequel se déploient les inégalités basées sur l'ethnicité entre les immigrants de différentes régions de naissance.

CHAPITRE 1

Cadre conceptuel et théorique : approche des parcours de vie et processus d'intégration socio-économique

Le cheminement des êtres humains est un processus extrêmement complexe. Un événement ou une transition dans la vie d'un individu est rarement le résultat d'une cause unique. Par conséquent, l'étude des phénomènes sociaux doit reposer sur un cadre théorique permettant de rendre compte de cette complexité. L'étude des inégalités fondées sur l'ethnicité ne fait pas exception.

Afin de déterminer la part des inégalités attribuables à l'ethnicité, il est essentiel de comprendre le processus social par lequel se déploient les différenciations. La théorie des parcours de vie développe un cadre d'analyse permettant de tenir compte de cette complexité, prenant en considération le cheminement des individus au fil du temps, l'influence du contexte socio-historique et l'influence des divers déterminants sociaux.

Le présent chapitre démontrera en quoi ce type d'approche peut s'avérer un cadre efficace d'étude du processus d'intégration socio-économique chez les nouveaux immigrants, mais avant, les principes fondamentaux de l'approche des parcours de vie seront élaborés.

1.1 L'approche des parcours de vie et ses principes fondamentaux

Il est aujourd'hui possible de retracer un nombre important de recherches en sciences sociales fondées sur l'approche des parcours de vie. Rappelons d'abord que W. I. Thomas fût l'un des premiers auteurs à démontrer l'importance des trajectoires de vie dans l'étude des phénomènes sociaux. En effet, son ouvrage intitulé *The Polish*

Peasant in Europe and America, publié pour la première fois en 1920, fût un des premiers à se consacrer à l'ensemble des cheminements dans la vie d'individus.

Quoi que la théorie ait fait ses débuts dans les années 1920, il a fallu attendre les années 1960 avant qu'elle intègre massivement les champs d'études spécifiques aux sciences sociales.¹ L'approche a dès lors été maintes fois adaptée. Malgré les spécificités de plusieurs recherches, l'approche théorique des parcours de vie repose sur trois principes fondamentaux.

1.1.1 Les vies se déroulent dans le temps

Comme le précise S. Hunt (2005), l'approche des parcours de vie a été développée principalement dans le but de rendre compte de l'expérience humaine du début à la fin. Abandonnant ici l'étude d'états spécifiques au profit du développement intégral de la vie des individus.

L'évolution à travers les divers cycles de vie est un processus continu de nature itérative. Les cycles de vie sont caractérisés par différentes transitions s'échelonnant tout au cours de la vie. À cet effet, P. Bernard (2005) souligne qu'il existe des inégalités entre les individus d'une même société, et qu'en général, celles-ci ont tendance à se cumuler, c'est-à-dire que les avantages ou désavantages initiaux s'amplifient au fil du temps.

¹ Pour une revue complète de l'évolution de la théorie des parcours de vie voir J. Mortimer et M. Shanahan (2003).

Ainsi, l'approche théorique des parcours de vie s'axe sur l'étude du cheminement intégral de la vie des individus, et ce tout en considérant l'influence du contexte socio-historique dans lequel ceux-ci évoluent.

1.1.2 Les vies s'insèrent dans des contextes socio-historiques

L'approche théorique des parcours de vie permet aussi de rendre compte du fait que les individus s'insèrent dans des milieux sociaux complexes. Comme le démontre P. Bernard (2005), les milieux sociaux, qu'ils soient d'ordre communautaire, régional, national ou historique, sont susceptibles d'influencer le vécu de l'individu en offrant un accès différencié aux ressources.

Ainsi, les différents milieux sociaux dans lesquels évoluent les individus offrent des niveaux variables d'occasions pouvant affecter leur parcours de vie. Ces occasions sont aussi influencées par de multiples déterminants sociaux.

1.1.3 Les principaux déterminants sociaux du parcours de vie

L'évolution des individus au cours de leur vie est un cheminement extrêmement complexe qui repose sur de multiples déterminants. S. Hunt (2005) dénote quatre principaux facteurs sociaux de différenciation susceptibles d'influencer le parcours de vie d'un individu : l'ethnicité, l'âge, le genre et la classe sociale.

Ainsi, l'ethnicité est susceptible d'influencer le cheminement des individus. Par contre, S. Hunt (2005) précise que l'ethnicité est généralement comprise comme une catégorie marquant des traits culturels semblables et non pas comme la résultante de différences biologiques.

L'étude du processus par lequel se déploient les inégalités fondées sur l'ethnicité est au centre de la présente recherche. Afin d'être en mesure de tracer un portrait réaliste de la situation relative à ce déterminant social, il est essentiel de tenir compte de l'ensemble des facteurs susceptibles d'influencer le cheminement des individus.

L'âge demeure, dans les sociétés occidentales modernes, un facteur de différenciation important. Comme le souligne S. Hunt (2005), les divers cycles de vie sont généralement associés à des catégories d'âge. Ainsi, les individus passeront de l'enfance, à l'adolescence, à l'âge adulte puis à la vieillesse. Ils verront alors leur accès aux ressources matérielles et productives, au pouvoir ou même à la reconnaissance sociale différenciée en fonction du groupe d'âge auquel ils appartiennent.

De même façon, dépendamment du fait qu'ils soient de sexe féminin ou masculin, les individus auront un accès différencié au pouvoir, au statut et aux ressources. Ce fait est aussi vrai pour la classe sociale.

La notion de classe sociale, telle que conceptualisée par S. Hunt (2005), est définie comme étant la rétribution, en termes de salaire et de statut, de l'occupation d'un

individu. L'accent est ici mis sur le pouvoir d'achat, le mode de vie et les occasions dont disposent les individus. Notons que cette notion diffère de la conceptualisation faite originellement par K. Marx qui définissait plutôt la classe sociale en termes de possession des moyens de production. Afin d'éviter toute confusion relativement au sens du terme *classe sociale*, le terme *travail* sera utilisé dans la suite du texte pour désigner l'ensemble des attributs (salaire, statut socio-économique etc.) reliés à l'occupation.

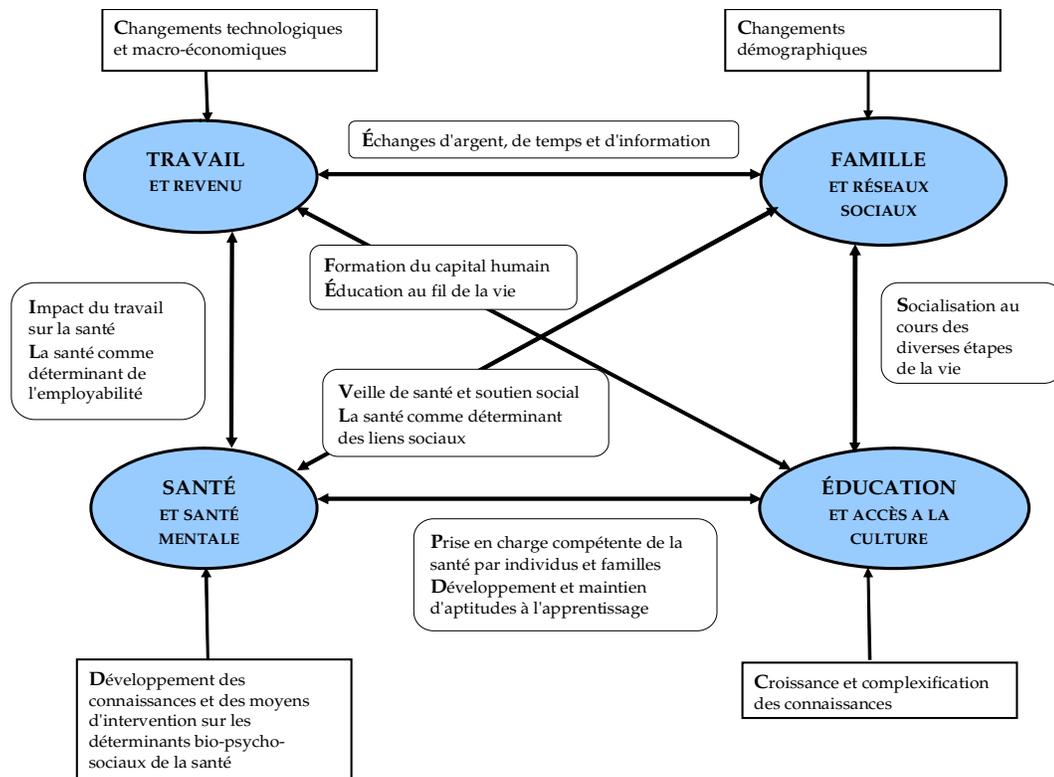
Or, si le travail, compris en termes de pouvoir d'achat et de statut social, a une influence majeure sur le parcours de vie d'un individu dans les sociétés occidentales modernes, l'étude de ce seul aspect demeure insuffisant. En fait, comme le précisent P. Bernard et al. (2006), l'accès aux ressources socio-économiques est largement inter-relié à trois autres ressources fondamentales: la santé, l'éducation et les liens sociaux.

Le travail a un impact déterminant sur la santé, tout comme la santé peut déterminer, jusqu'à un certain niveau, le degré d'employabilité. L'éducation, quant à elle, a une influence directe sur la situation d'emploi, alors que l'emploi peut aussi favoriser une éducation permanente au fil de la vie. En troisième lieu, l'état de santé a un impact sur le développement et le maintien des aptitudes à l'apprentissage, alors que l'éducation peut favoriser une prise en charge plus compétente de la santé. Les réseaux sociaux, quant à eux, permettent de mobiliser des ressources relatives à ces trois aspects. Les réseaux familiaux occupent ici une place prépondérante quoi que non exclusive. En effet, le parcours de vie d'un individu est largement influencé par

les parcours de vie des membres de sa famille. Les réseaux sociaux, qu'ils soient familiaux ou autres, favorisent les échanges d'argent, de temps et d'information. Les réseaux procurent aussi un soutien social pour les questions liées à la santé, tout comme l'état de santé détermine, en partie, les liens sociaux. Enfin, l'éducation tout au long du parcours de vie est aussi influencée par les liens sociaux qui favorisent notamment l'échange d'information.

Les quatre ressources fondamentales que sont le travail, l'éducation, la santé et les liens sociaux sont en constante évolution tout au cours de la vie et ne cessent de s'influencer les unes les autres. La figure 1 illustre l'inter-relation de ces ressources telle que développée par P. Bernard (2005).

Figure 1 Ressources fondamentales et leur inter-relation



Source : P. Bernard (2005).

Ainsi, au-delà du seul aspect socio-économique, il faut tenir compte du fait que le vécu des individus dépend à la fois de leur éducation, de leur santé et de leurs liens sociaux. Par conséquent, les déterminants sociaux seront, dans le cadre de cette étude, divisés en deux catégories : caractéristiques socio-démographiques (ethnicité, âge, sexe) et ressources fondamentales (travail, éducation, santé, liens sociaux), le travail occupant ici une place centrale.

En résumé, l'approche des parcours de vie est centrée autour de l'étude du cheminement individuel, en tenant compte de son évolution au fil du temps et de l'influence des milieux socio-historiques et des déterminants sociaux. Si cette approche se veut une méthode d'analyse appropriée à l'étude du parcours de vie général, elle s'avère aussi un outil pouvant permettre une meilleure compréhension du phénomène social particulier qu'est le processus d'intégration socio-économique des nouveaux immigrants.

1.2 Parcours de vie et intégration chez les nouveaux immigrants

L'approche théorique des parcours de vie, axée sur le cheminement intégral de la vie des individus, peut avantageusement être transposée à l'étude du processus d'intégration des nouveaux immigrants. La présente section démontrera comment une telle approche peut être utilisée pour conceptualiser l'intégration des nouveaux immigrants.

1.2.1 *L'intégration : un concept ambigu*

Le concept d'intégration est largement utilisé dans les études portant sur les immigrants. Les diverses utilisations qui en ont été faites amènent une ambiguïté sur le sens général du terme.² Rappelons que celui-ci a été originellement utilisé par É. Durkheim qui n'en a d'ailleurs jamais fourni de définition précise.³ Dans l'approche proposée par celui-ci, l'intégration se veut une propriété de la société faisant référence à son degré de cohérence. Plus tard, l'École de Chicago conceptualisera le terme *intégration* non pas comme une propriété intrinsèque de la société, mais plutôt comme un objectif à atteindre pour le maintien de l'ordre social. Ce n'est que vers les années 1950 que le terme intégration fera son entrée dans le champ des relations ethniques. Il sera alors compris comme un processus visant à faire disparaître les particularités ethniques au profit d'une culture dominante.

Encore aujourd'hui, la notion d'intégration demeure ambiguë. Ainsi, « [u]tilisé dans son sens englobant, le concept d'intégration évoque à la fois un état de "cohésion" et le chemin qui mène à cet état ».⁴ La spécification de champs délimités (intégration économique, intégration sociale etc.) sert souvent de moyen pour échapper à une telle confusion de sens. Si comme l'affirme V. De Rudder (1995), cette spécification a l'avantage de faire prendre conscience de la pluralité du processus, elle amène aussi le désavantage d'isoler les différentes sphères sociales les unes des autres, alors qu'en réalité, elles s'avèrent intimement liées. Ainsi, l'utilisation de champs délimités par rapport à l'intégration permet une meilleure compréhension de la pluralité du

² Pour une revue complète de l'évolution du terme *intégration*, voir S. Fortin (2000)

³ La notion d'intégration a été utilisée pour une des premières fois par É. Durkheim dans *Le suicide*.

⁴ S. Fortin (2000). p.5

processus, sans pour autant rendre compte efficacement de l'inter-relation de ses divers champs.

Dans un tel contexte, l'utilisation du terme intégration peut s'avérer difficile et ce, peu importe le sens qui lui est attribué. Comprendre l'intégration comme un état de cohésion exige de définir précisément ce qu'est une intégration réussie, comparativement à une intégration non-réussie. D'un autre côté, conceptualiser le terme comme un processus exige souvent la précision d'un champ laissant entendre que les différentes dimensions de la vie sociale agissent indépendamment les unes des autres.

L'application de l'approche des parcours de vie est donc tout indiquée pour permettre de mieux saisir la complexité du processus d'intégration du nouvel immigrant autant en ce qui concerne son évolution au fil du temps, le contexte socio-historique dans lequel il s'insère que l'influence des principaux déterminants sociaux. Cette complexité est d'autant plus importante à prendre en compte que le parcours de vie d'un immigrant est caractérisé par une transition majeure.

En effet, le parcours de vie de l'immigrant a la particularité de s'insérer à l'intérieur de deux, voir plusieurs contextes sociétaux distincts. Dans l'optique de la migration internationale, où l'individu s'établit dans un pays différent de celui où il habitait originellement, la transition entre les deux contextes sociaux se fait lors de la migration. À partir du moment où l'individu pose le pied en terre d'accueil, il débute

son insertion dans son nouveau contexte social. Cette étape majeure peut être comprise sur la base des principes établis par l'approche des parcours de vie.

Ainsi, il sera ici question du processus d'intégration, compris comme un cheminement continu de l'ensemble des principaux aspects propres à tout processus social, tel qu'élaboré par l'approche des parcours de vie. Le processus d'intégration, débutant à l'arrivée et s'échelonnant tout au long du séjour dans la société d'accueil, devient un sous-parcours, s'incluant à même le parcours plus général qu'est le parcours de vie.

La notion d'intégration, comprise comme un processus, offre l'avantage de situer le cheminement d'insertion dans la société d'accueil à l'intérieur du parcours de vie plus général. Sans imposer une coupure complète entre l'« avant » et l'« après » migration, elle permet tout de même de comprendre l'influence distincte du cycle de vie précédent la migration sur celui suivant la transition. Ainsi, un investissement dans l'un des champs pourra avoir une portée toute différente selon le moment où il a été fait.

Au-delà du fait qu'un geste posé avant ou après la migration puisse avoir une influence distincte sur le cheminement d'un individu, le processus d'intégration sera aussi influencé par l'évolution au fil du temps des différentes dimensions de la vie sociale suite à la migration. Ainsi, un investissement fait sur l'une ou l'autre des quatre principales ressources en début de séjour est susceptible d'avoir un impact différent du même investissement fait plus tard. En basant l'étude du processus

d'intégration sur les mêmes principes que l'approche des parcours de vie, il sera possible de tenir compte de cette évolution au fil du temps.

1.2.2 Le processus d'intégration et son évolution au fil du temps

Le processus d'intégration repose sur les mêmes principes qu'un parcours de vie. Dans un premier lieu, ce cheminement s'inscrit dans le temps, débutant au moment de l'arrivée, tout en étant influencé par le passé et les origines de l'individu, et s'échelonnant tout au long de la durée de séjour dans le pays d'accueil. Les individus migrants auront à bâtir leur avenir sur la base de contraintes et opportunités passées. Leur intégration sera de ce fait même un processus itératif, marqué par différentes transitions tout au long de leur établissement. Il sera aussi cumulatif, c'est-à-dire que les avantages ou désavantages initiaux sont susceptibles d'amplifier au fil du temps.

1.2.3 Processus d'intégration et contexte socio-historique

Le deuxième principe de l'approche des parcours de vie veut que le processus d'intégration se déroule dans des milieux sociaux à la fois complexes et particuliers de la société d'accueil. Les occasions offertes aux nouveaux immigrants sont différenciées en fonction du contexte socio-historique dans lequel ils s'établissent. Selon l'endroit et le moment, les nouveaux arrivants auront un niveau variable de soutien social et un accès différencié, à l'emploi, à l'éducation, à la sécurité et à un environnement de qualité.

1.2.4 Les déterminants du processus d'intégration

Le processus d'intégration est aussi susceptible d'être influencé par divers déterminants sociaux. Ainsi, comme l'ont démontré plusieurs recherches empiriques récentes,⁵ les nouveaux immigrants sont susceptibles de vivre différemment leur processus d'intégration à la société d'accueil dépendamment de leurs caractéristiques socio-démographiques et de leurs niveaux de ressources fondamentales. Cet effet est d'autant plus important à considérer que les nouveaux arrivants se retrouvent dans une situation particulière au début de leur établissement. De par le fait qu'ils s'installent dans un nouveau contexte social, ils devront tous occuper un premier emploi et reconstruire leurs réseaux sociaux.

En résumé, il est possible d'inclure à l'intérieur même d'un parcours de vie plus général, un processus d'intégration propre aux immigrants. Cette notion apporte une compréhension théorique plus complète de l'insertion des nouveaux arrivants à la société d'accueil. En comprenant l'intégration comme un processus complexe et non pas un état fixe, il est possible d'étudier l'évolution de la situation en fonction de la durée de séjour. De plus, la notion d'intégration, comprise comme un processus, permet de tenir compte de l'importance différenciée des événements relatifs au parcours de vie pré-migratoire et post-migratoire, tout en considérant le contexte socio-historique dans lequel évoluent les nouveaux immigrants et l'influence des principaux déterminants sociaux. Au niveau empirique, cette approche devrait permettre une meilleure compréhension du processus d'intégration à la société

⁵ Voir entre autres les études de J.-F. Godin (2005); K. Pendakur et R. Pendakur (1998); V. Piché et al. (2002); J. Renaud et al. (2003); V. Piché (1997); et J. Renaud et T. Cayn (2006).

d'accueil chez les nouveaux immigrants et plus particulièrement le processus par lequel se définissent les inégalités basées sur l'ethnicité.

1.3 Le processus d'intégration socio-économique

L'étude du processus d'intégration, basée sur l'approche des parcours de vie, permet une meilleure compréhension du processus social dans lequel s'inscrit l'établissement des nouveaux immigrants. Si tous les aspects du processus ont une influence réciproque les uns sur les autres, il est impossible, dans le cadre de la présente recherche, de tracer un portrait de l'ensemble de ces ressources. Par conséquent, seule l'évolution de la sphère économique et de ses déterminants sera étudiée. Les raisons relatives au choix de cet aspect particulier seront développées dans la présente section. Les divers choix théoriques faits dans le cadre de la présente étude seront aussi expliqués.

