

Université de Montréal

# **Participation des immigrants à la formation liée à un emploi au Canada**

par

Paola Passuni

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences  
en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M.Sc.)  
en relations industrielles

Mars, 2010

© Paola Passuni, 2010

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

Participation des immigrants à la formation liée à un emploi au Canada

Présenté par :

Paola Passuni

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie – Thérèse Chicha, présidente  
Brahim Boudarbat, directeur de recherche  
Mélanie Laroche, rapporteur

## Résumé

L'essor continu de l'économie canadienne repose grandement sur l'immigration. Toutefois, le Canada a encore du chemin à faire pour assurer l'intégration des nouveaux arrivants sur le marché du travail. Notre recherche porte sur un moyen souvent considéré comme essentiel pour accomplir cette intégration : la formation liée à l'emploi. L'expression « formation liée à l'emploi » fait référence aux activités d'apprentissage en lien avec un emploi et parrainées par l'employeur.

Nous avons deux objectifs. Le premier est de déterminer si les immigrants et les Canadiens de naissance ont les mêmes chances de participer à des activités de formation liée à l'emploi. Le deuxième est d'examiner l'effet du sexe et de la durée depuis l'immigration sur la probabilité qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. Notre analyse est de type quantitatif et utilise les données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de l'année 2003, menée par Statistiques Canada.

Concernant le premier objectif, il ressort de nos analyses que les travailleurs immigrants sont moins susceptibles que les Canadiens de naissance de participer à la formation liée à l'emploi. Même si d'autres études ont remarqué un écart semblable entre ces deux groupes, notre recherche a la particularité de contrôler l'impact de six variables qui, selon la littérature, affectent le niveau de participation à la formation liée à l'emploi. Cette particularité réduit la probabilité que la différence observée entre les immigrants et les Canadiens de naissance puisse être le résultat d'un facteur autre que le statut d'immigrant.

Quant au deuxième objectif, notre étude montre que la durée depuis l'immigration augmente les chances qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. Néanmoins, la question concernant l'impact du sexe de l'immigrant demeure ouverte. En effet, à l'encontre de nos attentes, nous n'avons pas observé d'effet statistiquement significatif du sexe sur la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Notre recherche permet d'attirer le regard

sur un possible facteur modérateur qui mérite plus de réflexion de la part des chercheurs.

**Mots-clés :** Immigrants, formation liée à l'emploi, sexe, durée depuis l'immigration, Canada.

## **Abstract**

The continuous growth of the Canadian economy depends considerably on immigration. However, Canada has still work to do in order to ensure that new immigrants successfully integrate its labour market. Our research focuses on a means that is often considered critical to ensure this integration: job-related training. In this study, the expression “job-related training” refers to employer-sponsored learning activities related to a specific job.

We have two goals. The first is to determine whether immigrants and Canadian-born persons have similar opportunities to participate to job-related training activities. The second is to examine the effect of gender and time since immigration on an immigrant’s likelihood to participate to job-related-training. Our quantitative empirical analysis relies on data from Statistics Canada’s 2003 Adult Education and Training Survey.

Our study enables us to reach our first objective. Indeed, it reveals that immigrant workers are less likely than Canadian-born persons to participate in job-related training activities. Although other studies have reported a similar gap between these two groups, our study is special in that it controls the effect of six variables, which, according to the literature, influence participation to job-related training. This characteristic reduces the likelihood that the observed gap between immigrants and Canadian-born persons be the result of a factor other than immigration status.

Our empirical study also allows us to reach our second objective, though only partially. Our study shows that time since immigration is positively related to the likelihood that an immigrant participates to job-related training. However, it leaves unanswered the question regarding the impact of the immigrant’s gender. Against our expectations, we do not observe that gender has a statistically significant effect on the relationship between immigration status and the level of job-related training. Our

study brings nonetheless attention to a possible moderating factor that deserves further attention from researchers.

**Keywords:** Immigrants, job-related training, gender, time since immigration, Canada.

## Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	iii
Liste des figures et tableaux.....	ix
Liste des abréviations.....	xi
Remerciements.....	xii
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Revue de littérature.....	6
1.1. L'intégration économique des immigrants.....	6
1.1.1. L'intégration des immigrants au Canada.....	6
1.1.2. Le problème de l'accès à l'emploi qualifié.....	9
1.1.3. La non-reconnaissance des compétences professionnelles.....	11
Non-reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger.....	12
Non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger.....	14
1.2. Le rôle de la formation liée à l'emploi.....	15
1.2.1. L'importance de la formation liée à l'emploi.....	15
1.2.2. La formation liée à l'emploi au Canada.....	17
1.2.3. La formation liée à l'emploi comme mécanisme d'intégration des immigrants.....	19
1.2.4. Le rôle du statut d'immigrant dans la participation à la formation liée à l'emploi.....	20
1.3. Déterminants de la participation à la formation liée à l'emploi.....	25
1.3.1. Déterminants liés à l'entreprise.....	25
Pratiques de gestion des ressources humaines : discrimination en milieu de travail.....	26
Taille de l'entreprise.....	27
Secteur d'activité.....	28
Province.....	29

1.3.2. Déterminants liés aux caractéristiques des travailleurs .....	32
Niveau de scolarité.....	33
Catégorie professionnelle .....	34
Sexe.....	35
Âge.....	37
Durée depuis l’immigration.....	39
Pays d’origine .....	40
Chapitre 2 : Problématique, question de recherche, modèles conceptuel et opératoire, hypothèses.....	42
2.1 Problématique .....	42
2.2. Question de recherche.....	46
2.3. Modèle conceptuel.....	47
2.4. Modèle opératoire .....	52
2.4.1. Variable dépendante .....	52
2.4.2. Variable indépendante .....	53
2.4.3. Variables modératrices .....	53
2.4.4. Variables de contrôle .....	54
Variables de contrôle liées aux travailleurs .....	54
Variables de contrôle liées à l’entreprise.....	56
2.5. Hypothèses de recherche .....	57
Chapitre 3 : Méthodologie de recherche.....	61
3.1. Plan d’observation .....	61
3.1.1. Structure de la preuve .....	61
3.1.2. Échantillonnage .....	62
3.1.3. Méthode de collecte des données et instruments d’observation .....	63
3.1.4. Validité de la recherche .....	65
3.2. Plan d’analyse.....	66
3.2.1. Méthode d’analyse.....	66
3.2.2. Analyse descriptive.....	67

3.2.3. Analyse bivariée .....	67
3.2.4. Analyse multivariée .....	68
Chapitre 4 : Résultats des analyses statistiques .....	69
4.1. Analyses descriptives.....	69
4.1.1. Description de la variable dépendante .....	70
4.1.2. Description de la variable indépendante .....	70
4.1.3. Description des variables modératrices .....	71
4.1.4. Description des variables de contrôle .....	72
4.2. Analyses bivariées .....	78
4.3. Analyses multivariées.....	81
4.3.1. Analyse de l'effet de la variable indépendante .....	86
4.3.2. Analyse de l'effet des variables modératrices .....	86
4.3.3. Analyse des variables de contrôle.....	88
Chapitre 5 : Discussion .....	98
5.1. Synthèse et objectif de la recherche.....	98
5.2. Vérification des hypothèses de recherche.....	99
5.2.1. Première hypothèse.....	100
5.2.2. Deuxième hypothèse.....	101
5.2.3. Troisième hypothèse .....	101
5.3. Discussion des résultats obtenus.....	103
5.3.1. Le statut d'immigrant a un effet négatif sur la probabilité de participer à une formation liée à l'emploi.....	103
5.3.2. Le genre n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi .....	104
5.3.3. La durée depuis l'immigration est positivement associée à la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi .....	105
5.3.4. Les variables de contrôle ont eu les effets attendus.....	106
5.4. Forces de l'étude.....	107
5.5. Limites de l'étude .....	109

	viii
5.6. Contributions de la recherche .....	110
5.7. Recommandations pour les recherches futures.....	112
Conclusion .....	115
Bibliographie .....	118
Annexes .....	127
Annexe I : Questionnaire de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA) 2003 .....	127
Annexe II : Résultats des rapports des cotes.....	128

## Liste de figures et tableaux

Figure 1 : Modèle conceptuel .....	47
Tableau 2 : Indicateur de la variable indépendante .....	53
Tableau 3 : Indicateurs des variables modératrices .....	54
Tableau 4 : Indicateurs des variables de contrôle liées aux travailleurs .....	55
Tableau 5 : Indicateurs des variables de contrôle liées à l'entreprise.....	56
Tableau 6 : Distribution des répondants selon leur participation à la formation liée à l'emploi.....	70
Tableau 7 : Distribution des répondants selon leur statut d'immigrant.....	70
Tableau 8 : Distribution des répondants selon leur sexe .....	71
Tableau 9 : Distribution des répondants selon l'année d'immigration .....	72
Tableau 10 : Distribution des répondants selon le niveau de scolarité.....	73
Tableau 11 : Distribution des répondants selon la catégorie professionnelle.....	74
Tableau 12 : Distribution des répondants selon la catégorie d'âge .....	74
Tableau 13 : Distribution des répondants selon la taille de l'entreprise .....	75
Tableau 14 : Distribution des répondants selon le secteur d'activité .....	77
Tableau 15 : Distribution des répondants selon leur province.....	78
Tableau 16 : Pourcentage de travailleurs ayant reçu une formation liée à l'emploi... 79	
Tableau 17 : Pourcentage de travailleurs immigrants ayant reçu une formation liée à l'emploi selon le sexe et l'année d'immigration.....	80
Tableau 18 : Résultats des régressions logistiques .....	81
Tableau 19 : Rapport de cotes de la variable indépendante : statut d'immigrant.....	86
Tableau 20 : Rapports de cotes de la variable modératrice : sexe de l'immigrant .....	87
Tableau 21 : Rapports de cotes de la variable modératrice : durée depuis l'immigration .....	88
Tableau 22 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : niveau de scolarité .....	89
Tableau 23 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : catégorie professionnelle .....	91

Tableau 24 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : âge.....	92
Tableau 25 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : taille de l'entreprise .....	93
Tableau 27 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : province .....	97
Tableau 28 : Comparaison des hypothèses avec les résultats des analyses multivariées .....	100

## Liste des abréviations

<b>Expression</b>	<b>Abréviation</b>
Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation	EASEF
Enquête sur les approches en matière des études	EAPÉ
Enquête sur l'éducation et la formation des adultes	EÉFA
Enquête sur la population active	EPA
Enquête sur la participation aux études postsecondaires	EPÉP
Instrument d'interviews assistées par ordinateur	IAO
National Employment Survey	NES
Organisation de coopération et de développement économiques	OCDE
Rapports de cotes	RC

## Remerciements

Je tiens à remercier tout d'abord mon directeur de recherche, Monsieur Brahim Boudarbat pour son encadrement et son support dans la réalisation de ce mémoire. Je le remercie du fond du cœur de m'avoir guidée tout au long de ce projet, pour tous ses précieux conseils et sa patience.

Je voudrais remercier aussi les membres du jury, Mesdames Marie-Thérèse Chicha et Mélanie Laroche pour leurs commentaires et conseils qui ont permis d'améliorer le contenu de cette recherche.

J'aimerais également remercier infiniment Madame Carole McMurray pour sa disponibilité, le temps qu'elle a consacré à la lecture de ce mémoire et ses observations. Je lui en suis très reconnaissante.

Finalement, je désire ajouter une pensée toute spéciale pour mon conjoint, Alexis Koc-Menard, qui a su m'encourager et me soutenir tout au long de mon cheminement scolaire.

## **Introduction**

L'essor continu de l'économie canadienne repose grandement sur l'immigration. Comme bien d'autres pays industrialisés, le Canada a un faible taux de natalité et doit faire face au vieillissement de sa population active (Dunn, 2006). En conséquence, la croissance de la population canadienne en général et de la population active en particulier dépendra de plus en plus de l'immigration (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2007). En fait, le recensement de 2006 révèle que la proportion de la population canadienne née à l'étranger a atteint son niveau le plus élevé en 75 ans. Selon les données de ce recensement, 6 186 950 personnes sont nées à l'étranger, ce qui représente près du cinquième (19,8 %) de l'ensemble de la population (Statistique Canada, 2007). En 2001, les personnes nées à l'étranger représentaient seulement 18,4 % de la population canadienne (Chui, 2003).

Cependant, le Canada a encore du chemin à faire pour assurer l'intégration économique des nouveaux immigrants sur son marché du travail. Effectivement, selon diverses études, au Canada, l'intégration des immigrants au marché du travail n'est pas immédiate, ni facile (Boudarbat et Boulet, 2007; Reitz 2007). Plusieurs écrits observent aussi une détérioration dans la performance économique des immigrants au cours des dernières années en comparaison avec celle des immigrants précédents, et ce, même si les immigrants récents appartiennent à la catégorie « économique » et sont de plus en plus scolarisés (Badets et Howatson-Leo, 1999; Corat, 2008; Cousineau et Boudarbat, 2009; Galarneau et Morissette, 2008).

Plus précisément, les immigrants connaissent des difficultés pour accéder à un premier emploi ainsi qu'à des emplois en lien avec leurs qualifications (Galarneau et Morissette, 2008; Renaud et Cayn, 2006). Même une fois au travail, les travailleurs immigrants n'ont pas souvent les mêmes perspectives d'avancement que les Canadiens de naissance. Cette situation semble être liée à la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'extérieur du Canada et expériences professionnelles acquises à l'étranger, ainsi qu'à des pratiques de gestion de ressources humaines qui

entraînent de la discrimination envers les travailleurs immigrants (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008).

Notre recherche porte sur un moyen souvent considéré comme essentiel pour assurer l'intégration des immigrants au marché du travail : la formation liée à l'emploi. Notre but est de cerner les principaux déterminants de la participation des immigrants à ce type de formation au Canada. Par « formation liée à l'emploi », on comprend les activités d'apprentissage en lien avec un emploi, parrainées par l'employeur. Bérubé, Salmon et Tuijnman (2001) notent que ces activités constituent un instrument important pour développer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre immigrante. Havet (2006), pour sa part, suggère que la formation liée à l'emploi permet aux travailleurs de mieux s'intégrer à leurs postes de travail et d'enrichir leurs compétences. Desjardins et al. (2007) soulignent à leur tour que la formation en entreprise peut aider les immigrants à être plus compétitifs sur le marché du travail, à augmenter leurs revenus et à mieux s'adapter aux changements organisationnels, tels que les changements technologiques. Dans ce sens, la formation liée à l'emploi pourrait contribuer à compenser le manque de reconnaissance de titres étrangers et les expériences professionnelles des immigrants acquises dans un autre pays.

Notre recherche vise deux objectifs précis. Le premier est de déterminer si les immigrants et les Canadiens de naissance ont les mêmes chances de participer à des activités de formation liées à l'emploi. En effet, étant donné les nombreux défis auxquels sont confrontés les immigrants, il s'avère nécessaire d'établir s'il existe un écart majeur entre leur taux de participation à la formation liée à l'emploi et le taux de participation des Canadiens de naissance. Malgré l'importance de la formation liée à l'emploi, la littérature portant sur la participation des immigrants à ce type de formation au Canada reste plutôt limitée (Hum et Simpson, 2003; Yoshida et Smith, 2005). En dépit de cela, les études que nous avons analysées suggèrent que le statut d'immigrant a un impact négatif sur la probabilité de bénéficier de la formation liée à l'emploi. Ces études rapportent que les immigrants ont moins de chances que les

Canadiens de naissance de suivre une formation liée à l'emploi (Hum et Simpson, 2003; Desjardins, Rubenson et Milana, 2007; Yoshida et Smith, 2005). Notre recherche vise à réexaminer ce constat.

Pour bien mesurer l'effet du statut d'immigrant sur la participation à la formation liée à l'emploi, notre recherche contrôlera l'impact de six variables. Nous avons réparti ces variables en deux catégories : déterminants liés aux travailleurs et déterminants liés à l'entreprise. La première catégorie inclut le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle et l'âge du travailleur (Bérubé et al., 2001; Dostie et Montmarquette, 2007; Desjardins et al., 2007; Hurst, 2008; De Broucker, 1997; Myers et de Broucker, 2006; Peters, 2004; Rubenson, 2007; Underhill, 2006). La deuxième catégorie, pour sa part, comprend la taille de l'entreprise, son secteur d'activité et la province où l'entreprise est située (Bérubé et al., 2001; Cooke et al., 2009; Dostie et Montmarquette, 2007; De Broucker, 1997; Peters, 2004; Rabemananjara et Parsley, 2006; Rubenson, 2007; Turcotte et al., 2003). Notre recherche vérifiera l'effet de ces variables parce que, selon la littérature, elles semblent influencer les chances qu'un travailleur participe à des activités de formation liées à l'emploi.

Le deuxième objectif de notre recherche est de mesurer l'effet du sexe de l'immigrant et de la durée depuis l'immigration sur la probabilité qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. D'une part, nous voulons vérifier si les femmes immigrantes sont moins susceptibles que les hommes immigrants de participer à ce type de formation. Il existe des études sur la formation liée à l'emploi qui ont effectué des comparaisons entre les immigrants et les Canadiens d'origine, de même qu'entre les femmes et les hommes. Malgré cela, peu des recherches de nature quantitative ont exploré les écarts potentiels entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants. Notre recherche vise à remédier à cette carence.

D'autre part, nous voulons déterminer si la durée depuis l'immigration (c'est-à-dire, le temps écoulé depuis l'arrivée de l'immigrant au pays) influence les chances qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi. À notre connaissance, les

recherches portant sur la formation liée à l'emploi au Canada n'ont pas, jusqu'à maintenant, étudié l'effet modérateur de la durée depuis de l'immigration. Les études qui ont utilisé cette variable ont examiné son impact sur d'autres dimensions de l'intégration économique des immigrants, notamment sur l'accès des immigrants à un emploi qualifié ainsi qu'à un emploi en accord avec leurs attentes prémigratoires.

Afin de mener notre étude, nous soumettons la question de recherche suivante :

*Y a-t-il une différence dans la prévalence de la formation liée à l'emploi d'une part, entre les immigrants et les Canadiens de naissance et, d'autre part, entre les immigrants selon le genre et la durée depuis l'immigration?*

Pour répondre à cette question, nous réaliserons des analyses statistiques en utilisant une base de données secondaires. Nous avons eu recours à *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de l'année 2003. Statistique Canada, en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, fut responsable de la collecte de données. Nous avons choisi l'EÉFA de 2003 parce qu'au début de notre recherche, elle était la source d'information la plus complète sur le développement des compétences de l'ensemble de la population adulte au Canada et incluait des renseignements sur la formation des immigrants. En plus de cela, Statistiques Canada avait mis la base de données de l'EÉFA de 2003 à la disposition des chercheurs externes.

Statistique Canada a réalisé en 2008 une nouvelle enquête portant sur notre sujet d'étude, *l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et la formation* (EASEF). L'EASEF remplace et intègre trois anciennes recherches: *l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA), *l'Enquête sur les approches en matière des études* (EAPE) et *l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires* (EPEP). Pour la réalisation de la présente recherche, nous n'avons pas utilisé les données de l'EASEF. Principalement parce que les résultats partiels de l'enquête intégrée ont été publiés

récemment, en novembre 2009 et que la base de données n'a pas encore été mise à la disposition des chercheurs externes.

Il faut souligner dès le début que notre recherche a trois limites importantes. Une première limite est son caractère transversal. Nous allons analyser des données sur la formation en emploi correspondant à une période précise de temps, soit l'année 2002. Cela veut dire que notre étude n'examinera pas l'évolution de la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi dans le temps. De plus, l'utilisation de données secondaires restreint le choix des variables de notre modèle d'analyse. En effet, les données de l'ÉÉFA de 2003 ne permettent pas d'analyser toutes les variables qui, selon la littérature, influencent la participation à la formation liée à l'emploi. Une troisième limite se situe dans le fait que nous n'avons pas examiné l'impact du pays d'origine de l'immigrant sur les chances que ce dernier participe à ce type de formation. Des études en matière d'intégration économique des nouveaux arrivants suggèrent que la région de naissance pourrait influencer de manière significative le niveau de participation d'un immigrant à la formation liée à l'emploi (Girard et al., 2008; Renaud et Cayn, 2006). Malheureusement, les données de l'ÉÉFA de 2003 ne permettent pas mesurer adéquatement l'effet du pays d'origine sur la probabilité qu'un immigrant participe à ce type de formation.

Dans l'ensemble, cette recherche comporte cinq chapitres. Le premier chapitre présente la littérature relative à l'intégration des immigrants au marché du travail canadien ainsi qu'à leur participation à des activités de formation liées à l'emploi. En deuxième lieu, nous formulons le cadre conceptuel de notre étude, et ce, en nous appuyant sur les éléments relevés dans notre revue de littérature. Le troisième chapitre précise le plan d'observation et d'analyse de notre modèle conceptuel. En quatrième lieu, les principaux résultats obtenus lors de nos analyses statistiques sont décrits. Finalement, dans le cinquième chapitre, nous dressons le bilan de nos résultats en y exprimant nos réflexions ainsi que celles des autres chercheurs.

## **Chapitre 1 : Revue de littérature**

Dans ce chapitre, nous examinerons la littérature relative à l'intégration des immigrants au marché du travail canadien et à leur participation à des activités de formation liées à l'emploi. Notre objectif est d'identifier des déterminants de la participation à ce type de formation chez les immigrants.

La revue de littérature est organisée en trois sections. La première section revoit des écrits portant sur l'intégration économique des immigrants au Canada. La deuxième section explore le rôle de la formation liée à l'emploi comme mécanisme d'intégration économique et examine la littérature portant sur l'état de ce type de formation au Canada. Finalement, la troisième section étudie systématiquement les déterminants de la participation à la formation liée à l'emploi.

### **1.1. L'intégration économique des immigrants**

#### **1.1.1. L'intégration des immigrants au Canada**

Au Canada, les immigrants sont regroupés en trois grandes catégories : le regroupement familial, les réfugiés, et les immigrants économiques. Cette dernière catégorie se divise à son tour en deux sous-groupes : les demandeurs principaux et les conjoints et les personnes à charge. Citoyenneté et Immigration Canada peut concéder le statut de résident permanent à des personnes et familles qui ne sont pas admissibles à aucune de ces trois catégories, mais seulement dans des situations exceptionnelles (par exemple, lorsque cela devient impératif par des raisons humanitaires) (Citoyenneté et Immigration Canada, 2009).

Comme déjà mentionné en introduction, selon les données du recensement de 2006, la proportion de la population canadienne née à l'étranger a atteint son niveau le plus élevé en 75 ans. Ce recensement montre qu'au Canada, 6 186 950 personnes sont

nées à l'étranger, ce qui représente près du cinquième (19,8 %) de l'ensemble de la population (Statistique Canada, 2007). En 2001, les personnes nées à l'étranger représentaient 18,4 % de la population canadienne (Chui, 2003).