1.3.1 L'importance de l'aspect socio-économique

L'approche des parcours de vie se fonde sur l'étude de quatre ressources fondamentales de la vie des individus, soit le travail, l'éducation, la santé et les réseaux sociaux. Parmi ceux-ci, le travail revêt une importance toute particulière. Comme le souligne I. Taboada-Leonnetti (1989), «[d]epuis le début de l'industrialisation, le travail est devenu le critère et la norme de l'intégration sociale : il procure non seulement des revenus permettant de participer économiquement à la vie de la cité, mais une véritable identité sociale, dont la capacité de définition est

devenue plus forte que toute autre appartenance ». ⁶ Ainsi, le travail est un élément fondamental de la vie sociale et paraît être le point de départ tout indiqué pour l'étude du processus d'intégration. La présente étude tentera de déterminer en quoi les différents déterminants sociaux influencent cette ressource fondamentale qu'est l'emploi, en posant un regard particulier sur l'influence de l'ethnicité. Pour ce faire, les analyses se centreront sur les immigrants admis au Québec dans la catégorie « indépendant ». ⁷

Il faut d'abord préciser que la politique d'immigration québécoise comporte trois catégories d'admission : *réfugiés*, *regroupements familiaux* et *travailleurs sélectionnés*. Les immigrants sont ainsi admis dans des conditions différentes les uns des autres. Les réfugiés migrent au Québec parce que leur sécurité dans leur pays d'origine est menacée, les individus admis par regroupements familiaux viennent y retrouver des membres de leur famille alors que les travailleurs sélectionnés s'installent au Québec dans le but d'y travailler. Le fait qu'un immigrant ait été admis au Québec dans l'une ou l'autre de ces catégories est susceptible d'influencer les conditions d'insertion dans la société d'accueil.

D'un point de vue analytique, l'étude des travailleurs sélectionnés présente un intérêt majeur. En effet, leur migration a été planifiée et ils possèdent un fort potentiel d'employabilité dû au fait de leur sélection. Ces caractéristiques permettent de supposer que les nouveaux arrivants admis dans cette catégorie sont prêts à prendre

⁶ I. Taboada-Leonetti (1989), p.31.

⁷ Dans la suite du texte, le terme « travailleurs sélectionnés » sera utilisé, faisant référence à cette population.

part au marché de l'emploi relativement tôt après leur arrivée. Il sera ainsi plus facile de tracer un portrait réel de l'influence de l'ethnicité sur le processus d'intégration socio-économique, sans distorsion relative aux conditions sous-jacentes à la migration. C'est donc pour ces raisons que la présente analyse se concentrera exclusivement sur les travailleurs sélectionnés.

Avant de poser un regard plus précis sur les travailleurs sélectionnés, il est essentiel de noter que la politique d'admission québécoise relativement à cette population comporte cinq programmes différents. Le premier programme, connu sous le terme *gens d'affaires* favorise la venue d'individus désirant mettre sur pied une entreprise au Québec. Son but est de stimuler le développement économique de la province. Deuxièmement, le programme de *parent aidé* permet, quant à lui, à un entrepreneur du Québec de favoriser la venue d'un individu de l'extérieur du pays pour en faire son bras droit, son employé de confiance. Troisièmement, le programme *emploi assuré* favorise la venue de travailleurs dans des domaines où aucune main d'œuvre n'est disponible au Québec, alors que le programme *professions en demande au Québec* favorise la venue d'individus ayant une expertise dans un des domaines inscrits sur la liste des professions en demande. La liste de ces professions, fréquemment remise à jour, comporte une série d'emplois pour lesquels le marché du travail québécois nécessite un nombre relativement important de nouveaux travailleurs à moyen terme. Le cinquième et dernier programme, *employabilité et mobilité professionnelle*, favorise quant à lui la venue d'immigrants porteurs d'un potentiel élevé d'employabilité et de mobilité professionnelle.

La présente étude tiendra compte des individus admis dans l'ensemble de ces programmes, tout en les distinguant par une variable « programme d'admission » pour tenter de mieux cerner le processus par lequel se déploient les différenciations basées sur l'ethnicité dans le marché du travail au Québec. Mais avant, il est essentiel de tenir compte de l'ensemble des facteurs susceptibles d'influencer la situation d'emploi.

1.3.2 Processus d'intégration socio-économique et évolution au fil du temps

Le premier principe de l'approche des parcours de vie stipule que les individus bâtissent leur avenir sur la base d'un processus itératif où les contraintes et les opportunités passées influencent la situation présente. De même, l'approche des parcours de vie tient compte de l'effet cumulatif des avantages et désavantages initiaux. Par conséquent, les présentes analyses utiliseront des données longitudinales permettant de suivre l'évolution au fil du temps de la situation d'emploi et des caractéristiques des travailleurs sélectionnés.

1.3.3 Contexte socio-économique d'intégration

Le deuxième principe inhérent à l'approche des parcours de vie se fonde sur la prise en considération de l'influence du contexte socio-historique. Ainsi, le nombre d'occasions d'emploi offert aux travailleurs sélectionnés varie en fonction du contexte socio-économique de la société d'accueil. Une bonne compréhension de l'état du marché du travail, permettant de tenir compte du contexte économique dans

lequel s'insèrent les nouveaux arrivants, est essentielle à l'étude du processus d'intégration socio-économique.

En effet, l'étude des inégalités basées sur l'ethnicité doit nécessairement s'inscrire dans une réflexion sur le contexte socio-économique à l'intérieur duquel évoluent les différents acteurs. Ce fait est d'autant plus important que le marché du travail a subi des transformations profondes depuis les années 1980.

Les études portant sur la question des réalités économiques depuis les années 1980 se font de plus en plus nombreuses. L'ensemble des auteurs s'entendent pour dire que le marché de l'emploi dans les pays industrialisés, ayant subi une restructuration organisationnelle, a vu se définir un nouveau type d'emploi.⁸ Les emplois temporaires et à temps partiel étaient effectivement quasi inexistantes avant cette période alors qu'ils sont aujourd'hui relativement nombreux. Ce type d'emploi permet aux entreprises de s'ajuster aux réalités changeantes du marché. En effet, « [e]ngager des travailleurs à titre temporaire ou à temps partiel permet aux entreprises d'ajuster la taille des effectifs lorsque la demande en matière de biens ou de services fluctue, ainsi que de réagir rapidement aux éventuelles crises économiques ».⁹ Cette nouvelle forme d'embauche permettrait aux employeurs de s'adapter plus facilement à la réalité du marché.

⁸ Voir entre autres les études de J.-F. Godin (2005); A. Dubé et D. Mercure (1997); A. Cossette (1982); G. Simard (2000); et M. McCartin et G. Schellenberg (1999).

⁹ J.-F. Godin (2005). p.24.

La croissance de ce type d'emploi, généralement qualifiés de précaires, est susceptible d'influencer la situation d'emploi des travailleurs sélectionnés. Comme le démontre J.-F. Godin (2005), les nouveaux venus sur le marché du travail sont les plus susceptibles d'être victimes de ces nouvelles contraintes. Ainsi, cette nouvelle réalité favoriserait de prime abord une insertion économique rapide chez les nouveaux arrivants qui seraient tout particulièrement affectés par cette nouvelle réalité.

En l'absence d'étude approfondie portant sur l'ensemble des cheminements en emploi chez les travailleurs sélectionnés durant les premières années d'établissement, il est possible de poser deux hypothèses quant à l'effet d'une insertion rapide à un marché de l'emploi précaire. D'un côté, il est possible de poser l'hypothèse que la croissance des emplois précaires favorise la mobilité, multipliant ainsi les épisodes d'emploi, de chômage et de formation. Par le fait même, elle serait susceptible de réduire le temps passé en emploi sur une longue période. D'un autre côté, il est aussi possible de croire que les emplois précaires, s'ils sont occupés au tout début du processus d'établissement, sont susceptibles de servir de tremplin pour l'insertion au marché du travail, notamment en offrant l'occasion aux nouveaux immigrants de se familiariser avec les façons de faire propres à la société d'accueil.

Actuellement, aucune recherche empirique ne permet de confirmer ou d'infirmer l'une ou l'autre de ces hypothèses quant à l'effet de la multiplication des emplois précaires sur la situation d'emploi lors des premières années d'établissement des travailleurs sélectionnés admis au Québec. Le fait d'occuper ou non un emploi étant

la base du processus d'intégration au marché du travail, l'étude de la stabilité sur le marché du travail devient le point de départ tout indiqué pour l'étude du processus d'intégration socio-économique. Pour ce faire, la définition de la stabilité sur le marché du travail doit être faite de façon à refléter la réalité propre aux nouveaux arrivants.

J.-F. Godin (2005) souligne que les travaux récents s'intéressant à l'insertion en emploi étudient généralement la stabilité d'emploi pour évaluer la qualité de l'insertion professionnelle. Or, cette réalité est difficilement applicable aux nouveaux immigrants qui ont un parcours tout à fait différent de celui des natifs. À cet effet, un rapport publié par Statistiques Canada (2005) souligne que « [d]urant leurs premières années au Canada [...] il se peut que les nouveaux arrivants soient appelés à surmonter de nombreux défis sur le chemin de l'installation et de l'intégration, notamment apprendre à mieux maîtriser l'une ou l'autre des deux langues officielles du Canada ou les deux, faire agréer et reconnaître leurs acquis scolaires et professionnels de même qu'accéder aux études et recevoir de la formation ».¹⁰

Dans de telles conditions, il est possible d'assister à une forte mobilité d'emploi, notamment dans les premiers mois d'établissement, sans pour autant que cela indique une piètre intégration socio-économique de l'individu. C'est donc avec le souci de mieux refléter la situation propre aux nouveaux immigrants que J.-F. Godin (2005) a développé un cadre conceptuel mesurant la stabilité du cheminement en emploi.

¹⁰ Statistique Canada (2005). p.18.

Ainsi, dans le cas des nouveaux arrivants, il est préférable d'étudier la stabilité sur le marché du travail plutôt que la stabilité d'emploi. « La stabilité sur le marché du travail se traduit dès lors comme la capacité d'un individu à se maintenir en emploi. Advenant une perte d'emploi ou un retrait volontaire, l'individu sera en mesure, à l'intérieur d'un bref délai, de se réinsérer en emploi. Il demeure donc en emploi tout en changeant les modalités de ce dernier ». ¹¹

Cette compréhension, à la fois du contexte économique et de la particularité des nouveaux immigrants, permet de répondre à la première question théorique visant à définir l'objet des inégalités relatives à l'ethnicité sur le processus d'intégration socio-économique. La présence ou non en emploi, élément fondamental du processus d'intégration socio-économique, sera étudiée pour permettre d'évaluer l'influence des inégalités relatives à l'ethnicité chez les travailleurs sélectionnés. Ce n'est qu'une fois que les modalités d'accès à la stabilité sur le marché de travail seront comprises qu'il sera possible d'aller de l'avant et de se questionner sur la qualité des emplois occupés. La présente étude se veut donc un point de départ visant à mieux comprendre la présence en emploi des travailleurs sélectionnés durant l'ensemble de leurs premières années de séjour.

1.3.4 Processus d'intégration socio-économique et déterminants sociaux

L'influence des déterminants sociaux sur l'intégration socio-économique sera aussi prise en considération afin d'étudier les inégalités d'accès à l'emploi chez les

¹¹ J.-F. Godin (2005), p.50.

travailleurs sélectionnés. L'ethnicité, l'âge, le genre, l'expérience de travail préalable, l'éducation, la santé et les liens sociaux sont autant de déterminants susceptibles d'influencer la présence en emploi.

Étant donné le fait que tous les nouveaux arrivants ont dû se soumettre au même examen médical et que les personnes ayant un problème de santé pouvant les empêcher d'occuper un emploi se sont vues refuser l'accès au pays, tous les individus seront considérés comme ayant un bon état de santé général. Par conséquent, on ne tiendra pas compte de ce facteur dans les analyses.

En ce qui a trait à l'éducation, les analyses permettront d'évaluer son effet, autant pour la situation à l'arrivée que pour les investissements réalisés en cours d'établissement. De plus, l'influence de l'âge, du sexe, des réseaux sociaux à l'arrivée et de l'expérience de travail pré-migratoire sur le processus d'intégration socio-économique sera aussi analysée. L'ethnicité, facteur central de la présente recherche, fera l'objet d'une attention toute particulière mais avant, il est essentiel de définir ce qu'est l'ethnicité, comment elle sera conceptualisée et comment elle sera mesurée dans le cadre de la présente étude.

L'économie fût une des premières disciplines à tenter de mesurer statistiquement l'influence de l'ethnicité sur la situation d'emploi. Plusieurs théories ont dès lors été élaborées. Le but de la présente section n'est pas d'étayer l'ensemble des théories relatives à la discrimination en emploi, mais plutôt d'expliquer en quoi consiste actuellement la mesure de la discrimination fondée sur l'ethnicité.

La plupart des théories économiques relatives aux inégalités en emploi mises de l'avant reposent sur une mesure dite résiduelle. La discrimination y est définie comme l'inégalité des chances dans l'accès aux ressources économiques. Comme le démontrent V. Piché et J. Renaud (2002), la discrimination est alors comprise comme la part des différences de salaire associée à un facteur « ethnique » et qui demeure inexpliquée par les caractéristiques constitutives du capital humain. Cette mesure vise à isoler les écarts d'attributs d'emploi uniquement dus au caractère ethnique. La mesure résiduelle tente donc de déterminer si, à caractéristiques égales, les individus démontrent un accès différencié aux ressources économiques. Dans le cas des immigrants, il est essentiel d'ajouter un indicateur temporel afin de mesurer efficacement la discrimination s'opérant sur le marché de l'emploi et son évolution à travers le temps.

En effet, si des différenciations sont observées sur une courte période au début de l'établissement, il serait possible de supposer que certains groupes d'individus ont besoin de plus de temps pour s'ajuster aux réalités économiques et sociales de la société d'accueil. Par contre, si cette différenciation persiste au fil du temps, il est possible de poser l'hypothèse d'un phénomène discriminatoire. Cette distinction entre ajustement et discrimination se rapporte directement au premier principe de l'approche des parcours de vie. En considérant la situation d'emploi comme la résultante d'un processus évoluant au fil du temps, il sera possible de mieux cerner l'effet des inégalités basées sur l'ethnicité.

À cet effet, des recherches menées par J. Renaud et al. (2001) ont permis de dénoter différents profils d'intégration. Ces profils ont été établis à l'aide d'une méthode d'appariement maximal visant à mesurer la ressemblance entre des séquences d'emploi.¹² Les auteurs dénotent cinq profils majeurs caractérisés par : 1) une intégration forte et rapide, 2) une intégration forte mais tardive, 3) une grande mobilité, 4) une absence du marché du travail et finalement 5) une intégration rapide, suivie d'une longue période de chômage. Ces disparités dans l'évolution au fil du temps du cheminement en emploi des nouveaux arrivants démontrent toute l'importance de tenir compte de l'aspect temporel de celui-ci.

En résumé, une bonne mesure de la discrimination doit permettre d'isoler le facteur « ethnique » et ainsi s'assurer que la distribution des autres facteurs de différenciation au sein de chaque groupe n'est pas en cause. De plus, elle devrait permettre d'analyser l'évolution de la situation d'emploi au fil du temps. Ainsi, la discrimination devrait être comprise comme une distribution non équitable et durable, toutes choses étant égales par ailleurs, des attributs d'emploi entre les travailleurs sélectionnés des différents groupes ethniques.

Cette définition générale laisse encore en suspens des questions auxquelles il est essentiel de répondre. V. Piché et J. Renaud (2002) résument les choix théoriques que doit faire le chercheur avant de pouvoir opérationnaliser une mesure de la discrimination. Ainsi, ils affirment que

¹² Pour une explication détaillée de la méthodologie d'appariement maximal utilisée, voir Jean Renaud et al. (2001). annexe II.

« [l]a scientificité empirique ou la connaissance objective consiste moins à mesurer la discrimination (l'objet de mesure) qu'à approfondir comment varie cette mesure en fonction de la méthode de mesure. De fait, deux types de choix méthodologiques sont particulièrement cruciaux pour définir la méthode de mesure : le choix des variables, à la fois dépendantes (ou discriminer à quoi) et explicatives (discriminer sur quels fondements); et le choix de la population de référence (ou discriminer qui), de la norme statistique (discriminer par rapport à quoi) et de l'horizon temporel (sur quelle période). »¹³

Ainsi, une compréhension des milieux sociaux dans lesquels évoluent les différents acteurs est essentielle afin de bien déterminer sur quels fondements l'ethnicité doit être étudiée, en d'autres termes, pour déterminer quelle variable sera utilisée. Une bonne catégorisation repose nécessairement sur une réflexion relative au processus social par lequel se déploient les différenciations.

Dans les études sociales relatives au marché de l'emploi, les inégalités sont généralement comprises comme la résultante d'une organisation sociale et non pas le fruit d'actions individuelles ou isolées. Ainsi, C. Tilly (1998) s'est intéressé à la naissance, mais surtout au maintien d'inégalités se répétant d'une interaction sociale à l'autre. Il démontre que les inégalités ne seraient généralement pas le fruit de spécificités organisationnelles, mais plutôt l'œuvre d'un phénomène social d'exclusion. La lutte pour le contrôle des ressources productives valorisées résulterait en différents problèmes organisationnels résolus par la mise en place d'un système social de fermeture, d'exclusion et de contrôle social.

¹³ V. Piché et J. Renaud (2002). p.102.

Cette fermeture est généralement comprise comme le résultat de l'implantation de frontières sociales. Ce concept a été élaboré pour la première fois par Max Weber.¹⁴ Selon ce dernier, les organisations opèrent une relation d'exclusion en dessinant des frontières, cherchant ainsi à distinguer le « nous » du « eux ». Cette exclusion mutuelle permettrait de contrôler les flux de façon plus efficace.¹⁵

Or, si cette notion peut laisser entendre que l'exclusion se fait à sens unique, c'est-à-dire du groupe majoritaire vers le groupe minoritaire, il est important de comprendre que ce processus se forme toujours au sein d'interactions sociales, ou de ce que D. Juteau (1999) appelle un construit social à deux faces. La face externe se construit dans un rapport inégalitaire visant à séparer le « nous » du « eux », alors que la deuxième face établit la spécificité historique et culturelle du groupe. Elles peuvent donc être considérées comme un construit social susceptible d'évoluer au fil du temps. Les caractéristiques individuelles à l'intérieur des regroupements demeurent hétérogènes. L'illusion d'unité des groupes est d'ailleurs démontrée comme étant un enjeu essentiel dans la désignation de groupes cibles par M. Labelle (2006). S. Fortin (2005) ajoute qu'il faut éviter d'associer directement les modalités d'insertion aux groupes ethniques, puisque les « communautés » ainsi créées ne préexistent pas à la migration. Ainsi, il s'agit ici de tenter de déterminer le caractère ethnique non pas comme une réalité biologique ou culturelle présente avant la migration, mais plutôt comme le résultat d'organisations sociales à même le pays d'accueil.

¹⁴ La notion de frontière a été notamment utilisée dans l'ouvrage intitulé *Economy and Society* publié pour la première fois en 1921 à titre posthume.

¹⁵ Cité par C. Tilly (1998). p.7.

Les recherches empiriques actuelles s'axent autour de deux tendances majeures quant à la définition du caractère ethnique. Dans un premier lieu, certains auteurs opposent « blancs » et « minorités visibles ». Dans leurs recherches, K. Pendakur et R. Pendakur (1998) comparent les immigrants canadiens appartenant au groupe des « blancs » à ceux appartenant à la catégorie de « minorités visibles ». Les résultats démontrent notamment que les « blancs » ont une situation plus favorable que les individus identifiés comme « minorités visibles » sur le marché de l'emploi. Or, ils dénotent aussi une importante hétérogénéité à l'intérieur même du groupe de « minorités visibles », suggérant ici qu'une mesure plus fine de l'ethnicité est de mise afin de mieux rendre compte des divergences d'accès à l'emploi.

De leur côté, V. Piché et J. Renaud (2002) ont défini, à partir du bassin d'immigrants admis au Québec en 1989, six grandes régions de provenance. Cette catégorisation a été faite dans le but de rendre compte, le plus adéquatement possible, des différenciations se déployant sur le marché de l'emploi, et ce tout en conservant un nombre suffisant d'individus pour permettre de tirer des conclusions. Les régions ainsi formées étaient 1) l'Afrique sub-saharienne, 2) le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, 3) l'Asie du Sud, de l'Est et du Pacifique, 4) Amériques du Sud et Caraïbes, 5) Europe de l'Est et 6) reste de l'Europe et États-Unis.

Leurs études ont permis de démontrer des divergences significatives quant au processus d'intégration socio-économique entre les répondants de ces différentes régions de provenance. En outre, au sixième mois d'établissement, les individus provenant d'Afrique sub-saharienne et d'Asie démontraient les plus grands écarts de

salaires, toutes choses étant égales par ailleurs, avec le groupe de référence (reste de l'Europe et États-Unis). En ce qui concerne le statut d'emploi au même moment, les immigrants en provenance de l'Europe de l'Est démontraient le plus de difficulté à obtenir un emploi prestigieux une fois les autres facteurs de différenciation contrôlés.

Ainsi, contrairement à la dichotomisation « blancs » et « minorités visibles » une catégorisation par région de naissance permet une compréhension plus précise du processus par lequel se déploient les inégalités fondées sur l'ethnicité dans le marché du travail québécois. Par conséquent, des regroupements par région de naissance seront utilisés dans les présentes analyses.