Le recensement de 2006 rapporte aussi qu'entre janvier 2001 et mai 2006, 1 110 000 nouveaux immigrants se sont établis au Canada, soit 17,9 % de l'ensemble de la population née à l'étranger et 3,6 % de la population canadienne totale de 31,6 millions de personnes. Le recensement de 2006 révèle aussi que les immigrants proviennent d'un ensemble de pays plus diversifiés et qu'ils sont plus susceptibles, maintenant que par le passé, d'être membres d'une minorité visible. Le groupe le plus important de nouveaux arrivants (58,3 %) est constitué par des personnes nées en Asie (ce qui comprend le Moyen-Orient). Les nouveaux immigrants nés en Europe sont le deuxième groupe en dominance et représentent 16,1 % de tous les nouveaux arrivants. Finalement, le troisième groupe est composé par des immigrants venant de l'Amérique centrale, de l'Amérique du Sud et des Antilles (10,8 %) (Statistique Canada, 2007). En ce qui concerne le niveau de scolarité, plus de 50 % des nouveaux immigrants récents détiennent un grade universitaire, comparativement à 20 % pour la population née au Canada et 28 % pour ceux ayant immigré avant 2001 (Statistique Canada, 2007).

L'intégration des immigrants sur le marché du travail fait l'objet d'une littérature de plus en plus abondante au Canada. Divers écrits observent une détérioration dans la performance économique des immigrés (Badets et Howatson-Leo, 1999; Boudarbat et Boulet, 2007; Corat, 2008; Cousineau et Boudarbat, 2009; Galarneau et Morissette, 2008). La détérioration relative de la situation économique des nouveaux arrivés soulève des questions, surtout en raison du fait que les immigrants récents sont beaucoup plus susceptibles que leurs prédécesseurs « *de faire partie de la catégorie "économique", qui désigne les immigrants qualifiés selon les critères d'admission, résultat des politiques visant justement à favoriser leur entrée au Canada* » (Bernand 2008, p. 5).

L'augmentation de la proportion d'immigrants « économiques » devrait, au moins en théorie, se traduire par une amélioration de leur performance économique dans le marché du travail canadien (Bernand, 2008). Au Canada, la sélection d'immigrants « économiques » se fait en raison de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie canadienne. Dans cette catégorie, on retrouve les travailleurs qualifiés ainsi que les gens d'affaires (Citoyenneté et Immigration Canada, 2009).

Pourtant, au cours des dernières décennies, la situation des nouveaux arrivants dans le marché du travail semble s'être détériorée en comparaison avec celle des immigrants précédents. Badets et Howatson-Leo (1999) observent qu'en 1996, les immigrants avaient plus de difficultés à avoir un emploi que leurs prédécesseurs des années 80. Les Canadiens de naissance éprouvaient aussi plus de difficultés qu'auparavant mais, pour les immigrants, les perspectives d'avenir s'étaient détériorées de façon plus significative (Badets et Howatson-Leo, 1999).

Pour sa part, Corat (2008) relève une détérioration dans le salaire des immigrants masculins, comparé à celui du Canadien moyen, au cours des dernières années. Cet auteur remarque que la performance économique des immigrants masculins s'est détériorée, mais il est aussi vrai que les immigrants récents bénéficient généralement d'un niveau de vie supérieur à celui qu'ils avaient dans leur pays d'origine (Corat, 2008).

Dans une étude plus récente, Boudarbat et Boulet (2007) notent une détérioration des salaires des immigrants à l'entrée sur le marché du travail canadien. Malgré que les revenus présentent des différences importantes selon la province, le sexe et le pays d'origine de l'immigrant. Selon Cousineau et Boudarbat (2009), on retrouve cette détérioration surtout chez les hommes qui ont immigré à l'âge de 18 ans ou plus.

### 1.1.2. Le problème de l'accès à l'emploi qualifié

Galarneau et Morissette (2008) soulignent qu'une proportion considérable d'immigrants récents avec une formation universitaire ont des postes à faible scolarité. Dans ce même sens, Badets et Howatson-Leo (1999) remarquent qu'en 1996, les immigrants avaient de fortes probabilités de se trouver un emploi dans le domaine des ventes et des services. Selon l'étude de Galarneau et Morissette (2008), en 2006, 40 % des femmes immigrantes récentes et 28 % des hommes immigrants auraient occupé des emplois à faible scolarité, tels que chauffeurs de taxi, camionneurs, commis de bureau, caissiers et vendeurs de commerces de détail. Par contre, les proportions correspondantes pour les Canadiens de naissance étaient seulement de 12 % pour les femmes et 10 % pour les hommes.

Le manque d'accès à un emploi qualifié peut être expliqué en partie par le fait que, comme Statistique Canada (2007) le rapporte, les immigrants récents proviennent d'un ensemble de pays plus diversifiés et sont également plus susceptibles, maintenant que par le passé, d'être membres d'une minorité visible. Galarneau et Morissette (2008) suggèrent que ces caractéristiques réduisent les chances des immigrants de trouver un travail correspondant à leur niveau de scolarité. Selon ces auteurs, le sous-emploi des nouveaux immigrants pourrait être aussi attribué à leur arrivée récente au pays, ce qui apporte un manque de connaissances du marché de travail canadien ainsi que des réseaux professionnels (Galarneau et Morissette, 2008).

Dans une recherche précédente, Galarneau et Morissette (2004) ont trouvé un lien entre les immigrants récents titulaires de diplômes universitaires et travaillant dans des postes à faible scolarité, et, leur pays d'origine, leur langue maternelle, leur statut de minorité visible et leur domaine d'études. Picot et Sweetman (2005) partagent aussi l'avis que ces facteurs expliquent en partie l'écart examiné entre les résultats sur le marché du travail des Canadiens de naissance et des immigrants. Ces derniers

auteurs soulignent toutefois que les effets de la langue, du pays d'origine et du statut de minorité visible sont des éléments difficiles à séparer les uns des autres.

Renaud et Cayn (2006), pour leur part, notent que l'accès à un premier emploi qualifié est souvent manquant dans l'intégration économique des nouveaux immigrants au Québec. Si 91 % des immigrants sélectionnés par le Québec accèdent à un emploi au cours des cinq premières années de résidence, ils ne sont que 68,7 % à avoir obtenu un travail correspondant à leur niveau de scolarité. Une étude de Girard, Smith et Renaud (2008), basée également sur des données du Québec, constate aussi que la plupart des immigrants récents ne réussissent pas à trouver un emploi en lien avec leurs qualifications. Le résultat est souvent le déclassement professionnel et social, c'est-à-dire l'exercice d'un « *emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager* » (OCDE 2007, p. 145).

Chicha et Charest (2008) concluent que le déclassement professionnel contribue certainement, du moins en partie, à la faible performance économique observée chez certains immigrants. Ces auteurs relèvent aussi que l'incidence et le degré du déclassement professionnel des immigrants varient selon le pays ou la région d'origine. À titre d'exemple, le taux de déclassement des immigrants de provenance des États de l'ex-URSS, des Philippines, de l'Inde et de la Colombie est supérieur à la moyenne générale des immigrants.

Bouarbat et Cousineau (à paraître) suggèrent également que le déclassement professionnel comporte des coûts pour les immigrants, notamment en matière de performance économique. Comme Bouarbat et Boulet (2007) le mentionnent, la performance économique des immigrants est normalement mesurée en utilisant le salaire comme indicateur. Galarneau et Morissette (2004) ont trouvé que les immigrants récents qui ont des emplois à faible scolarité reçoivent des salaires inférieurs à ceux dont l'emploi exige un titre universitaire. L'étude de ces auteurs révèle aussi que les immigrants occupant des emplois à faible scolarité gagnent moins

que les Canadiens de naissance qui ont des emplois semblables. Il faut noter que les coûts associés au déclassement professionnel des immigrants sont substantiels. Selon l'estimation de Reitz (2007), les profits perdus en raison de la sous-utilisation des connaissances des immigrants à travers le Canada sont de deux milliards de dollars par année.

### 1.1.3. La non-reconnaissance des compétences professionnelles

La littérature fait référence à plusieurs barrières qui freinent l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Les barrières couramment discutées dans la littérature sont :

- la non-reconnaissance des compétences et expériences professionnelles acquises à l'étranger (Chicha et Charest, 2008; Chui, 2003; Boudarbat et Boulet, 2007; Girard, Smith et Renaud, 2008; Reitz, 2001; Reitz, 2007; Picot et Sweetman, 2005; Weiner, 2008),
- une maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais ainsi que des aptitudes de communication adaptées au milieu de travail (Chicha et Charest, 2008; Weiner, 2008),
- la manque d'expérience de travail canadienne (Badets et Howatson-Leo, 1999; Chicha et Charest, 2008; Chui, 2003; Weiner, 2008) et,
- des politiques et pratiques de gestion de ressources humaines inadaptées à la diversité culturelle en milieu de travail et qui entraînent l'exercice de la discrimination (Chicha et Charest, 2008; Girard, Smith et Renaud, 2008; Reitz, 2001a; Reitz, 2007; Weiner, 2008).

D'autres facteurs sont aussi mentionnés dans la littérature. Girard et al. (2008, p. 792) soulignent le fait que : « *Le niveau de connaissance du marché du travail local des*

*immigrants est souvent moindre que celle des non-immigrants* ». Weiner (2008, p.17), pour sa part, mentionne qu'il est généralement difficile pour les immigrants d'assumer les coûts liés à des formations professionnelles qui facilitent l'intégration sur le marché du travail.

Badets et Howatson-Leo (1999) remarquent que les causes de la problématique d'emploi chez les immigrants récents ne sont pas claires, surtout si on considère que ces immigrants ont en général des compétences professionnelles et linguistiques supérieures à celles de leurs prédécesseurs. Selon ces auteurs, la situation peut être expliquée en partie par le fait que l'économie canadienne éprouve des difficultés à absorber les nouveaux arrivants. Hum et Simpson (2003) constatent que les compétences professionnelles des immigrants acquises dans leur pays d'origine ont une valeur réduite sur le marché du travail canadien. C'est-à-dire que leurs diplômes et leur expérience professionnelle étrangers n'ont pas la même valeur sur le marché du travail que les diplômes locaux et l'expérience de travail au Canada.

Il reste que, pour plusieurs auteurs, un des obstacles majeurs, sinon le plus important en matière d'accès au marché du travail, est la non-reconnaissance des compétences professionnelles des immigrants (Boudebat et Boulet, 2007; Chicha et Charest, 2008; Chui, 2003; Weiner, 2008; Girard, Smith, et Renaud 2008; Reitz, 2001; Reitz, 2007). Ce facteur a deux volets : la non-reconnaissance des diplômes étrangers et la non-reconnaissance de l'expérience de travail acquise à l'étranger.

#### *Non-reconnaissance de diplômes obtenus à l'étranger*

Chui (2003) observe que les immigrants avec une formation professionnelle éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs titres universitaires obtenus à l'étranger, surtout quand il a été délivré par un système éducatif différent de celui du Canada. Le manque de reconnaissance des diplômes étrangers constitue l'une des causes souvent citées pour expliquer la disparité salariale entre les immigrants et les Canadiens de naissance (Girard et al., 2008). Selon Chicha (2009), ce manque de

reconnaissance pourrait être expliqué en partie par des facteurs socioculturels et technologiques qui influencent les contenus des formations ainsi que la structure et l'organisation du travail.

Les ordres professionnels sont l'acteur principal quant à la reconnaissance des qualifications des immigrants qui veulent pratiquer une profession réglementée (Chicha et Charest, 2008). Le processus d'agrément dans les ordres professionnels est complexe. Les immigrants doivent réaliser plusieurs démarches afin d'être autorisés à exercer de leur profession. Ils doivent faire des demandes pour obtenir des équivalences, notamment passer plusieurs examens, acquérir de l'expérience de travail au Canada ainsi qu'une bonne connaissance du français ou de l'anglais (Galarneau et Morissette, 2008). Les ordres professionnels sont souvent fortement critiqués en raison du faible nombre de reconnaissances accordées, de la lenteur du traitement des dossiers et des frais qu'ils chargent. Chicha (2009) observe que les coûts (directs et indirects) liés au processus de reconnaissance peuvent avoir un effet décourageant sur les immigrants, principalement sur ceux qui viennent d'arriver au Canada.

Dans le cas des professions non réglementées, ce sont les employeurs qui doivent prendre la décision de reconnaître ou pas les diplômes obtenus à l'étranger et les qualifications acquises ailleurs (Reitz, 2001a). Le problème est que les employeurs canadiens ont souvent des connaissances limitées ou manquent d'expérience en matière de qualifications étrangères. Dans ces conditions, ils ont tendance à généraliser les caractéristiques de certains immigrants en considérant leur éducation et leur expérience de travail de qualité inférieure à celles des Canadiens de naissance. Les employeurs canadiens sont ainsi moins tentés d'offrir aux immigrants des emplois et salaires en corrélation avec leur niveau de formation (Girard et al., 2008).

*Non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger*

Boudarbat et Boulet (2007) admettent qu'il y a des défis en matière de reconnaissance de la scolarité acquise à l'extérieur du Canada, mais ils considèrent que la reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère est un problème encore plus préoccupant. Selon Reitz (2005), le fonctionnement efficace d'un marché du travail suppose l'existence de mécanismes à travers lesquels les employeurs peuvent évaluer la capacité productive des travailleurs potentiels. Le problème, observent Boudarbat et Boulet (2007), est qu'il existe au Canada des institutions chargées de la reconnaissance des diplômes étrangers mais qu'il n'y a pas une structure institutionnelle semblable pour évaluer les compétences professionnelles.

À l'absence d'une structure institutionnelle, s'ajoute le fait que les employeurs canadiens ne sont pas dotés de critères précis pour évaluer l'expérience professionnelle des immigrants et n'appliquent pas des procédures transparentes que les nouveaux immigrants pourraient comprendre afin de développer une stratégie d'intégration sur le marché du travail. En partie pour cette raison, l'utilisation du critère « expérience canadienne » dans les processus de sélection est souvent assimilée à de la discrimination envers les immigrants de la part des employeurs (Chicha et Charest, 2008).

Reitz (2001a) souligne que les employeurs canadiens ne donnent pas ou peu de valeur à l'expérience étrangère. Pour cet auteur, une explication pourrait se trouver dans le manque d'information et de ressources permettant d'évaluer et de comparer l'expérience acquise à l'étranger avec l'expérience canadienne. Boudarbat et Boulet (2007) notent que les femmes immigrantes ont plus de difficultés que leurs homologues masculins à faire reconnaître leurs expériences professionnelles prémigratoires.

Chicha et Charest (2008, p. 12) écrivent : « *L'expérience de travail des immigrés représente un obstacle majeur, sinon le plus important, en matière d'accès au marché*

*du travail* ». Ces auteurs ajoutent que le problème de la non-reconnaissance de l'expérience étrangère est étroitement lié au manque d'expérience canadienne. Galarneau et Morissette (2008), pour leur part, attirent l'attention sur le fait que les immigrants arrivent au Canada à un âge de plus en plus avancé : ce qui augmente normalement leur nombre d'années d'expérience à l'étranger et met plus en évidence leur manque d'expérience de travail au Canada. De leur avis, ce double effet diminuerait les chances des immigrants d'exercer une profession correspondant à leur niveau de formation. Girard et al. (2008, p.809) suggèrent même qu'« *il n'y a pas de gain salarial lié à l'expérience prémigratoire* ».

## **1.2. Le rôle de la formation liée à l'emploi**

### **1.2.1. L'importance de la formation liée à l'emploi**

Comme bien d'autres pays industrialisés, le Canada a un faible taux de natalité et doit faire face au vieillissement de sa population active. Ces facteurs ont comme conséquence une main-d'œuvre plus réduite dans le marché de travail (Dunn, 2006). En ce moment, les entreprises canadiennes déplorent des pénuries de main-d'œuvre qualifiée malgré le fait que 50 % de la population active de 2015 soit déjà sur le marché du travail. En même temps, les exigences professionnelles augmentent, étant donné que la plupart des nouveaux postes exigent des niveaux de scolarité et de compétences de plus en plus élevés (Goldenberg, 2006).

Dans ce contexte, il devient nécessaire d'investir dans le perfectionnement des compétences de la main-d'œuvre active afin d'obtenir la meilleure utilisation possible de la ressource humaine. L'éducation et la formation liées à l'emploi sont des instruments essentiels pour maintenir et développer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre canadienne et immigrante (Bérubé, Salmon et Tuijnman, 2001).

Par formation liée à l'emploi, on entend les programmes et les cours liés à l'emploi (Peters, 2004). Selon l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) réalisée par Statistiques Canada en 2003, un programme est défini comme une série de cours menant à un titre ou certificat, alors qu'un cours est un séminaire, un atelier ou une conférence suivis pour des raisons autres que l'obtention d'un grade ou diplôme.

La popularité croissante de la formation liée à l'emploi s'explique en partie par le fait qu'elle donne des bénéfices non seulement aux individus, mais aussi aux entreprises et à la société dans son ensemble. Du point de vue de l'individu, explique Havet (2006), la formation continue en entreprise aide les travailleurs à mieux s'adapter aux exigences de leurs postes de travail et enrichir leurs compétences. Pour cette auteure, ce type de formation facilite le progrès professionnel des employés. Elle a aussi trouvé que l'impact de la formation sur le salaire était plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Déjà en 1975, Becker (1975) exposait l'incidence positive de la formation en emploi sur l'obtention d'une promotion et d'une augmentation de salaire. Yoshida et Smith (2005) ont constaté aussi que la formation a un impact positif sur le revenu de l'employé qui la suit. Ces auteurs soulignent également que la magnitude de cet impact est plus élevée pour les immigrants.

Du point de vue de l'entreprise, les bénéfices de la formation liée à l'emploi incluent une hausse de la productivité des employés, des améliorations dans le dossier de santé et de sécurité au travail, ainsi qu'une augmentation dans le taux de rétention du personnel et des clients (Myers et de Broucker, 2006).

Du point de vue de la société, la littérature mentionne trois effets positifs de la formation liée à l'emploi. Le premier effet est de soutenir l'emploi dans un marché du travail concurrentiel, le deuxième est d'assurer la compétitivité des entreprises et le

troisième est de promouvoir la croissance économique à long terme (De Broucker, 1997; Sussman, 2002).

Néanmoins, Goldenberg (2006) note que plusieurs employeurs sont incrédules à l'égard des rendements associés aux investissements dans la formation lorsqu'ils les confrontent avec d'autres investissements plus tangibles. Bien qu'il n'y ait pas d'accord sur les rendements, Dostie et Pelletier (2007) soulignent que le type de formation le plus profitable semble être celle sur le matériel informatique et les logiciels.

### 1.2.2. La formation liée à l'emploi au Canada

La formation liée à l'emploi concerne deux groupes : ceux qui ont du travail et qui suivent la formation pour leur emploi présent et, ceux qui ne travaillent pas, mais qui visent un travail futur (EÉFA, 2003). Dans ce qui suit, nous nous concentrerons sur le premier groupe, c'est-à-dire ceux qui prennent une formation liée à leur emploi actuel. Le deuxième groupe se situe en dehors de la portée de notre recherche.

La formation liée à l'emploi est une pratique courante au Canada. Selon Hurst (2008), en 2002 près du tiers des travailleurs ont participé à une activité de formation liée à l'emploi, c'est-à-dire environ 4,8 millions de travailleurs adultes canadiens âgés de 25 à 64 ans. Peters (2004) rapporte qu'entre 1997 et 2002, les taux de participation aux activités de formation appuyées par l'employeur ont augmenté très légèrement dans la plupart des groupes d'âge et des niveaux de scolarité. En ce qui concerne l'emplacement géographique, le taux de participation à la formation parrainée par l'employeur a augmenté considérablement dans deux provinces seulement, soit le Québec et le Nouveau-Brunswick.

Les employeurs jouent un rôle vital dans la formation et le perfectionnement de leurs travailleurs. Par soutien de l'employeur à une formation liée à l'emploi, explique

Hurst (2008, p. 15), « *On entend offrir la formation, payer les frais ou le transport, et offrir un horaire de travail flexible* ». Sur la base de données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 1998, Baran et al. (2000) se sont aperçu qu'en 1997, 26 % des travailleurs adultes ont reçu de l'appui de leur employeur pour une formation liée à l'emploi, ce qui constitue une légère augmentation comparativement à 1991. En regardant seulement les employés qui ont participé à une formation dans la même année, 60 % des participants ont bénéficié du soutien de leur employeur, ce qui représente une amélioration de 10 % par rapport aux chiffres de 1991 (Baran et al. 2000).

À partir de la base des données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (ÉÉFA) de l'année 2003, Peters (2004) a relevé qu'entre 1997 et 2002, le pourcentage de participation des travailleurs canadiens à des activités de formation liées à l'emploi est passé de 29 % à 35 %. L'augmentation globale du taux de participation entre 1997 et 2002 a été équitablement répartie entre les hommes et les femmes sans distinction. Le taux de participation est passé de 27 % à 33 % pour les hommes, tandis qu'il est passé de 31 % à 37 % pour les femmes. En ce qui concerne l'appui de l'employeur, l'analyse que Peters (2004) a réalisée sur les résultats de l'ÉÉFA a révélé que sept participants sur dix ont profité d'une forme de soutien de leurs employeurs en 2002. Cette proportion a toutefois diminué depuis 1997 (Peters, 2004).

Bélanger et al. (2004) remarquent que les employeurs au Canada semblent beaucoup plus portés à soutenir les activités de formation de courte durée que la participation à des programmes de formation de longue durée. Selon la théorie du capital humain, cette tendance peut être expliquée du fait que les employeurs identifient la formation liée à l'emploi comme un investissement. Pour cette raison, ils favorisent les activités de formation par rapport à la rentabilité « immédiate » ayant la forme d'une augmentation de productivité, de qualité ou de compétitivité (Becker, 1975; Bélanger et al. 2004; Rubenson, 2007). Précisément, les employeurs privilégieraient les

formations de court terme et en lien avec l'entreprise parce qu'elles permettraient aux travailleurs d'utiliser ce qu'ils ont acquis comme connaissance assez rapidement et apporteraient plus de productivité seulement dans l'organisme qui les offre.

Dans le cas d'une formation de longue durée (c'est-à-dire d'une formation générale), le risque pour l'employeur est que les travailleurs ne restent pas dans l'organisation le temps nécessaire pour que l'investissement soit profitable (Bélanger et al. 2004). La théorie du capital humain prévoit que l'employeur garantira une formation générale aux employés seulement s'il n'a pas à payer les coûts (Becker, 1975). Il faut mentionner toutefois que la théorie du capital humain a été critiquée, notamment en raison des difficultés de mise en œuvre du concept pour des études empiriques (Rubenson, 2007).

### 1.2.3. La formation liée à l'emploi comme mécanisme d'intégration des immigrants

La formation liée à l'emploi pourrait constituer un élément important des stratégies qui favorisent l'intégration économique des immigrants dans le marché du travail canadien. Plus précisément, la formation liée à l'emploi peut aider les immigrants à compenser le manque de reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience acquise à l'étranger. La formation liée à l'emploi permet aux immigrants de répondre à leurs déficits en compétences (réels ou perçus), ce qui à son tour améliore leurs chances de progresser dans leurs carrières. Dans ce sens, Goldenberg (2006) observe que la formation liée à l'emploi est susceptible de promouvoir les compétences des individus en permettant leur adaptation aux exigences du marché.

La formation liée à l'emploi permet aussi aux travailleurs et donc aux immigrants en l'emploi d'accroître leur capital humain, c'est-à-dire les qualifications pour lesquelles les personnes sont valorisées en tant que travailleurs (Hum et Simpson, 2002; Baran

et al., 2000). Également, la formation liée à l'emploi aide les immigrants à devenir plus compétitifs et plus mobiles sur le marché du travail. Hum et Simpson (2003), mentionnent l'existence d'un lien entre la formation liée à l'emploi et, l'amélioration de la productivité et l'augmentation du revenu. La formation liée à l'emploi peut aussi aider les immigrants à sortir d'un poste à faible scolarité et à se trouver un emploi en concordance avec leur niveau d'éducation (Desjardins et al., 2007).