Il ne faut pas négliger le fait que ce type de regroupement est susceptible d'amener une hétérogénéité plus ou moins importante à l'intérieur des groupes. Ainsi, les individus d'une même région de naissance sont susceptibles de démontrer des caractéristiques biologiques ou culturelles différentes. Par exemple, la couleur de la peau, la langue parlée ou la religion pratiquée par les répondants est susceptible de varier entre les individus d'un même groupe. Il est donc important de préciser que les individus à l'intérieur des groupes ne formaient pas nécessairement une « communauté » avant leur migration et que ce regroupement vise à illustrer le processus par lequel les inégalités se déploient dans la société d'accueil.

Malgré l'hétérogénéité à l'intérieur des différentes régions de naissance qui seront ainsi créées, cette catégorisation permettra de mesurer l'effet de frontières ethniques socialement créées sur le processus d'intégration socio-économique, tout en

conservant un nombre d'individus suffisants pour mener des analyses statistiques. À plus forte raison, si les résultats obtenus démontrent des différences quant à l'accès à la stabilité d'emploi entre les diverses régions de naissance, il sera possible d'affirmer qu'elles ont un rôle organisationnel crucial quant à l'accès aux ressources économiques.

Maintenant que la mesure de l'ethnicité est définie comme étant la région de naissance, nous sommes en mesure de déterminer la population de référence et la norme statistique. Dans le cas des nouveaux arrivants, il est possible de comparer la situation des immigrants à celle des natifs ou alors de comparer plutôt la situation des différents groupes ethniques entre eux. En utilisant la notion de processus d'intégration telle que définie, il est difficile de comparer la situation des nouveaux immigrants à celle des natifs.

En effet, une telle comparaison exige de déterminer un moment dans la vie des natifs qui soit l'équivalent de l'arrivée pour un immigrant. Actuellement, les études comparant natifs et immigrants considèrent les immigrants et les nouveaux diplômés sur un même niveau.¹⁶ Cette comparaison ne tient pas compte du fait que l'immigrant doit s'insérer dans un nouveau contexte sociétal et peut par conséquent nécessiter une certaine période de familiarisation avec les façons de faire propres au marché du travail au Québec. Par conséquent, la comparaison entre groupes de migrants sera privilégiée dans le cadre de la présente étude.

¹⁶ Voir entre autres les études de K. Pendakur et R. Pendakur (1998); J.T. McDonald et C. Worswick (1998); R.A. Wanner (2003) et; D. Hum et W. Simpson (1999).

À partir de cette population, il faut déterminer quelle sera la catégorie de référence. Afin de mieux cerner l'importance de la région de naissance sur la présence en emploi, la catégorie ayant la valeur extrême sera mise en référence. À cet effet, nombre d'études récentes¹⁷ ont démontré que les nouveaux immigrants en provenance d'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont relativement favorisés sur le marché du travail. Cette catégorie sera donc mise en référence.

La dernière question à laquelle il est essentiel de répondre avant de pouvoir opérationnaliser la mesure de la discrimination est : sur quelle période la différenciation doit être observée pour être réellement attribuable à la discrimination? À cet effet, les travaux de J.-F. Godin (2005) ont démontré que les nouveaux arrivants vivent un nombre important de transitions relatives à l'emploi durant leurs premières années de séjour. Ainsi, « [...] [u]n ralentissement des transitions se fait ressentir à compter de la seconde année [...] ».¹⁸ Par conséquent, deux ans de séjour sera jugé comme le délai nécessaire au processus d'ajustement aux réalités sur le marché du travail. Ce délai paraît d'autant plus raisonnable que, contrairement à l'étude menée par l'auteur, la population ici étudiée démontre un potentiel d'employabilité relativement élevé à l'arrivée.

Maintenant que tous les choix théoriques ont été faits, il est possible d'obtenir une définition opérationnelle de la discrimination. Dans le cadre de la présente étude, la discrimination sera donc définie comme une distribution non équitable, toutes choses

¹⁷ Voir entre autres V. Piché et J. Renaud (2002); J.-F. Godin (2005); et J. Renaud et T. Cayn (2006).

¹⁸ J.-F. Godin (2005). p.132.

étant égales par ailleurs, de la présence en emploi. Les travailleurs sélectionnés dont la région de naissance est l'Europe de l'Ouest et les États-Unis seront mis en référence.

En résumé, les analyses du présent mémoire tiendront compte de l'influence des principaux déterminants sociaux sur la présence en emploi. L'effet temporel de même que les conditions particulières du marché du travail seront considérés. La prise en compte de ces facteurs permettra notamment d'évaluer un effet le plus net possible de la région de naissance sur la présence ou non en emploi des travailleurs sélectionnés. Mais avant, une brève description de l'état des recherches longitudinales portant sur l'insertion en emploi chez les nouveaux immigrants admis au Québec sera faite.

1.4 Travaux empiriques longitudinaux portant sur l'emploi chez les nouveaux immigrants admis au Québec

L'utilisation de données longitudinales permet de rendre compte du processus d'insertion en emploi chez les nouveaux arrivants admis au Québec. Étant donné la limite conceptuelle d'études transversales, la présente revue de littérature se concentre uniquement sur les études de type longitudinal. Le but ici n'est pas de tracer un portrait exhaustif de l'ensemble des travaux produits, mais plutôt de démontrer l'évolution des travaux empiriques menant à la connaissance actuelle du processus par lequel se déploient les inégalités fondées sur l'ethnicité dans le marché de l'emploi au Québec.

Dans un premier temps, J. Renaud et al. (1997) ont utilisé les données de l'enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI) pour étudier l'influence de l'origine nationale sur la situation d'emploi six mois après l'arrivée. Contrôlant pour les autres facteurs de différenciation, les résultats obtenus ont démontré que le revenu et le statut de l'emploi occupé à la 26^{ième} semaine de séjour sont déterminés, en partie, par l'origine nationale. Ces résultats démontrent des différenciations basées sur l'ethnicité quant à la situation d'emploi à ce moment précis. Par contre, n'étudiant aucune évolution au fil du temps, il est ici difficile de départager les hypothèses d'ajustement et de discrimination.

Des travaux ultérieurs, menés par V. Piché et al. (2002), ont permis d'apporter une meilleure compréhension du processus en s'intéressant à l'insertion au marché du travail et à la capacité à se maintenir en emploi. Leurs recherches ont été menées à partir de la troisième vague de l'Enquête ÉNI. Au moment des analyses, les données permettaient d'étudier l'insertion en emploi au cours des trois premières années d'établissement des nouveaux arrivants admis en 1989. Les résultats de ces recherches ont démontré qu'après 18 mois au Québec, toutes choses étant égales par ailleurs, la région d'origine reste un déterminant majeur de la vitesse d'accès à un premier emploi et du nombre de semaines travaillées durant les 78 premières semaines de séjour des nouveaux arrivants. Les groupes démontrant le plus de difficultés étant ceux provenant du Maghreb, du Moyen-Orient, d'Asie et d'Amérique du sud.

Dans la continuité de cette recherche, J. Renaud et al. (2003) se sont intéressés aux dix premières années d'établissement de la même cohorte d'immigrants. Disposant d'une vague d'enquête supplémentaire, les auteurs ont étudié le statut socio-économique du titre de l'emploi et le revenu horaire de l'emploi à trois moments, soient après 26, 78 et 520 semaines de séjour. Les résultats obtenus ont permis de démontrer que, toutes choses étant égales par ailleurs, l'origine nationale n'a plus d'effet significatif sur les variables dépendantes étudiées à la 520^{ième} semaine et ce, pour la majorité des régions de naissance. L'effet ne demeure que pour les répondants originaires d'Amérique du Sud et des Caraïbes ainsi que du Vietnam en ce qui a trait au statut socio-économique de l'emploi. Ces résultats permettent de démontrer la présence d'un processus d'ajustement, du moins pour les nouveaux arrivants de la plupart des régions d'origine.

Les résultats obtenus dans les recherches jusqu'ici citées permettent de démontrer qu'il existe des inégalités fondées sur l'ethnicité relativement à la situation d'emploi au début du processus d'établissement. Par contre, la diminution au fil du temps de l'influence de l'origine nationale sur les facteurs mesurant la situation d'emploi démontre clairement qu'un processus d'ajustement est en cause. Ainsi, certains groupes auraient besoin de plus de temps que d'autres pour s'insérer sur le marché du travail. Or, ces études ont analysé soit les premières transitions (l'accès aux premiers emplois), soit la situation à des moments précis du processus d'établissement. Afin de mieux comprendre le processus par lequel se déploient ces différenciations et ainsi départager plus clairement les hypothèses de discrimination et d'ajustement, il devient essentiel d'aller au-delà de la situation à divers moments et de la vitesse

d'accès à un premier emploi et de considérer la situation des nouveaux arrivants tout au long de leurs premières années d'établissement.

Récemment, une étude réalisée par J.-F. Godin (2005) a permis d'en connaître davantage sur la situation relative à l'emploi durant l'ensemble des dix premières années de séjour au Québec. L'auteur s'est intéressé à l'établissement des immigrants de l'Enquête ÉNI. La question posée étant alors si après dix ans au Québec, les immigrants parviennent à une certaine stabilité d'emploi. Les résultats obtenus démontrent que le début du processus d'établissement est marqué par des différenciations basées sur l'origine nationale autant en ce qui a trait à la présence en emploi et à la mobilité professionnelle qu'à la mobilité salariale. Les résultats démontrent aussi un accroissement de ces effets au fil du temps pour certaines régions d'origine.

Les résultats des recherches relatives à l'insertion en emploi chez les nouveaux immigrants menées jusqu'à aujourd'hui démontrent que certains groupes ethniques sont défavorisés sur le marché de l'emploi, mais apportent aussi des nuances importantes. En effet, si les études analysant les premières transitions ou la situation à des moments précis démontrent généralement une diminution de l'effet de l'origine nationale au fil du temps, l'étude de la situation durant l'ensemble des premières années de séjour démontre le contraire. Par conséquent, il demeure, à l'heure actuelle, toujours impossible de rejeter l'une ou l'autre des hypothèses relatives à l'ajustement et à la discrimination.

Afin d'apporter une meilleure compréhension et de tenter de départager les deux hypothèses, rappelons que les analyses ici faites se centreront uniquement sur les travailleurs sélectionnés. Ayant pu préparer leur migration à l'avance et étant admis en raison de leur potentiel d'employabilité élevé, il est possible de poser l'hypothèse que ceux-ci seront prêts à intégrer le marché de l'emploi relativement tôt après leur arrivée au Québec. Cette étude est d'autant plus pertinente que les politiques migratoires relatives à cette population ont pour but de favoriser la venue d'individus pour combler les besoins de main d'œuvre.

Des premiers résultats relatifs aux travailleurs sélectionnés ont paru récemment. En effet, J. Renaud et T. Cayn (2006) ont étudié cette population. L'enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS), utilisée pour leur étude, a interrogé des immigrants admis en sol québécois entre janvier 1997 et juin 2000 et sélectionnés en vertu de la grille mise en vigueur en 1996. L'étude avait pour but de déterminer les facteurs les plus susceptibles de favoriser l'insertion en emploi. Cette dernière étant mesurée par la vitesse d'accès au premier emploi de même que l'accès à un emploi qualifié.

Leurs recherches ont permis de démontrer qu'après cinq ans de séjour, 91% des répondants avaient accédé à un premier emploi. En ce qui concerne l'origine nationale, l'accès au premier emploi au cours des premiers six mois fut particulièrement long pour les répondants provenant d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, du Maghreb, d'Asie de l'Est et d'Océanie, d'Afrique sub-saharienne et d'Europe de l'Est. Par contre, cette différenciation disparaît après un an de séjour pour les répondants en provenance du Maghreb et d'Europe de l'Est et ex-URSS. Ces

résultats démontrent que les individus provenant de certaines régions auraient besoin de plus de temps pour s'ajuster aux réalités du marché du travail, mais qu'ils réussiraient tout de même à atteindre un rythme similaire à celui des individus d'Europe de l'Ouest et des États-Unis après leur première année de séjour.

En ce qui a trait à l'accès à un emploi qualifié, les répondants en provenance de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis sont au départ avantagés. Après dix-huit mois de séjour, l'influence de la région de provenance sur l'accès à un emploi correspondant à la formation disparaît pour les individus originaires du Maghreb et d'Europe de l'Est et ex-URSS.

Si ces résultats permettent une meilleure compréhension du processus d'établissement des travailleurs sélectionnés, il demeure trop tôt pour rejeter l'une ou l'autre des hypothèses. En effet, il est clair qu'un processus d'ajustement est en cause. Malgré cela, les différences basées sur la région de provenance demeurent au-delà des dix-huit premiers mois de séjour. De plus, une compréhension adéquate des inégalités se déployant sur le marché du travail repose sur l'étude d'un vaste ensemble d'attributs, exigeant d'aller au-delà des premières transitions.

Par conséquent, les présentes analyses se centreront sur la situation d'emploi durant l'ensemble des premières années de séjour. Il sera alors possible d'évaluer l'influence de la région de provenance sur la présence en emploi.

CHAPITRE 2

**Données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés et
méthodologie**

2.1 Description des données

Afin de bien saisir la réalité inhérente au processus d'intégration socio-économique chez les travailleurs sélectionnés, il est essentiel d'utiliser des données permettant de suivre l'évolution dans le temps de la situation d'emploi. Les données de type longitudinal sont donc toutes indiquées pour ce type d'analyse. La présente section fera un bref survol des données longitudinales avec datation des événements actuellement disponibles. Une description détaillée des données qui seront utilisées pour les analyses sera aussi faite.

2.1.1 Bases de données longitudinales actuellement accessibles

Il existe actuellement quatre bases de données longitudinales majeures portant sur l'établissement des nouveaux immigrants et permettant d'étudier la réalité québécoise et/ou canadienne relativement à la situation d'emploi.

Premièrement, la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), mise sur pied par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), est le fruit d'un jumelage entre des données administratives sur l'immigration, l'emploi et la fiscalité. Les données provenant des fiches relatives au droit d'établissement et des déclarations de revenus permettent de suivre l'évolution de la situation des immigrants canadiens à partir de 1980. Une mise à jour des données provenant des déclarations de revenus est faite annuellement, disponible avec plus ou moins deux ans de délai. Par contre, les caractéristiques des individus ne sont pas réévaluées au fil du temps, rendant l'étude

de l'évolution du capital humain impossible. De plus, si cette base de données permet de connaître le nombre d'emplois occupés, leurs caractéristiques, leur durée de même que les dates de transition ne sont pas mesurées, rendant impossible l'étude des cheminements d'emploi.

Deuxièmement, l'enquête sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI), dirigée par Jean Renaud, fournit de l'information sur la population immigrante arrivée en 1989 et établie dans la grande région de Montréal. Les immigrants composant l'échantillon avaient fait l'objet d'une enquête après six mois, un an, trois ans puis dix ans de séjour. Bien que la méthode de collecte des données permette une étude efficace du cheminement d'emploi des nouveaux immigrants, les conditions sur le marché de l'emploi ont changé considérablement depuis le début des années 1990. Il est cependant difficile d'associer la situation vécue par les immigrants admis en 1989 à celle de ceux arrivés plus récemment. Il est donc nécessaire de se tourner vers une base de données plus récente.

Troisièmement, l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ÉLIC) a été mise sur pied par Statistique Canada. De type prospectif, elle décrit l'expérience sur le marché du travail des immigrants canadiens admis en 2000-2001. Les données des trois vagues (6 mois, 1 an et demi et 3 ans de séjour) sont maintenant disponibles. Par contre, la datation est défaillante pour les transitions d'emploi entre les différentes vagues d'enquête. De même, les dates de fin de formation sont manquantes pour l'ensemble de la période étudiée. Ce manque de précision rend l'utilisation de ces données difficile, voir impossible pour l'étude des cheminements d'emploi.

2.1.2 Les données de l'enquête ETS

L'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) sera utilisée pour les présentes analyses. Menée par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) en mars 2002, elle fournit de l'information sur la situation d'emploi des travailleurs sélectionnés à l'aide de la grille de sélection mise en vigueur en 1996 et admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000. Au moment de l'enquête, les répondants comptaient entre 2 et 5 ans de résidence au Québec, avec un temps moyen de 3 ans.

Le choix d'une base de données telle l'ETS repose principalement sur le fait qu'elle ne compte que les immigrants admis dans la catégorie indépendant. Cette catégorie d'immigrants est celle qui a été soumise aux critères les plus exigeants et ce, dans le but de combler les besoins de main d'œuvre propre au marché de l'emploi québécois. Une meilleure compréhension des conditions dans lesquelles s'effectue leur insertion en emploi présente donc un intérêt majeur.

Dans le cadre de l'enquête ETS, une seule prise de contact avec les répondants a été effectuée. Ce type d'enquête est dit rétrospectif, c'est-à-dire que les individus ont été contactés lors de l'entrevue, moment où ils ont été invités à relater tous les événements majeurs relatifs à leurs périodes d'emploi, de non-emploi et de formation depuis l'arrivée.

Le fait que l'enquête soit rétrospective introduit un biais. En effet, seuls les travailleurs sélectionnés présents sur le territoire du Québec au moment de l'enquête étaient susceptibles de faire partie de l'échantillon. Sont ainsi mis de côté tous ceux qui avaient alors quitté le Québec par suite de découragement ou pour d'autres motifs. Par contre, un type d'enquête comme l'ETS permet d'avoir un rapport détaillé de la population de référence. En effet, le MICC possède toute l'information concernant l'ensemble des immigrants admis durant la période étudiée et sélectionnés en vertu de la grille de sélection de 1996. Par conséquent, il est possible de s'assurer que l'échantillon demeure représentatif de la population. Le rapport produit par le MICC¹⁹ confirme qu'aucun groupe particulier n'aurait quitté massivement le pays et que l'échantillon demeure représentatif de la population cible des 14 000 travailleurs sélectionnés en vertu de la grille mise en vigueur en 1996 et admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000.

La base de données comptait au départ un échantillon de 1875 répondants. Les travailleurs admis dans le cadre du programme d'*aide familiale résidente* ont été retirés pour les fins de la présente étude.²⁰ Leur situation sur le marché de l'emploi est trop particulière pour faire l'objet des présentes analyses. De même, l'information sur les conjoints ne sera pas prise en considération.²¹ N'ayant pas été évalués par la grille de sélection, il est impossible d'étudier leur cheminement en emploi au même titre que les requérants principaux. Si l'information relative aux conjoints aurait pu être utile quant à l'étude de l'impact de la situation familiale sur la situation d'emploi, les

¹⁹ J.-F. Godin et G. Pinsonneault (dir.). (2004).

²⁰ Pour un total de 38 observations.

²¹ Pour un total de 296 observations.

données de l'enquête ne permettent pas ce type d'analyse. En effet, l'information recueillie sur les conjoints n'est pas jumelable à celle obtenue auprès des requérants principaux. Les conjoints interrogés n'étaient pas nécessairement ceux des répondants. De plus, afin de mener à bien l'étude du processus d'intégration en emploi, il est essentiel de tenir compte de multiples facteurs. Par conséquent, il sera impossible d'étudier, dans le cadre des présentes analyses, les répondants dont les données relatives à ces facteurs sont manquantes.²² Par conséquent, l'échantillon utilisé est composé de 1406 requérants principaux.²³

L'ETS est composée du jumelage entre trois différentes sources de données, soit les données d'enquête, les données administratives du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et les données de la grille de sélection. Premièrement, les données du questionnaire ont permis de retracer et de dater (à la semaine près) tous les éléments majeurs relatifs à l'emploi et à la formation suivie avant le départ et depuis l'arrivée au Québec. Deuxièmement, les données des fichiers administratifs ont fourni de l'information sur les caractéristiques descriptives des répondants (âge, sexe, date d'arrivée, pays de provenance, etc.). Troisièmement, les données provenant de la grille de sélection témoignent des résultats obtenus (en termes de points) aux différents facteurs de la grille de sélection et qui ont permis d'évaluer le profil d'employabilité des immigrants. Inclure ce type de données dans les analyses comporte un avantage significatif. En général, lors d'enquêtes portant sur les immigrants, les caractéristiques à l'arrivée sont auto-déclarées par les répondants.

²² Pour un total de 135 observations.

²³ Dans la suite du texte, le terme « répondant » sera utilisé pour faire référence aux individus composant cet échantillon.

Dans le cas des données de la grille de sélection, elles ont été mesurées par des agents d'immigration avant l'arrivée. De plus, chacun des résultats obtenus ont été vérifiés à l'aide de documents officiels.

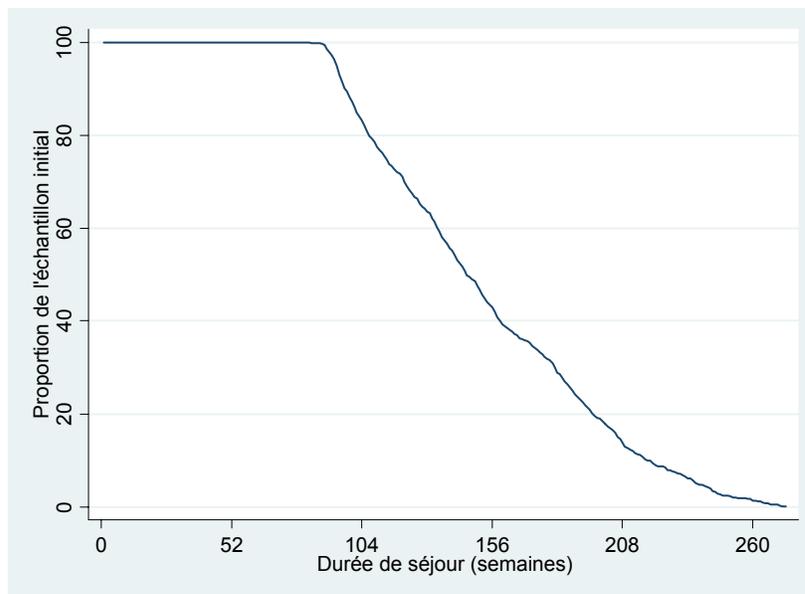
Ainsi, ces données permettent d'obtenir de l'information sur les caractéristiques socio-démographiques (sexe, âge, pays de naissance), les caractéristiques migratoires (programme de sélection, date d'arrivée et localité de destination initiale), sur le capital humain à l'arrivée (expérience de travail, formation, connaissance des langues officielles telles que mesurées par la grille de sélection) et les liens sociaux à l'arrivée (présence d'amis, présence de membres de la famille, séjours préalables au Québec).

En ce qui concerne la situation depuis l'arrivée au Québec, les données offrent la possibilité de retracer tous les emplois occupés par les répondants depuis leur arrivée ainsi que ses caractéristiques (titre du poste, horaire, salaire, type d'entreprise, etc.). À cela s'ajoute de l'information sur l'occupation principale des répondants lors des périodes de non-emploi, les démarches effectuées et difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi de même que l'évaluation faite par les répondants de leur établissement.

La particularité d'une enquête longitudinale telle l'ETS repose sur le fait que les répondants n'ont pas tous le même nombre d'observations. En effet, la durée de séjour s'échelonnait de deux à cinq ans au moment de l'enquête. Par conséquent, il est essentiel de tenir compte de la déperdition de l'échantillon au fil du temps. La figure 2 illustre l'évolution de la composition de l'échantillon en fonction de la durée

de séjour. L'organisation des données, en fonction de la durée de séjour et non pas de la date d'arrivée, amène une conception peu commune du phénomène. Ainsi, il faut comprendre que la date d'arrivée des répondants correspond à la semaine 0 pour la durée de séjour. Les répondants arrivés plus tard sortiront plus rapidement de la période d'observation : ils ont été observés sur une moins longue période.

Figure 2 Déperdition échantillonnale en fonction de la durée de séjour



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

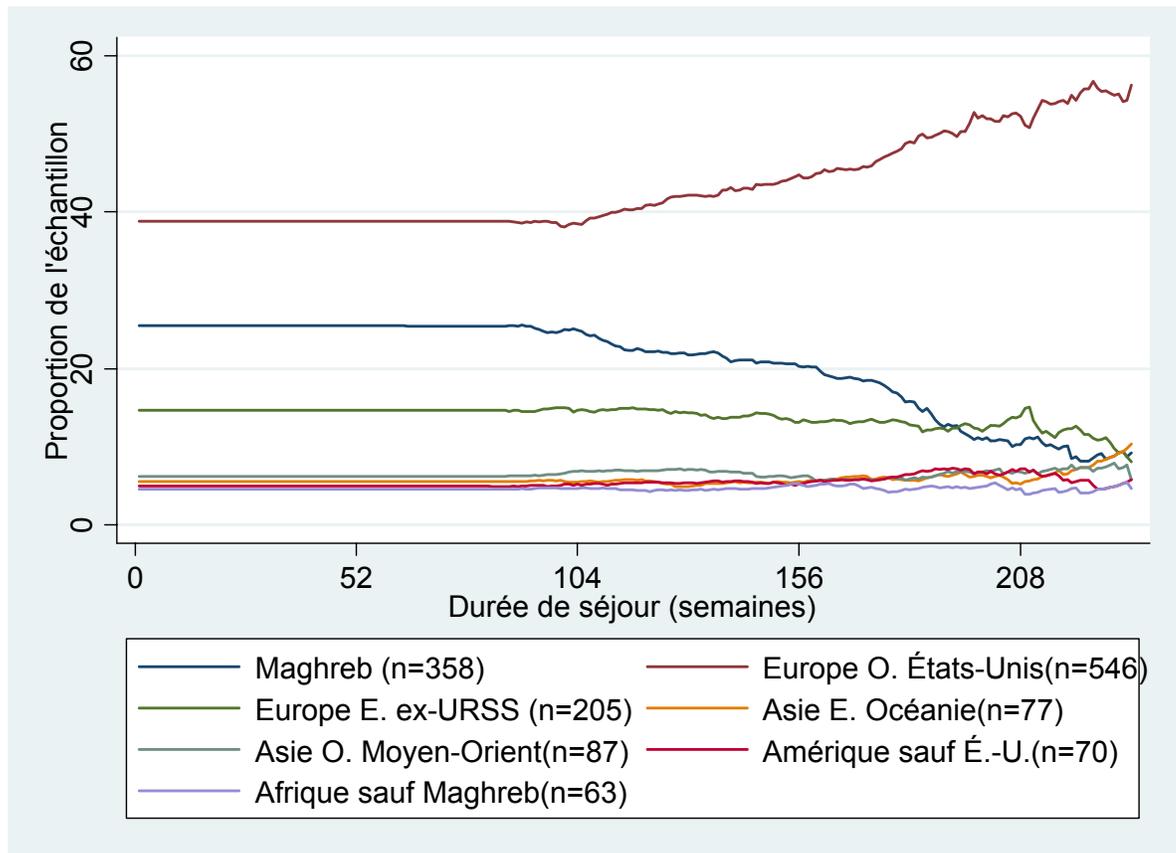
On observe que le temps minimal d'observation se chiffre à 63 semaines. Après cette période, la taille de l'échantillon diminue graduellement. Un peu avant trois ans, la moitié des effectifs initiaux demeurent sous observation. Après quatre ans et demi de séjour, l'échantillon devient trop peu nombreux (moins de 30 répondants) pour permettre de tirer des conclusions fiables relativement aux déterminants de la

présence ou non en emploi dans la population étudiée. Par conséquent les données seront censurées à partir de la 235^{ième} semaine.

Cette déperdition amène des changements dans la composition de l'échantillon. Ce fait s'observe notamment en ce qui a trait aux régions de naissance. Cet effet, appelé effet de cohorte, est dû au fait que les pays sources se sont en partie modifiés au fil du temps. Ainsi, les pays d'origine dont un nombre relativement important d'individus est arrivé au début des années 1997 seront observés plus longtemps.

La figure 3 illustre la proportion relative de chaque région d'origine en fonction de la durée de séjour. On remarque que la proportion de répondants provenant d'Europe de l'Ouest et des États-Unis (39% durant les premières semaines de séjour) est plus importante que celle des autres régions. Après 63 semaines de séjour, cette proportion augmentera graduellement pour atteindre un taux d'environ 55% à quatre ans et demi de séjour. Ils étaient donc plus nombreux en 1997-1998. Le nombre relatif de répondants provenant du Maghreb et d'Europe de l'Est et ex-URSS, quant à lui, aura tendance à diminuer au fil du temps. Ils sont typiquement arrivés plus tard que ceux du groupe précédent. La proportion des répondants originaires des autres régions demeure à peu près au même niveau tout au long de la durée d'observation. Leur arrivée s'est étalée régulièrement de 1997 à 2002.

Figure 3 Répartition des répondants par région de naissance selon la durée de séjour



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

2.2 Description des variables

Le choix des variables est d'une importance cruciale quant aux conclusions qu'il sera possible de tirer des analyses. Il est donc essentiel que celui-ci repose sur une réflexion théorique pertinente. Par conséquent, le choix des indicateurs a été fait sur la base de l'approche des parcours de vie, transposée au processus d'intégration socio-économique des nouveaux arrivants. Un rapport détaillé des variables qui seront incluses dans les analyses est fait dans la présente section.

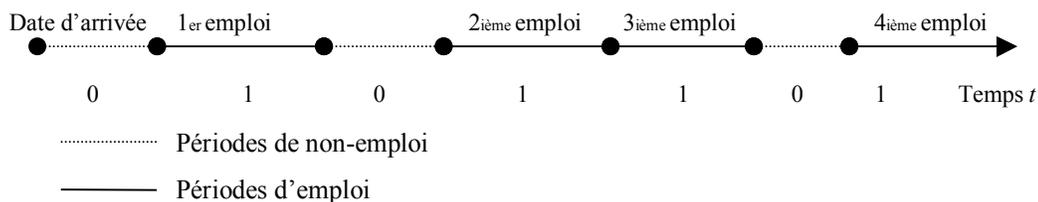
Rappelons tout d'abord que la particularité du parcours de vie d'un immigrant repose sur le fait que celui-ci s'insère dans deux milieux sociétaux complètement distincts. Par conséquent, un nombre important de facteurs est susceptible d'avoir une influence distincte selon qu'il implique un événement antérieur ou postérieur à la migration. De plus, en ce qui concerne les événements postérieurs à la migration, l'influence de certains facteurs est susceptible de varier en fonction de la durée de séjour, c'est-à-dire que le même événement peut agir différemment sur la présence en emploi selon qu'il soit arrivé au début du séjour ou plus tard après l'arrivée. Afin de tenir compte de l'évolution des facteurs susceptibles d'avoir un effet différencié au fil du temps, des variables dynamiques, c'est-à-dire avec une valeur pouvant varier au fil du temps, seront introduites dans les analyses. Les variables fixes, mesurant un état à l'arrivée ou une situation non susceptible de changer au fil du temps, garderont la même valeur tout au long de l'observation.²⁴

2.2.1 Variable dépendante

Les présentes analyses étudieront l'ensemble des occurrences d'emploi pour chaque répondant. Ainsi, les cheminements en emploi au cours des 234 premières semaines de séjour au Québec seront étudiés. Comme l'illustre la figure 4, la valeur 1 sera attribuée pour chaque semaine où l'individu occupe un emploi et 0 dans le cas contraire.

²⁴ Des analyses préliminaires ont permis de démontrer que l'effet des variables mesurant une situation non susceptible de changer au fil du temps ne changeait pas significativement d'une période à l'autre. Par soucis de clarté, ces variables ont donc été introduites dans les analyses comme des variables fixes. Ces résultats concordent avec ceux obtenus dans les études de J.-F. Godin (2005) et J. Renaud et T. Cayn (2006).

Figure 4 Entrées et sorties des épisodes d'emploi pour un répondant



Source : J.-F. Godin (2005).

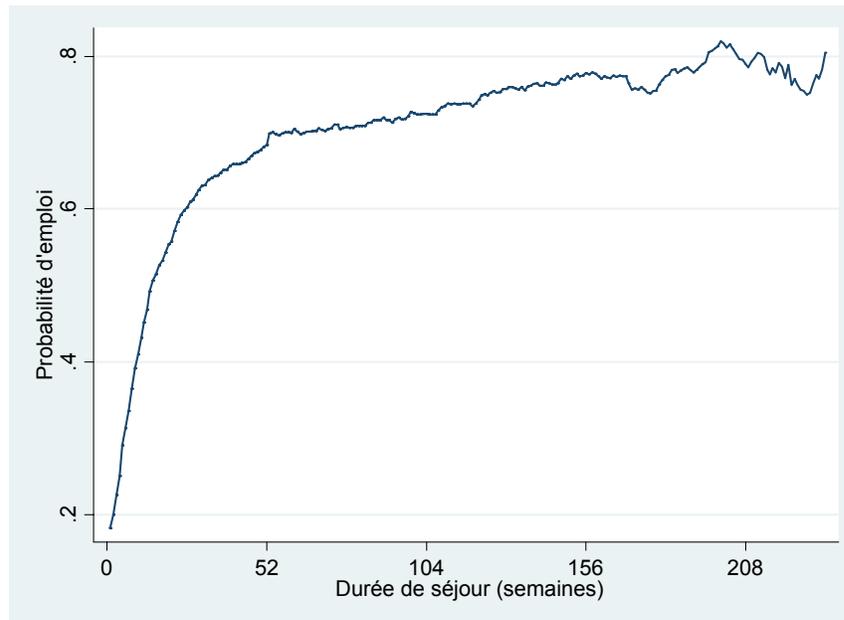
La figure 5, quant à elle, illustre la probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour. On remarque que la première année d'établissement est marquée par une montée rapide des chances d'occuper un emploi. À la fin de celle-ci, environ 70% des répondants occupaient un emploi. Lors de la deuxième année d'établissement, la proportion de répondants en emploi continue d'augmenter, mais de façon beaucoup moins rapide. À la fin de ces deux premières années, un peu plus de 75% des répondants occupaient un emploi alors que durant les deux années subséquentes, la probabilité d'occuper un emploi pour l'ensemble des répondants demeure sensiblement au même niveau.

Au-delà de trois ans et demi de séjour, la probabilité d'emploi varie considérablement. Ces variations sont attribuables à un effet de cohorte. En effet, à partir de ce moment, seuls les répondants arrivés au tout début de la période d'observation demeurent dans l'échantillon. Comme il a été expliqué précédemment²⁵ la composition de l'échantillon relative à la proportion des répondants originaires de chacune des grandes régions se modifie au fil du temps. Par conséquent, il est

²⁵ Voir p.56 du présent document.

possible de poser l'hypothèse que les variations observées sont dues à des changements dans la composition de l'échantillon.

Figure 5 Probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

2.2.2 Variable indépendante

Le but de la présente recherche est de déterminer la part des différences basées sur l'ethnicité relativement à la présence en emploi. Pour ce faire, la région de naissance sera utilisée comme variable indépendante.²⁶ Les 185 pays d'origine ont été regroupés en sept grandes régions permettant de maintenir un nombre d'individus suffisant dans chacun des groupes pour mener des analyses statistiques. Pour des fins de comparaisons, les regroupements utilisés seront les mêmes que ceux établis par J.

²⁶ Dans la suite du texte, les termes *régions de naissance*, *régions de provenance*, et *régions d'origine* seront utilisés sans distinction de sens.

Renaud et T. Cayn (2006). La catégorie mise en référence sera l'Europe de l'Ouest et les États-Unis (39%). Les groupes potentiellement discriminés seront le Maghreb (25%); l'Europe de l'Est et l'ex-URSS (15%); l'Asie de l'Ouest et le Moyen-Orient (6%); l'Asie de l'Est et l'Océanie (6%); l'Amérique (sauf les États-Unis) (5%) et l'Afrique sub-saharienne (4%).

Le tableau I démontre la répartition des pays de naissance par région de provenance. On observe que plus de 93% des effectifs regroupés dans la région du Maghreb provenaient de l'Algérie ou du Maroc. Pour l'Europe de l'Ouest et les États-Unis, la France est le principal pays de provenance avec un peu plus de 86% des effectifs. Pour l'Europe de l'Est et l'ex-URSS, tout près de 63% des effectifs provenaient de la Roumanie ou de la fédération de Russie. La Chine est le principal pays composant l'échantillon de l'Asie de l'Est et Océanie avec 58% des effectifs, suivi des Philippines avec 14%. Pour ce qui est de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, le Liban est le pays le plus représenté avec 64% des effectifs, suivi par la république arabe Syrienne qui compte 11,5% des effectifs. L'Amérique (hors États-Unis), quant à elle, compte le Mexique, Haïti, le Venezuela, la Colombie et le Brésil comme principaux pays (totalisant un peu moins de 88%). Finalement, l'Afrique sub-saharienne démontre la plus grande distribution de pays. Le Cameroun compte pour 25% de la région alors que 17 autres pays comptent chacun pour moins de 10% de l'échantillon de la région, représentant en tout 75% du groupe.

Tableau I Répartition des pays de naissance par région

Provenance	Effectifs	Pourcentage de la région
Maghreb	358	100
Algérie	185	51,7
Maroc	149	41,6
Tunisie	24	6,7
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	100
France	472	86,4
Autres*	74	13,6
Europe de l'Est et ex-URSS	205	100
Roumanie	98	47,8
Fédération de Russie	31	15,1
Bulgarie	19	9,3
Ukraine	14	6,8
Union soviétique	11	5,4
Autres*	32	15,6
Asie de l'Est et Océanie	77	100
Chine	45	58,4
Philippines	11	14,3
Inde	6	7,8
République de Corée	4	5,2
Viet Nam	4	5,2
Autres*	7	9,1
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	87	100
Liban	56	64,4
République arabe syrienne	10	11,5
Iran	8	9,2
Égypte	6	6,9
Autres*	7	8,0
Amériques sauf États-Unis	70	100
Mexique	16	22,9
Haïti	13	18,6
Venezuela	10	14,3
Colombie	8	11,4
Brésil	7	10,0
Chili	5	7,1
Autres*	11	15,7
Afrique sub-saharienne	63	100
Cameroun	16	25,4
Côte d'Ivoire	6	9,5
Madagascar	6	9,5
Sénégal	5	7,9
Burkina Faso	4	6,3
Togo	4	6,3
Autres*	22	35,1

Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

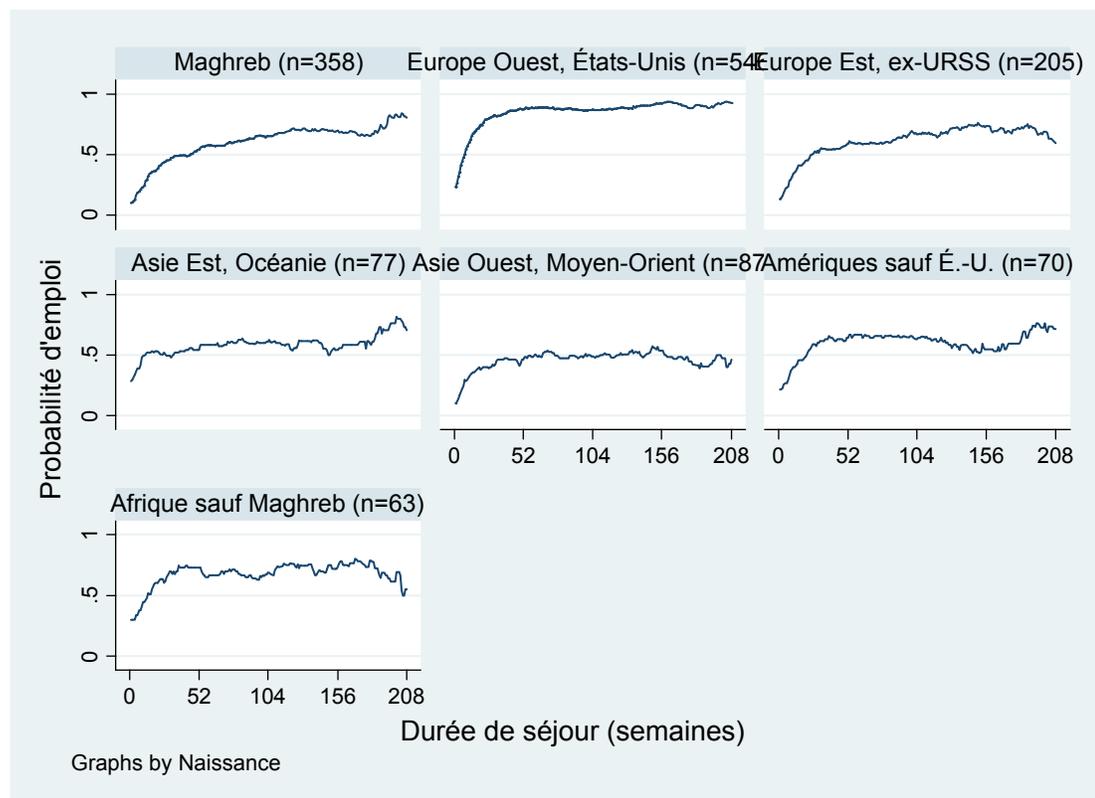
* Les pays comptant moins de 5% des effectifs de leur région ont été inclus dans la catégorie *autres*.

La probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour pour chaque région de naissance est illustrée par la figure 6. Les courbes relatives à la probabilité d'occuper un emploi au fil du temps démontrent des divergences entre les régions de provenance. Ainsi, les répondants originaires d'Europe de l'Ouest et des États-Unis démontrent un accroissement rapide de leur probabilité d'emploi au début du processus d'établissement qui se stabilise ensuite autour des 90%. Les répondants nés dans la région du Maghreb démontrent aussi un accroissement, mais plus lent, de leur probabilité d'emploi dans les premiers mois, alors qu'elle tend à se stabiliser autour des 70% par la suite. Pour ce qui est des autres régions de naissance, la relation entre la probabilité d'emploi et la durée de séjour semble moins claire. Si dans tous les cas, les premiers mois de séjour au Québec démontrent une augmentation des chances d'occuper un emploi, suivis plus ou moins d'une période de stabilisation, on assiste aussi, pour certains groupes, à une diminution de la probabilité d'emploi au fil du temps. Dans tous les cas, cette dernière demeure moins élevée que celle des répondants provenant d'Europe de l'Ouest et des États-Unis.

Les probabilités d'emploi par région de naissance laissent croire en la présence d'une dynamique discriminatoire basée sur l'ethnicité sur le marché de l'emploi. En effet, les groupes ne démontrent pas un même niveau de présence en emploi. Ces différences pourraient tout autant s'expliquer par le fait que les groupes ne possèdent pas la même distribution relativement aux autres facteurs de différenciation. Afin de mesurer, d'une façon la plus nette possible, la différenciation attribuable à la région de naissance, il est essentiel de contrôler pour les autres facteurs possibles de différenciation. Ce contrôle sera fait lors des analyses. Ce n'est qu'une fois que

l'ensemble des caractéristiques susceptibles d'influencer la présence ou non en emploi sera contrôlé qu'il sera possible de comprendre véritablement le processus par lequel les inégalités se déploient dans le marché du travail au Québec.

Figure 6 Probabilité d'emploi en fonction de la durée de séjour, différenciée par région de naissance



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

Note : La durée de séjour est limitée à 208 semaines, puisqu'au-delà de ce point, le nombre d'individus provenant de la plupart des groupes devient trop petit pour tirer des conclusions fiables.

2.2.3 Variables contrôles

Le choix des variables contrôles repose sur les principes de l'approche des parcours de vie. L'effet des caractéristiques socio-démographiques, du niveau des ressources et du contexte économique sera donc analysé.

Dépendamment du sexe et de l'âge, les individus d'une même société sont souvent appelés à occuper un rôle différent sur le marché de l'emploi. Ces deux variables sont donc susceptibles d'avoir un effet qu'il est essentiel de contrôler pour s'assurer une mesure la plus nette possible de l'effet de la région de naissance. Notons que l'âge moyen à l'arrivée des répondants était de 34 ans et que 73% de l'échantillon était composé d'hommes. Il faut par contre considérer que l'âge a rarement un effet linéaire sur la situation d'emploi.²⁷ Une variable représentant l'âge à l'arrivée au carré sera introduite dans les analyses pour tenir compte de cet effet quadratique.

L'influence de la situation relative à l'emploi avant l'arrivée sera aussi analysée. La première variable mesurant ce type d'influence est l'expérience de travail pré-migratoire. De type continu, la note obtenue dans la grille de sélection, reportée sur la valeur maximale, sera insérée dans les analyses. Notons qu'un point était accordé pour chaque année d'expérience durant les dix dernières années avant la migration. La note moyenne sur cette variable est de 72%.

De plus, l'effet du programme d'admission sera aussi contrôlé. Comme ces programmes sont définis en fonction du type d'emploi que le demandeur est appelé à occuper, il devient un indicateur cohérent de la situation relative à l'emploi. La variable mesurant l'effet de ces différents programmes est catégorisée comme suit : programme d'employabilité et de mobilité professionnelle (62%), programme de professions en demande au Québec (27%), programmes de gens d'affaires, de parents aidés et d'emploi assuré (11%).

²⁷ Voir entre autres les études de J. Renaud et T. Cayn (2006) et; J.F. Godin (2005).

Les caractéristiques relatives à l'éducation seront aussi prises en considération afin de déceler leur influence sur la présence ou non en emploi chez les travailleurs sélectionnés. Notons que la formation peut être à la fois acquise avant l'arrivée ou après la migration. Divers aspects relatifs à l'éducation seront donc mesurés à l'aide de variables fixes et dynamiques.

Premièrement, le niveau de scolarité à l'arrivée a été divisé en 6 catégories, soient secondaire ou moins (7%), diplôme de métier (9%), certificat ou diplôme technique (25%), universitaire premier cycle (35%), universitaire deuxième cycle (16%) et universitaire troisième cycle (8%). Deuxièmement, l'influence du domaine d'étude du dernier diplôme obtenu avant l'arrivée sera aussi évaluée sous différentes catégories : formation générale arts et autres (6%), formation technique et spécialisée (28%), gestion, administration et finances (20%), sciences exactes (mathématiques et physique) (10%), sciences santé (3%), sciences appliquées (génie) (21%) et sciences humaines et sociales (13%). Troisièmement, afin de déceler le potentiel d'adaptation de l'immigrant, le fait de détenir une deuxième spécialité sera considéré. Un répondant peut n'avoir aucune deuxième spécialité (79%), avoir une deuxième spécialité équivalente à un an de formation (7%) ou alors avoir une deuxième spécialité équivalente à deux ans ou plus de formation (15%). La quatrième et dernière variable fixe relative à la formation est le fait de détenir, oui (35%) ou non (65%), une formation privilégiée. Ce type de formation, rappelons-le, est défini comme étant une formation pour laquelle la demande de main d'œuvre se situait entre moyenne et forte à moyen terme au moment de la demande d'admission.

La maîtrise des langues officielles fait aussi partie des connaissances qui sont susceptibles d'influencer le processus d'intégration socio-économique.²⁸ Les analyses mesureront l'effet de la note obtenue à la grille de sélection pour la connaissance de chacune des langues officielles telle qu'évaluée avant l'arrivée par un agent d'immigration. Cette note a été reportée sur la valeur maximale. Notons que la note moyenne obtenue pour la maîtrise du français était de 88% et de 56% pour la maîtrise de l'anglais. Au-delà de la connaissance des deux langues officielles, le niveau de bilinguisme peut aussi être un atout pour la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés. À partir du produit de ces deux notes, un effet d'interaction a été créé afin de déterminer le niveau de bilinguisme. La note moyenne sur cette variable se chiffre à 48%.

Les investissements relatifs à l'éducation seront aussi mesurés de façon dynamique. Ainsi, le fait d'avoir terminé un cours de français, un cours d'anglais ou un cours de formation générale, c'est-à-dire de type académique, sera inclus dans les analyses. Le répondant se verra alors attribuer la valeur 1 pour chacune des semaines subséquentes à la dernière semaine de formation et 0 dans le cas contraire. De plus, le nombre hebdomadaire d'heures de cours pour ces mêmes types de formation sera évalué de façon dynamique. Il sera ainsi possible d'estimer l'effet de retrait du marché du travail pour chaque heure de cours. Notons que dans l'ensemble, 16% des répondants avaient suivi un cours de français durant la période d'observation, 24% avaient suivi un cours d'anglais et 34% avaient suivi un cours de formation générale.

²⁸ Statistique Canada (2005).

Il est cependant essentiel de préciser que l'effet des variables relatives à la formation sera sous-évalué. En effet, les dates relatives à la formation de l'enquête ETS n'ont pas été mesurées de façon précise. Seules la date de début et la durée de la formation ont été mesurées. On considère par conséquent que la formation a eu lieu durant un seul et même épisode, alors qu'il est possible que celui-ci ait été entrecoupé de périodes où l'individu n'était pas aux études. De plus, il ne faut pas négliger que le fait d'avoir terminé un cours signifie seulement la sortie d'un épisode de formation et n'implique pas l'obtention d'un diplôme.

Les réseaux sociaux peuvent aussi avoir une influence sur le processus d'intégration socio-économique des travailleurs sélectionnés. L'effet des points obtenus à la grille de sélection pour les liens sociaux à l'arrivée sera considéré. Ces points se regroupent en trois catégories, où l'individu peut n'avoir aucun lien social avec le Québec (17%), avoir des liens sociaux d'amitié, sans lien de parenté (59%) ou avoir des liens sociaux de parenté, indépendamment du fait qu'il ait ou non des liens d'amitié (24%).

Pour mesurer l'effet de la présence d'un conjoint, une variable sera créée en fonction du fait que le répondant ait migré avec un conjoint ou non. Dans le premier cas, il se verra attribuer la valeur 1 et 0 dans le cas contraire. Notons que 36% de l'échantillon était accompagné d'un conjoint. Le fait de migrer avec ou sans enfant sera catégorisé de la même façon. Au total 27% des répondants avaient migré avec leur(s) enfant(s).

De plus, le fait d'avoir séjourné préalablement au Québec peut avoir une influence sur les occasions d'emplois offertes en fournissant notamment la possibilité de tisser

un réseau social avant la migration. Ainsi, un répondant sera considéré comme n'ayant jamais séjourné au Québec s'il n'y est jamais venu (52%), comme ayant séjourné pour le travail ou les études s'il est préalablement venu au Québec pour ces raisons pendant une durée minimale de trois mois (25%) et comme ayant fait un autre type de séjour s'il a passé au moins deux semaines au Québec pour des raisons autres que le travail ou les études (23%). Il est à noter qu'un répondant ne peut pas se trouver dans plus d'une catégorie à la fois. Dans le cas où il aurait fait les deux types de séjour, il se retrouvera dans la catégorie *séjour pour travail ou études*.

Outre les déterminants sociaux, l'individu migrant s'insère dans un marché de l'emploi susceptible d'avoir une influence sur son processus d'intégration socio-économique. Ainsi, les occasions relatives à l'emploi peuvent être influencées par le contexte économique. Il est donc essentiel de tenir compte de l'effet des cycles économiques lors des analyses. Ce facteur est d'autant plus important que les répondants sont arrivés à divers moments au Québec, et qu'ils font face à des conditions différentes sur le marché de l'emploi. Les valeurs relatives aux facteurs économiques seront donc incluses dans les analyses de façon dynamique.

L'effet de trois grands facteurs sera considéré. Ces regroupements, réalisés par M. Fassi-Fihri (2003), sont basés sur 16 indices économiques distincts.²⁹ Une analyse factorielle, associant les éléments démontrant une importante corrélation, a permis de regrouper les indices économiques en trois facteurs représentant les différents cycles de l'économie. Les résultats de cette analyse sont présentés dans le tableau II.

²⁹ Pour une description complète des indices voir annexe I.

Tableau II Matrice de saturation des indices économiques (rotation orthogonale)

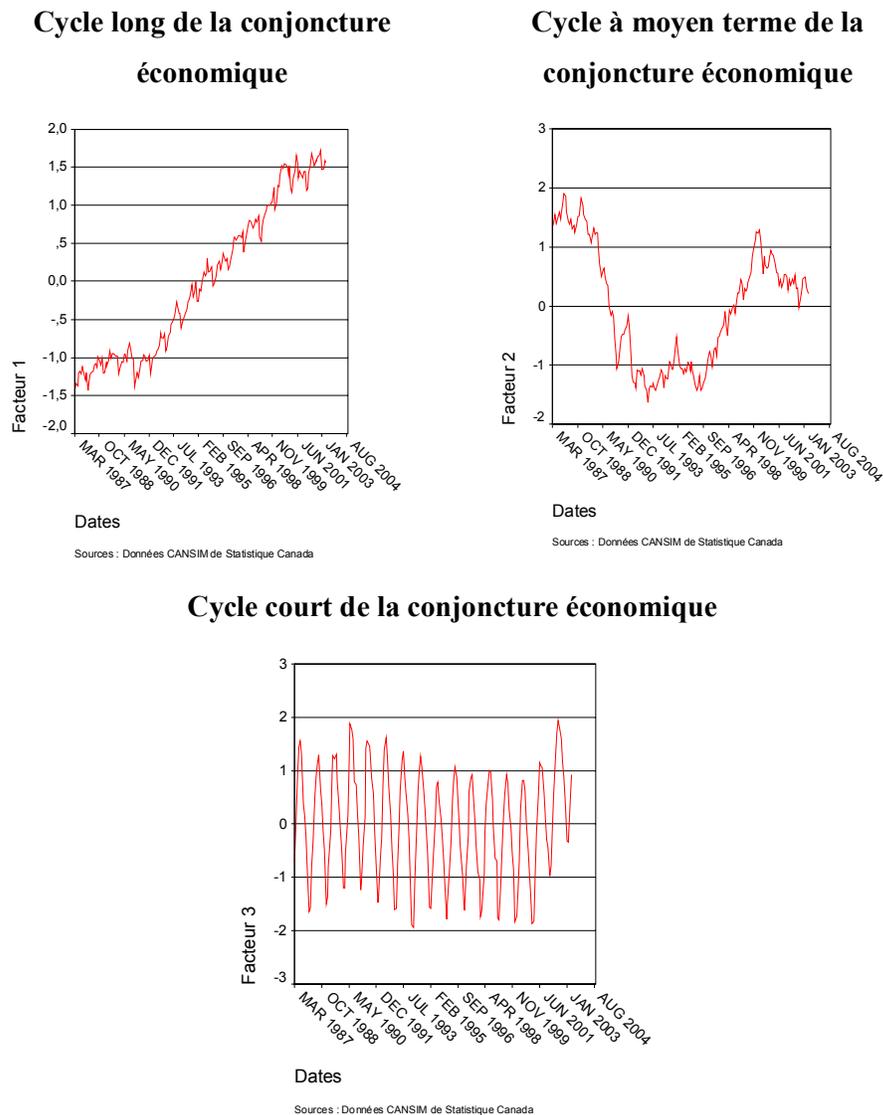
Indicateurs	Facteurs		
	1	2	3
Importations au Canada	0,974	-0,043	-0,096
Population 15 ans et plus, RMR de Mtl	0,968	-0,170	-0,048
Produit intérieur brut (PIB), \$ constant de 1997, Canada	0,962	0,105	0,059
Exportations au Canada	0,945	0,068	-0,106
Indicateur boursier TSE 300	0,910	0,161	-0,110
Proportion de bénéficiaires d'assurance emploi, Mtl	-0,890	-0,232	-0,085
Commerce de détail, Québec	0,841	0,138	0,334
Proportion d'emplois dans les services, Québec	0,592	-0,486	-0,544
Logements mis en chantier, Québec	-0,483	0,432	0,452
Indice de l'offre d'emploi, Mtl (1996)	-0,375	0,849	0,001
Proportion d'emploi dans le secteur publique, Québec	-0,207	-0,830	0,167
Taux d'emploi, Mtl	0,368	0,790	0,378
Taux de chômage, Mtl	-0,540	-0,781	-0,078
Taux de salaire de base, Québec	-0,392	0,763	0,141
Faillites commerciales et passifs, Québec	-0,338	-0,745	-0,236
Température moyenne, Mtl	0,034	-0,067	0,909
Taux d'activité, Mtl	0,109	0,576	0,659

Source : Fassi-Fihri (2003), à partir des données CANSIM de Statistique Canada

Le premier facteur, dit de cycle long, représente l'état global de l'économie canadienne. Le facteur de cycle moyen est associé aux performances du marché du travail montréalais et québécois alors que le facteur saisonnier mesure les variations du taux d'emploi liées aux changements climatiques. La distribution de ceux-ci au fil du temps est représentée par la figure 7.

Malgré des fluctuations cycliques courtes, la valeur associée au facteur économique long démontre une croissance entre le début des années 1988 et la fin des années 2002. Étant donnée la courte durée d'observation (maximum de 4 ans et demi), il serait surprenant que ce facteur ait un effet majeur sur la présence en emploi.

Figure 7 Évolution des facteurs économiques au fil du temps



Source : J. Renaud et T. Cayn (2006).

Le deuxième cycle économique permet de tenir compte de l'état du marché du travail dans lequel les répondants s'insèrent. Tel qu'illustrée par la figure 7, la valeur associée au facteur économique moyen a débuté en force au début des années 1988, a diminué pour atteindre son plus bas niveau entre les années 1993 et 1997 pour ensuite

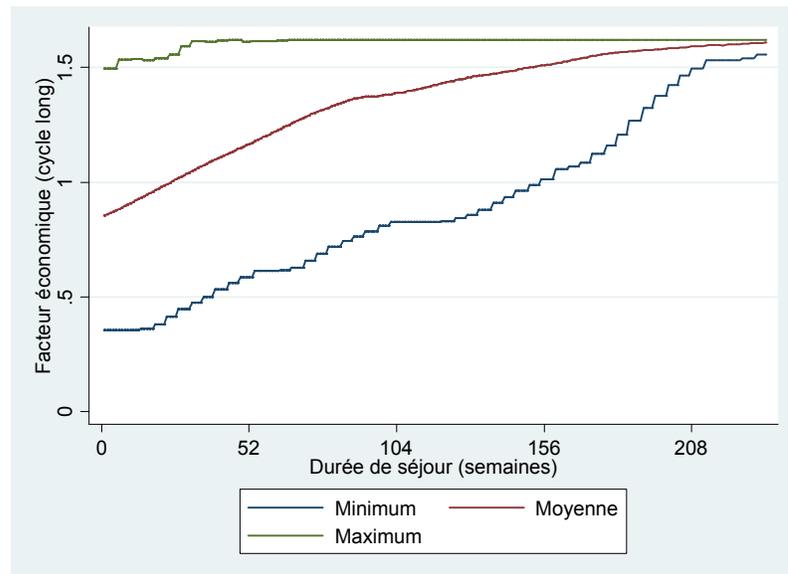
reprendre de la vigueur durant les années subséquentes. La durée d'observation se situe durant cette remontée.

Le troisième et dernier facteur économique, mesurant le cycle saisonnier, démontre des fluctuations cycliques se répétant d'année en année. Étant donné le fait que les répondants sont arrivés à différents moments de l'année, il est essentiel de considérer ces fluctuations.

La distribution des facteurs économiques en fonction de la durée de séjour des répondants est illustrée par les figures 8 à 10. Comme les répondants sont arrivés entre 1997 et 2000, la durée de séjour pour laquelle la valeur 0 a été attribuée correspond à un vaste éventail de contextes. À l'opposé, les répondants observés sur une longue période sont arrivés durant la même période (1997-1998) et se retrouvent par conséquent dans une même conjoncture économique à la fin de l'observation. Cela explique la diminution progressive de la variation des facteurs dans ces graphiques.

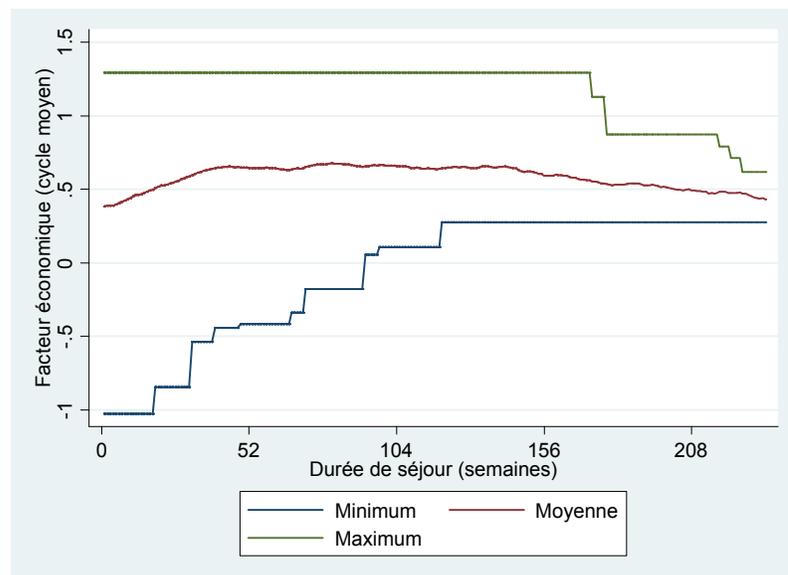
Ainsi, les valeurs attribuées aux différents facteurs économiques seront introduites de façon dynamique dans les analyses, c'est-à-dire avec une valeur variant au fil du temps. Ces variables permettront de contrôler l'effet du contexte économique sur la présence en emploi.