Finalement, la formation liée à l'emploi peut aider les immigrants à s'adapter aux changements organisationnels qui caractérisent l'économie canadienne (Desjardins et al. 2007). Au cours des dernières années, des changements technologiques et de gestion de ressources humaines ont fait que, dans plusieurs industries et occupations, la valeur attribuée aux compétences comportementales et techniques est devenue de plus en plus élevée. En conséquence, aujourd'hui, la formation liée à l'emploi est presque une exigence professionnelle. Comme Hurst (2008, p.14) explique : « *Il est souvent nécessaire de suivre des cours de formation quelconques, qu'il s'agisse d'apprendre à faire fonctionner une machine de transformation des sables bitumineux ou à utiliser un logiciel d'analyse des placements* ».

#### 1.2.4. Le rôle du statut d'immigrant dans la participation à la formation liée à l'emploi

Malgré l'importance de la formation comme mécanisme d'intégration des immigrants, le nombre d'écrits examinant directement la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi au Canada reste plutôt limité (Hum et Simpson, 2003 et Yoshida et Smith, 2005). Toutefois, plusieurs études suggèrent que certains groupes d'individus ont plus de probabilité de participer à des activités de formation liées à leur emploi (Sussman, 2002). Les caractéristiques individuelles des travailleurs, ainsi que leur niveau de scolarité et la catégorie de leur emploi, semblent avoir des

conséquences directes et indirectes sur la probabilité de recevoir de la formation liée à l'emploi (Rubenson, 2007).

Cooke et al. (2009) observent que certains travailleurs exhibant des caractéristiques de « vulnérabilité » sont moins susceptibles de bénéficier d'une formation liée à leurs emplois. En accord avec ces auteurs, les employés « vulnérables » présentent plusieurs ou tous les attributs suivants : être une femme, avoir un faible revenu, avoir un niveau de scolarité moindre et être non syndiqué. Selon cette définition, les travailleurs immigrants peuvent être considérés comme des travailleurs vulnérables, car, comme nous l'avons déjà expliqué plus haut, ils occupent souvent des emplois à faible scolarité et reçoivent des salaires moindres.

Desjardins et al. (2007), pour leur part, notent que : « *Les groupes minoritaires ont rarement bénéficié d'équales conditions d'accès aux ressources d'apprentissage* » (p. 79) et que « *l'appartenance à plusieurs de ces groupes multiplie les inégalités observées* » (p. 116). Selon ces auteurs, parmi les groupes les plus défavorisés, on retrouve les travailleurs âgés, les travailleurs avec faible scolarité, les femmes et les immigrants (Desjardins et al., 2007; Hurst, 2008).

Dans ce même sens, les études examinant la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi, bien que peu nombreuses, suggèrent que le statut d'immigrant a un impact négatif sur la probabilité de bénéficier de la formation liée à l'emploi (Barret et al., 2009; Hum et Simpson, 2003; Yoshida et Smith, 2005).

Les immigrants semblent être moins nombreux à suivre une formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance. Dans une étude basée sur les données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de l'année 1997, Hum et Simpson (2003) rapportent que le taux de participation à la formation liée à l'emploi des Canadiens de naissance était de 27,8 % pour les hommes et de 30,8 % pour les femmes. Par contre, le taux de participation des immigrants était de 23,2 % pour les hommes immigrants et de 26,3 % pour les femmes immigrantes.

Hum et Simpson (2003) ont remarqué également que le taux de participation à la formation chez les immigrants se réduisait à 18,5 % pour les hommes immigrants et à 22,8 % pour les femmes immigrantes, si on considérait seulement les immigrants qui ont immigré au Canada quand ils étaient adultes. En général, observent ces auteurs, les immigrants qui arrivent au Canada à l'âge adulte reçoivent moins de formation que ceux qui sont ici très jeunes. Par contre, les immigrants (hommes et femmes) qui arrivent au cours de la période de l'enfance ont le même accès à la formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance (Hum et Simpson, 2003).

En ce qui concerne la durée (intensité) de la formation liée à l'emploi, Hum et Simpson (2003) ont trouvé que les hommes canadiens de naissance reçoivent en moyenne 36,7 heures de formation par année contre seulement 17,8 heures pour les hommes ayant immigré quand ils étaient adultes. Entre les femmes, l'écart est moins apparent : les femmes canadiennes de naissance bénéficient en moyenne de 35,3 heures de formation liée à l'emploi par année contre 34,1 heures pour les femmes ayant immigré quand elles étaient adultes (Hum et Simpson, 2003, p. 473).

Dans une étude plus récente, Desjardins et al. (2007) constatent aussi un écart entre immigrants et Canadiens de naissance. Selon les données de ces auteurs, le taux de participation à des activités de formation liée à l'emploi est de 33,4 % pour les immigrants contre un taux de 37,9 % pour les Canadiens de naissance.

Par contre, le rendement des activités de formation liées à l'emploi (spécifiquement, l'augmentation du salaire) serait plus élevé pour les immigrants (Yoshida et Smith, 2005). Dostie et Montmarquette (2007) observent que le niveau de formation offert aux immigrants est sous-optimal parce que les immigrants reçoivent en général moins de formation que les Canadiens de naissance alors que les rendements sont plus hauts pour eux. Selon ces auteurs, l'offre sous-optimale peut être due au fait que le marché ne fournit pas les incitatifs nécessaires pour que les employeurs investissent davantage dans la formation des travailleurs immigrants.

L'écart entre le taux de participation des immigrants et celui des travailleurs non immigrants n'est pas une problématique qui se limite au Canada. Bien que l'objet de notre recherche ne soit pas de réaliser une comparaison au niveau international, il est important de souligner que des écarts comparables peuvent être observés dans d'autres pays. Pour illustrer ce point, nous allons faire référence à une étude de Barret et al. (2009) portant sur la situation en Irlande. Nous avons choisi cette recherche pour deux raisons. Premièrement, elle compare les niveaux de participation à la formation liée à l'emploi des immigrants et Irlandais de naissance. Deuxièmement, l'étude utilise des données provenant de la « National Employment Survey (NES) » de mars 2006 réalisée par l'organisme statistique officiel de l'Irlande, le « Central Statistics Office (CSO) ». Comme l'ÉÉFA, la NES couvre les secteurs publics et privés. Cette enquête a demandé aux employés s'ils avaient participé à des activités de formation liée à l'emploi durant l'année 2005 et, a aussi questionné sur l'appui des employeurs à ces activités de formation dans la même période.

Dans leur étude, Barret et al. (2009) ont trouvé que les travailleurs immigrants (surtout ceux qui proviennent des pays nouveaux membres de l'Union européenne) sont moins susceptibles que les Irlandais de naissance de participer à une formation liée à leurs emplois. Selon ces auteurs, l'écart est expliqué en partie par le fait que les immigrants n'obtiennent pas d'emploi dans des entreprises mettant l'accent sur la formation. Toutefois, même dans les entreprises qui ne sont pas axées sur la formation, les immigrants reçoivent moins de formation que les Irlandais de naissance (Barret et al., 2009).

Yoshida et Smith (2005) ont eux aussi relevé que les immigrants ont moins d'accès à la formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance, mais ces auteurs ont constaté que certains immigrants, notamment ceux qui sont membres de minorités visibles sont moins susceptibles d'accéder aux activités de formation que d'autres immigrants. Pour sa part, Rubenson (2007) observe que : « *Les immigrants* [non

blancs] *en général seront plus susceptibles de se former eux-mêmes si on les compare aux Canadiens de souche* ». (Rubenson, 2007, p. 71)

Ces résultats sont importants, surtout quand deux tiers des immigrants récents sont membres de minorités visibles, c'est-à-dire des personnes non autochtones et non blanches. L'augmentation du nombre d'immigrants qui sont des minorités visibles s'explique par le fait que la « *population des immigrants a beaucoup changé au cours des dernières décennies, le pays d'origine figurant parmi les changements les plus spectaculaires* » (Bernand, 2008, p. 5).

Traditionnellement, les immigrants provenaient essentiellement des pays d'Europe comme le Royaume-Uni et l'Italie ou des États-Unis, alors que, au cours des dernières années, les immigrants viennent de plus en plus d'Asie y compris le Moyen-Orient (Bernand, 2008). Selon les données sur l'immigration tirées du Recensement de 2006, 58,3 % des nouveaux arrivants sont nés en Asie et au Moyen-Orient, 16,1 % en Europe, et 10,8 % en Amérique latine (Statistique Canada, 2007).

Yoshida et Smith (2005) observent que, dans le cas des immigrants récents, l'impact d'être membre d'une minorité visible semble être modéré par le niveau de scolarité. Ces auteurs ont trouvé que les minorités visibles immigrantes avec des études universitaires participent plus à des activités de formation liée à l'emploi que les minorités visibles immigrantes sans éducation universitaire. Yoshida et Smith (2005) rapportent également que les minorités visibles immigrantes avec un niveau universitaire ont légèrement plus de probabilités de bénéficier de la formation liée à l'emploi en comparaison avec les immigrants blancs et les Canadiens de naissance que ne sont pas des minorités visibles.

### **1.3. Déterminants de la participation à la formation liée à l'emploi**

Les deux premières sections de ce chapitre ont révélé que les travailleurs immigrants ont des difficultés à accéder à un emploi qualifié et, une fois au travail, à participer à des activités de formation liées à leur emploi. Cependant, les écrits examinés suggèrent également que tous les immigrants n'ont pas le même taux de participation à la formation liée à l'emploi. En fait, le niveau de participation à la formation parmi les immigrants semble être influencé par des variables autres que le statut d'immigrant. Cette troisième section a comme but d'offrir une analyse plus systématique des déterminants de la participation à la formation liée à l'emploi chez les immigrants. Nous organisons les déterminants en deux catégories, la première liée à l'entreprise et la deuxième liée aux travailleurs.

#### **1.3.1. Déterminants liés à l'entreprise**

Bernier (2005) regroupe les facteurs explicatifs de l'offre de formation par les en trois catégories : les caractéristiques individuelles de l'entreprise (taille, propriété, et structure de l'entreprise), l'environnement socio-économique de l'entreprise (son appartenance sectorielle et territoriale) et, les structures institutionnelles entourant l'entreprise (lois et régulations).

De leur côté, Betcherman et al. (1998) observent que les entreprises qui ont tendance à offrir plus de possibilités de formation liée à l'emploi à leurs employés sont celles qui encouragent le changement technologique et la flexibilité dans le milieu de travail. Bernier (2005), pour sa part, remarque que les organisations adoptant une approche de gestion par la qualité plutôt que par les coûts ont une plus forte propension à soutenir la formation liée à l'emploi.

Globalement, la littérature mentionne plusieurs facteurs explicatifs de l'offre de formation par les entreprises. Elle souligne l'importance surtout de cinq facteurs : les

pratiques de gestion des ressources humaines et la taille de l'entreprise (deux attributs individuels de l'entreprise), le secteur d'activité et l'emplacement de l'entreprise (deux particularités de l'environnement socio-économique de l'organisation) et la présence d'un syndicat (une caractéristique de la structure institutionnelle entourant l'entreprise).

*Pratiques de gestion des ressources humaines : discrimination en milieu de travail*

Les pratiques d'entreprise en matière de gestion de ressources humaines peuvent influencer le niveau de participation des immigrants à la formation liée à l'emploi. Certains écrits suggèrent que des pratiques discriminatoires pourraient limiter l'accès des immigrants à ce type de formation. Reitz (2001; 2007) met en évidence que les Canadiens de naissance sont (en général) plus confortables avec des groupes d'origine européenne qu'avec ceux qui ne le sont pas. Pour cet auteur, ces préférences génèrent la possibilité de discrimination en milieu de travail. Khan (2006, p.69) est du même avis et ajoute que : « *La rhétorique du multiculturalisme canadien et la croyance que le Canada est un sauveur et que les Canadiens embrassent et célèbrent la diversité portent les employeurs à croire que leurs politiques et leurs pratiques sont libres de toute distinction raciale, bienveillantes et innocentes* ».

Chicha (2009) souligne que la discrimination dans le marché du travail canadien est un phénomène complexe et touche l'accès à l'emploi, les promotions, les rémunérations et les conditions de travail. Chicha et Charest (2008) notent à leur tour que les pratiques discriminatoires prennent souvent la forme de procédures de recrutement visant une main-d'œuvre traditionnelle (c'est-à-dire, travailleurs blancs) et mettant l'accent sur l'expérience canadienne. Ces critères d'embauche permettent aux employeurs d'éliminer facilement les candidats immigrants appartenant à une minorité visible. Yoshida et Smith (2005), pour leur part, observent qu'en raison de la discrimination envers les minorités visibles, les immigrants appartenant à ces groupes

trouvent des emplois dans des industries, occupations et postes moins payants (en moyenne) que les autres travailleurs.

Reitz (2007) conclut que l'importance mise par les employeurs sur l'expérience canadienne dévoile le manque de reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger. Cet auteur observe que cette pratique est souvent considérée discriminatoire, mais il remarque que, au moins dans certains cas, les employeurs pourraient être justifiés en se demandant si un travailleur qui a prouvé sa valeur dans un autre pays pourrait la démontrer aussi au Canada. Chicha et Charest (2008) qualifient d'exceptionnelles les entreprises qui revoient leurs pratiques de gestion de ressources humaines et, celles qui l'effectuent, sont dans la plupart des cas les filiales de grandes firmes dont le siège social est localisé à Toronto ou aux États-Unis.

### *Taille de l'entreprise*

Selon la littérature, la taille de l'entreprise est un facteur associé à la probabilité qu'un travailleur a de recevoir une formation liée à l'emploi. La taille de l'entreprise semble exercer un effet positif sur le taux de participation des employés à des activités de formation (Peters, 2004). Plusieurs auteurs ont trouvé que le pourcentage de participation dans les grandes entreprises est souvent plus haut que celui qu'on retrouve dans les moyennes et les petites entreprises (Cooke et al., 2009; Barret et al., 2009; Rubenson, 2007; Rabemananjara et Parsley, 2006; Bérubé et al., 2001). La norme semble être que, plus l'établissement est grand, plus le taux de participation à la formation semble être élevé (Dostie et Montmarquette, 2007; Hust, 2008). C'est ainsi qu'au Canada, les plus faibles taux de participation à la formation sont observés chez les petites compagnies (Peters, 2004). Une étude réalisée par Bélanger et Robitaille (2008), basée sur des données du Québec remarque aussi que l'indice de participation à la formation est précaire dans les petites et moyennes entreprises comparativement aux grosses entreprises.

Pour Dostie et Montmarquette (2007), l'effet de la taille de l'entreprise suggère que les coûts fixes liés à des activités de formation sont un obstacle difficile à surmonter pour les entreprises de petite taille. Comme expliquent ces auteurs, « *Le nombre d'employés étant par définition plus faible dans un petit emplacement, le coût moyen de la formation pourrait être trop élevé pour permettre à certains d'entre eux d'offrir de la formation* » (Dostie et Montmarquette, 2007, p. 13).

Rabemananjara et Parsley (2006), de leur côté, sont d'avis que la principale raison pour laquelle les taux de formation sont plus faibles chez les petites entreprises est que leur population regroupe des établissements très différents, dont plusieurs n'ont pas les moyens d'offrir des activités de formation à ses employés. Une autre explication, soulignée par Hurst (2008), est que les grandes entreprises ont souvent des services de ressources humaines plus développés et mieux financés que ceux des petites entreprises, ce qui permettrait aux gros établissements d'offrir plus de formation aux employés (Hurst, 2008).

### *Secteur d'activité*

Turcotte et al. (2003) observent que le taux de participation des travailleurs à la formation liée à l'emploi varie selon le domaine d'activité. L'étude de ces auteurs révèle que les organisations avec un haut taux de participation œuvrent dans le secteur de la finance et des assurances, ainsi que dans le secteur des services publics et des communications. Les spécialités de l'enseignement et des services de soins de santé, ainsi que celle de l'exploitation des ressources naturelles, ont également des pourcentages de participation élevés. Par contre, le secteur du commerce au détail est celui avec le taux de participation le plus faible.

Dans une étude plus récente, Dostie et Pelletier (2007) ont trouvé aussi que les secteurs offrant plus de formation étaient ceux de la finance et de l'assurance (59 % et 64 % des lieux de travail respectivement donnaient de la formation en classe et en

cours d'emploi). Par contre, les domaines offrant le moins de formation étaient ceux des services immobiliers et locations (avec des taux de 19 % et de 27 % respectivement). Finalement, dans une recherche publiée en 2009, Cooke et ses collègues sont arrivés à des résultats semblables en examinant les travailleurs des secteurs de la finance, des assurances, de l'éducation et de la santé. Ils ont constaté que dans ces secteurs les travailleurs ont plus de possibilités d'avoir une formation liée à l'emploi que ceux des spécialités de la fabrication. Des écarts similaires ont été observés dans la province de Québec. Les champs d'activité les moins performants en matière d'accès à la formation furent le commerce de gros et le commerce de détail ainsi que les services relatifs à la construction, le transport et l'entreposage (Emploi-Québec, 2005).

Peters (2004), pour sa part, remarque qu'entre 1997 et 2002, globalement, les taux de participation aux activités de formation n'ont que très légèrement changé dans la plupart des secteurs d'activité. Cependant, les taux de participation ont augmenté considérablement (entre 8 % et 12 %) dans des domaines où ils étaient déjà élevés, à savoir les services publics, les administrations publiques et le secteur de l'enseignement. Un seul secteur (les services professionnels, scientifiques et techniques) a enregistré une diminution importante (de 24 % en 1997 à 20 % en 2002) (Peters, 2004). Selon Hurst (2008), le pourcentage élevé de participation qu'on retrouve dans le secteur public est expliqué en partie par le fait que les gouvernements sont souvent des promoteurs de la formation liée à l'emploi. Pour cette raison, les gouvernements sont plus susceptibles d'offrir des possibilités de formation à leurs employés.

### *Province*

Dostie et Montmarquette (2007) précisent que l'emplacement de l'entreprise (c'est-à-dire la province où elle est située) semble avoir aussi un impact sur le taux de

participation à la formation liée à l'emploi. Ces auteurs ajoutent que le taux de participation dans les différentes provinces varie selon le type de formation : si la formation est « en classe » (et vise des compétences générales) ou « en cours d'emploi » (et vise des connaissances spécifiques). Pour ce qui est de la formation en classe, c'est au Québec qu'on remarque le taux de participation le plus haut, alors que c'est dans la région de l'Atlantique qu'on aperçoit le pourcentage le moins élevé. Par contre, c'est au Québec et dans les provinces de l'Atlantique où les taux de participation pour la formation en cours d'emploi sont les plus faibles, alors que c'est en Ontario qu'on observe le taux le plus élevé (Dostie et Montmarquette, 2007).

Peters (2004) souligne que les taux de participation à des activités de formation liées à l'emploi ont augmenté dans toutes les provinces entre 1997 et 2002. La croissance la plus marquée est au Québec, où le pourcentage a bondi de 57 %. Bélanger et Robitaille (2008) rapportent qu'entre 1997 et 2002, le taux de participation au Québec est passé de 16 % à 25 % alors qu'au Canada, il est passé seulement de 23 % à 26 % (Bélanger et Robitaille, 2008).

À propos des autres provinces, Peters (2004) constate qu'entre 1997 et 2002, le pourcentage de participation à la formation liée à l'emploi a augmenté de plus de 20 % en Colombie-Britannique, en Saskatchewan, au Manitoba, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard. Par contre, en Alberta, en Ontario et en Nouvelle-Écosse, les pourcentages ont enregistré une hausse d'environ 10 % seulement. L'écart entre les provinces a aussi diminué entre 1997 et 2002. En 1997, l'écart entre la province avec le taux de participation le plus haut (la Nouvelle-Écosse) et la province avec le taux le plus faible (Québec) était de 15 %. En 2003, cet écart entre le taux de participation le plus élevé (Colombie-Britannique) et le taux le plus bas (Terre-Neuve-et-Labrador) n'était que de 9 % (Peters, 2004).

Selon Turcotte et al. (2003), les disparités dans les taux de participation à la formation sont expliquées en partie par des différences dans la composition de la main-d'œuvre, ainsi que des politiques publiques, entre les provinces. Peters (2004)

remarque que la forte croissance du taux de participation au Québec entre 1997 et 2002 s'explique, au moins partiellement, par des changements sur le plan institutionnel, notamment par l'adoption en 1995 de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*, connue aussi sous le nom de loi du 1 %. Cette loi assujettit les entreprises québécoises ayant une masse salariale importante à investir au moins 1 % de leur enveloppe salariale dans la formation de leurs employés. Les établissements qui n'investissent pas le montant minimum prévu sont obligés de verser cette somme (ou la différence entre ce qui est exigé et ce qui a été investi) dans un fonds qui sert à subventionner des projets liés au développement des travailleurs au Québec (Charest, 1999; Bélanger et Robitaille, 2008).

### *Syndicat*

La syndicalisation est traditionnellement associée à l'amélioration des conditions de travail des employés (Cooke et al., 2009). Dans ce contexte, la participation à la formation liée à l'emploi peut être considérée comme une condition de travail. Barret et al. (2009) sont d'avis que les syndicats peuvent avoir une influence positive ou négative dans le niveau de participation à la formation liée à l'emploi. Selon ces auteurs, le type d'influence dépend de la stratégie employée par le syndicat et des circonstances dans lesquelles il a négocié la formation et le salaire.

Pour d'autres auteurs, les syndicats ont une influence surtout positive sur la participation à la formation liée à l'emploi. Turcotte et al. (2003), Rubenson (2007), et Cooke et al. (2009) remarquent que les travailleurs syndiqués bénéficient régulièrement d'un meilleur accès à la formation que ceux non syndiqués. L'effet positif des syndicats sur la participation à la formation liée à l'emploi est expliqué en partie par des priorités syndicales qui encouragent l'investissement en formation, notamment la stabilité d'emploi (CPMT, 2007). Cet effet positif se manifeste aussi

dans la tendance récente d'introduire des clauses portant sur la formation dans les conventions collectives. Selon Turcotte, et al. (2003, p.40) : « *Les syndicats peuvent également encourager l'investissement en formation par l'employeur en améliorant la communication entre les parties et en réduisant le taux de roulement des travailleurs* ».

Au Québec, la Loi du 1 % a eu pour impact d'amener les syndicats à mettre plus d'insistance sur la négociation de clauses de conventions collectives portant sur la formation (Charest, 2006). En effet, dans le secteur privé, le taux des conventions collectives avec des clauses de formation est passé de 35 % en 1995 à 50 % en 2003 (Charest, 2006).

Au contraire, De Broucker (1997) soutient que si la participation à la formation liée à l'emploi est plus haute dans le cas des travailleurs syndiqués, cela n'émane pas du fait que ces travailleurs soient syndiqués. Selon cette auteure, la participation plus élevée serait la résultante d'autres facteurs coexistants à la syndicalisation. Ces facteurs seraient directement associés à la participation à la formation liée à l'emploi, comme la taille de l'entreprise et le secteur d'activité (notamment dans le secteur public).

### 1.3.2. Déterminants liés aux caractéristiques des travailleurs

Hurst (2008) observe que certains travailleurs sont plus susceptibles que d'autres de participer à des activités de formation liée à l'emploi, et ce, même s'ils appartiennent à la même entreprise. Cela suggère que des caractéristiques individuelles ont aussi un impact sur la participation à ce type de formation. Parmi les facteurs les plus souvent mentionnés dans la littérature, on retrouve le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle, l'âge et le sexe de l'employé. La littérature indique également que des attributs propres aux immigrants peuvent influencer les possibilités des

travailleurs immigrants de participer à la formation liée à l'emploi. Deux de ces attributs sont la durée depuis l'immigration et le pays d'origine de l'immigrant.

### *Niveau de scolarité*

Le niveau de scolarité semble être étroitement lié au taux de participation à la formation liée à l'emploi : plus le niveau d'études d'un travailleur est élevé, plus celui-ci est susceptible de bénéficier de la formation (Bérubé et al., 2001; Dostie et Montmarquette, 2007; Desjardins et al., 2007; Hurst, 2008; de Broucker 1997; Myers et de Broucker, 2006; Peters, 2004; Rubenson, 2007). Myers et De Broucker (2006) ont trouvé que les travailleurs possédant un titre universitaire ont cinq fois plus de probabilité de participer à des activités de formation liées à l'emploi que ceux ayant un diplôme d'études secondaires ou moins

Sur la base des données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003, Peters (2004) relate que le taux de participation est élevé (38 %) pour les travailleurs diplômés d'un collège ou d'une école de métiers ainsi que chez les travailleurs qui ont commencé des études postsecondaires. À l'inverse, le pourcentage est plus faible (18 %) pour les employés ayant un diplôme d'études secondaires ou moins. L'auteure observe également qu'entre 1997 et 2002, les taux de participation des travailleurs dont le niveau de scolarisation est plus élevé ont augmenté considérablement (entre 20 % et 25 %), tandis que chez les travailleurs avec moins de scolarité, la hausse a été négligeable.

Selon Perez et Thomas (2005), les inégalités entre les salariés qualifiés et non qualifiés sont accentuées par l'instabilité en emploi. Les travailleurs peu scolarisés sont souvent plus exposés à la mobilité externe que les employés professionnels. Cela semblerait avoir un impact négatif sur la probabilité que les travailleurs peu qualifiés aient accès à la formation liée à l'emploi (Perez et Thomas, 2005).

Selon Desjardins et al. (2007) et Rubenson (2007), la constatation que le niveau de scolarité obtenu permet de participer davantage à la formation liée à l'emploi s'explique, au moins en partie, par la rationalité de l'investissement en formation dont parle la théorie du capital humain. Dans cette perspective, les employeurs mettent en évidence les différences de scolarité de leurs travailleurs et préfèrent investir dans la formation de ceux qui sont plus scolarisés en présumant que dans leur cas la formation sera plus profitable. Rubenson (2007) mentionne aussi que les travailleurs hautement scolarisés ont souvent des postes de niveau supérieur exigeant plus de formation.

#### *Catégorie professionnelle*

La participation à la formation liée à l'emploi semble être aussi associée à la catégorie professionnelle du travailleur. Plusieurs auteurs suggèrent que les taux de participation à la formation liée à l'emploi sont considérablement plus élevés pour les cols blancs (notamment chez ceux appelés travailleurs intellectuels et gestionnaires et qui sont déjà hautement qualifiés) que ceux des cols bleus (qui sont des employés moyennement ou faiblement scolarisés) (Bérubé et al., 2001; Peters, 2004; Dostie et Montmarquette, 2007; Rubenson, 2007).

Bélanger et Robitaille (2008), pour leur part, exposent qu'au Québec, la nature du poste influence la probabilité de participer à la formation liée à l'emploi. Par exemple, les cols bleus non spécialisés au Québec ont un taux de participation à la formation liée à l'emploi de 11 %, alors que la participation pour les professionnels des sciences sociales et de l'enseignement est de 36 % et le taux de participation pour les professionnels des sciences naturelles est de 41 % (Bélanger et Robitaille, 2008).

Selon Bélanger et Robitaille (2008), les écarts observés peuvent être expliqués par le fait que les entreprises, dans leur recherche d'un plus grand rendement, ont l'intérêt de soutenir le développement des compétences de leur personnel ayant des postes

professionnels. Par contre, ces mêmes entreprises n'auraient pas d'égale bienveillance à l'égard des employés occupant des emplois moins qualifiés (cols bleus et cols blancs non spécialisés). Pour Desjardins et al. (2007, p. 77), la raison de ce manque d'intérêt serait que : « *Les emplois qui consistent à accomplir des tâches manuelles routinières avec une part réduite de prise de décision et par là même, d'une marge d'erreur, nécessitent moins de formation professionnelle* ».

### *Sexe*

Le sexe du travailleur semble aussi influencer son niveau de participation à la formation liée à l'emploi. Plusieurs études montrent que les femmes participent moins à la formation liée à l'emploi que leurs homologues masculins. Ces études suggèrent que cette différence pourrait expliquer une proportion importante de l'écart salarial entre les deux groupes (Cooke et al., 2009; Chicha, 1995; Bérubé et al., 2001; Betcherman et al., 1998; De Broucker, 1997; Desjardins et al., 2007; Rubenson, 2007; Sussman, 2002).

Dans une recherche de 1997, De Broucker (1997) a trouvé que le taux de participation à la formation liée à l'emploi était de 18,5 % chez les femmes et de 21,0 % chez les hommes. Dans une étude plus récente, Desjardins et al. (2007) ont observé que les hommes ont plus de facilité que les femmes à obtenir de leur employeur du support pour financer des activités de formation liée à leur emploi. Par contre, les femmes plus que les hommes prévoient faire la formation ailleurs si elles ne la reçoivent pas à l'emploi, et ce sont donc elles qui en assument le financement (Rubenson, 2007). Malgré le faible taux de participation des femmes à la formation liée à l'emploi relativement aux hommes, Havet (2006) note que l'impact positif de la formation sur le salaire est plus élevé pour les femmes.

Il faut noter toutefois qu'il n'existe pas de parfait consensus sur l'existence d'un écart significatif entre le taux de participation à la formation des femmes et ceux des

hommes. Turcotte et al. (2003) comme Peters (2004) considèrent que le sexe du travailleur n'a pas un impact significatif sur la probabilité de recevoir une formation en entreprise ou dans les heures de formation reçue. Sur la base des données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003, Peters (2004) constate aussi qu'entre 1997 et 2003, l'augmentation globale du taux de participation au Canada a été équitablement répartie entre les hommes et les femmes. Cette auteure observe que l'intensité de la formation reçue par les femmes a chuté de 160 heures en 1997 à 147 heures en 2002, tandis qu'elle est demeurée presque inchangée chez les hommes (à environ 153 heures).

Pour Betcherman et al. (1998), les femmes se trouvent en grande majorité dans des situations moins propices à l'obtention d'une formation liée à l'emploi que les hommes. Pour eux, cela explique l'écart observé entre le taux de participation des femmes et celui des hommes. Selon De Broucker (1997, p.13), ces « situations moins propices » incluent le fait de gagner souvent un salaire inférieur à celui des hommes et de travailler en plus large nombre à temps partiel. Chicha (1995) observe que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir un emploi atypique ou à travailler à temps partiel et, que les entreprises ont plutôt tendance à privilégier la formation des employés travaillant à temps plein.

Selon Chicha (1995), une autre explication à l'écart entre hommes et femmes serait que ces dernières sont souvent perçues par les employeurs comme étant des employées qui sont moins stables. Dans le sens que les femmes travaillent moins d'heures et sont plus susceptibles que les hommes de laisser leur poste pour des périodes de temps plus longues, en raison surtout de leurs responsabilités familiales. D'après cette auteure, cette perception serait répandue même si aujourd'hui les femmes quittent moins souvent le marché du travail et que, quand elles le font, leur absence est plus courte qu'auparavant.

Dans ce même sens, Rubenson (2007) rapporte que les employeurs ont souvent la perception que les hommes ont plus de possibilités que les femmes de faire une

carrière sans interruption. Cela conduit les employeurs à conclure que l'investissement dans la formation des femmes est moins rentable que l'investissement professionnel des hommes et les motive à investir préférablement dans ces derniers (Rubenson, 2007).

### Âge

La participation à la formation liée à l'emploi est également associée avec l'âge du travailleur : plus l'âge de l'employé est élevé, moins celui-ci est susceptible de participer à des activités de formation (Barret et al., 2009; Bélanger et Robitaille, 2008; Desjardins et al., 2007; Hurst, 2008; Underhill, 2006).

Sur la base des données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003, Peters (2004, p.9) observe qu'en 2002 tout comme en 1997 : « *Le taux de participation le plus élevé à des activités de formation officielle liées à l'emploi était observé chez les jeunes travailleurs, et le taux diminuait avec l'âge* ». Ce sont donc les travailleurs de 55 à 64 ans qui ont le taux de participation le plus faible de tous les groupes d'âge. Hurst (2008) et Underhill (2008) soulignent également qu'au Canada, les employés de 25 à 34 ans sont plus nombreux à suivre une formation liée à l'emploi que ceux de 55 à 64 ans. Bélanger et Robitaille (2008) notent une situation semblable au Québec. Le type de formation reçue varie aussi selon l'âge. Underhill (2006, p. 23) remarque que : « *Les travailleurs de 55 à 64 sont plus susceptibles que ceux de 25 à 34 ans de suivre une formation en informatique, en sciences de l'information et en mathématiques* ». Les travailleurs plus âgés participent aussi plus souvent à des activités de formation en matière de santé, loisirs et éducation physique.

Il faut noter que le taux de participation des travailleurs âgés semble s'améliorer avec le temps. Peters (2004) observe qu'entre 1997 et 2002, les employés de 55 à 64 ans ont vu leur pourcentage de participation croître à un rythme beaucoup plus rapide que

celui de tout autre groupe. Selon certains écrits, cette croissance pourrait être attribuable en partie à un changement de l'offre de programmes de formation qui visent des adultes âgés dans l'éducation postsecondaire et considèrent les besoins de main-d'œuvre dans le marché du travail (Rubenson, 2007; Peters, 2004).

Cela étant dit, le taux de participation à la formation liée à l'emploi reste plus faible chez les travailleurs plus âgés que les travailleurs plus jeunes, et la littérature identifie plusieurs facteurs qui pourraient expliquer cet écart. Une première explication, inspirée par les écrits de Becker (1975), est l'hypothèse du « rendement de l'investissement ». Cette hypothèse suggère que la formation liée à l'emploi doit être vue comme un investissement dans le capital humain. Selon ce point de vue, la formation en milieu de travail à un âge plus avancé serait moins rentable que la formation à un âge plus précoce, car il y a une période plus courte pendant laquelle le rendement peut être obtenu (Underhill, 2006). Il devient donc plus rationnel pour l'entreprise d'investir dans la formation des jeunes que dans la formation des travailleurs âgés.

Un deuxième facteur, qui rentre dans la même logique, est la décision des travailleurs plus âgés de ne pas investir leur temps dans des activités de formation (Underhill, 2006). Cette décision serait basée sur le fait qu'ils quitteront bientôt le marché du travail et donc ne recevront probablement pas de rendement pour leur investissement de temps et énergie. Finalement, un troisième facteur, proposé par Maurer (2001), est le manque de confiance de la part des travailleurs âgés pour entreprendre des activités de formation. Ce manque de confiance serait le résultat des attitudes négatives ou des stéréotypes en milieu de travail à l'endroit de travailleurs âgés et au sujet de leur capacité à mettre à jour leurs connaissances ou d'acquérir de nouvelles compétences (Maurer, 2001).

Rubenson (2007), pour sa part, suggère que si les travailleurs plus âgés sont moins portés à participer aux programmes d'éducation et de formation, ce n'est pas seulement en raison de l'âge, mais aussi à cause de la conjonction de circonstances

défavorables, comme le fait d'avoir une faible scolarité, des perspectives professionnelles décourageantes, etc.

### *Durée depuis l'immigration*

La littérature sur l'intégration économique des immigrants avance que la durée depuis l'immigration (c'est-à-dire, le temps écoulé depuis l'arrivée de l'immigrant au nouveau pays) peut influencer la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi. Selon Chiswick et Miller (2007), l'imperfection dans la transférabilité du capital humain entre les grandes régions du monde fait en sorte que, au tout début, les immigrants ont des possibilités d'emploi qui sont plus éloignées de leur potentiel professionnel, puis qu'ils s'en rapprochent graduellement au fur et à mesure que le temps s'écoule. Dans cette logique, il ne serait donc pas surprenant que la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à un emploi augmente avec le temps depuis l'immigration.

Chiswick et Miller (2007) ont trouvé qu'aux États-Unis, la probabilité d'un immigrant d'être surqualifié dans l'emploi diminue avec le temps depuis l'immigration. Pour leur part, Boudarbat et Cousineau (à paraître) observent qu'au Québec, le temps écoulé depuis l'immigration a un impact positif sur la probabilité qu'un immigrant ait accès à un emploi qui soit conforme à ses attentes prémigratoires. Plus précisément, ces auteurs rapportent que chaque mois additionnel passé accroît les chances qu'un immigrant occupe un emploi correspondant à ses attentes. Cousineau et Boudarbat (2009), d'autre part, exposent qu'en général, les taux de chômage chez les immigrants ont tendance à diminuer en fonction de la durée de leur présence au Québec.

Une étude de Renaud et Cayn (2006) relie l'effet de la durée depuis l'immigration à celle du pays d'origine de l'immigrant. Ces auteurs observent que, au début de leur

établissement, les immigrants du Maghreb et de l'Europe de l'Est et ex-URSS ont plus de difficultés à accéder à un premier emploi et à un emploi en accord avec leur niveau de scolarité que les immigrants de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Cependant, la performance des deux groupes devient statistiquement non significative au-delà du 18<sup>e</sup> mois de résidence. Il y aurait donc pour les immigrants du Maghreb et de l'Europe de l'Est et ex-URSS un déclassement professionnel qui serait seulement de nature temporelle (Renaud et Cayn, 2006). Cela étant dit, la durée depuis l'immigration ne fait pas disparaître l'impact du pays d'origine pour les immigrants en provenance de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient. Ces immigrants ont, en tout temps, plus de difficultés à se trouver un premier emploi et un emploi qualifié que les immigrants qui proviennent d'autres régions (Renaud et Cayn, 2006).

### *Pays d'origine*

À notre connaissance, les écrits sur la formation liée à l'emploi des immigrants n'ont pas encore examiné l'impact du pays d'origine de l'immigrant sur son niveau de participation à la formation liée à l'emploi. Cependant, la littérature analysée mentionne que la région de naissance influence de manière significative le degré d'intégration des immigrants sur le marché du travail (Girard, Smith et al., 2008; Renaud et Cayn, 2006). Dans ce sens, nous considérons raisonnable de présumer que cette variable peut avoir aussi un effet sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi.

Des écrits suggèrent que la région de provenance est un des facteurs influençant le plus l'accès des immigrants à un premier emploi ainsi qu'à un emploi correspondant à leurs qualifications. Girard et al. (2008) notent que, toutes choses égales par ailleurs, les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont plus de chances d'accéder à un emploi dans leur domaine que les gens provenant d'autres régions du monde. Selon Renaud et Cayn (2006, p. ix), les immigrants ayant moins

de chances d'accéder à un travail qualifié seraient « *ceux provenant d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient, du Maghreb, de l'Asie de l'Est et de l'Océanie et, dans une moindre mesure, ceux provenant des Amériques (hors États-Unis) et d'Europe de l'Est (incluant l'ex-URSS)* ». Plus précisément, Girard et al. (2008) calculent que près de 70 % des personnes originaires des États-Unis et de l'Europe de l'Ouest se trouvent un travail dans leur domaine, alors que moins de 20 % de celles provenant de l'Amérique latine se trouvent un emploi en lien avec leurs études au cours des 10 premières années d'établissement.

Sweetman et McBride (2004), de leur côté, ont trouvé une corrélation entre la région de naissance des immigrants et leurs revenus. Les immigrants originaires des pays industrialisés de langue anglaise (les États-Unis et l'Australie) et des pays de l'Europe de l'Ouest ont des salaires supérieurs à ceux des immigrants provenant d'autres régions. Sweetman et McBride (2004, p. 29) notent toutefois que : « *De façon générale, la région d'origine a beaucoup moins d'effet sur les femmes. Par contre, elle a un effet important sur les hommes* ».

## **Chapitre 2 : Problématique, question de recherche, modèles conceptuel et opératoire, hypothèses**

Dans ce chapitre, nous présenterons le cadre conceptuel de notre projet de recherche, et ce, en nous appuyant sur les éléments relevés dans notre revue de littérature. Le chapitre se compose de cinq sections. Dans la première partie, nous exposerons la problématique de recherche et dans la deuxième section, nous formulerons notre question de recherche. Dans la troisième partie, nous expliquerons notre modèle d'analyse, alors que dans la quatrième section nous développerons le modèle opératoire qui guidera notre étude. Ce chapitre conclura avec la formulation de nos hypothèses de recherche.

### **2.1 Problématique**

Cette section présente la problématique de recherche découlant de notre revue de la littérature. Dans un premier temps, nous exposerons la situation des immigrants dans le marché du travail canadien. Ensuite, nous rappellerons l'impact que la formation liée à l'emploi peut avoir dans l'intégration économique des immigrants. Subséquemment, nous parlerons du niveau de participation des immigrants à ce type de formation. Cette section conclura avec une synthèse des principaux points discutés qui nous permettra de montrer la pertinence de notre étude.

#### *Les immigrants dans le marché du travail canadien*

L'intégration des immigrants sur le marché du travail au Canada fait l'objet d'une littérature de plus en plus abondante au Canada. Cela s'explique par la complexité, l'envergure économique et sociale et la continuité dans le temps de cette problématique, ainsi que par le fait qu'elle touche autant les immigrants que la société

canadienne. Selon diverses études, au Canada, l'intégration des immigrants au marché du travail n'est pas immédiate, ni facile. Les immigrants font face à de nombreuses barrières qui freinent leur intégration économique et ce manque d'accès a souvent un effet négatif sur leurs revenus. Plusieurs écrits observent une détérioration dans la performance économique des immigrants au cours des dernières années, même s'ils sont de plus en plus scolarisés. (Badets et Howatson-Leo, 1999; Boudarbat et Boulet, 2007; Corat, 2008; Cousineau et Boudarbat, 2009; Galarneau et Morissette, 2008).

Plus précisément, les immigrants ont des difficultés à avoir accès à un premier emploi ainsi qu'à des emplois en lien avec leurs qualifications (Galarneau et Morissette, 2008; Renaud et Cayn 2006). Cette situation semble être liée à la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'extérieur du Canada et leurs expériences professionnelles acquises à l'étranger, ainsi qu'à des pratiques de gestion de ressources humaines qui entraînent de la discrimination envers les travailleurs immigrants (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Chui 2003). La combinaison de tous ces facteurs pousse certains immigrants hautement qualifiés vers des emplois à faible scolarité, des revenus précaires et finalement le chômage (Boudarbat et Boulet, 2007; Girard, Smith et Renaud, 2008; Reitz, 2001; Reitz, 2007; Picot et Sweetman, 2005; Weiner, 2008).

Il faut noter que les pratiques discriminatoires touchent toutes les étapes du développement professionnel des travailleurs immigrants. Yoshida et Smith (2005) observent que la discrimination peut se présenter avant et après le recrutement et qu'elle peut être fondée sur les préférences ou le manque d'information. En ce qui concerne les immigrants appartenant à une minorité visible, Yoshida et Smith (2005) ajoutent que, même quand ils sont embauchés, les employeurs auraient tendance à limiter leurs salaires ainsi que leurs chances d'avancement.

### *Formation liée à l'emploi comme mécanisme d'intégration des immigrants*

La formation liée à l'emploi est un mécanisme qui pourrait contribuer à l'intégration des immigrants au marché du travail. Bérubé, Salmon et Tuijnman (2001) notent que ce type de formation est un instrument essentiel pour développer les compétences professionnelles de la main-d'œuvre immigrante. Havet (2006), pour sa part, affirme que la formation liée à l'emploi permet aux travailleurs de mieux s'intégrer à leurs emplois et d'enrichir leurs compétences. Desjardins et al. (2007) soulignent à leur tour que la formation en entreprise peut aider les immigrants à être plus compétitifs sur le marché du travail, à augmenter leurs revenus et à mieux s'adapter aux changements organisationnels, tels que les changements technologiques. Dans ce sens, la formation liée à l'emploi pourrait aider les immigrants à compenser le manque de reconnaissance de leurs titres et expériences professionnelles acquises à l'étranger

### *Participation des immigrants à la formation liée à l'emploi*

Malgré la fonction d'intégration de la formation liée à l'emploi, la littérature portant sur la participation des immigrants à ce type de formation au Canada reste plutôt limitée (Hum et Simpson, 2003; Yoshida et Smith, 2005). Les études dont on dispose suggèrent toutefois que le statut d'immigrant a un impact négatif sur la probabilité de bénéficier de la formation liée à l'emploi. Ces études rapportent que les immigrants ont moins de chances de suivre une formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance (Hum et Simpson, 2003; Desjardins, Rubenson et Milana, 2007; Yoshida et Smith, 2005).

En plus, les écrits examinés indiquent que tous les immigrants n'ont pas le même niveau de participation à la formation liée à l'emploi. C'est-à-dire, la probabilité qu'un immigrant participe à ce type de formation semble être influencée par des variables autres que le statut d'immigrant. Notre revue de la littérature nous a permis

d'identifier plusieurs de ces variables que nous avons organisées en trois catégories, selon qu'elles soient liées à l'entreprise, aux travailleurs en général ou, spécifiquement aux immigrants. Dans la première catégorie, on retrouve les pratiques de gestion des ressources humaines de l'entreprise, sa taille, son secteur d'activité et la province où l'entreprise est située. La deuxième catégorie regroupe le niveau de scolarité du travailleur, sa catégorie professionnelle, son âge, son sexe. Finalement, la troisième catégorie inclut le temps écoulé depuis l'arrivée de l'immigrant au Canada et le pays d'origine de l'immigrant.

### *Synthèse*

Somme toute, la littérature examinée montre que les immigrants doivent surmonter plusieurs obstacles pour s'intégrer dans le marché du travail canadien et réussir à trouver un emploi en lien avec leur niveau de scolarité et leurs compétences professionnelles. Même une fois au travail, les travailleurs immigrants sont souvent désavantagés. Ils reçoivent de salaires inférieurs à ceux des Canadiens de naissance pour des postes semblables.

La littérature sur la formation en emploi prétend que ce type de formation pourrait aider à réduire les écarts observés entre les immigrants et les Canadiens d'origine en matière de performance économique. Toutefois, la même littérature indique que les travailleurs immigrants n'ont pas le même taux de participation à des activités de formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance. Plus précisément, le statut d'immigrant semble avoir un impact négatif sur la probabilité de bénéficier de ce type de formation. Cela veut dire que plusieurs immigrants sont limités dans leurs possibilités d'améliorer leurs conditions de travail et revenus. Les écrits examinés révèlent néanmoins que des facteurs autres que le statut d'immigrant influencent l'accès des immigrants à des activités de formation liée à l'emploi : certains immigrants seraient plus désavantagés que d'autres dans cette dimension.