Figure 8 Évolution du facteur économique long en fonction de la durée de séjour



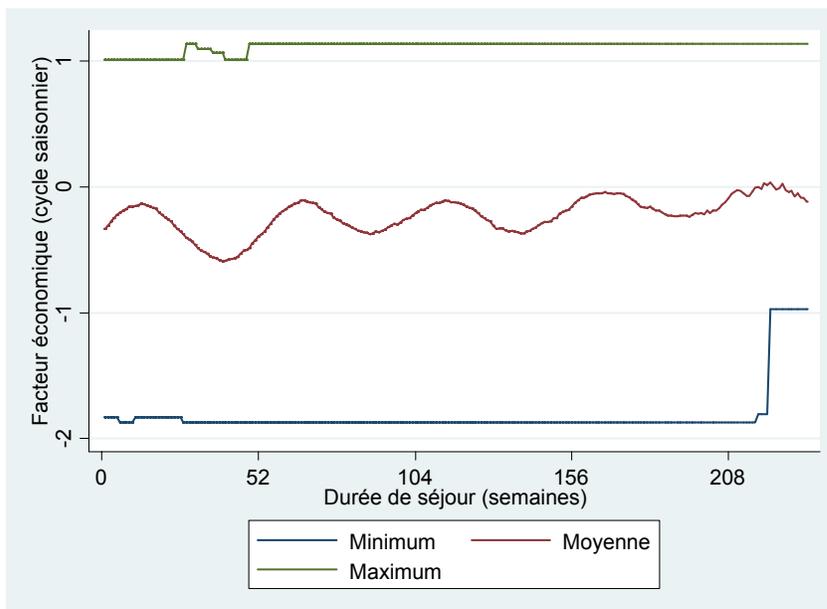
Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406)

Figure 9 Évolution du facteur économique moyen en fonction de la durée de séjour



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406)

Figure 10 Évolution du facteur économique court en fonction de la durée de séjour



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406)

Étant donné la nature de la variable dépendante et le type d'analyse effectué, il est essentiel de tenir compte de l'effet d'inertie sur le marché du travail. Une variable à effet différé, mesurant la présence en emploi au temps précédent, sera donc introduite dans les analyses. La variable aura une valeur de 1 pour chaque semaine suivant une semaine d'emploi. Par contre, si le répondant ne travaillait pas à la semaine précédente, la valeur 0 lui sera attribuée.³⁰

Les variables contrôles représentent en fait des facteurs susceptibles d'influencer la présence ou non en emploi chez les nouveaux arrivants. Comme la distribution de ces variables au sein des régions de provenance n'est pas nécessairement similaire, il est

³⁰ Le rôle de la variable dynamique sera discuté plus en profondeur dans la section méthodologique (voir p.83 du présent document)

essentiel de contrôler leur effet. L'insertion de l'ensemble de ces variables dans le modèle permettra de mesurer, d'une façon la plus nette possible, l'effet de la région de provenance sur la présence ou non en emploi.

Les annexes II et III présentent la distribution des variables contrôles en fonction de la région de provenance. Les tests de chi² et d'analyse de variance démontrent bel et bien que les variables contrôles sont différemment distribuées. La prochaine section présentera brièvement les caractéristiques principales de chacune des régions.

2.2.4 Distribution des variables contrôles selon la région de naissance

Premièrement, les travailleurs sélectionnés classés dans la région Europe de l'Ouest et États-Unis sont majoritairement des hommes (67%) et avaient principalement un certificat ou diplôme technique (30%) ou un diplôme universitaire de premier cycle (19%) ou de deuxième cycle (20%) à leur arrivée. Leurs diplômes étaient majoritairement dans les domaines de la formation technique et spécialisée (29%) et de la gestion de l'administration et des finances (23%). La grande majorité d'entre eux ne possédait aucune deuxième spécialité (78%) et ne possédait pas de formation privilégiée (71%). Ils ont été principalement admis dans le programme *employabilité et mobilité professionnelle* (67%). La plupart d'entre eux avait migré sans conjoint (76%) et sans enfant (82%). La moitié d'entre eux avait déjà séjourné au Québec pour leur travail ou leurs études et une forte proportion possédait déjà des liens d'amitié au Québec (69%) à leur arrivée. Ils avaient en général une très bonne maîtrise du

français, avec une note moyenne de 98% (comparativement à 88% pour l'ensemble de la population étudiée).

Deuxièmement, les répondants du Maghreb, étaient principalement des hommes (81%) et possédaient un certificat ou diplôme technique (27%) ou universitaire de premier cycle (40%) en plus grande proportion. Ils avaient surtout étudié dans les domaines de la formation technique et spécialisée (30%), des sciences appliquées (25%) et de la gestion, de l'administration et des finances (20%). La grande majorité ne possédait pas de deuxième spécialité (85%) et aucune formation privilégiée (56%). Ils étaient surtout admis dans le programme d'*employabilité et de mobilité professionnelle* (63%). La majorité d'entre eux avait migré sans conjoint (63%) et sans enfant (70%). Une proportion importante avait des liens d'amitié sans lien de parenté à l'arrivée (49%), alors qu'ils n'avaient, en majorité, jamais séjourné au Québec préalablement (79%). Ils avaient en général une excellente maîtrise du français (note moyenne de 98% comparativement à 88% pour l'ensemble de la population étudiée).

Troisièmement, les répondants provenant de l'Europe de l'Est et ex-URSS étaient majoritairement des hommes (68%) et possédaient majoritairement un diplôme universitaire de premier cycle (64%). Ils détenaient, dans une plus grande proportion, un diplôme dans les domaines des sciences appliquées (30%) et de la formation technique et spécialisée (25%). La plupart d'entre eux ne possédait aucune deuxième spécialité (62%) et aucune formation privilégiée (64%). Ils avaient majoritairement été admis dans le programme d'*employabilité et de mobilité professionnelle* (52%).

La plupart d'entre eux avait migré avec leur conjoint (68%) et sans enfant (53%). Une majorité possédait des liens d'amitié à l'arrivée (63%) et n'avait jamais séjourné au Québec (73%). Les notes moyennes obtenues aux tests de français (68%) et d'anglais (54%) étaient moins élevées que celles de l'ensemble de la population (respectivement 88% et 56%).

Quatrièmement, les répondants originaires de l'Asie de l'Est et Océanie étaient majoritairement des hommes (73%) et possédaient un diplôme de niveau universitaire premier cycle (35%) ou deuxième cycle (23%). Ils avaient surtout étudié dans les domaines de la formation technique et spécialisée (25%) ou sciences appliquées (26%). La grande majorité d'entre eux n'avait pas de deuxième spécialité (82%), et n'avait pas de formation privilégiée (68%). Ils avaient surtout été admis dans les programmes d'*employabilité et mobilité professionnelle* (44%) et de *profession en demande au Québec* (40%). Ils avaient, dans une plus grande proportion, migré avec un conjoint (61%) mais sans enfant (64%). La majorité avait des liens d'amitié au Québec avant leur arrivée (73%) et avait déjà séjourné au Québec pour un séjour autre que le travail ou les études (47%) ou n'avait alors jamais séjourné au Québec (45%). En moyenne, ils maîtrisaient relativement bien l'anglais (note de 85% comparativement à 56% pour l'ensemble de la population étudiée), mais peu le français (note de 45% comparativement à 88% pour l'ensemble de la population étudiée).

Cinquièmement, les répondants provenant de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient étaient surtout des hommes (82%) et possédaient en majorité un diplôme universitaire

de premier cycle (51%) ou alors un certificat ou diplôme technique (29%). Ils avaient surtout étudié dans les domaines de la formation technique et spécialisée (25%), des sciences appliquées (22%) et de la gestion, de l'administration et des finances (20%). En majorité, ils ne possédaient pas de deuxième spécialité (86%) ni de formation privilégiée (69%). Ils avaient surtout été admis dans le programme d'*employabilité et de mobilité professionnelle* (63%), avaient migré sans conjoint (78%) et sans enfant (82%). Ils avaient, en majorité, des liens de parenté au Québec avant leur arrivée (56%), mais n'y avaient jamais séjourné (85%). Leur maîtrise de l'anglais (note moyenne de 70%) se situait au-dessus de la moyenne de la population étudiée (note de 56%), alors que leur maîtrise du français (note moyenne de 73%) était inférieure à celle de l'ensemble de la population étudiée (note moyenne de 88%).

Sixièmement, les répondants originaires de l'Amérique à l'exception des États-Unis étaient surtout de sexe masculin (71%) et possédaient un diplôme universitaire de premier cycle (44%) ou un certification ou diplôme technique (27%). Ils avaient étudié dans les domaines de la formation technique et spécialisée (27%), de la gestion, administration et finances (24%) ou des sciences appliquées (20%). Ils avaient surtout été admis dans le programme d'*employabilité et de mobilité professionnelle* (59%). En grande majorité, ils ne possédaient aucune deuxième spécialité (80%) et aucune formation privilégiée (73%). Ils avaient migré sans la présence de conjoint (61%) et sans enfant (59%). La plupart avait préalablement des liens d'amitié au Québec (60%) et avait séjourné au Québec pour des raisons autres que le travail ou les études (40%). Ils maîtrisaient généralement mieux l'anglais (note moyenne de 64%) que l'ensemble des répondants (note moyenne de 56%), mais

moins bien le français (78% alors que l'ensemble de la population avait une note moyenne de 88%).

En dernier lieu, les travailleurs sélectionnés provenant de l'Afrique sub-saharienne étaient en majorité des hommes (83%) et possédaient un diplôme universitaire de premier (30%), deuxième (30%) ou troisième cycle (24%). Ils avaient étudié dans les domaines de la gestion, administration et finances (30%) et des sciences appliquées (27%). La grande majorité ne possédait pas de deuxième spécialité (81%), alors que la proportion possédant une formation privilégiée (51%) est similaire à celle de ceux qui en possédaient une (49%). Ils avaient surtout été admis dans le programme d'*employabilité et de mobilité professionnelle* (63%) et avaient migré sans conjoint (73%) et sans enfant (78%). En majorité, ils avaient des liens d'amitié au Québec (59%) et avaient séjourné préalablement au Québec pour des raisons autres que le travail ou les études (48%), ou alors n'avaient jamais séjourné au Québec (46%). En moyenne, ils avaient une très bonne maîtrise du français (note de 97%), mais avaient relativement peu d'expérience de travail (note moyenne de 48% comparativement à 72% pour l'ensemble de la population étudiée).

Cette distribution des principaux facteurs de différenciation selon la région de provenance permet de tracer un portrait plus clair des caractéristiques principales de chacun des groupes. Rappelons par contre que le but du présent mémoire n'est pas d'évaluer l'effet des variables indépendantes entre elles, mais plutôt d'obtenir un effet le plus net possible de l'influence de la région de naissance sur la présence ou non en emploi.

2.3 Méthodologie

Afin d'évaluer les différences relatives à la stabilité en emploi chez les travailleurs sélectionnés, des régressions logistiques à effets aléatoires, aussi appelées régressions multiniveaux, seront effectuées. Ce type d'analyse est souvent associé à l'analyse de données emboîtées où, par exemple, les individus se regroupent à l'intérieur d'organisations. Dans ces cas précis, la régression à effets aléatoires permet de dissocier l'effet des caractéristiques individuelles de l'effet des caractéristiques organisationnelles. Au-delà de cette application usuelle, la régression à effets aléatoires permet aussi d'étudier efficacement des données de type longitudinal.

Comme le précise D. Luke (2004), l'analyse MANOVA à mesures répétées, qui est généralement utilisée pour ce type de données, comporte le désavantage de ne tolérer aucune valeur manquante. Dans le cas présent, les répondants n'ont pas tous été observés durant le même nombre de semaines. En effet, la durée d'observation s'échelonne entre 63 et 273 semaines. Pour utiliser une analyse de type MANOVA, il est essentiel que chaque individu dispose du même nombre de mesures. Il faudrait donc, dans le cas présent, soit ne garder que les individus ayant été observés sur une longue période ou alors supprimer les observations au-delà de 63 semaines de séjour. Dans un cas comme dans l'autre, il en résulterait une importante perte d'information. La régression à effets aléatoires, quant à elle, n'impose pas ce genre de contrainte, tout en permettant l'étude de données ne pouvant se soumettre au postulat d'indépendance des observations.

Afin de tenir compte de l'interdépendance des données, la régression à effets aléatoires est constituée de deux ou plusieurs niveaux, où les niveaux inférieurs s'emboîtent dans les niveaux supérieurs. Dans le cas présent, le premier niveau est constitué des observations mesurées à chacune des semaines. Ces mesures répétées sont emboîtées dans le niveau 2, c'est-à-dire les caractéristiques individuelles qui sont mesurées de façon fixe. En prenant l'exemple simpliste où le salaire est fonction de la seule variable âge variant au fil du temps, on obtient la modélisation suivante pour le niveau 1 :

$$\text{Niveau 1 : } Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{ij} + r_{ij}$$

où Y_{ij} représente le salaire au moment i pour un individu j ; β_{0j} représente le salaire moyen pour l'individu j ; β_{1j} représente l'effet de l'âge pour l'individu j en fonction de l'âge de l'individu j au moment i (X_{ij}); r_{ij} représente le terme d'erreur pour l'individu j au moment i .

La régression de deuxième niveau, quant à elle, sera modélisée de la façon suivante :

$$\text{Niveau 2 : } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}W_j + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}$$

où β_{0j} représente le salaire moyen pour l'individu j ; γ_{00} représente le salaire moyen de l'ensemble des individus pour l'ensemble des périodes; γ_{01} représente l'effet général de l'âge en fonction de l'âge réel de l'individu j (W_j); u_{0j} le terme d'erreur associé à l'individu j . Dans la deuxième équation, β_{1j} représente l'effet de l'âge pour l'individu j ; γ_{10} représente l'âge moyen de l'ensemble des individus pour l'ensemble des périodes; u_{1j} représente le terme d'erreur associé à l'âge pour l'individu j .

Dans l'exemple décrit ci-dessus, le salaire a été utilisé afin d'illustrer la modélisation d'une régression linéaire à effets aléatoires. Le salaire, variable de type continu peut en effet être modélisé par de telles équations. Les présentes analyses utiliseront par contre un autre type de régression adapté de la régression linéaire à effets aléatoires, mais permettant d'introduire une variable dépendante dichotomique.

La régression logistique permet en effet d'étudier l'influence de caractéristiques indépendantes sur une variable dépendante dichotomique. La présence ou non en emploi étant une variable de type 0-1, la régression logistique s'avère alors la méthode la plus appropriée pour le type d'analyse qui sera effectué. La différence réside principalement en une transformation de la variable dépendante pour en calculer le logit où $\text{logit}(p) = \ln(p/1-p)$. Cette nouvelle variable dépendante sera illustrée par le symbole η .³¹

Pour l'ensemble, les équations impliquées dans la régression logistique à effets aléatoires sont similaires à celles de la régression linéaire de même type. La seule différence étant que le terme d'erreur associé au niveau 1 sera retiré. Ainsi, comme l'affirme D. Luke (2004) le terme d'erreur de premier niveau n'est pas applicable puisque la variance est complètement déterminée par la moyenne. Les équations complètes de la régression logistique à effets aléatoires s'écrivent comme suit :

$$\text{Niveau 1 : } \eta_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}X_{ij} + \dots + \beta_{kj}X_{ij}$$

$$\text{Niveau 2 : } \beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}W_j + \dots + \gamma_{0k}W_j u_{0j}$$

³¹ Pour une explication plus complète de la régression logistique voir l'ouvrage d'A. O'Connell (2006).

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + u_{1j}$$

...

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + U_{kj}$$

La régression ainsi modélisée permettra d'étudier l'influence des variables indépendantes sur la présence ou non en emploi chez les travailleurs sélectionnés. Par contre, ce type de régression ne tient pas compte du temps qui passe et de la nature de la variable dépendante. Puisque la situation d'emploi n'est pas renégociée à chaque semaine, la variable dépendante démontre une certaine inertie, c'est-à-dire qu'elle tend à conserver l'état dans lequel elle était à la période précédente. Ainsi « ce modèle est statique, c'est-à-dire qu'il s'intéresse à la situation à chaque unité sans tenir compte de ce qui s'est produit auparavant ».³² Dans le cas actuel, une telle mesure ne fait aucun sens, puisqu'il faut assurément tenir compte de l'aspect dynamique des données utilisées et de l'inertie de la variable dépendante.

Pour ce faire, M. Arellano et B. Honoré (2000) démontrent qu'il est possible d'ajouter au modèle une variable à effet différé, c'est-à-dire une variable indépendante décrivant la variable dépendante à l'unité de temps précédent. L'utilisation d'une telle variable demeure controversée. Comme le démontrent J. D. Singer et J. B. Willett (2003), l'utilisation d'une variable à effet différé « [...] may require imputation for the first time period because few researchers collect data that describe the values of predictors occurring before the first possible event

³² J.-F. Godin (2005), p.87.

occurrence ». ³³ Or, dans le cas des nouveaux arrivants, le temps 0 étant l'arrivée, il est possible d'affirmer, sans introduire de biais, que les répondants n'occupaient pas d'emploi au Québec la semaine précédent leur arrivée. Ainsi, en ajoutant une telle variable il est possible de dynamiser le modèle utilisé.

L'ajout d'une variable à effet différé permet de contrôler l'inertie, sans changer la variable dépendante. Le but ici étant de mesurer la présence ou non en emploi et non pas le changement d'état. La variable dépendante demeure la présence ou non en emploi à chaque unité de temps. Son explication dépendra, pour une large part, du fait que la personne était déjà en emploi au temps précédent et les autres variables indépendantes introduites dans le modèle expliqueront les différences dans le taux de présence en emploi une fois l'inertie contrôlée. Si on prend l'exemple de la variable *sexe*, le coefficient bêta associé à la variable nous dira si les hommes sont plus susceptibles de se trouver en emploi que les femmes une fois contrôlé pour l'effet d'inertie.

En résumé, la variable *présence en emploi au temps précédent* permettra de tenir compte de la stabilité d'emploi sur une très courte période de temps (une semaine). Elle contrôlera, en partie, l'inertie sur le marché du travail, c'est-à-dire pour le fait que l'emploi n'est pas une situation qui est renégociée à chaque semaine, contribuant à obtenir un effet le plus net possible de la présence en emploi. La variable dépendante demeure donc la présence en emploi, mais avec une partie de son inertie qui sera contrôlée.

³³ J. D. Singer et J. B. Willett (2003). p.442.

En plus d'utiliser un modèle dynamique, l'ajout de termes d'interaction avec la période dans le modèle permettra de mieux comprendre la variation de l'influence de certains facteurs au fil du temps. Ils permettront de comparer l'importance relative de l'influence durant la première année, la deuxième année et durant les années subséquentes d'observation.

Deux régressions logistiques à effets aléatoires seront donc effectuées. La première permettra de déterminer l'effet brut de la région de provenance sur la présence ou non en emploi chez les travailleurs sélectionnés. La deuxième, quant à elle, permettra de déterminer l'effet net de la région de provenance sur la présence ou non en emploi des travailleurs sélectionnés durant leurs 234 premières semaines de séjour. Pour ce faire, les variables contrôles seront introduites dans le modèle.

Les coefficients (β) représentent la pente de régression, c'est-à-dire le degré de changement de la variable dépendante. Un signe positif indique une influence positive sur la présence en emploi, alors qu'un signe négatif est relié à une influence négative. Pour une variable continue, le coefficient sera interprété comme le changement dans le rapport de cote relatif à la présence en emploi pour chaque unité de la variable indépendante. Dans le cas d'une variable nominale, le coefficient indique la différence dans le rapport de cote relatif à la catégorie de référence. La catégorie affichant la valeur extrême est alors mise en référence afin de donner un maximum de chances d'obtenir une différenciation significative.

Afin de s'assurer que les différences observées peuvent être généralisées à l'ensemble de la population et qu'elles ne sont pas le résultat de l'échantillonnage, un test de chi-2 est effectué pour chacune des variables. Le seuil minimal de signification étant de 0,05, l'influence d'une variable sera jugée comme étant significative si la différence observée a 95% des chances de se retrouver dans la population. Le seuil de signification est illustré par des astérisques, où un astérisque indique un seuil minimal de signification de 0,05 et deux astérisques un seuil de 0,01.

De même façon, le degré de changement des variables dynamiques entre la période 1 et la période étudiée sera évalué à l'aide d'un test de chi-2. Il est ainsi possible de déterminer si les coefficients obtenus à la deuxième et à la troisième période sont significativement différents de ceux obtenus à la première période.

En dernier lieu, un test de chi-2 sera aussi effectué sur chacune des variables pour l'ensemble de la durée d'observation. La valeur permettra de déterminer la contribution relative de chacune des variables au modèle entier. Ainsi, plus le changement de la valeur du chi-2 est élevée plus son effet sur la présence en emploi est important.

Ces mesures permettront non seulement d'expliquer le processus par lequel s'opère l'insertion au marché du travail chez les travailleurs sélectionnés, mais surtout d'étudier l'influence de la région de naissance sur la présence ou non en emploi.

CHAPITRE 3

**Analyse de la présence en emploi chez les travailleurs
sélectionnés : l'influence nette de la région de naissance**

Le présent chapitre expliquera, en détails, les résultats obtenus à l'aide de deux régressions logistiques à effets aléatoires. Dans un premier lieu, l'effet brut de la région de provenance sur la présence en emploi sera analysé. Dans un deuxième temps, les autres facteurs susceptibles d'influencer la présence en emploi seront introduits afin d'obtenir un effet net de la région de naissance sur la présence ou non en emploi. Ces analyses devraient permettre une meilleure compréhension du processus par lequel se déploient les inégalités basées sur l'ethnicité dans le marché du travail.

3.1 Effet brut de la région de naissance

Le tableau III montre les résultats obtenus suite à une régression logistique à effets aléatoires incluant uniquement la région de provenance. Il est ainsi possible d'analyser l'effet brut de la région de naissance sur la présence ou non en emploi. Les résultats montrent que la première année de séjour est marquée par des différenciations entre les différentes régions de provenance. Les répondants originaires du Maghreb, de l'Europe de l'Est et ex-URSS, de l'Asie de l'Est et Océanie, de l'Asie de l'Ouest et Moyen-Orient et d'Amérique (à l'exception des États-Unis) sont désavantagés comparativement aux répondants originaires d'Europe de l'Ouest et États-Unis. Lors des deux autres périodes, les écarts se renforcent pour tous les groupes à l'exception des répondants originaires du Maghreb qui voient leur situation s'améliorer. Cette amélioration ne leur permet tout de même pas, à terme, d'atteindre une présence en emploi équivalente à celle du groupe de référence. Pour ce qui est des répondants dont la région de naissance est l'Afrique sub-saharienne, le

renforcement des écarts relatifs à la présence en emploi résulte en une différenciation significative après la première année de séjour.

Tableau III Régression logistique à effets aléatoires : effet brut de la région de naissance sur la présence en emploi

	0 à 52 semaines	53 à 104 semaines		105 à 234 semaines		Durée totale d'observation
	β	β	Diff. t1 (Sig.)	β	Diff. t1 (Sig.)	Chi-2
Périodes	<i>réf.</i>	<i>n/a</i>	**	<i>n/a</i>	**	5016,84**
Région de naissance	**	**	**	**	*	1413,77**
<i>Europe de l'Ouest et États-Unis (réf.)</i>						
Maghreb	-2,70**	-2,60**	**	-2,48**	**	173,47**
Europe de l'Est et ex-URSS	-1,83**	-2,38**	**	-2,14**	**	173,77**
Asie de l'Est et Océanie	-1,57**	-2,28**	**	-2,54**	**	154,44**
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	-2,92**	-3,67**	**	-4,08**	**	391,66**
Amérique (sauf États-Unis)	-1,32**	-2,03**	**	-2,59**	**	375,97**
Afrique sub-saharienne	0,70	-1,88**	**	-1,83**	**	282,42**
Constante	-1,26**					
Wald chi2						13 797,12
Log likelihood						-66 534,82
Nombre d'unités au niveau 1						213 883
Nombre d'unités au niveau 2						1406
Pseudo-R2						0,09
Corrélation intra-individuelle						0,80
Variance au niveau 1						2,59
Écart-type des effets aléatoires						3,66

Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406)

* Significatif au seuil de 0,05; ** significatif au seuil de 0,01

n/a : Non applicable

Ces résultats laissent supposer des différenciations basées sur l'ethnicité. Loin de s'améliorer au fil du temps, la situation semble se détériorer. Par contre, comme l'indique la valeur du pseudo-R2, approximativement 9% de la variance est expliquée par un tel modèle. Il demeure trop tôt pour parler de discrimination puisque ces distinctions sont susceptibles d'être causées par la distribution des autres déterminants selon la région de naissance. Il est donc essentiel de contrôler cet effet avant de pouvoir tirer des conclusions relativement à l'effet de la région de provenance sur la variable dépendante.

3.2 Effet des variables contrôles

L'ajout de variables contrôles au modèle précédent permet de déterminer l'effet net de la région de naissance sur la présence en emploi. Le tableau IV montre les résultats obtenus pour l'ensemble du modèle. En général, il est possible d'affirmer que les variables contrôles démontrent l'effet attendu. La présente section fera un bref survol de leur effet sur la présence en emploi.

Tableau IV Régression logistique à effets aléatoires sur la présence en emploi :
modèle complet

	De 0 à 52 semaines	53 à 104 semaines		105 à 234 semaines		Durée totale d'observation
	β	β	Diff. t1 (Sig.)	β	Diff. t1 (Sig.)	Chi2
Périodes	<i>réf.</i>	n/a		n/a		3,50
Sexe						0,13
<i>Homme (réf.)</i>						
Femme						-0,03
Âge à l'arrivée						0,10*
Âge à l'arrivée au carré						-0,002*
Niveau de scolarité à l'arrivée						16,21**
<i>Universitaire 3^{ème} cycle (réf.)</i>						
Secondaire et moins						-0,33
Diplôme de métier						-0,56**
Certificat ou diplôme technique						-0,63**
Universitaire premier cycle						-0,49**
Universitaire deuxième cycle						-0,51**
Domaine étude à l'arrivée						15,10*
<i>Sciences santé (réf.)</i>						
Formation générale arts et autres						0,42
Formation technique et spécialisée						0,65**
Gestion, administration et finances						0,61*
Sciences exactes (math. physique)						0,28
Sciences appliquées (génie)						0,58*
Sciences humaines et sociales						0,37
Deuxième spécialité à l'arrivée						3,91
<i>Aucune (réf.)</i>						
Formation d'un an						-0,14
Formation de deux ans et plus						-0,33
Formation privilégiée						3,51
<i>Non (réf.)</i>						
Oui						0,18
Maîtrise de l'anglais à l'arrivée (note)						1,18**
Maîtrise du français à l'arrivée (note)						0,56
Niveau de bilinguisme à l'arrivée						-0,66
Expérience de travail à l'arrivée (note)						0,07

	De 0 à 52 semaines	53 à 104 semaines		105 à 234 semaines		Durée totale d'observation
	β	β	Diff. t1 (Sig.)	β	Diff. t1 (Sig.)	Chi2
Programme d'admission <i>Dérégulation emploi assuré attesté (réf.)</i> Employabilité mobilité professionnelle Professions en demande au Québec						9,50†*
Présence conjoint <i>Non (réf.)</i> Oui						3,1†
Présence enfants <i>Non (réf.)</i> Oui						0,6†
Liens sociaux au Québec à l'arrivée <i>Aucun lien social (réf.)</i> Lien d'amitié (sans lien de parenté) Lien de parenté (avec ou sans amitié)						0,9†
Séjours préalables au Québec à l'arrivée <i>Aucun séjour préalable (réf.)</i> Travail études (avec ou sans autre séjour) Autre type de séjour						62,88†**
Région de naissance <i>Europe de l'Ouest et États-Unis (réf.)</i> Maghreb Europe de l'Est et ex-URSS Asie de l'Est et Océanie Asie de l'Ouest et Moyen-Orient Amérique (sauf États-Unis) Afrique sub-saharienne	112,58**	**	**	**	*	154,4†**
	-1,16**	-0,76**	**	-0,94**		92,20**
	-0,92**	-0,98**		-1,01**		38,28**
	-1,18**	-1,31**		-1,53**		37,93**
	-1,32**	-1,40**		-1,53**		57,82**
	-1,00**	-1,28**		-1,75**	**	48,86**
	-0,76**	-1,31**	*	-1,31**		33,76**
Nombre heures cours de français Nombre heures cours d'anglais Nombre heures cours form. générale	-0,02** -0,02 -0,04**	-0,06* 0,00 -0,03**		-0,12 0,00 -0,02*		12,68** 1,81 66,65**
Fait avoir terminé cours de français Fait avoir terminé cours d'anglais Fait avoir terminé cours form. générale	0,42* -0,14 0,44*	0,31* 0,18 0,09		0,14 0,21 0,19		8,37* 3,10 5,22
Facteur économique long Facteur économique moyen Facteur économique saisonnier	-0,16 -0,03 0,03	-0,54** 0,40* 0,10	*	0,28 0,23 0,02		9,81†* 5,40 4,21
Présence en emploi au temps précédent Constante	8,00** -1,94**	8,58**	**	9,39**	**	24 010,13**
Wald chi2 Log likelihood Nombre d'unités au niveau 1 Nombre d'unités au niveau 2 Pseudo-R2 Corrélation intra-individuelle Variance au niveau 1 Écart-types des effets aléatoires						123 601,90 -11 663,87 213 883 1406 0,84 0,24 0,05 1,03

Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406)

* Significatif au seuil de 0,05; ** significatif au seuil de 0,01

n/a : Non applicable

■ Coefficients calculés sur l'ensemble de la période

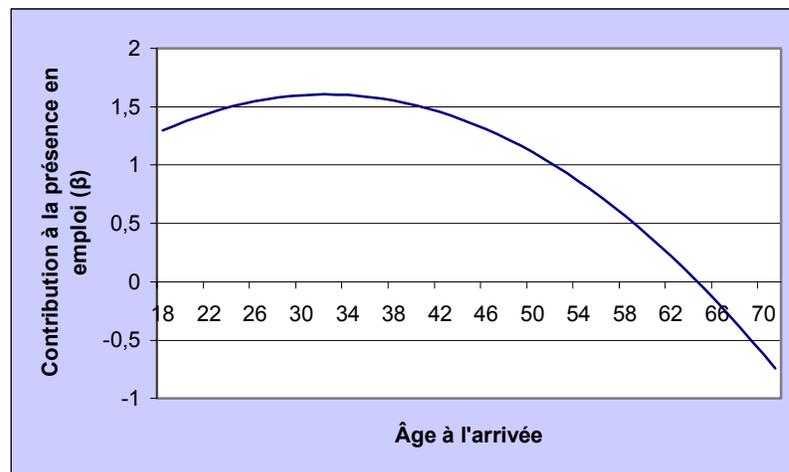
3.2.1 Effet des caractéristiques socio-démographiques

Les résultats des analyses montrent que le sexe n'a pas d'influence sur le fait d'occuper ou non un emploi tout au long des 234 premières semaines de séjour des travailleurs sélectionnés. Ce fait peut s'expliquer par le caractère particulier de la

population observée. Comme tous les répondants ont été sélectionnés dans le but de venir travailler au Québec, il ne semble pas surprenant que les hommes, tout autant que les femmes, intègrent le marché du travail.

L'âge, quant à lui, démontre un effet curvilinéaire sur la présence ou non en emploi. La figure 11 illustre l'influence de l'âge à l'arrivée sur la présence en emploi. Ainsi, on remarque que les travailleurs sélectionnés âgés de 32 ans à l'arrivée sont les plus susceptibles d'occuper un emploi tout au long des 234 premières semaines de séjour. À partir de ce maximum, plus l'âge à l'arrivée augmente ou diminue, moins les répondants auront de chances de se trouver en emploi.

Figure 11 Influence de l'âge à l'arrivée sur la présence en emploi



Données de l'enquête ETS, requérants principaux (n=1406).

3.2.2 *Effet du niveau des ressources fondamentales*

L'effet du niveau des ressources relatives à l'emploi pré-migratoire, à l'éducation et aux liens sociaux a aussi été évalué. Dans un premier temps, la note obtenue à la grille de sélection pour l'expérience de travail pré-migratoire n'a pas d'influence sur le fait d'occuper ou non un emploi au cours des 234 premières semaines de séjour des travailleurs sélectionnés.

Le programme d'admission, quant à lui, influence la présence en emploi. Les répondants admis dans les programmes *dérogation, emploi assuré et emploi attesté* ont plus de chances de se trouver en emploi que ceux admis dans les programmes *employabilité et mobilité professionnelle* et *professions en demande au Québec*.

Les résultats montrent aussi que le niveau de scolarité à l'arrivée influence la présence en emploi au cours des 234 premières semaines de séjour. Ainsi, les répondants qui détenaient un diplôme de métier, un certificat ou un diplôme technique ou alors un diplôme universitaire de premier ou deuxième cycle à l'arrivée sont moins susceptibles d'occuper un emploi que ceux qui détenaient un diplôme universitaire de troisième cycle.

Le domaine d'étude du dernier diplôme obtenu avant l'arrivée influence lui aussi la présence ou non en emploi des travailleurs sélectionnés. Les répondants qui détenaient une formation dans des domaines tels que la formation technique et spécialisée, la gestion, l'administration et les finances ainsi que les sciences

appliquées sont plus susceptibles que les autres de se trouver en emploi tout au long de leurs 234 premières semaines de séjour.

Le fait de détenir une deuxième spécialité à l'arrivée ou d'avoir une formation privilégiée, quant à eux, n'ont pas d'influence déterminante sur la présence ou non en emploi chez les travailleurs sélectionnés.

En ce qui a trait aux connaissances linguistiques à l'arrivée, les résultats montrent que plus le niveau de maîtrise de l'anglais à l'arrivée est élevé, plus les chances de se trouver en emploi tout au long des 234 premières semaines au Québec sont élevées. Par contre, le niveau de maîtrise du français, de même que le niveau de bilinguisme n'ont pas d'influence sur la variable dépendante.

Les résultats obtenus pour les variables dynamiques mesurant le niveau des ressources relatives à la formation et aux connaissances linguistiques³⁴ montrent que le nombre d'heures passées en cours d'anglais n'a pas d'influence sur la présence ou non en emploi. Par contre, chaque heure de cours de français diminue les chances d'occuper un emploi durant la première année de séjour des travailleurs sélectionnés. Quoique les coefficients ne changent pas de façon significative entre les périodes, l'effet de retrait de chaque heure d'étude devient non significatif au-delà de la deuxième année. Pour ce qui est de la formation générale, c'est-à-dire de type académique, chaque heure passée en cours diminue les chances de se trouver en

³⁴ Il est ici important de rappeler que l'effet de l'ensemble des variables relatives à la formation est sous-évalué.

emploi et ce durant les 234 premières semaines de séjour. Quoique cet effet de retrait puisse sembler évident (les heures de cours sont en concurrence avec le travail), il était essentiel de le contrôler pour obtenir l'effet net de la région de naissance.

En ce qui a trait à l'effet de l'investissement dans une formation suite à l'arrivée, on constate que le fait d'avoir terminé un cours d'anglais n'a pas d'influence sur le fait de détenir un emploi ou non. Par contre, le fait d'avoir terminé un cours de français a un effet positif sur la présence en emploi au cours des deux premières années d'établissement. Au-delà de cette période, cet investissement n'aura plus d'influence sur la présence ou non en emploi. De même, le fait d'avoir terminé un cours de formation générale a un effet positif sur la présence en emploi au cours de la première année. Au-delà des 52 premières semaines, cet investissement n'aura plus d'effet et ce, même si les coefficients ne sont pas significativement différents de celui de la première période.

Selon les résultats obtenus, le fait d'avoir ou non des liens sociaux de parenté ou d'amitié à l'arrivée n'a pas d'influence sur la présence en emploi. De plus, le fait de migrer avec ou sans conjoint n'a pas d'influence sur la présence en emploi des travailleurs sélectionnés. Il en est de même pour le fait de migrer avec ou sans enfant.

Par contre, les résultats montrent que le fait d'avoir préalablement séjourné au Québec pour des raisons liées au travail ou aux études favorise la présence en

emploi chez les travailleurs sélectionnés tout au long de leurs quatre premières années et demie de séjour.

3.2.3 Effet du contexte

L'effet du contexte économique a été mesuré sur trois niveaux distincts, soit l'effet du facteur long, du facteur moyen et du facteur saisonnier. Ce dernier facteur ne démontre pas d'influence significative sur la présence en emploi au cours des 234 premières semaines de séjour. Les facteurs économiques long et moyen, quant à eux, influencent la présence ou non en emploi lors de la deuxième période. Par contre, ils ne démontrent pas d'effet durant les deux autres périodes d'observation et ce, même si le facteur économique long ne démontre pas de changement significatif avec la première période. Ces résultats montrent que les facteurs économiques ont peu d'influence sur le fait d'occuper ou non un emploi chez les travailleurs sélectionnés.

3.2.4 Effets liés au temps

La présence en emploi au temps précédent est la variable expliquant la plus grande part des différences relatives à la présence en emploi. La valeur de son chi-2 pour la durée totale d'observation est de loin la plus élevée. Dès la première année, le fait d'avoir été en emploi au temps précédent aura un effet positif sur la présence en emploi à chaque moment. Loin de s'atténuer, cet effet aura plutôt tendance à se renforcer d'année en année. Inversement, les répondants qui ne se trouvaient pas en emploi au temps précédent auront tendance à demeurer sans emploi.

3.3 Effet net de la région de naissance

Après avoir introduit les variables contrôles, il est maintenant possible d'évaluer l'effet net de la région de provenance. Le pseudo-R2, mesure d'approximation de la proportion de la variance de niveau 1 expliquée, démontre que le modèle explique à peu près 84% de la variance. En sciences sociales, l'obtention d'un pseudo-R2 aussi élevé est rare. Ce fait s'explique par la part importante de l'effet de la variable mesurant la présence en emploi au temps précédent sur la présence en emploi. Cette variable permet de considérer le fait que les données utilisées sont de nature dynamique et est par conséquent essentielle à la stabilité du modèle utilisé.

Comme le démontre le chi-2 pour l'ensemble de la période étudiée, la région de naissance a un effet relativement important sur la présence ou non en emploi. C'est en effet le deuxième facteur, derrière la présence en emploi au temps précédent, expliquant la plus grande part des différences quant à la probabilité d'occuper un emploi tout au long des 234 premières semaines d'établissement.

Durant la première année, les répondants des régions de naissance autres que l'Europe de l'Ouest et les États-Unis ont moins de chances d'occuper un emploi que ces derniers. Si on regarde l'évolution de cette situation au fil du temps, quatre profils généraux se distinguent.

Premièrement, les répondants originaires de l'Europe de l'Ouest et États-Unis (catégorie de référence) demeureront favorisés quant à leur présence en emploi, et ce tout au long des 234 premières semaines de séjour.

Deuxièmement, les travailleurs sélectionnés provenant du Maghreb démontrent une présence en emploi moins grande que la catégorie de référence durant la première année de séjour. Leur situation s'améliore durant la deuxième année, où les écarts avec la catégorie de référence s'amenuisent. Cette amélioration ne leur permet tout de même pas, à terme, d'atteindre une présence en emploi équivalente à celle de la catégorie de référence.

Un troisième profil est observé chez les répondants dont la région de naissance est l'Europe de l'Est et ex-URSS, l'Asie de l'Est et Océanie et l'Asie de l'Ouest et Moyen-Orient. Leurs chances d'occuper un emploi sont moins grandes que celles de la catégorie de référence durant leur première année de séjour. Cette situation demeurera au même niveau tout au long des 234 premières semaines.

Le quatrième et dernier profil est observé chez les travailleurs sélectionnés provenant d'Amérique (à l'exception des États-Unis) et d'Afrique sub-saharienne. Ils sont désavantagés quant à leurs chances d'être en emploi durant leur première année de séjour. Loin de s'atténuer, cet écart avec la catégorie de référence s'accroît durant les périodes subséquentes.

Tout compte fait, les résultats obtenus démontrent que, toutes choses égales par ailleurs, l'ethnicité demeure un facteur déterminant des différenciations relative à la présence en emploi. Ainsi, les travailleurs sélectionnés de toute provenance ne réussissent pas, dans la même mesure, à stabiliser leur situation d'emploi. Si les écarts s'atténuent au fil du temps pour les répondants originaires du Maghreb, les autres groupes ne verront aucune amélioration, voire même une détérioration au fil du temps de leur situation d'emploi par rapport au groupe de référence.

Discussion

Les analyses faites dans le cadre de la présente recherche avaient pour but d'apporter une meilleure compréhension du processus d'intégration socio-économique des travailleurs sélectionnés. Les résultats obtenus démontrent que divers facteurs ont un effet sur la présence en emploi durant les quatre premières années et demie de séjour de la population étudiée. La présente section permettra d'établir un lien entre les principaux résultats empiriques et la connaissance théorique actuelle.

Les conditions d'intégration socio-économique des nouveaux immigrants posent une question fondamentale. Comme le démontre I. Taboada-Leonnetti (1989), le travail permet non seulement d'obtenir les revenus pour subvenir aux besoins essentiels, mais aussi d'acquérir une identité sociale. Du point de vue de la société d'accueil, l'intégration en emploi des travailleurs sélectionnés est d'autant plus importante que les politiques de sélection ont pour but de favoriser le développement économique de la province.

À ce jour, une seule étude longitudinale permettait d'expliquer le processus d'intégration en emploi spécifique aux travailleurs sélectionnés admis au Québec. J. Renaud et T. Cayn (2006) ont analysé la vitesse d'accès à un premier emploi et à un emploi qualifié. Si cette étude a permis d'en apprendre davantage sur le processus d'intégration socio-économique, la compréhension du phénomène en cause demeurait incomplète.

En tenant compte de la multiplication des emplois de courte durée depuis les années 1980,³⁵ la présente étude a permis d'aller au-delà des premières transitions en s'intéressant à la présence en emploi tout au long des 4 premières années et demie de séjour. À la lumière des résultats obtenus, il est maintenant possible de mieux comprendre l'influence des principaux déterminants sociaux sur le processus d'intégration en emploi des travailleurs sélectionnés.