Notre recherche vise à mesurer l'effet du statut d'immigrant sur la participation à la formation liée à l'emploi au Canada et à cerner les principaux facteurs qui influencent le niveau de participation des immigrants à ce type de formation. Nous voulons dresser un portrait de la situation actuelle et approfondir la compréhension des difficultés que les immigrants rencontrent pour développer leurs compétences en milieu de travail.

## **2.2. Question de recherche**

Afin de mener notre étude, nous soumettons la question de recherche suivante :

*Y a-t-il une différence dans la prévalence de la formation liée à l'emploi d'une part, entre les immigrants et les Canadiens de naissance et, d'autre part, entre les immigrants selon le genre et la durée depuis l'immigration?*

Étant donné les difficultés auxquelles est confrontée la main-d'œuvre immigrante en emploi, il s'avère important d'établir s'il existe un écart entre le niveau de participation à la formation liée à l'emploi entre les immigrants et les Canadiens de naissance. Il est aussi important de comprendre les facteurs qui influencent cet écart, s'il y a lieu. Par ailleurs, les immigrants constituent une population très hétérogène, ce qui fait que certains groupes d'immigrants pourraient être plus défavorisés que d'autres en matière d'accès à la formation.

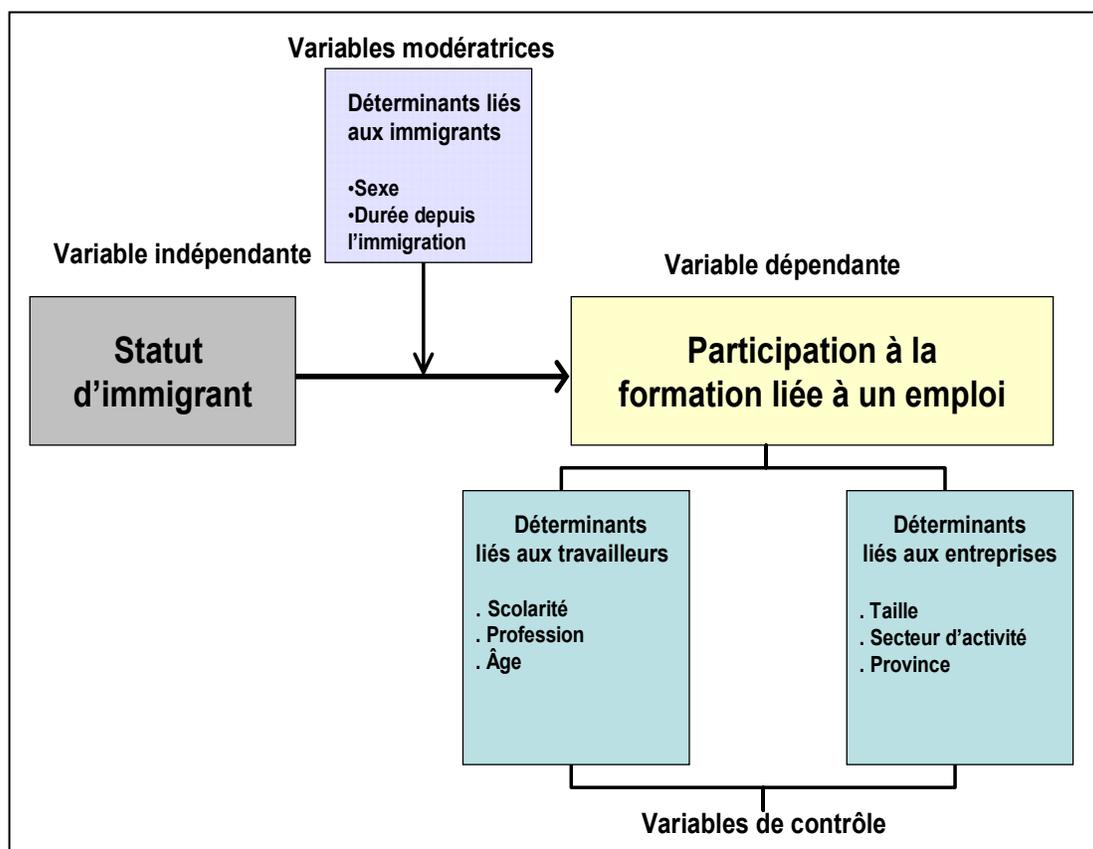
Notre question de recherche est pertinente en relations industrielles puisqu'elle relève des sciences sociales et permet d'intégrer plusieurs phénomènes reliés à ce domaine d'étude. Notre recherche étudie le développement de la main-d'œuvre, notamment l'intégration économique des travailleurs immigrants à travers la formation liée à l'emploi. En effet, les politiques publiques et les stratégies des entreprises doivent *« favoriser l'intégration organisationnelle d'une main-d'œuvre dont les traits culturels sont manifestement différents de ceux de la main-d'œuvre nord-*

*américaine* » (Dolan et al., 2002, p. 12). Notre question d'étude a également un rapport socio-économique. Selon Weiner (2008, p. 41) « *de 1991 à 2001, la croissance de la main-d'œuvre a reposé à hauteur de 70 % sur l'immigration* ». Le développement des compétences des travailleurs immigrants devient donc de plus en plus important pour assurer que les milieux de travail canadiens aient accès à une main-d'œuvre qualifiée. Il peut faciliter également l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs immigrants, ce qui à son tour permettra d'augmenter la performance économique de ces derniers dans le marché de travail canadien.

### 2.3. Modèle conceptuel

Nous procéderons maintenant à la formulation du modèle conceptuel illustré par la figure 1.

**Figure 1 : Modèle conceptuel**



Notre étude vise à mesurer l'effet du statut d'immigrant sur la participation à la formation liée à l'emploi au Canada. Par conséquent, dans notre modèle conceptuel, le statut d'immigrant est la variable indépendante, alors que la participation à la formation liée à l'emploi est la variable dépendante.

Notre revue de littérature a révélé que des facteurs autres que le statut d'immigrant peuvent influencer le niveau de participation des immigrants et des non immigrants à la formation liée à l'emploi. Il est important que notre modèle conceptuel prenne en considération ces variables. Notre sélection de variables s'est faite en quatre étapes.

Dans la première étape, nous avons identifié tous les déterminants qui en accord avec notre revue de littérature, influencent les chances qu'un travailleur immigrant participe à la formation liée à l'emploi. La littérature énumère plusieurs facteurs explicatifs du rapport des entreprises à la formation liée à l'emploi mais, elle souligne l'importance de cinq d'entre eux : les pratiques de gestion des ressources humaines, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, l'emplacement de l'entreprise et la présence d'un syndicat.

Les caractéristiques individuelles ont aussi un impact sur la participation à la formation liée à l'emploi. Parmi les facteurs les plus souvent mentionnés dans la littérature, on retrouve le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle, l'âge et le sexe du travailleur. La littérature suggère également que des attributs propres aux immigrants peuvent influencer les possibilités de ces derniers de participer à la formation liée à l'emploi. Deux de ces attributs sont la durée depuis l'immigration et le pays d'origine de l'immigrant. Nous avons pensé aussi à la possibilité d'intégrer la variable du degré de connaissance linguistique de l'employé. En effet, certaines études constatent qu'une maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais pourrait freiner l'intégration des immigrants sur marché du travail (Chicha et Charest, 2008; Weiner, 2008).

Dans la deuxième étape, nous avons exclu quatre variables qui ne pouvaient pas être mesurées en utilisant notre base de données; l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de l'année 2003. Ces variables sont les pratiques discriminatoires de gestion des ressources humaines, la présence d'un syndicat, la maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais et le pays d'origine de l'immigrant.

Pour ce qui est des trois premières variables, notre base de données ne fournit pas des informations qui permettent d'étudier leur impact sur la probabilité qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi.

Notre source contient de l'information sur le pays d'origine de l'immigrant, mais cette information n'est pas assez précise. En effet, les données identifient le pays d'origine de seulement 58,5 % des répondants immigrants. Quinze pays sont mentionnés, dont sept en Europe (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, et France) et huit de l'Asie (Chine, Hong Kong, Inde, Corée du Sud, Philippines, Sri Lanka, Taïwan, et Vietnam). 40,5 % des répondants sont situés dans le groupe « autres pays » qui comprend des pays des quatre coins du monde.

Dans la troisième étape, nous avons identifié lesquelles des huit variables restantes n'avaient pas été étudiées de façon systématique dans des recherches précédentes. Deux variables ont satisfait ce critère, soit le sexe de l'immigrant et la durée depuis de l'immigration. Il faut dire que diverses études ont examiné l'effet du sexe du travailleur sur la probabilité de participer à une formation liée à l'emploi (Cooke et al., 2009; Chicha, 1995; Bérubé et al., 2001; Betcherman et al., 1998; De Broucker, 1997; Desjardins et al., 2007; Rubenson, 2007; Sussman, 2002). Cependant, nous n'avons pas trouvé d'études qui ont analysé l'effet du sexe sur la relation entre le statut d'immigrant et la formation liée à l'emploi, soit qui comparent les chances qu'un homme immigrant et une femme immigrante participent à ce type de formation. En ce qui concerne la durée depuis de l'immigration, plusieurs recherches ont examiné son impact sur l'intégration économique des immigrants, notamment sur l'accès à un emploi qualifié et le salaire (Cousineau et Boudarbat, 2009; Chiswick et

Miller, 2007; Renaud et Cayn, 2006). Cependant, à notre connaissance, aucune étude n'a examiné l'effet de cette variable sur le niveau de participation à la formation liée à l'emploi chez les immigrants.

Dans le but de mieux comprendre l'impact du sexe de l'immigrant et de la durée depuis de l'immigration sur la relation entre le statut d'immigrant et la formation liée à l'emploi, nous avons incorporé ces déterminants dans notre modèle conceptuel à titre de variables modératrices. Dans un modèle conceptuel, les variables modératrices sont des facteurs qui influencent la relation existant entre la variable indépendante et la variable dépendante (Thiétart, 2003). En mettant l'accent sur deux variables qui n'ont pas été étudiées de façon systématique dans le passé, nous maximisons nos chances d'offrir une contribution significative à la littérature portant sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi.

Finalement, dans la quatrième étape nous avons incorporé les six variables restantes dans notre modèle conceptuel, mais à titre de variables de contrôle. Dans un modèle conceptuel, les variables de contrôle représentent des facteurs qui peuvent avoir eux aussi un effet sur la variable dépendante. Notre modèle conceptuel propose d'identifier et de contrôler ces effets potentiels afin de bien mesurer l'impact de notre variable indépendante, d'une part, et de nos deux variables modératrices, d'autre part, sur notre variable dépendante.

Nous avons réparti les variables de contrôle en deux catégories : déterminants liés aux travailleurs et déterminants liés à l'entreprise. La première catégorie inclut le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle et l'âge de l'employé (Bérubé et al., 2001; Dostie et Montmarquette, 2007; Desjardins et al., 2007; Hurst, 2008; De Broucker, 1997; Myers et de Broucker, 2006; Peters, 2004; Rubenson, 2007; Underhill, 2006). La deuxième catégorie comprend la taille de l'entreprise, son secteur d'activité, et la province où l'entreprise est située (Bérubé et al., 2001; Cooke et al., 2009; Dostie et Montmarquette, 2007; De Broucker, 1997; Peters, 2004; Rabemananjara et Parsley, 2006; Rubenson, 2007; Turcotte et al., 2003).

Le choix d'examiner les six variables mentionnées ci-dessus comme variables de contrôle (plutôt que comme variables modératrices ou indépendantes) n'est pas sans conséquence, car il est coutumier de dériver des hypothèses de recherche à partir uniquement des variables indépendantes et modératrices. Cela signifie que nous n'allons pas construire des hypothèses sur la base de nos six variables de contrôle. Notre décision de traiter les six variables en question comme variables de contrôle se justifie par le fait qu'elles ont déjà été l'objet de plusieurs études. Dans les faits, la littérature semble être arrivée à un consensus concernant leur effet sur la probabilité de participer à la formation liée à l'emploi. Par conséquent, il est fort improbable qu'une nouvelle étude axée sur ces variables contribue de manière significative à la littérature sur la formation liée à l'emploi au Canada. Toutefois, il est possible que leur effet soit différencié selon le statut d'immigrant. Ceci pourrait faire l'objet de recherches futures.

## **2.4. Modèle opératoire**

Notre modèle opératoire traduit les concepts théorétiques de notre modèle conceptuel dans un langage qui les rend propres à guider une analyse. La construction de notre modèle opératoire revient à spécifier les indicateurs qui représentent les variables de notre modèle conceptuel. Dans le cadre de notre recherche, l'opérationnalisation des variables est basée sur les questions et définitions de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de 2003.

### **2.4.1. Variable dépendante**

Notre variable dépendante est la participation à la formation liée à l'emploi. Le tableau 1 décrit l'indicateur de cette variable. L'indicateur est la variable dérivée TEJR dans le fichier des microdonnées de l'EÉFA de l'année 2003.

Il faut noter que pour l'EÉFA, le concept de formation liée à l'emploi a un sens large. Pour l'EÉFA, la formation liée à l'emploi comprend tous les programmes et les cours liés à l'emploi, suivis par des personnes employées ou non, parrainées ou non par un employeur. Un programme est une série de cours menant à un grade, un diplôme ou un certificat, alors qu'un cours est un séminaire, un atelier ou une conférence prise pour des raisons autres que l'obtention d'un grade ou diplôme. Néanmoins, aux fins de notre recherche, la formation liée à l'emploi comprend seulement les activités qui ont été parrainées par un employeur. Nous avons exclu de notre définition les autres activités de formation. Il convient de signaler toutefois que 84 % des activités de formation rapportés par l'EÉFA ont été parrainées par l'employeur.

**Tableau 1 : Indicateur de la variable dépendante**

Concept	Indicateur
Participation à la formation liée à l'emploi	Le répondant a suivi des activités de formation parrainées par l'employeur (variable TEJR) :  1 Oui 0 Non

#### 2.4.2. Variable indépendante

La variable indépendante du modèle conceptuel est le statut d'immigrant. Le tableau 2 spécifie l'indicateur de cette variable. L'indicateur correspond à la question DM\_Q02 de la section « Démographique (DM) » du questionnaire de l'ÉEFA. Cela veut dire que nous avons défini un immigrant simplement comme étant une personne qui n'est pas née au Canada.

**Tableau 2 : Indicateur de la variable indépendante**

Concept	Indicateur
Statut d'immigrant	Question DM_Q02: Êtes-vous né(e) au Canada?  0 Oui 1 Non

#### 2.4.3. Variables modératrices

Notre modèle conceptuel comprend deux variables modératrices : le sexe du travailleur immigrant et la durée depuis l'immigration. Le tableau 3 spécifie les indicateurs de ces variables. L'indicateur du concept « sexe » est la variable SEX qui

se trouve dans le fichier des microdonnées de l'EÉFA. L'indicateur de la variable « durée depuis l'immigration » provient de la question DM\_Q04 de la section « Démographique (DM) ».

**Tableau 3 : Indicateurs des variables modératrices**

Concept	Indicateur
1. Sexe	Nom de variable : SEX * Sexe du répondant: 1. Masculin 2. Féminin  Notes :* Variable dérivée du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'EÉFA 2003
2. Durée depuis l'immigration	Question DM_Q04 : En quelle année êtes-vous devenu(e) immigrant(e) reçu(e) ou résident(e) permanent(e)? 1. 1998 à 2003 2. 1993 à 1997 3. 1983 à 1992 4. Avant 1983

#### 2.4.4. Variables de contrôle

Notre modèle conceptuel identifie six variables de contrôle organisées en deux catégories : déterminants liés aux travailleurs et déterminants liés à l'entreprise.

##### *Variables de contrôle liées aux travailleurs*

Le tableau 4 présente les trois variables de contrôle liées aux travailleurs, soit le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle et l'âge du travailleur. L'indicateur de la variable « scolarité » est la variable CEDUC90 de l'EÉFA. L'indicateur de la

variable « catégorie professionnelle », pour sa part, est la variable SOC10. Finalement, l'indicateur de la variable « âge » est la variable GAGE-Groupe d'âge.

**Tableau 4 : Indicateurs des variables de contrôle liées aux travailleurs**

Concept	Indicateurs
1. Scolarité	Variable CEDUC90 : Plus haut niveau de scolarité. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inférieur au secondaire</li> <li>2. Secondaire complété</li> <li>3. Diplôme postsecondaire</li> <li>4. Université</li> </ol>
2. Catégorie professionnelle	Variable SOC10: Grande catégorie professionnelle <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestion</li> <li>2. Affaires, finance et administration</li> <li>3. Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées</li> <li>4. Secteur de la santé</li> <li>5. Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion</li> <li>6. Arts, culture, sports et loisirs</li> <li>7. Ventes et services</li> <li>8. Métiers, transport et machinerie</li> <li>9. Professions propres au secteur primaire</li> <li>10. Transformation, fabrication et services d'utilité publique</li> </ol>
3. Âge	Nom de variable : GAGE * Groupe d'âge : <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 25 à 34 ans</li> <li>2. 35 à 44 ans</li> <li>3. 45 à 54 ans</li> <li>4. 55 à 64 ans</li> </ol> <p>Notes : * Variable dérivée du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'ÉÉFA 2003.</p>

*Variables de contrôle liées à l'entreprise*

Le tableau 5 présente les indicateurs des trois déterminants liés à l'entreprise soit : la taille de l'organisation, son secteur d'activité, et la province où l'entreprise est située. Les trois déterminants sont opérationnalisés en utilisant des définitions du Fichier principal de microdonnées à grande diffusion de l'ÉÉFA. La variable « taille de l'entreprise » considère le nombre d'employés à tous les emplacements de l'entreprise. La variable « secteur d'activité » est basée sur les 18 activités du Système de classification des industries en Amérique du Nord. Finalement, la variable « province » fait référence aux 10 provinces canadiennes. Sont spécifiquement exclus de la définition le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

**Tableau 5 : Indicateurs des variables de contrôle liées à l'entreprise**

Concept	Indicateurs
1. Taille	Nom de la variable : PFRMSIZE* (Nombre d'employés à tous les emplacements)  1. Moins de 20 2. Entre 20 et 99 3. Entre 100 et 500 Plus de 500
2. Secteur d'activité	Nom de la variable : PNAICS18* (Système de classification des industries en Amérique du Nord)  1. Agriculture 2. Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz 3. Services publics 4. Construction 5. Fabrication de biens durables 6. Fabrication de biens non durables 7. Commerce de gros

Tableau 5: Indicateurs des variables de contrôle liées à l'entreprise (Suite)

Concept	Indicateurs
2. Secteur d'activité (Suite)	8. Commerce de détail 9. Transport et entreposage 10. Finance, assurances, immobilier et location 11. Services professionnels, scientifiques et techniques 12. Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien 13. Services d'enseignement 14. Soins de santé et assistance sociale 15. Information, culture et loisirs 16. Hébergement et services de restauration 17. Autres services 18. Administrations publiques
3. Province	Nom de la variable : PROV* (Province)  Terre-Neuve-et-Labrador Île-du-Prince-Édouard Nouvelle-Écosse Nouveau-Brunswick Québec Ontario Manitoba Saskatchewan Alberta Colombie-Britannique

Notes : \* Variable dérivée du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'ÉÉFA 2003.

## 2.5. Hypothèses de recherche

Cette section établit des hypothèses qui découlent de notre modèle conceptuel. Les hypothèses sont en lien avec notre recension de la littérature sur la participation à la formation liée à l'emploi et nous permettent de vérifier si nos déductions sont conformes à nos données (Garvard-Perret et al., 2008; Quivy et Van Campenhoudt, 2006). Trois hypothèses découlent de notre modèle conceptuel et de la littérature.

*Hypothèse 1 : Toutes choses étant égales par ailleurs, les immigrants sont moins susceptibles de participer à une formation liée à un emploi comparativement aux Canadiens de naissance.*

Hum et Simpson (2003) ont détecté que les immigrants sont moins nombreux à suivre une formation régulière en cours d'emploi que les Canadiens de naissance. Desjardins et al. (2007) ont aussi constaté un écart entre le taux de participation à la formation des immigrants et le taux de participation des Canadiens de naissance. Yoshida et Smith (2005) observent également que les immigrants ont moins d'accès à la formation liée à l'emploi que les Canadiens de naissance. Ces auteurs ont trouvé aussi que certains immigrants, notamment ceux qui sont membres de minorités visibles, ont moins d'accès à des activités de formation que d'autres immigrants qui ne sont pas de minorités visibles. Ce résultat est important, surtout si l'on sait que deux tiers des immigrants récents sont membres de minorités visibles, c'est-à-dire des personnes non autochtones et non blanches.

*Hypothèse 2 : Toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes immigrantes sont moins susceptibles de participer à une formation liée à un emploi comparativement aux hommes immigrants.*

Le sexe du travailleur semble influencer son niveau de participation à la formation liée à l'emploi. Plusieurs études montrent que les femmes participent moins à la formation liée à l'emploi que leurs homologues masculins (Cooke et al., 2009; Chicha, 1995; Bérubé et al., 2001; Betcherman et al., 1998; De Broucker, 1997; Desjardins et al., 2007; Rubenson, 2007; Sussman, 2002). De Broucker (1997) a observé un taux de participation à la formation liée à l'emploi de 18,5 % chez les femmes et de 21,0 % chez les hommes. Sur la base des données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003, Peters (2004) relève qu'entre 1997 et 2003, l'augmentation globale du taux de participation au Canada a été équitablement

répartie entre les hommes et les femmes. Par contre, l'intensité de la formation reçue par les femmes a chuté de 160 heures en 1997 à 147 heures en 2002, tandis qu'elle est demeurée presque inchangée chez les hommes (à environ 153 heures).

*Hypothèse 3 : La participation à une formation liée à l'emploi est positivement associée avec la durée depuis l'immigration.*

La littérature sur l'intégration économique des immigrants indique que la durée depuis l'immigration peut influencer la relation causale entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Chiswick et Miller (2007) observent que la probabilité qu'un immigrant aux États-Unis soit surqualifié dans l'emploi diminue avec le temps depuis l'immigration. Selon ces auteurs, cela suggère que le fait d'être surqualifié dans l'emploi serait une problématique transitoire qui peut se rectifier avec le temps (Chiswick et Miller, 2007). Dans cette logique, l'écart initial entre le niveau de qualification et le type d'emploi serait expliqué par le fait que les nouveaux immigrants ne sont pas bien renseignés concernant le fonctionnement du nouveau marché du travail, alors que le correctif serait le fait que, avec le temps, les immigrants améliorent leur compréhension du marché du travail.

Dans le même sens, Boudarbat et Cousineau (à paraître) constatent que la probabilité qu'un immigrant au Québec occupe un emploi correspondant à ses attentes prémigratoires augmente avec le temps écoulé depuis l'immigration. Cousineau et Boudarbat (2009), pour leur part, précisent que, dans la plupart des cas, les taux de chômage des immigrants au Québec diminuent en fonction de la durée de leur présence au Québec. Renaud et Cayn (2006) notent aussi que le temps corrige le manque d'accès des immigrants à un emploi qualifié au Québec, mais remarquent que cela n'est pas le cas pour tous les immigrants. Ces auteurs indiquent que des facteurs tels que la région de provenance de l'immigrant et la présence de

discrimination peuvent limiter l'effet positif que la durée depuis l'immigration semble avoir sur l'intégration économique des immigrants.

## **Chapitre 3 : Méthodologie de recherche**

Dans ce chapitre, nous formulerons le plan d'observation et d'analyse de notre modèle conceptuel. Le chapitre se compose de deux parties. Dans un premier temps, nous exposerons notre plan d'observation. Nous discuterons la structure de la preuve, l'échantillonnage, la méthode de collecte des données, les instruments d'observation et la validité interne et externe de la recherche. Dans un deuxième temps, nous formulerons le plan d'analyse des données.

### **3.1. Plan d'observation**

#### **3.1.1. Structure de la preuve**

Les données qui seront utilisées aux fins de cette étude sont de nature « secondaires ». Pour répondre à notre question de recherche, nous utiliserons le Fichier de microdonnées à grande diffusion de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (ÉÉFA) de 2003. Cette base de données a été créée et publiée par Statistique Canada.

L'ÉÉFA de 2003 a été conçue pour actualiser notre connaissance des activités de formation et d'éducation liées à l'emploi que suivent les Canadiens. Les principaux objectifs de l'ÉÉFA de 2003 ont été de mesurer la participation à des activités d'éducation et de formation liées à l'emploi, d'établir un profil sociodémographique des personnes qui ont participé à ces activités, d'établir un profil des types d'activités de formation ainsi que de la durée, de l'emplacement et des autres caractéristiques de ces activités et finalement, d'identifier les obstacles et les principaux résultats de la participation aux activités de formation.

Notre recherche étant quantitative, l'utilisation de données secondaires nous permet d'épargner le temps et les frais associés à la constitution d'une base de données

primaires et de réaliser notre étude dans des délais raisonnables. Nous reconnaissons aussi que les données secondaires imposent des contraintes. Si des informations sont manquantes, ambiguës ou contradictoires, il ne sera pas possible de remonter à la source pour les compléter ou clarifier (Thiétart, 2003).

### 3.1.2. Échantillonnage

Cette section porte sur les quatre dimensions de l'échantillonnage, soit l'unité d'analyse, le niveau de l'analyse, la population et l'échantillon.

#### *L'unité d'analyse*

Aux fins de notre recherche, l'unité d'analyse correspond au total des personnes ayant été interviewées dans le cadre de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* réalisée par Statistique Canada en 2003. Un total de 25 056 adultes ont été interviewés.

#### *Le niveau d'analyse*

Le niveau d'analyse de notre recherche est l'individu. L'aire géographique de l'analyse est constituée des 10 provinces canadiennes et son rapport dans le temps est l'année 2002.

#### *La population*

Dans le cadre de l'EÉFA, et donc de notre recherche, la population de référence est l'ensemble des travailleurs de 25 ans et plus résidant dans les 10 provinces

canadiennes en 2003 (c'est-à-dire l'année de l'enquête). La population de référence n'inclut pas les personnes habitant une réserve indienne, les membres à plein temps des Forces armées et les pensionnaires d'un établissement institutionnel. En février 2003, la population visée par l'EÉFA était estimée à près de 21 millions de personnes (Peters, 2004, p. 30).

### *L'échantillonnage*

Dans l'EÉFA, Statistique Canada a utilisé une méthode d'échantillonnage probabiliste afin de construire un échantillon représentatif de la population de référence. Une procédure spéciale a été mise en place pour limiter l'échantillonnage des personnes âgées de 65 ans et plus en raison de leur faible contribution au domaine d'intérêt. Parmi les 34 086 ménages éligibles contenant au moins un adulte âgé de 25 ans et plus, 25 056 ménages ont répondu à l'EÉFA (2003) : ce qui donne un taux de réponse global de 73,5 %. Des 25 056 adultes interviewés, 16 199 ont déclaré avoir reçu une formation liée à l'emploi durant l'année 2002. 12 839 personnes ayant déclaré avoir suivi une formation étaient des Canadiens de naissance alors que 3 360 étaient des immigrants.

### 3.1.3. Méthode de collecte des données et instruments d'observation

Comme mentionnée plus haut, notre étude est basée sur des données statistiques provenant de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de 2003. Dans cette section nous expliquerons la méthode de collecte de données et les instruments d'observation utilisés pour cette enquête, et donc de notre recherche.

### *Méthode de collecte des données*

Statistique Canada, en partenariat avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada, a été responsable de la collecte de données. La collecte a été réalisée au moyen d'un questionnaire qui a été administré à 34 086 personnes. L'enquête a eu lieu par interview téléphonique assistée par ordinateur entre février et mars 2003. Les questions portaient notamment sur le nombre et la durée des activités de formation et sur le type de formation suivie en 2002, ainsi que sur le degré d'appui de l'employeur. Le questionnaire a aussi permis de réunir des renseignements à propos de l'autoformation et des activités de formation que la personne interviewée aurait voulu suivre ou dont elle avait besoin, mais qu'elle n'a pas fait (Peters, 2004). Les personnes ayant déclaré avoir participé à une activité de formation liée à l'emploi en 2002 ont répondu à des questions plus détaillées concernant cette activité (Peters, 2004). Les nombreuses données recueillies ont été organisées par Statistique Canada en utilisant diverses techniques statistiques.

### *Instruments d'observation*

Notre recherche utilise deux instruments d'observation, soit le questionnaire de l'ÉÉFA de 2003 et le Fichier principal de microdonnées à grande diffusion de l'ÉÉFA de 2003. Le questionnaire de l'ÉÉFA est présenté à l'annexe I.

Le questionnaire de l'ÉÉFA vise l'obtention de données quantitatives primaires. Il comprend 100 questions parmi lesquelles nous trouvons des questions fermées, ouvertes et préformées lesquelles sont regroupées dans les sept sections suivantes : caractéristiques de la population active (LF) (4 questions), questions filtres (SC) (9 questions); questions sur les cours et programmes (CP) (40 questions); information de référence (BN) (11 questions); questions sur les obstacles à la formation (BR) (10 questions); questions sur l'autoformation (SD) (9 questions); et caractéristiques démographiques (DM) (17 questions).

Le fichier principal de microdonnées à grande diffusion de l'ÉEFA, pour sa part, recueille et systématise les résultats de l'enquête. Ce document montre de façon détaillée et codifiée les réponses à chaque composant du questionnaire. Le fichier est divisé en 12 sections. Sept sections correspondent aux sections du questionnaire. Les autres cinq sections résument les variables dérivées, les variables de l'*Enquête sur la population active* (EPA), les variables dérivées de l'EPA, les variables de l'ÉEFA sur la population active et les variables de poids (c'est-à-dire le nombre de personnes dans la population représentées par un enregistrement).

#### 3.1.4. Validité de la recherche

La validité d'une recherche réfère à la qualité et la valeur scientifique des connaissances qu'elle élabore. Il y a deux formes de validité : la validité interne et la validité externe.

##### *Validité interne*

Le fait que nous utilisons des données secondaires signifie que nous n'avons pas surveillé la conception et l'administration des instruments d'observation, notamment le questionnaire de l'ÉEFA. Malgré cela, l'ÉEFA a été menée par Statistique Canada, ce qui permet de présumer qu'un contrôle rigoureux a été effectué à tous les niveaux afin de mettre à la disposition des chercheurs des données de grande qualité. Par ailleurs, le fait que notre étude soit guidée par un modèle conceptuel et des hypothèses fondées sur la littérature permet également d'augmenter la validité interne de notre recherche. Finalement, pour assurer une analyse objective et rigoureuse des données disponibles, nous faisons appel à des tests statistiques qui seront examinés plus en détail dans la section suivante.

### *Validité externe*

Notre recherche aura une validité externe élevée dans la mesure où les résultats de nos analyses seront généralisables à l'ensemble de la population de référence, c'est-à-dire les travailleurs de 25 ans et plus résidant dans les 10 provinces canadiennes en 2003. La validité externe de notre étude dépend des choix effectués par Statistique Canada pour constituer l'échantillon que nous utilisons. Nous sommes d'avis que ces choix renforcent la validité externe de notre investigation. Comme mentionné auparavant, Statistique Canada a eu recours à une méthode d'échantillonnage probabiliste afin de construire un échantillon représentatif. Cette méthode combinée avec un taux de réponse élevé (73,5 %) a permis de construire un échantillon avec la taille nécessaire pour produire des estimations relativement détaillées aux niveaux provincial et fédéral (Peters, 2004).

## **3.2. Plan d'analyse**

Dans cette section, nous présenterons le plan d'analyse des données. Dans un premier temps, nous justifierons notre décision d'analyser statistiquement les données. Ensuite, nous expliquerons les techniques statistiques à utiliser, soit l'analyse descriptive, l'analyse bivariée et l'analyse multivariée.

### **3.2.1. Méthode d'analyse**

Pour la présente recherche, l'analyse statistique s'impose puisque des données quantitatives ont été obtenues par la réalisation d'une enquête par questionnaire auprès d'un grand nombre de personnes. En plus, la précision et la rigueur de l'analyse statistique des données permettront de maximiser l'objectivité de cette étude ainsi que la clarté de nos résultats.

Il faut noter également que l'utilisation de techniques d'inférence statistique permettra de généraliser à une population de référence (les travailleurs de 25 à 64 ans résidant dans l'ensemble des 10 provinces canadiennes) (Albarello et al., 2007). Nous réaliserons l'analyse statistique à l'aide de STATA, un logiciel qui possède un jeu complet de fonctions statistiques et de gestion de données.

### 3.2.2. Analyse descriptive

Nous commencerons l'analyse de données par une étude exploratoire univariée des variables du modèle conceptuel retenu, prises l'une après l'autre. Nous procéderons, en premier lieu, à la mise en ordre des données concernant la variable dépendante, la variable indépendante, les variables modératrices et de contrôle. Ensuite, nous calculerons le pourcentage pour chacune des variables étudiées. Nous exprimerons les résultats par l'entremise de tableaux.

### 3.2.3. Analyse bivariée

Une fois l'analyse descriptive complétée, nous procéderons à des analyses bivariées afin de vérifier si le taux de participation à la formation liée à l'emploi varie significativement en fonction du statut d'immigrant (variable indépendante), du sexe de l'immigrant et de la durée depuis l'immigration (variables modératrices). Pour commencer, nous calculerons le pourcentage de participation à la formation liée à l'emploi des immigrants et le comparerons avec le taux de participation des Canadiens de naissance. Ensuite, nous calculerons le taux de participation à ce type de formation des femmes immigrantes et le comparerons avec le taux de participation des hommes immigrants. Également, nous classerons les travailleurs immigrants selon la date de leur immigration (par exemple : entre 1983 et 1992) et quantifierons

le pourcentage de participation correspondant à chaque période. Par la suite nous effectuerons des comparaisons. À la fin de chacune de ces analyses sera réalisé le test de différence entre les pourcentages dans le but de déterminer si les écarts observés sont statistiquement significatifs à 1 %, à 5 % et à 10 %.

#### 3.2.4. Analyse multivariée

Finally, sera effectuée l'analyse multivariée. Ce type d'analyse vérifie l'impact de plusieurs variables explicatives sur une variable à mesurer sur une échelle binaire. L'analyse multivariée permettra d'établir si l'effet global du modèle conceptuel choisi quant à la participation à la formation liée à l'emploi est significatif. Elle fournira également un coefficient de régression pour chaque variable explicative du modèle. Le coefficient de régression représente l'estimation de l'effet de la variable sur la probabilité qu'un individu participe à une activité de formation liée à son emploi (Garvard-Perret et al., 2008).

À l'aide des coefficients de régression, nous évaluerons le degré d'association entre la variable indépendante « statut d'immigrant » et la variable dépendante « participation à la formation » en contrôlant l'effet des variables de contrôle identifiées dans notre modèle d'analyse. Une analyse multivariée permettra aussi de mesurer l'impact des deux variables modératrices (le genre de l'immigrant et la durée depuis l'immigration) sur la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Les résultats de ces analyses permettront de tester nos hypothèses de recherche. Enfin, comme la variable dépendante de notre modèle est dichotomique (prends la valeur 1 pour les travailleurs ayant reçu une formation et la valeur 0 pour les autres), nous utiliserons des régressions logistiques pour leur examen.

## **Chapitre 4 : Résultats des analyses statistiques**

Ce chapitre présente les résultats des analyses statistiques. Dans un premier temps, nous décrivons les statistiques descriptives de notre échantillon. Ensuite, les résultats des analyses bivariées seront énoncés et, finalement, les résultats des analyses multivariées seront exposés. Les résultats de ces analyses permettront de tester nos hypothèses de recherche dans le chapitre suivant.

### **4.1. Analyses descriptives**

Comme nous l'avons mentionné, nos analyses statistiques utilisent la base de données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de l'année 2003. Notre échantillon initial est composé par 16 385 personnes ayant participé à l'EÉFA. Toutefois, nous avons décidé d'éliminer 384 observations, ce qui donne un échantillon final comportant 16 001 travailleurs. Notre décision est fondée sur les exigences de la régression logistique. Cette analyse statistique s'effectue sur un fichier d'observations complètes sur toutes les variables incluses dans la régression. C'est-à-dire que si une observation est marquée par une valeur manquante sur une seule variable, elle doit être supprimée du fichier d'analyse (Valiquette, 2009). Ainsi, les observations éliminées présentent des valeurs manquantes sur une ou plusieurs variables.

La section suivante dressera un portrait de l'échantillon étudié. Plus précisément, nous effectuerons une analyse descriptive de la variable indépendante et de la variable dépendante, des variables modératrices et, finalement, des six variables de contrôle.

#### 4.1.1. Description de la variable dépendante

Notre variable dépendante est : la participation à la formation liée à l'emploi. Les données révèlent que seulement 29,4 % des répondants ont participé à une formation liée à leur emploi durant l'année 2002. Par contre, 70,6 % de répondants n'ont pas bénéficié de la formation dans la même période. Ces résultats montrent que la formation en emploi est impartie approximativement à un tiers de notre échantillon.

**Tableau 6 : Distribution des répondants selon leur participation à la formation liée à l'emploi**

Participation à la formation liée à l'emploi	Pourcentage %
Oui	29,4 %
Non	70,6 %
Total	100 %

#### 4.1.2. Description de la variable indépendante

La variable indépendante de notre modèle conceptuel est le statut d'immigrant. Le tableau 7 montre que le pourcentage des immigrants dans notre échantillon est de 20,4 % alors que les Canadiens de naissance représentent 79,6 %. Ces résultats montrent que le pourcentage de natifs dans notre échantillon est relativement élevé.

**Tableau 7 : Distribution des répondants selon leur statut d'immigrant**

Échantillon	Pourcentage %
Immigrants	20,4 %
Canadiens de naissance	79,6 %
Total	100 %

#### 4.1.3. Description des variables modératrices

Le modèle conceptuel choisi comprend deux variables modératrices : le sexe du travailleur immigrant et la durée depuis l'immigration.

##### *Sexe*

Le pourcentage des hommes dans l'échantillon est légèrement plus élevé que celui des femmes, 51,3 % des répondants sont des hommes, alors que 48,7 % sont des femmes. Toutefois, puisque l'écart est de seulement 2,6 %, il nous semble raisonnable de conclure que cet échantillon est bien représentatif des femmes.

**Tableau 8 : Distribution des répondants selon leur sexe**

Sexe	Pourcentage %
Femmes	48,7 %
Hommes	51,3 %
Total	100 %

##### *Durée depuis l'immigration*

Les données du tableau 9 suggèrent que les immigrants arrivés au Canada avant 1983 et qui cumulaient donc plus de 20 années de résidence au moment de l'ÉÉFA de 2003, constituent le groupe prédominant dans notre échantillon, soit 45 %. Pour leur part, 19,8 % des immigrants répondants étaient arrivés entre 1983 et 1992, c'est-à-dire que l'intervalle de la durée depuis leur immigration était de 11 à 20 ans. Pour 14,9 % des immigrants, arrivés entre 1993 et 1997, la durée depuis l'immigration se situe entre 6 à 10 ans. Les immigrants les plus récents de notre échantillon se sont établis entre 1998 et 2003 : ce qui donne une durée depuis l'immigration allant de 0 à

5 ans. Finalement, 5,7 % des immigrants répondants n'ont pas indiqué l'année de leur immigration au Canada.

**Tableau 9 : Distribution des répondants selon l'année d'immigration**

Année d'immigration	Pourcentage %
Entre 1998 et 2003	14,6 %
1993-1997	14,9 %
1983-1992	19,8 %
Avant 1983	45,0 %
Indéterminée	5,7 %
Total	100 %

#### 4.1.4. Description des variables de contrôle

Rappelons que notre modèle conceptuel comprend les six variables de contrôle suivantes : le niveau de scolarité, la catégorie professionnelle, l'âge, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la province où l'entreprise est située.

##### *Niveau de scolarité*

Le tableau 10 illustre le niveau de scolarité des répondants de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (ÉÉFA) de 2003. Le principal constat qui se dégage de ce tableau est que la majorité des répondants dans notre échantillon ont un niveau de scolarité élevé, 22,7 % des répondants ont réussi des études universitaires et 45,3 % ont obtenu un diplôme postsecondaire. Les résultats révèlent aussi que 19,7 % des répondants ont fini des études de niveau secondaire, alors que 12,2 % déclarent un niveau d'études inférieur au secondaire.

**Tableau 10 : Distribution des répondants selon le niveau de scolarité**

Niveau de scolarité	Pourcentage%
Inférieur au secondaire	12,2 %
Secondaire complété	19,7 %
Diplôme postsecondaire	45,3 %
Université	22,7 %
Total	100 %

*Catégorie professionnelle*

L'ÉEFA de 2003 regroupe les répondants à l'intérieur de 10 grandes catégories professionnelles. Le tableau 11 suggère que l'échantillon analysé est diversifié sur ce point, mais certains groupes s'avèrent plus dominants que d'autres. Plus précisément, on peut constater que 55,6 % des répondants se retrouvent dans les trois groupes professionnels suivants : « Ventes et services » (21,9 % des répondants), la catégorie « Affaires, finance et administration » (19,7 % des répondants) et la catégorie « Métiers, transport et machinerie » (avec une proportion de 14 %).

Les 44,4 % restants des répondants se trouvent dans les autres sept groupes professionnels. Pour commencer, 9,1 % occupent des postes dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique alors que 8,7 % appartiennent à la catégorie : « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion ». Pour sa part, la catégorie « Gestion », comprend 8,3 % des répondants, lorsque la catégorie « Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées » regroupe 7,5 % des observations et, 6,2 % des répondants, pour leur part, occupent des postes dans le secteur de la santé, tandis que 2,4 % le font dans le secteur : « Arts, culture et loisirs ». Finalement, seulement 2,3 % occupent des postes dans le secteur primaire.

**Tableau 11 : Distribution des répondants selon la catégorie professionnelle**

Catégorie professionnelle	Pourcentage %
Ventes et services	21,9 %
Affaires, finance et administration	19,7 %
Métiers, transport et machinerie	14,0 %
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	9,1 %
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	8,7 %
Gestion	8,3 %
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	7,5 %
Secteur de la santé	6,2 %
Arts, culture, sports et loisirs	2,4 %
Professions propres au secteur primaire	2,3 %
Total	100 %

*Âge*

Comme illustré dans le tableau 12, l'échantillon est majoritairement formé par des individus âgés de 35 ans à 44 ans, 28,9 % des répondants sont âgés de 25 à 34 ans, alors que 32,2 % ont de 35 à 44 ans. Finalement, 27,3 % des répondants sont âgés de 45 à 54 ans, et seulement 11,7 % ont de 55 à 64 ans.

**Tableau 12 : Distribution des répondants selon la catégorie d'âge**

Âge	Pourcentage %
25 à 34 ans	28,9 %
35 à 44 ans	32,2 %
45 à 54 ans	27,3 %
55 à 64 ans	11,7 %
Total	100 %

### *Taille de l'entreprise*

La notion de taille de l'entreprise fait référence au nombre de ressources humaines dans tous les emplacements de l'entreprise. Les statistiques présentées dans le tableau 13 suggèrent que les établissements de grande taille prédominent dans l'échantillon. Effectivement, 44,8 % des répondants œuvrent dans des organisations avec plus de 500 salariés. Par ailleurs, 13,3 % des travailleurs font partie d'un établissement ayant entre 100 et 500 employés, alors que 13,2 % travaillent dans des organisations comptant entre 20 et 99 salariés. Finalement, 14,4 % des répondants œuvrent dans des entreprises ayant moins de 20 travailleurs.

**Tableau 13 : Distribution des répondants selon la taille de l'entreprise**

Taille de l'entreprise	Pourcentage %
Moins de 20 employés	14,4 %
20 à 99 employés	13,2 %
100 à 500 employés	13,3 %
Plus de 500 employés	44,8 %
Total	100 %

### *Secteur d'activité*

L'ÉEFA de 2003 regroupe les répondants selon le Système de classification des industries en Amérique du Nord qui compte 18 secteurs d'activité. Les résultats révèlent que l'échantillon est très diversifié en ce qui a trait aux champs d'activité. Toutefois, six domaines d'activité rassemblent 53,8 % des répondants. La spécialité la plus représentée est celle des « Soins de santé et assistance sociale » avec 11,7 % des répondants. En deuxième position se situe le secteur « Fabrication de biens durables » avec un pourcentage de 10,1 %. Le secteur du commerce de détail regroupe 9,3 %, ce qui le situe en troisième place. En quatrième niveau, nous

retrouvons la discipline de services d'enseignement avec 8,9 %. Finalement, la branche de fabrication de biens non durables rassemble 7,2 % des répondants alors que le secteur des administrations publiques obtient un pourcentage de 6,6 %.

Les 46,2 % restants de répondants se rejoignent dans les autres 12 champs d'activité. La spécialité « Finance, assurances, immobilier et location » regroupe 6,0 % des répondants alors que dans le domaine des « Services professionnels, scientifiques et techniques », nous trouvons 5,5 %. Également, 5,3 % des répondants appartiennent au secteur de transport et entreposage, 5,0 % dans la « Construction » et 4,9 % en « Hébergement et services de restauration ». Dans la spécialité « Information, culture et loisirs », nous calculons 4,2 % des répondants; de même que 4,0 % dans le commerce de gros.

Le secteur correspondant à « Autres services » obtient un pourcentage de 3,7 % tandis que celui de « Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien » détient 3,5 %. Ensuite le domaine de « Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et gaz » récolte 2,0 % des répondants et celui d'agriculture tient 1,2 %. Le secteur qui emploie le pourcentage le plus bas des répondants est celui des « Services publics » avec seulement 1,0 % de l'échantillon.

**Tableau 14 : Distribution des répondants selon le secteur d'activité**

Secteur d'activité	Pourcentage %
Soins de santé et assistance sociale	11,7 %
Fabrication de biens durables	10,1 %
Commerce de détail	9,3 %
Services d'enseignement	8,9 %
Fabrication de biens non durables	7,2 %
Administrations publiques	6,6 %
Finance, assurances, immobilier et location	6,0 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,5 %
Transport et entreposage	5,3 %
Construction	5,0 %
Hébergement et services de restauration	4,9 %
Information, culture et loisirs	4,2 %
Commerce de gros	4,0 %
Autres services	3,7 %
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres services de soutien	3,5 %
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	2,0 %
Agriculture	1,2 %
Services publics	1,0 %
Total	100 %

### *Province*

L'ÉEFA de 2003 a été réalisée dans les 10 provinces canadiennes. Comme illustrée dans le tableau 11, la province la plus représentée dans notre échantillon est l'Ontario avec 39,3 % des répondants. En deuxième place, on retrouve le Québec où résident 24,1 % des répondants. La Colombie-Britannique vient en troisième position, avec

12,4 % des répondants alors que la province d'Alberta en compte 10,3 %. Finalement, 7,5 % des répondants résident dans l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick), 3,5 % au Manitoba, et 2,8 % en Saskatchewan.