Les résultats obtenus relativement à l'influence des caractéristiques socio-démographiques et des ressources fondamentales concordent avec les résultats de recherches récentes comparables. (J.-F. Godin (2005); J. Renaud et T. Cayn (2006)). Par contre, les résultats obtenus relativement à l'ethnicité démontrent des particularités, permettant de mieux comprendre le processus par lequel les inégalités se déploient sur le marché du travail au Québec.

Alors que les travaux menés par J. Renaud et T. Cayn (2006) avaient démontré une diminution de l'effet de l'ethnicité sur l'accès au premier emploi au fil du temps, les résultats obtenus dans la présente analyse démontrent une toute autre réalité. Tout d'abord, la présence en emploi au temps précédent a une forte influence sur la situation d'emploi. Cette relation s'intensifie à chaque période, permettant d'affirmer que l'inertie sur le marché du travail est un facteur déterminant important. Un travailleur sélectionné qui occupe un emploi aura tendance à occuper un emploi à la semaine subséquente, et inversement, un travailleur sélectionné qui n'occupe pas

³⁵ A. Dubé et D. Mercure (1997); A. Cossette (1982); J.-F. Godin (2005); G. Simard (2000); M. McCartin et G. Schellenberg (1999).

d'emploi est aussi plus susceptible de rester sans-emploi. Une fois ce facteur pris en compte, l'élément apportant la plus grande part d'explication quant aux différences observées sur la présence ou non en emploi est la région d'origine.

En effet, les travailleurs sélectionnés provenant d'Europe de l'Ouest et États-Unis sont plus susceptibles que les autres groupes d'occuper un emploi tout au long de leurs quatre premières années et demie de séjour. Des autres groupes, seuls les répondants originaires du Maghreb voient leur situation relative s'améliorer au fil du temps. Les répondants en provenance d'Europe de l'Est et ex-URSS, d'Asie de l'Est et Océanie et d'Asie de l'Ouest et Moyen-Orient conservent, quant à eux, un écart de niveau similaire durant l'ensemble de la période étudiée. Finalement, les travailleurs sélectionnés en provenance d'Afrique sub-saharienne et d'Amérique (hors États-Unis) voient leur situation relative se détériorer au fil du temps.

L'analyse complémentaire des résultats obtenus par les deux études permet de mieux comprendre le processus d'intégration socio-économique des travailleurs sélectionnés. Ainsi, la prolifération des emplois de courte durée depuis les années 1980,³⁶ permettrait aux travailleurs sélectionnés de toute provenance d'accéder à un premier emploi dans des proportions similaires durant les premières années d'établissement au Québec. (J. Renaud et T. Cayn (2006)). Par contre, le fait que l'ethnicité soit un facteur déterminant de la présence en emploi tout au long des quatre premières années et demie de séjour démontre que cette insertion ne permet

³⁶ J.-F. Godin (2005); A. Dubé et D. Mercure (1997); A. Cossette (1982); G. Simard (2000); M. McCartin et G. Schellenberg (1999).

pas aux travailleurs sélectionnés de toutes provenances de bénéficier d'un accès égal à la stabilité d'emploi, réduisant par le fait même la présence en emploi sur une longue période.

Ainsi, les différences d'accès à l'emploi selon la région d'origine seraient d'avantage liées à la présence en emploi sur une longue période qu'à l'accès à un premier emploi.

Conclusion

La présence en emploi durant l'ensemble des premières années d'établissement demeure, jusqu'à maintenant, une variable très peu étudiée. La présente étude a permis une meilleure compréhension du processus d'intégration socio-économique en étudiant les facteurs susceptibles de favoriser ou au contraire défavoriser la présence en emploi des travailleurs sélectionnés admis au Québec.

Les résultats obtenus ont démontré que le niveau de scolarité, le domaine d'étude du dernier diplôme, la maîtrise de l'anglais à l'arrivée, le programme d'admission, les séjours préalables pour le travail ou les études, l'âge à l'arrivée et le fait de suivre ou d'avoir suivi une formation au début de l'établissement influence la présence ou non en emploi.

L'apport principal de la présente étude demeure une meilleure compréhension de l'influence de l'ethnicité sur l'intégration socio-économique des nouveaux immigrants. En effet, les résultats démontrent que la présence en emploi est influencée, toutes choses égales par ailleurs, par la région de naissance. Les répondants de toutes régions de naissance ne réussissent pas à occuper un emploi dans des proportions équivalentes et ce, tout au long des quatre premières années et demie de séjour. Quatre profils principaux ressortent.

Premièrement, les travailleurs sélectionnés originaires d'Europe de l'Ouest et des États-Unis, catégorie de référence, bénéficient d'une situation relativement favorable

tout au long des 234 premières semaines de séjour. Deuxièmement, les répondants dont la région de naissance est le Maghreb seront désavantagés au cours de la première année. Même s'ils ne réussissent pas à rencontrer une présence en emploi équivalente à celle du premier groupe après quatre ans et demi de séjour, leur situation s'améliore significativement durant la deuxième année. Troisièmement, les travailleurs sélectionnés nés dans des régions telles que l'Europe de l'Est et ex-URSS, l'Asie de l'Est et Océanie et l'Asie de l'Ouest et Moyen-Orient sont désavantagés au départ. Leurs écarts relatifs à la présence en emploi par rapport à la catégorie de référence demeurent dans des proportions similaires tout au long des quatre premières années et demie de séjour. En dernier lieu, les travailleurs sélectionnés originaires d'Afrique sub-saharienne et d'Amérique (à l'exception des États-Unis) débiteront leur séjour dans une position défavorable par rapport au groupe de référence et verront même leur situation relative se détériorer au fil du temps.

Ces résultats permettent d'obtenir une meilleure compréhension du processus d'intégration socio-économique des travailleurs sélectionnés. Par contre, plusieurs questions demeurent en suspens avant de prétendre connaître le processus dans son intégralité. La nature de l'ensemble des emplois occupés au cours des premières années de séjour et l'influence de l'ethnicité sur l'accès à un emploi de qualité chez les travailleurs sélectionnés demeurent inexplorées. En outre, il est aujourd'hui impossible d'évaluer le rôle que pourrait avoir un retrait volontaire du marché du travail, visant à améliorer la situation d'emploi, sur la situation d'emploi ultérieure. Dans le cas où un retrait volontaire permettrait d'améliorer la situation d'emploi à

long terme, le fait de ne pas occuper d'emploi durant une période de temps plus ou moins longue ne serait pas nécessairement négatif. Dans la continuité de cette recherche, des analyses menées par Karine Bégin devraient éventuellement permettre de mieux comprendre le processus d'accès à un emploi de qualité et ainsi compléter la compréhension du processus d'intégration socio-économique des travailleurs sélectionnés admis au Québec.

Bibliographie

ARELLANO, Manuel et Bo HONORÉ (2000). *Panel data* models: some recent developments, Working paper, n°0016. 87 pages.

BERNARD, Paul et al. (2006) « Capturing the Lifecourse : The Contribution of a Panel Study of Lifecourse Dynamics to Public Policy Analysis in Canada », *Conference on Longitudinal Social and Health Surveys in an International Perspective*, Montréal: McGill University (January 25-27).

BERNARD, Paul (2005) « Développement social et parcours de vie » *Présentation au Forum sur le développement social et de la Conférence régionale des élus de Montréal*. Montréal (9 décembre).

Alfred COSSETTE (1982). *La tertiarisation de l'économie québécoise*. Québec : Gaëtan Morin. 277 pages.

DE RUDDER, Véronique (1995). « Adaptation », *Pluriel – Recherches. Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, n°2. p.22-26.

DUBÉ, Annette et Daniel MERCURE (1997). *Les entreprises et l'emploi, les nouvelles formes de qualification du travail*. Les publications du Québec. 189 pages.

DURKHEIM, Émile (1930). *Le suicide*. Paris : Presses Universitaires de France, 463 pages.

FASSI-FIHRI, Mohamed (2003). *L'impact de la conjoncture économique sur la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal*, Mémoire de Maîtrise, Département de démographie : Université de Montréal. 129 pages.

FORTIN, Sylvie (2000). « Pour en finir avec l'intégration... » *Document de travail* Groupe de recherche ethnicité et société : Centre d'études ethniques des universités montréalaises. 34 pages.

GODIN, Jean-François (2005). *Immigration et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*. Thèse de Doctorat, Sciences Humaines et Appliquées : Université de Montréal. 225 pages.

GODIN, Jean-François et Gérard PINSONNEAULT dir. (2004). *L'insertion en emploi des travailleurs sélectionnés admis en fonction de la grille de sélection de 1996*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

HOX, Joop (2002). *Multilevel Analysis Techniques and Applications*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 304 pages.

HUM, Derek et Wayne SIMPSON (1999). *Wage opportunities for visible minorities in Canada*. Canadian Public Policy, 25 (3). p.379-394.

HUNT, Stephen (2005). *The Life Course A Sociological Introduction*. New York: Palgrave Macmillan, 228 pages.

JACCARD, James (2001). *Interaction Effects in Logistic Regression*. Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-135. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 70 pages.

JUTEAU, Danielle (1999). *L'Ethnicité et ses frontières*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal. p.183-197.

LABELLE Micheline (2006). *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. Coalition internationale des villes contre le racisme : document de discussion n°1. UNESCO et CRIEC. 49 pages.

LUKE, Douglas A. (2004). *Multilevel Modeling*, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-146. Thousand Oaks, CA: Sage Publication. 79 pages.

McCARTIN, Michel et Grant SCHELLENBERG (1999). *L'avenir du travail : L'emploi atypique dans la fonction publique au Canada*. Commission de la fonction publique, Direction générale des politiques de la recherche et des communications, Gouvernement du Canada. 50 pages.

McDONALD, James T. et Christopher WOESWICK (1998). *The Earnings of Immigrant Men in Canada : Job Tenure, Cohort, and Macroeconomic Conditions*. Industrial and Labor Relations Review, 51(3). p.465-482.

MORTIMER, Jeylan T. et Michael J. SHANAHAN dir. (2004). *Handbook of the Life Course*. Handbooks of Sociology and Social Research, New-York: Springer. 728 pages.

O'CONNELL, Ann. A. (2006). *Logistic Regression Models for Ordinal Response Variables*, Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07-143. Thousand Oaks, CA: Sage Publication. 107 pages.

PENDAKUR, Krishna et Ravi PENDAKUR (1998). « The Colour of Money: Earnings Differentials Among Ethnic Groups in Canada », in *Revue canadienne d'Économique*, n° 31, vol.3. p.518-548.

PICHÉ, Victor et al. (2002). « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale », in *Population*, n° 57, vol.1. p.63-90.

PICHÉ, Victor et Jean RENAUD (2002). « Immigration et intégration économique : peut-on mesurer la discrimination? » in R. Côté et M. Venne (éd.), *L'annuaire du Québec 2003*. Québec : Fides. p.146-152.

RABE-HESKETH, Sophia et Anders SKRONDAL (2005). *Multilevel and Longitudinal Modeling Using Stata*. Texas: Stata Press. 317 pages.

RENAUD, Jean et al. (2003). « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec » in *Sociologie et Sociétés* n° XXXV, vol.1. p.165-184.

RENAUD, Jean et al. (2001). *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Québec : Les publications du Québec n°4. 197 pages.

SIMARD Gilles (2000). *Flexibilité organisationnelle et travail : bilan sur la population active canadienne de 1994*. Montréal : Centre de recherche en gestion de l'UQAM, Document 04-2000. 25 pages.

Statistique Canada (2005). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, « S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences »*. Catalogue N°89-614-XIF, Période de référence : 2001-2002. 119 pages.

PICHÉ, Victor et al. (1997). « Immigration et insertion économique à Montréal le rôle de l'origine nationale », J.L. Rallu, Y. Courbage et V. Piché (éds), *Anciennes et nouvelles minorités: démographie, culture et politique*, coll. Congresses and Colloquia, Paris, J. Libbey-INED, no 17 pp.89-111.

RENAUD, Jean et Tristan CAYN (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Étude réalisée pour le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 75 pages.

SINGER, Judith D. et John B. WILLET (2003). *Applied Longitudinal Data Analysis Modeling Change and Event Occurrence*. New-York: Oxford University Press. 644 pages.

TABACHNICK, Barabara G. et Linda S. FIDELL (2001), *Using Multivariate Statistics*. Needham Heights: Allyn & Bacon. 966 pages.

TABOADA-LEONETTI, Isabelle. (1989). « Stratégies identitaires et minorités dans les sociétés pluriethniques », in *Revue internationale d'action communautaire (RIAC)*, n° 21, vol.61. p.95-107.

THOMAS, W.I. et F. ZNANIECKI (1918-1920). *The polish peasant in Europe and America*. Boston: The Gorham Press.

TILLY, Charles (1998). *Durable inequality*, California: University of California Press, 299 pages.

WANNER, Richard A. (2003). *Entry Class and the Earnings of Immigrants to Canada, 1980-1995*. *Canadian Public Policy*, 29. p.53-71.

Annexe I

Tableau A-I Liste des indicateurs économiques des performances du marché du travail

<i>Performance générale au Canada</i>	<i>Commerce et développement au Québec</i>	<i>Situation du marché de l'emploi à Montréal (RMR) et au Québec</i>
<ul style="list-style-type: none"> . Produit intérieur brut (\$ constant de 1997) . Importations selon l'indice des prix (1986 et 1997) . Exportations selon l'indice des prix (1986 et 1997) . TSE (indicateur du marché boursier de Toronto) 	<ul style="list-style-type: none"> . Commerce de détail . Nombre de logements mis en chantier . Nombre de faillites commerciales . Augmentation des taux de salaire de base des secteurs publique et privé 	<ul style="list-style-type: none"> . Taux de chômage, Montréal . Taux d'emploi, Montréal . Taux d'activité, Montréal . Indice de l'offre d'emploi, Montréal . Population de 15 ans et plus, Montréal . Proportion de bénéficiaires d'assurance emploi, Montréal . Proportion d'emploi dans le secteur public, Québec . Proportion d'emplois dans le secteur des services, Québec

Source : Fassi-Fihri (2003), à partir des données CANSIM de Statistique Canada

Annexe II

Tableau A-II Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)

Région de naissance	de n	Sexe		Domaine d'étude à l'arrivée							
		Féminin	Masculin	Formation générale et autres	Formation technique et spécialisée	Gestion, administration et finances	Sciences exactes (math. Physique)	Sciences santé	Sciences appliquées (génie)	Sciences humaines	
		Chi2 = 29,39**		Chi2 = 98,63**							
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	33	67	8	29	23	10	2	13	15	
Maghreb	358	19	81	4	30	20	9	2	25	10	
Europe de l'Est et ex-URSS	205	32	68	7	25	10	12	3	30	13	
Asie de l'Est et Océanie	77	27	73	9	25	8	10	9	26	13	
Asie de l'Ouest	87	18	82	2	25	20	15	5	22	11	
Moyen-Orient											
Amérique (sauf États-Unis)	70	29	71	10	27	24	4	4	20	10	
Afrique subsaharienne	63	17	83	3	14	30	14	3	27	8	
Total	1406	27	73	6	28	20	10	3	21	13	

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * chi2 significatif au seuil de 0,05; ** chi2 significatif au seuil de 0.01

Notes : les pourcentages ayant été arrondis à l'unité près, certains totaux peuvent différer légèrement de 100%

Tableau A-II (Suite) Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)

Région de naissance	n	Niveau de scolarité à l'arrivée					Deuxième spécialité à l'arrivée			
		Secondaire ou moins	Diplôme de métier	Certificat ou diplôme technique	Universitaire premier cycle	Universitaire deuxième cycle	Universitaire troisième cycle	Aucune	Formation d'un an	Formation de deux ans ou plus
Europe de l'Ouest et Etats-Unis	546	9	15	30	19	20	7	78	10	12
Maghreb	358	5	6	27	40	14	8	85	5	10
Europe de l'Est et ex-URSS	205	7	5	14	64	5	4	62	5	33
Asie de l'Est et Océanie	77	5	10	14	35	23	12	82	4	14
Asie de l'Ouest	87	6	1	29	51	11	2	86	3	10
Moyen-Orient	70	14	7	27	44	1	6	80	3	17
Amérique (sauf États-Unis)	63	0	3	13	30	30	24	81	5	14
Afrique sub-saharienne										
Total	1406	7	9	25	35	16	8	79	7	15

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * chi2 significatif au seuil de 0,05; ** chi2 significatif au seuil de 0,01

Note : les pourcentages ayant été arrondis à l'unité près, certains totaux peuvent différer légèrement de 100%

Tableau A-II (Suite) Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)

Région de naissance	n	Formation privilégiée		Programme d'admission			Présence d'un conjoint		Présence d'enfants	
		Oui	Non	Dérogation, emploi assuré ou attesté	Employabilité professionnelle	Profession en demande au Québec	Oui	Non	Oui	Non
		Chi2 = 27,95**		Chi2 = 89,58**			Chi2 = 158,28**		Chi2 = 80,70**	
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	29	71	14	67	19	24	76	18	82
Maghreb	358	44	56	4	63	33	37	63	30	70
Europe de l'Est et ex-URSS	205	36	64	9	52	40	68	32	47	53
Asie de l'Est et Océanie	77	32	68	16	44	40	61	39	36	64
Asie de l'Ouest	87	31	69	18	63	18	22	78	18	82
Moyen-Orient										
Amérique (sauf États-Unis)	70	27	73	24	59	17	39	61	41	59
Afrique subsaharienne	63	49	51	5	63	32	27	73	22	78
Total	1406	35	65	11	62	27	36	64	27	73

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * chi2 significatif au seuil de 0,05; ** chi2 significatif au seuil de 0,01

Note : les pourcentages ayant été arrondis à l'unité près, certains totaux peuvent différer légèrement de 100%

Tableau A-II (Suite) Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)

Région de naissance	n	Liens sociaux à l'arrivée		Séjours préalables au Québec			
		Aucun lien social (sans lien de parenté)	Lien d'amitié (sans lien de parenté)	Lien de parenté (avec ou sans lien d'amitié)	Aucun séjour préalable	Travail ou études (avec ou sans autre séjour)	Autre type de séjour (sans travail ou études)
			Chi2 = 119,96**		Chi2 = 471,17**		
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	16	69	15	25	50	25
Maghreb	358	22	49	29	79	9	12
Europe de l'Est et ex-URSS	205	13	63	24	73	5	22
Asie de l'Est et Océanie	77	13	73	14	45	8	47
Asie de l'Ouest	87	20	24	56	85	8	7
Moyen-Orient	70	4	60	36	33	27	40
Amérique (sauf États-Unis)	63	14	59	27	46	6	48
Afrique subsaharienne							
Total	1406	17	59	24	52	25	23

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * chi2 significatif au seuil de 0,05; ** chi2 significatif au seuil de 0,01

Note : les pourcentages ayant été arrondis à l'unité près, certains totaux peuvent différer légèrement de 100%

Tableau A-II (Suite) Répartition des variables nominales selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS (% par région de naissance)

Région de naissance	n	A suivi un cours de français		A suivi un cours d'anglais		A suivi un cours de formation générale	
		Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
		Chi2 = 475,66**		Chi2 = 24, 26**		Chi2 = 46,65**	
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	3	97	23	77	24	76
Maghreb	358	0	100	30	70	42	58
Europe de l'Est et ex-URSS	205	54	46	26	74	38	62
Asie de l'Est et Océanie	77	45	55	13	87	36	64
Astie de l'Ouest	87	28	72	13	87	51	49
Moyen-Orient							
Amérique (sauf États-Unis)	70	46	54	14	86	41	59
Afrique sub-saharienne	63	3	97	29	71	33	67
Total	1406	16	84	24	76	34	66

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * chi2 significatif au seuil de 0,05; ** chi2 significatif au seuil de 0,01

Note : les pourcentages ayant été arrondis à l'unité près, certains totaux peuvent différer légèrement de 100%

Annexe III

Tableau A-III Moyenne des variables continues à l'arrivée selon la région de naissance des répondants à l'enquête ETS

	n	Âge	Maîtrise de l'anglais (note)	Maîtrise du français (note)	Niveau de bilinguisme (note)	Expérience de travail (note)
ANOVA (F)		11,10**	21,23**	161,34**	8,26**	14,40**
variance expliquée (eta2)		0,05	0,08	0,41	0,03	0,06
Région de naissance						
Europe de l'Ouest et États-Unis	546	31	55	98	53	68
Maghreb	358	33	47	98	47	73
Europe de l'Est et ex-URSS	205	33	54	68	38	80
Asie de l'Est et Océanie	77	33	85	45	36	84
Asie de l'Ouest	87	30	70	73	51	66
Moyen-Orient	70	34	64	78	50	86
Amérique (sauf États-Unis)	63	32	49	97	46	48
Afrique subsaharienne						
Total	1406	34	56	88	48	72

Données de l'enquête ETS, requérants principaux

Légende : * F significatif au seuil de 0,05; ** F significatif au seuil de 0,01