**Tableau 15 : Distribution des répondants selon leur province**

Province	Pourcentage %
Ontario	39,3 %
Québec	24,1 %
Colombie-Britannique	12,4 %
Alberta	10,3 %
Atlantique	7,5 %
Manitoba	3,5 %
Saskatchewan	2,8 %
Total	100 %

#### 4.2. Analyses bivariées

Dans cette section nous présentons les analyses bivariées qui nous ont permis d'étudier la relation entre les principales variables du modèle d'analyse, c'est-à-dire : la variable dépendante (participation à la formation liée à l'emploi), la variable indépendante (statut d'immigrant) et les variables modératrices (sexe de l'immigrant et durée depuis l'immigration).

Pour commencer, nous avons calculé le taux de participation à la formation liée à l'emploi des travailleurs immigrants et l'avons ensuite comparé avec le taux correspondant aux Canadiens de naissance, soit la catégorie de référence.

Comme le tableau 16 l'indique, dans l'échantillon, 22 % des travailleurs immigrants ont participé à une formation liée à l'emploi en 2002 alors que le taux de participation pour les Canadiens de naissance a été de 31,5 %. La différence entre les deux pourcentages observés, soit 9,5 points, est statistiquement significative à 1 %. Le terme « statistiquement significatif » est utilisé pour décrire « un écart réel qui n'est pas le fruit du hasard » (Valiquette, 2009, p. 38) observé entre deux groupes.

**Tableau 16 : Pourcentage de travailleurs ayant reçu une formation liée à l'emploi**

Travailleurs	Pourcentage %	Test de différence entre les pourcentages observés
Canadiens de naissance	31,5 %	Différence statistiquement significative à 1 %
Immigrants	22,0 %	

Examinons, grâce au tableau 17, l'effet du sexe de l'immigrant sur le taux de participation à la formation liée à l'emploi. Comme on peut l'observer, dans notre échantillon, 22 % des hommes immigrants ont participé à une formation liée à l'emploi. Le taux de participation chez les femmes immigrantes est aussi de 22 %. Le test de différence entre les pourcentages examinés suggère qu'il n'y a pas une différence statistiquement significative entre les taux de participation de ces deux groupes.

**Tableau 17 : Pourcentage de travailleurs immigrants ayant reçu une formation liée à l'emploi selon le sexe et l'année d'immigration**

Travailleurs immigrants	Pourcentage %	Test de différence entre les pourcentages observés
<b>Sexe de l'immigrant :</b>		
Hommes immigrants	22,0 %	Différence non significative
Femmes immigrantes	22,0 %	
<b>Année d'immigration:</b>		
1998-2003	16,5 % (1)	Les différences suivantes sont statistiquement significatives à 1 % : Entre (1) et (3); entre (1) et (4); entre (2) et (3) et entre (2) et (4).
1993-1997	15,5% (2)	
1983-1992	21,9% (3)	
Avant 1983	26,9% (4)	

Par contre, le taux de participation à la formation liée à l'emploi chez les immigrants semble varier de manière significative selon l'année de l'immigration. Comme le tableau 17 l'indique, le taux de participation à la formation liée à l'emploi en 2002 est de 16,5 % pour les immigrants qui sont arrivés au Canada entre 1998 et 2003 et, de 15,5 % pour ceux qui ont immigrés entre 1993 et 1997, de 21,9 % pour les immigrants étant arrivés entre 1983-1992, et de 26,9 % pour ceux qui sont arrivés avant l'année 1983. On peut noter que le taux de participation le plus élevé est observé chez les immigrants de plus longue date. Le test de différence entre les pourcentages des quatre périodes examinées révèle une différence statistiquement significative entre les quatre paires suivantes : 1998-2003 et 1983-1992; 1998-2003 et « avant 1983 »; 1993-1997 et 1983-1992 et, finalement, 1993-1997 et « avant 1983 ».

### 4.3. Analyses multivariées

Dans cette section nous présentons les résultats des régressions logistiques réalisées dans le but de confirmer ou d'infirmier les hypothèses de recherche. Nos analyses ont été guidées par deux modèles conceptuels tels que représentés au tableau 18. Le modèle 1 est une version partielle du modèle d'analyse tel qu'exposé dans le chapitre 3. Ce modèle inclut la variable indépendante (statut d'immigrant) ainsi que les variables de contrôle (scolarité, catégorie professionnelle, âge, taille de l'entreprise, secteur d'activité et province). Le modèle 1 servira à évaluer notre première hypothèse de recherche portant sur l'effet du statut d'immigrant sur les chances de participer à la formation liée à l'emploi. Le modèle 2 incorpore toutes les variables de notre modèle d'analyse. C'est-à-dire qu'en plus des variables qui se trouvent dans le modèle 1, le modèle 2 contient les deux variables modératrices. Ce modèle permettra donc d'examiner l'effet du sexe de l'immigrant, d'une part, et de la durée depuis de l'immigration, d'autre part, sur la probabilité qu'un travailleur immigrant participe à la formation liée à l'emploi.

**Tableau 18 : Résultats des régressions logistiques (variable dépendante = 1 si le travailleur a suivi une formation liée à l'emploi en 2002, = 0 autrement)**

	Modèle 1	Modèle 2
Immigrant	-0,475***	-0,926***
	(0,082)	(0,213)
Femme	-0,010	-0,030
	(0,065)	(0,067)
Femme immigrante	-	0,130
		(0,159)
<b>Année d'immigration : groupe de référence = 1998-2003</b>		
1993-1997	-	0,047
		(0,287)
1983-1992	-	0,359
		(0,255)
Avant 1983	-	0,627***
		(0,213)
<b>Observations</b>	<b>16 001</b>	<b>16 001</b>

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs-types. \*\*\* Significatif à 1 %.

Tableau 18 : Résultats des régressions logistiques (Suite)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Plus haut niveau de scolarité : groupe de référence = inférieur au secondaire</b>		
Secondaire complété	0,697***	0,696***
	(0,119)	(0,119)
Diplôme postsecondaire	1,215***	1,212***
	(0,108)	(0,108)
Université	1,371***	1,396***
	(0,125)	(0,125)
<b>Catégorie professionnelle : groupe de référence = ventes et services</b>		
Gestion	0,742***	0,721***
	(0,114)	(0,114)
Affaires, finance et administration	0,048	0,038
	(0,097)	(0,097)
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	0,503***	0,497***
	(0,125)	(0,126)
Secteur de la santé	0,581***	0,585***
	(0,130)	(0,130)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	0,787***	0,773***
	(0,123)	(0,123)
Arts, culture, sports et loisirs	-0,082	-0,099
	(0,211)	(0,211)
Métiers, transport et machinerie	0,235**	0,231**
	(0,115)	(0,115)
Professions propres au secteur primaire	0,357	0,341
	(0,236)	(0,236)
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	-0,423***	-0,415***
	(0,152)	(0,152)
<b>Groupe d'âge : groupe de référence = 25 à 34 ans</b>		
35 à 44 ans	-0,117*	-0,118*
	(0,069)	(0,070)
45 à 54 ans	-0,204***	-0,225***
	(0,071)	(0,071)
55 à 64 ans	-0,494***	-0,542***
	(0,100)	(0,100)
<b>Observations</b>	<b>16 001</b>	<b>16 001</b>

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs-types. \*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.

Tableau 18 : Résultats des régressions logistiques (Suite)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Taille de l'entreprise : groupe de référence = moins de 20 employés</b>		
20 à 99 employés	0,318***	0,328***
	(0,104)	(0,104)
100 à 500 employés	0,547***	0,545***
	(0,099)	(0,099)
Plus de 500	0,661***	0,653***
	(0,082)	(0,082)
<b>Secteur d'activité : groupe de référence = soins de santé et assistance sociale</b>		
Agriculture	-0,499	-0,483
	(0,305)	(0,304)
Foresterie, pêche, mines et extraction	-0,060	-0,063
	(0,189)	(0,189)
Services publics	0,277	0,270
	(0,226)	(0,228)
Construction	-0,524***	-0,523***
	(0,174)	(0,174)
Fabrication de biens durables	-0,358**	-0,356**
	(0,145)	(0,145)
Fabrication de biens non durables	-0,431***	-0,416***
	(0,152)	(0,152)
Commerce de gros	-0,406**	-0,397**
	(0,158)	(0,158)
Commerce de détail	-0,576***	-0,567***
	(0,132)	(0,132)
Transport et entreposage	-0,169	-0,178
	(0,160)	(0,160)
Finance, assurances, immobilier et location	0,323**	0,328**
	(0,141)	(0,142)
Services professionnels, scientifiques	-0,464***	-0,451***
	(0,148)	(0,148)
Gestion d'entreprises, services administratifs	-0,575***	-0,537***
	(0,182)	(0,182)
Services d'enseignement	-0,216*	-0,216*
	(0,123)	(0,123)
<b>Observations</b>	<b>16 001</b>	<b>16 001</b>

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs-types.\*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.

Tableau 18 : Résultats des régressions logistiques (Suite)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Secteur d'activité (Suite) : groupe de référence = soins de santé et assistance sociale</b>		
Information, culture et loisirs	-0,079 (0,172)	-0,089 (0,172)
Hébergement et services de restauration	-0,874*** (0,190)	-0,867*** (0,189)
Autres services	-0,282* (0,166)	-0,263 (0,164)
Administrations publiques	0,442*** (0,126)	0,444*** (0,126)
<b>Province : groupe de référence = Québec</b>		
Atlantique	0,176** (0,080)	0,171** (0,080)
Ontario	0,142* (0,076)	0,142* (0,076)
Manitoba	0,263*** (0,096)	0,265*** (0,096)
Saskatchewan	0,314*** (0,104)	0,313*** (0,103)
Alberta	0,220** (0,090)	0,224** (0,090)
Colombie-Britannique	0,356*** (0,095)	0,347*** (0,095)
Constant	-2,273*** (0,174)	-2,251*** (0,175)
<b>Observations</b>	<b>16 001</b>	<b>16 001</b>

Notes : Les chiffres entre parenthèses sont les erreurs-types. \*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.

Pour faciliter l'analyse des résultats des régressions logistiques, ils sont présentés sous forme de rapports de cotes (RC). Ces rapports de cotes exposés dans l'annexe II montrent les coefficients en termes de probabilités. Plus précisément, les rapports de cotes quantifient l'impact de chacune des variables de notre modèle d'analyse sur la probabilité qu'un travailleur participe à des activités de formation liée à l'emploi comparativement au groupe de référence.

Un rapport de cotes établit une probabilité en utilisant une catégorie de référence. Par exemple, la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi sera déterminée en référence à la situation d'un Canadien de naissance. Un rapport de cotes, toujours positif, peut être inférieur, supérieur, ou égal à 1. Un rapport de cotes inférieur à 1 ( $RC < 1$ ) signale que la variable en question a un impact négatif sur la probabilité de recevoir une formation. Par exemple, dans le modèle 2 (voir annexe II), le rapport de cotes pour la variable « immigrante » est inférieur à 1, ce qui veut dire qu'un immigrant est moins susceptible d'obtenir une formation liée à l'emploi qu'un Canadien de naissance (la catégorie de référence). Par contre, un rapport de cotes supérieur à 1 ( $RC > 1$ ) indique que la variable a un effet positif. En guise d'exemple, le rapport de cotes pour la variable « entreprise de plus de 500 employés » est supérieur à 1. Cela signifie qu'un travailleur qui appartient à une entreprise avec plus de 500 employés a plus de chances de participer à une formation liée à l'emploi qu'une personne qui travaille dans un établissement de moins de 20 salariés (la catégorie de référence). Finalement, un rapport de cotes égal à 1 ( $RC = 1$ ) révèle que la variable en question n'a un impact ni positif, ni négatif.

En résumé, le rapport de cotes rapporte le nombre de fois qu'une personne dans une catégorie donnée est susceptible de recevoir une formation comparativement à une personne dans la catégorie de référence. Par exemple, dans le modèle 1 (voir annexe II), un travailleur dans une entreprise de plus de 500 employés est 1,936 fois plus susceptible d'obtenir une formation comparativement à un salarié dans un établissement comptant moins de 20 individus. En d'autres termes, le premier employé a 93,6 % plus de chances de recevoir une formation que le deuxième travailleur, toutes choses étant égales par ailleurs.

#### 4.3.1. Analyse de l'effet de la variable indépendante

Le tableau 19 montre le rapport de cotes quantifiant l'effet de la variable « statut d'immigrant » sur la probabilité qu'un travailleur participe à une formation liée à l'emploi. La catégorie de référence est le Canadien de naissance. Ce rapport de cotes présenté détermine la probabilité qu'un travailleur immigrant participe à une formation liée à l'emploi en relation avec les opportunités dont un travailleur né au Canada dispose. Puisqu'il est inférieur à 1 ( $RC < 1$ ), cela signifie que la variable « statut d'immigrant » a un impact négatif. Plus précisément, il résulte de notre régression logistique qu'un travailleur immigrant a 37,8 % moins de chances de participer à la formation liée à l'emploi qu'un employé né au Canada. De plus, ce résultat est statistiquement significatif à 1 % et est aussi en accord avec la littérature examinée.

**Tableau 19 : Rapport de cotes de la variable indépendante : statut d'immigrant**

Variable indépendante	Modèle 1
Statut d'immigrant	0,622*** (-37,8 %)

Note: \*\*\* Significatif à 1 %.

#### 4.3.2. Analyse de l'effet des variables modératrices

Dans cette section nous analyserons l'effet modérateur du sexe de l'immigrant et de la durée depuis leur immigration sur la relation entre la participation à la formation liée à l'emploi et le statut d'immigrant.

##### *Sexe de l'immigrant*

Le rapport de cotes présenté dans le tableau 20 quantifie l'effet de la variable modératrice « sexe » sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée

à l'emploi. La catégorie de référence est l'homme immigrant. Comme on le voit, le rapport de cotes pour cette variable modératrice est supérieur à 1 : ce qui indique un impact positif chez la femme immigrante sur la probabilité de recevoir une formation. Les résultats de la régression logistique révèlent que, dans notre échantillon, les femmes immigrantes ont 13,9 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux hommes immigrants. Il faut noter toutefois que ce résultat n'est pas statistiquement significatif, c'est-à-dire qu'il pourrait bien être le fruit du hasard.

**Tableau 20 : Rapports de cotes de la variable modératrice : sexe de l'immigrant**

Variable modératrice : sexe	Modèle 2
Femmes immigrantes	1,139 (+13,9 %)

#### *Durée depuis l'immigration*

Le tableau 21 présente les rapports de cotes mesurant l'effet modérateur de la variable « durée depuis de l'immigration ». Dans ce cas, nous avons choisi comme catégorie de référence, les immigrants les plus récents : c'est-à-dire ceux arrivés entre 1998 et 2003. Cela donne donc des rapports de cotes pour trois groupes : les immigrants arrivés entre 1993 et 1997, ceux qui ont immigré entre 1983 et 1992 et, finalement, les immigrants qui sont arrivés avant 1983. Il faut souligner toutefois que seul le rapport de cotes pour ce dernier groupe est statistiquement significatif à 1 %. Les autres deux rapports de cotes indiquent des probabilités qui ne sont pas statistiquement différentes de celle du groupe de référence. Pour ce qui est de la période « avant 1983 », le rapport de cotes est supérieur à 1 : cette variable a donc un effet positif. Plus précisément, la régression logistique révèle que les immigrants

ayant immigré avant 1983 ont 87,2 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux immigrants qui sont arrivés entre 1998 et 2003. Ce résultat est en accord avec la littérature étudiée.

Il convient de mentionner que la durée depuis l'immigration ne reflète pas nécessairement la durée passée sur le marché du travail canadien ou l'âge actuel de l'immigrant. En effet, certains immigrants arrivent très jeunes au Canada et ne se présentent sur le marché du travail que plusieurs années plus tard. Par conséquent, le jour de l'enquête, certains immigrants sont encore jeunes même s'ils ont immigré depuis longtemps et d'autres sont relativement âgés même s'ils ont immigré récemment. Par ailleurs, comme on ne contrôle pas pour la région d'origine, il n'est pas possible de dire si le résultat de la durée depuis l'immigration reflète réellement une adaptation des immigrants ou plutôt un changement dans la structure de l'immigration.

**Tableau 21 : Rapports de cotes de la variable modératrice : durée depuis l'immigration**

Variable modératrice : année d'immigration	Modèle 2
<b>Groupe de référence = 1998-2003</b>	
1993-1997	1,048
1983-1992	1,432
Avant 1983	1,872*** (+87,2 %)

Note: \*\*\* Significatif à 1 %.

#### 4.3.3. Analyse des variables de contrôle

Dans cette partie seront analysées les variables de contrôle qui selon la littérature s'avèrent associées à la participation à la formation liée à l'emploi, que ce soit positivement ou négativement.

### *Niveau de scolarité*

Le tableau 22 contient les rapports de cotes de la variable de contrôle « niveau de scolarité ». La catégorie de référence est l'ensemble des répondants qui ont un niveau de scolarité inférieur au secondaire. Cela donne par conséquent des rapports de cotes pour trois groupes : les travailleurs avec secondaire complété, ceux détenant un diplôme postsecondaire non universitaire et, finalement, ceux bénéficiant d'une formation universitaire. Pour ces trois groupes, le rapport de cotes est supérieur à 1 : ce qui indique un effet positif sur la probabilité de suivre une formation liée à l'emploi.

Dans notre échantillon, les employés possédant un diplôme secondaire et ceux détenant des diplômes postsecondaires ont, respectivement, 100,5 % et 236 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi que les employés avec une scolarité inférieure au secondaire. Les salariés cumulant une éducation de niveau universitaire, pour leur part, sont 4 fois plus susceptibles d'obtenir ce type de formation que la catégorie de référence. Ces trois résultats sont statistiquement significatifs à 1 %.

**Tableau 22 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : niveau de scolarité**

Variable de contrôle : niveau de scolarité	Modèle 2
<b>Groupe de référence =inférieur au secondaire</b>	
Secondaire complété	2,005*** (+100,5 %)
Diplôme postsecondaire	3,360*** (+236 %)
Université	4,039*** (+303,9 %)

Note: \*\*\* Significatif à 1 %.

### *Catégorie professionnelle*

Les rapports de cotes du tableau 23 quantifient l'effet de la variable de contrôle « catégorie professionnelle ». Aux fins de cette analyse, la catégorie professionnelle « Ventes et services » a été choisie comme groupe de référence. Ce tableau 23 montre les rapports de cotes de neuf catégories professionnelles. Toutefois, seulement cinq de ces résultats sont statistiquement significatifs à 1 %, alors qu'un résultat est significatif à 5 %. Les catégories non significatives à 1 % et à 5 % sont : « arts, culture, sports et loisirs », « affaires, finances et administrations » et « professions propres au secteur primaire ».

Les rapports de cotes, statistiquement significatifs, pour leur part, peuvent être divisés en deux groupes. D'une part, on retrouve ceux étant supérieurs à 1 et qui indiquent donc un effet positif. Ces rapports supérieurs à 1, significatifs à 1 %, correspondent aux catégories « Sciences naturelles et appliquées », « Secteur de la santé », « Gestion » et « Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion ». Manifestement, les employés appartenant à ces catégories professionnelles jouissent, respectivement de 64,4 %, 79,4 %, 105,6 % et 116,7% plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux travailleurs dans le secteur « Ventes et service ». Un autre rapport de cotes supérieur à 1 est celui correspondant à la catégorie « Métiers, transport et machinerie », mais il est significatif seulement à 5 %. Selon ce rapport, les travailleurs appartenant à cette catégorie professionnelle ont 26 % plus de chances de participer à une formation liée à l'emploi que ceux dans le groupe de référence.

D'autre part, on retrouve le rapport de cotes correspondant à la catégorie « Transformation, fabrication et services d'utilité publique », lequel est inférieur à 1, et indique par conséquent un effet négatif. Les travailleurs appartenant à cette catégorie ont 34 % moins de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux employés dans le secteur de « Ventes et service ».

**Tableau 23 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : catégorie professionnelle**

Variable de contrôle : catégorie professionnelle	Modèle 2
<b>Groupe de référence = ventes et services</b>	
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,660*** (-34 %)
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	1,644*** (+64,4 %)
Secteur de la santé	1,794*** (+79,4 %)
Gestion	2,056*** (+105,6 %)
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2,167*** (+116,7 %)
Métiers, transport et machinerie	1,260** (+26 %)
Arts, culture, sports et loisirs	0,906
Affaires, finance et administration	1,038
Professions propres au secteur primaire	1,406

Notes: \*\*\* Significatif à 1 %; \*\*significatif à 5 %.

### *Âge*

Le tableau 24 recèle l'effet de la variable de contrôle « âge ». Dans ce cas, le groupe de référence est l'ensemble des répondants âgés de 25 à 34 ans. Les rapports de cotes des catégories « 45 à 55 » et « 55 à 64 » s'avèrent statistiquement significatifs à 1 % alors que le rapport de la catégorie « 35 à 44 » est de l'ordre de 10 %. Ces résultats ont en commun le fait d'être inférieurs à 1 et d'indiquer donc un effet négatif sur la probabilité de recevoir une formation. Plus précisément, les travailleurs de 35 à 44 ans et ceux de 45 à 54 ans comptent, respectivement, 11,1 % et 20,2 % moins de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux employés de 25 et 34 ans. Les salariés âgés de 55 à 64 ans, pour leur part, ont 41,9 % moins de chances de participer à ce type de formation que le groupe de référence. En somme, la probabilité d'obtenir une formation liée à l'emploi va en diminuant avec l'âge.

**Tableau 24 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : âge**

Variable de contrôle : âge	Modèle 2
<b>Groupe de référence = 25 à 34 ans</b>	
35 à 44 ans	0,889* (-11,1 %)
45 à 54 ans	0,798*** (-20,2 %)
55 à 64 ans	0,581*** (-41,9 %)

Notes: \*\*\* Significatif à 1 %; \* significatif à 10 %.

### *Taille de l'entreprise*

Nous allons maintenant examiner les rapports de cotes pour la variable de contrôle « taille de l'entreprise ». La catégorie de référence est le groupe d'entreprises avec moins de 20 travailleurs. Les résultats apparaissent au tableau 25. Ces rapports sont statistiquement significatifs à 1 %. Ils sont aussi supérieurs à 1 : ce qui indique un impact positif.

Les personnes appartenant à un établissement comptant entre 20 et 99 employés et ceux qui font partie d'une entreprise qui a entre 100 et 500 salariés ont, respectivement, 38,8 % et 72,5 % plus de probabilités de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement à ceux qui œuvrent dans une entreprise de moins de 20 employés. Les individus travaillant dans un établissement avec plus de 500 salariés, pour leur part, jouissent de 92,1% plus de chances de participer à ce type de formation que le groupe de référence. Ainsi, la possibilité d'obtenir une formation augmente avec la taille de l'organisation.

**Tableau 25 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : taille de l'entreprise**

Variable de contrôle : taille de l'entreprise	Modèle 2
<b>Groupe de référence = moins de 20 employés</b>	
Entre 20 et 99 employés	1,388*** (+38,8 %)
100 et 500 employés	1,725*** (+72,5 %)
Plus de 500 employés	1,921*** (+92,1 %)

Note: \*\*\* Significatif à 1 %.

### *Secteur d'activité*

Les rapports de cotes contenus dans le tableau 26 montrent l'effet de la variable de contrôle « secteur d'activité ». Aux fins de cette analyse, le groupe de référence est le domaine « Soins de santé et assistance sociale ». Le tableau 26 énumère les rapports de cotes de dix-sept secteurs d'activité. Seulement sept de ces résultats sont statistiquement significatifs à 1 %, dans ce cas deux résultats se révèlent significatifs à 5 % et un résultat à 10 %. Les rapports de cotes qui font référence aux probabilités qui pourraient être le fruit du hasard correspondent aux catégories : « Agriculture »; « Autres services »; « Transport et entreposage »; « Information, culture et loisirs »; « Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz »; « Services publics » et « Finance, assurances, immobilier et location ».

Les rapports de cotes qui sont statistiquement significatifs, pour leur part, peuvent être divisés en deux groupes. D'une part, on retrouve le rapport de cotes correspondant aux « Administrations publiques », lequel est supérieur à 1 et indique par conséquent un impact positif. Les travailleurs appartenant à ce secteur ont 55,9 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux employés dans le domaine de « Soins de santé et assistance sociale ».

D'autre part, on trouve les rapports inférieurs à 1 qui indiquent donc un effet négatif. Ces rapports inférieurs à 1, statistiquement significatifs à 1 % s'accordent aux catégories : « Fabrication de biens non durables »; « Services professionnels, scientifiques et techniques », « Construction »; « Gestion d'entreprises, services administratifs et services de soutien »; « Commerce de détail » et « Hébergement et services de restauration ». Les employés dans ces secteurs d'activité ont, respectivement, 34 %, 36,3 %, 40,7 %, 41,6 %, 43,3% et 58 % moins de probabilités de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux travailleurs du domaine « Soins de santé et assistance sociale ». Les rapports inférieurs à 1 qui sont significatifs à 5 % réfèrent aux catégories « Commerce de gros » et « Fabrication de biens durables », alors que le rapport qui est significatif à 10 % est relatif à la catégorie « Services d'enseignement ». Les salariés appartenant à ces secteurs d'activité ont, respectivement, 32 %, 30 % et 19,4 % moins de probabilité de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux travailleurs de la catégorie de référence.

**Tableau 26 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : secteur d'activité**

Variable de contrôle : secteur d'activité	Modèle 2
<b>Groupe de référence = soins de santé et assistance sociale</b>	
Fabrication de biens non durables	0,660*** (-34 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,637*** (-36,3 %)
Construction	0,593*** (-40,7 %)
Gestion d'entreprises, services administratifs et services de soutien	0,584*** (-41,6 %)
Commerce de détail	0,567*** (-43,3 %)
Hébergement et services de restauration	0,420*** (-58 %)

Notes: \*\*\* Significatif à 1 %, \*\*significatif à 5 %, \*significatif à 10 %.

Tableau 26 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : secteur d'activité (Suite)

Variable de contrôle : secteur d'activité	Modèle 2
<b>Groupe de référence = soins de santé et assistance sociale</b>	
Administrations publiques	1,559*** (+55,9 %)
Commerce de gros	0,672** (-32,8 %)
Fabrication de biens durables	0,700** (-30 %)
Services d'enseignement	0,806* (-19,4 %)
Agriculture	0,617
Autres services	0,769
Transport et entreposage	0,837
Information, culture et loisirs	0,915
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	0,939
Services publics	1,310
Finance, assurances, immobilier et location	1,388

Notes: \*\*\* Significatif à 1 %, \*\*significatif à 5 %, \*significatif à 10 %.

### *Province*

Attardons-nous maintenant à présenter l'effet de la variable de contrôle « province » sur la probabilité de recevoir une formation liée à l'emploi. Le groupe de référence retenu est la province de Québec. Dans le tableau 27, les provinces de Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick et l'Île du Prince-Éduard sont regroupées sous la catégorie « Atlantique ». Cela laisse des rapports de cotes pour six régions. Les rapports de cotes pour Manitoba, Saskatchewan et Colombie-Britannique s'annoncent statistiquement significatifs à 1 %, alors que les rapports pour l'Atlantique et l'Alberta sont significatifs à 5 % et celui pour l'Ontario, à 10 %.

Tous les rapports de cotes sont supérieurs à 1 : indiquant des effets positifs. Plus précisément, les travailleurs situés en Colombie-Britannique, Saskatchewan et Manitoba ont, respectivement, 41,5 %, 36,8 % et 30,3 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux employés localisés au Québec. Pour leur part, les salariés établis en Alberta, en Atlantique et en Ontario comptent, respectivement, 25,1 %, 18,7 % et 15,3 % plus de chances de recevoir ce type de formation que le groupe de référence.

Ces résultats s'avèrent en conformité avec ceux de la littérature analysée qui suggère qu'au Canada, le Québec détienne le taux de participation à la formation liée à l'emploi le moins élevé (Dostie et Montmarquette, 2007; Peters, 2004). Toutefois, il est important de souligner que le Québec a réalisé des progrès significatifs en matière de formation en milieu de travail au cours des dernières années, lui permettant de rattraper le retard qui le caractérisait en 1997 face aux autres provinces canadiennes (Bélanger et Robitaille, 2008). Cette amélioration s'explique notamment par l'adoption en 1995 de la *Loi du 1 %*, laquelle oblige les employeurs à investir en formation l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale (Charest, 2006).

En effet, tel que déjà exposé, l'adoption de la *Loi du 1%* a aidé à améliorer significativement le taux de participation à la formation liée à l'emploi au Québec. Ce pourcentage est passé de 21 % en 1997 à 33 % en 2002. Pour ce qui est de l'écart entre le taux de participation au Québec et la moyenne canadienne, il est passé de 8 points en 1997 à seulement 2 points en 2002 (Bélanger et Robitaille, 2008).

**Tableau 27 : Rapports de cotes de la variable de contrôle : province**

Variable de contrôle : province	Modèle 2
<b>Groupe de référence = Québec</b>	
Manitoba	1,303*** (+30,3 %)
Saskatchewan	1,368*** (+36,8 %)
Colombie-Britannique	1,415*** (+41,5 %)
Atlantique	1,187** (+18,7 %)
Alberta	1,251** (+25,1 %)
Ontario	1,153* (+15,3 %)

Notes: \*\*\* Significatif à 1 %; \*\*significatif à 5 %; \*significatif à 10 %.

## **Chapitre 5 : Discussion**

Dans ce dernier chapitre, nous ferons le bilan de nos résultats en y exprimant nos réflexions ainsi que celles des autres chercheurs, dont certains ont fait des études directement ou indirectement associées à la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi au Canada. Dans la première section, après avoir rappelé l'objectif de cette recherche nous réaliserons une synthèse du modèle d'analyse retenu ainsi que de la méthodologie utilisée. En deuxième lieu, nous évaluerons la validité de nos trois hypothèses de recherche à la lumière des résultats des analyses statistiques menées dans le chapitre précédent. Après, nous discuterons de façon plus large les résultats en mettant l'accent sur l'interprétation que nous pouvons en faire. Dans la quatrième partie, nous parlerons des forces de notre investigation et, en dernier lieu, ses faiblesses seront évoquées. Par la suite, les contributions de ce mémoire seront exposées. Finalement, nous proposerons des pistes de recherche pour de futures études.

### **5.1. Synthèse et objectif de la recherche**

Ce mémoire a étudié le rôle que joue le statut d'immigrant dans l'accès à la formation liée à l'emploi parrainée par les employeurs. L'objectif principal consistait, d'une part, à dresser un portrait de la problématique de la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi. D'autre part, nous avons examiné l'effet modérateur du genre et de la durée depuis de l'immigration sur la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. À cet effet, nous avons comparé la situation des hommes immigrants et celle des femmes immigrantes ainsi que les niveaux de participation des immigrants qui sont arrivés au Canada dans des périodes de temps différentes.

Notre modèle d'analyse propose de voir le niveau de participation à la formation liée à l'emploi chez les immigrants comme une conséquence de l'action conjointe d'un ensemble de déterminants. Les déterminants proviennent de trois angles : les caractéristiques particulières du travailleur (tel que son niveau de scolarité, sa profession et son âge), les attributs de l'entreprise (par exemple, sa taille, son secteur d'activité et son emplacement géographique) et les caractéristiques particulières de l'immigrant (notamment le temps écoulé depuis son arrivée au pays). Les composantes de notre modèle d'analyse ont été exposées en détail au chapitre 2.

L'analyse quantitative de la présente étude utilise les données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de l'année 2003. Pour l'évaluation de trois hypothèses de recherche des analyses bivariées et multivariées furent réalisées permettant d'accumuler des observations pertinentes.

## **5.2. Vérification des hypothèses de recherche**

Nous procéderons maintenant au test des hypothèses de recherche à l'aide des analyses statistiques présentées dans le chapitre 4. Le tableau 28 livre le bilan de notre évaluation.

**Tableau 28 : Comparaison des hypothèses avec les résultats des analyses multivariées**

Hypothèses de recherche	Analyses multivariées (rapports de cotes)
<b>Hypothèse 1 :</b> Toutes choses étant égales par ailleurs, les immigrants sont moins susceptibles de participer à une formation liée à un emploi comparativement aux Canadiens de naissance.	Confirmée
<b>Hypothèse 2:</b> Les femmes immigrantes participent moins à une formation liée à l'emploi que les hommes immigrants.	Ni confirmée Ni infirmée
<b>Hypothèse 3:</b> La participation à une formation liée à l'emploi est positivement associée avec la durée depuis l'immigration.	Confirmée

### 5.2.1. Première hypothèse

Rappelons le libellé de cette première hypothèse : *Toutes choses étant égales par ailleurs, les immigrants sont moins susceptibles de participer à une formation liée à un emploi comparativement aux Canadiens de naissance.*

Nos analyses confirment cette hypothèse de recherche. Pour commencer, l'analyse bivariée a montré que, dans l'échantillon, 22 % des employés immigrants ont obtenu une formation liée à l'emploi pendant l'année 2002 alors que 31,5 % des Canadiens de naissance ont participé à ce type de formation durant la même période. En plus, nos analyses multivariées révèlent que les travailleurs immigrants ont 37,8 % moins de chances de recevoir une formation liée à l'emploi en comparaison avec les

Canadiens de naissance. Nous pouvons donc conclure, en nous basant sur ces résultats, que la première hypothèse de recherche est confirmée et que le statut d'immigrant a un impact négatif sur les chances d'un travailleur de participer à une formation liée à un emploi.

### 5.2.2. Deuxième hypothèse

L'hypothèse 2 avançait que : *Toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes immigrantes sont moins susceptibles de participer à une formation liée à un emploi comparativement aux hommes immigrants.*

Les résultats des analyses des données ne permettent ni de confirmer ni d'infirmer cette hypothèse de recherche. L'analyse bivariée a montré que, dans l'échantillon, les hommes immigrants et les femmes immigrantes ont le même taux de participation, soit 22 %. Le test de différence entre les pourcentages suggère donc qu'il n'y a pas une différence statistiquement significative entre les deux groupes. Les analyses multivariées, pour leur part, ont révélé que les femmes immigrantes seraient gratifiées de 13,9 % de plus de probabilités de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux hommes immigrants. Néanmoins, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 4, ce résultat n'est pas statistiquement significatif : ce qui veut dire qu'il pourrait être le fruit du hasard.

### 5.2.3. Troisième hypothèse

Finalement, l'hypothèse 3 visait à prouver que : *La participation à une formation liée à l'emploi est positivement associée avec la durée depuis l'immigration.*

Pour évaluer cette supposition, il a fallu comparer la participation à la formation liée à l'emploi de différentes cohortes d'immigrants. Les résultats de nos analyses sont en

accord avec l'hypothèse 3. Pour commencer, l'analyse bivariée a démontré que le niveau de participation à la formation des cohortes d'immigrants plus anciennes est plus élevé que celles des cohortes plus récentes. Dans notre échantillon, 26,9 % des travailleurs immigrants arrivés avant l'année 1983 ont reçu une formation liée à leur emploi en 2002. Le niveau de participation baisse à 21,9 % pour les immigrants arrivés entre « 1983 et 1992 », et diminue encore à 15,5 % pour ceux de la cohorte « 1993 à 1997 ». Le taux de participation augmente légèrement pour les immigrants qui sont arrivés entre 1998 et 2003, 16,5% de ces immigrés ont reçu une formation liée à l'emploi pendant l'année 2002. Toutefois, ce pourcentage reste considérablement plus bas que celui des immigrants qui sont arrivés au Canada avant 1983 (26,9 %).

Notre analyse multivariée confirme que la cohorte d'immigrants la plus ancienne est aussi celle qui reçut le plus de formation liée à l'emploi. Selon nos résultats, les immigrants qui sont arrivés au Canada avant l'année 1983 ont 87,2 % plus de chances de recevoir une formation liée à l'emploi comparativement aux immigrants de la cohorte la plus récente. Malheureusement, nos résultats pour les autres groupes examinés (soit, de « 1993 à 1997 » et de « 1983 à 1992 ») ne peuvent pas être utilisés pour évaluer l'hypothèse 3 en raison du fait qu'ils ne sont pas statistiquement significatifs et pourraient donc conduire à une erreur d'interprétation. Cela étant dit, nous sommes d'avis qu'avec les résultats dont on dispose, il est raisonnable de conclure que la troisième hypothèse est confirmée.

### **5.3. Discussion des résultats obtenus**

#### **5.3.1. Le statut d'immigrant a un effet négatif sur la probabilité de participer à une formation liée à l'emploi**

La présente recherche avait comme objectif de déterminer si, toutes choses étant égales par ailleurs, le fait d'être un immigrant pouvait nuire aux chances qu'a un travailleur de participer à une formation liée à l'emploi. Nos analyses statistiques permettent de constater qu'effectivement, les travailleurs immigrants sont moins susceptibles que les Canadiens de naissance de participer à une formation liée à l'emploi.

Ce résultat est en accord avec les écrits sur le sujet. Lors de la revue de la littérature présentée dans le chapitre 1, nous avons trouvé que, quoique le nombre d'études examinant la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi soit plutôt limité, les analyses disponibles suggéraient que le statut d'immigrant avait un impact négatif sur la probabilité de bénéficier de ce type de formation (Barret et al., 2009; Hum et Simpson, 2003; Yoshida et Smith, 2005). À titre d'exemple, dans une étude publiée en 2007, Desjardins et ses collègues rapportent que le taux de participation à des activités de formation liée à l'emploi était de 37,9 % chez les Canadiens de naissance alors qu'il était seulement de 33,4 % chez les immigrants.

Nous pouvons donc conclure qu'en général, les employeurs au Canada sont engagés dans la formation de leurs employés, mais qu'ils ont tendance à favoriser la formation des Canadiens de naissance. Ce comportement est décourageant, car il néglige les capacités et compétences des travailleurs immigrants.

### 5.3.2. Le genre n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi

Cette recherche avait aussi comme objectif d'examiner l'effet du sexe de l'immigrant sur sa probabilité de participer à la formation liée à l'emploi. La division de notre échantillon d'immigrants entre hommes et femmes a permis de comparer ces deux groupes. Toutefois, nous n'avons pas trouvé que les femmes immigrantes étaient moins susceptibles de participer à la formation liée à l'emploi en regard des hommes immigrants.

Bien que le résultat de notre analyse statistique ne soit pas concluant, il faut mentionner toutefois qu'il est en accord avec l'étude de Peters (2004). Cette concordance est significative, en raison du fait que Peters, tout comme nous, a travaillé avec la base de données de *l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes* de l'année 2003. À la différence de notre étude, celle de Peters (2004) ne confronte pas le taux de participation des femmes immigrantes à celui des hommes immigrants au Canada. Peters (2004) se concentre sur les écarts entre femmes et hommes. Cette auteure n'a pas trouvé que le sexe a une influence significative sur la probabilité de recevoir une formation en entreprise. En plus, elle a observé qu'entre 1997 et 2003, l'augmentation globale du taux de participation au Canada a été équitablement répartie entre les hommes et les femmes.

Le résultat de notre analyse ne permet pas de conclure que le genre produit des effets sur la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Le nombre d'études sur ce sujet reste plutôt limité mais certains écrits suggèrent qu'un effet modérateur existe. Par exemple, Chicha (2009) soutient que les femmes immigrantes sont plus désavantagées sur le marché du travail que les hommes immigrants et les Canadiens de naissance (femmes et hommes). Plus précisément, dans son étude sur les femmes immigrantes hautement qualifiées, Chicha soutient que : « *Dans leur accès à la formation puis dans sa valorisation sur*

*le marché du travail, les immigrées, en raison de leur triple ou quadruple identité selon le cas, d'étrangères, membres de minorités visibles, conjointes ou mères, rencontrent de nombreux obstacles qui contribuent à limiter sérieusement leurs chances de succès » (Chicha 2009, p. 42).*

### 5.3.3. La durée depuis l'immigration est positivement associée à la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi

Le troisième objectif de cette recherche était d'analyser l'effet de la durée depuis l'immigration sur la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Nous avons conclu que la durée depuis l'immigration est positivement liée aux chances qu'un immigrant à l'emploi participe à ce type de formation.

L'argument que, la durée depuis l'immigration explique les écarts entre les différentes cohortes d'immigrants, suppose qu'il n'y a pas d'autres facteurs qui puissent justifier ces écarts. Les écarts constatés peuvent être de façon certaine, du moins en partie, motivés par l'effet positif de la durée depuis l'immigration. Cet effet positif, précisent Chiswick et Miller (2007), résulte en partie du fait que les immigrants de longue durée ont une meilleure compréhension du marché du travail canadien que les immigrants récents. Cependant, il faut reconnaître que la durée depuis l'immigration pourrait ne pas être la seule cause des écarts observés entre les différentes cohortes d'immigrants en matière de participation à la formation liée à l'emploi au Canada.

Un autre facteur qui pourrait expliquer les écarts observés entre les cohortes est la région d'origine de l'immigrant. Malheureusement, la base de données utilisée ne permet pas de tenir compte de cette variable. Cela représente une limite importante car la transformation qu'a connue l'immigration au Canada quant à la structure des

régions d'origine des nouveaux arrivants pourrait expliquer, au moins en partie, les écarts constatés entre les différentes cohortes d'immigrants en matière de participation à la formation liée à l'emploi. Comme Boudarbat et Boulet (2007) le notent, avant 1970, la plupart des immigrants du Canada venaient de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis tandis qu'aujourd'hui, la plupart des immigrants viennent d'Asie.

Comme mentionné lors de la revue de littérature, nous n'avons pas trouvé d'étude qui analysent directement l'influence de la durée depuis de l'immigration sur la probabilité de participer à la formation liée à l'emploi. Toutefois, plusieurs écrits examinent l'effet de cette variable sur d'autres dimensions de l'intégration économique des immigrants, notamment l'accès à un emploi qualifié et les salaires. Par exemple, Renaud et Cayn (2006) sont arrivés à la conclusion que l'accès pour les immigrants du Québec à des emplois qualifiés augmente avec le temps depuis l'arrivée. Boudarbat et Cousineau (à paraître), pour leur part, exposent qu'au Québec, le temps écoulé depuis l'immigration a un impact positif sur la probabilité qu'un immigrant accède à un emploi qui corresponde à ses attentes prémigratoires. Notre analyse demeure en conformité avec ces écrits dans le sens qu'elle suggère que la durée depuis de l'immigration a un effet positif.

#### 5.3.4. Les variables de contrôle ont eu les effets attendus

Pour évaluer de façon rigoureuse les hypothèses de recherche, nous avons contrôlé l'effet de six variables qui, selon la littérature examinée, semblent influencer la probabilité qu'un employé participe à une formation liée à l'emploi. Trois de ces variables sont rattachées aux caractéristiques du travailleur (niveau de scolarité, groupe professionnel et âge), alors que les trois autres sont relatives aux attributs de l'entreprise (taille, secteur d'activité et emplacement géographique). Dans le chapitre précédent, portant sur les analyses statistiques, les résultats de chacune de ces six

variables furent présentés. Le constat que nous avons fait est qu'en général, ces variables ont eu l'impact trouvé dans la littérature.

Nous avons conclu que le niveau de scolarité du salarié est positivement associé à la probabilité de participer à une formation liée à l'emploi, ce qui est en accord avec les résultats de, entre autres : Desjardins et al. (2007), Myers et De Broucker (2006). De plus, nous avons découvert que la catégorie professionnelle influence aussi cette probabilité, ce qui concorde avec les études de Bérubé et al. (2001), Rubenson (2007), Bélanger et Robitaille (2008). Cette étude a montré également que l'âge du travailleur a un effet négatif sur les chances de participer à une formation liée à l'emploi, ce qui est en conformité avec les analyses de Hurst (2008) et Underhill (2006).

Pour ce qui est de la taille de l'entreprise, nous avons remarqué que les possibilités des employés des grands établissements de participer à une formation en emploi sont plus élevées. Ce constat concorde avec les écrits de Cooke et al. (2009), Barret et al. (2009) ainsi que Rabemananjara et Parsley (2006). Nos résultats ont également révélé que le secteur d'activité de l'entreprise influence la probabilité qu'un travailleur participe à une formation liée à l'emploi, ce qui cadre avec les recherches de Turcotte et al. (2003) de même que celles de Dostie et Pelletier (2007). Finalement, nous avons prouvé que la province où l'entreprise est située influence aussi cette probabilité. Ce résultat est en accord avec les études de Peters (2004) et Dostie et Montmarquette (2007).

#### **5.4. Forces de l'étude**

Cette recherche présente certaines forces qui méritent d'être signalées. Tout d'abord, il faut souligner que les analyses ont été réalisées sur la base des données de *l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes* (EÉFA) de l'année 2003. Cette enquête était, au moment de notre examen, la source la plus complète de données sur le

développement des compétences de l'ensemble de la population canadienne adulte et des immigrants. Nous pouvons ajouter aussi que la collecte des données de l'EÉFA a été effectuée au moyen d'un instrument d'interviews assistées par ordinateur (IAO). L'utilisation de cet instrument comporte deux avantages majeurs. En premier lieu, elle assure l'enchaînement correct des questions et, en deuxième lieu, elle permet de vérifier les réponses incohérentes au moyen de contrôles compris dans l'application. Finalement, l'EÉFA a été menée et administrée par Statistique Canada et cette institution fédérale est reconnue comme étant très rigoureuse dans ses procédures d'enquête ainsi que dans les traitements de données. Il est donc raisonnable de présumer que nous avons travaillé avec une base de données de haute qualité.

Deuxièmement, il faut mentionner que pour les analyses statistiques, nous avons utilisé un grand échantillon qui est représentatif de la population canadienne. Nous avons évalué nos trois hypothèses de recherche en réalisant des analyses statistiques sur 16 001 observations. Comme on le soulignera dans la section suivante, il aurait tout de même été préférable de disposer d'encore plus d'observations, surtout concernant la population immigrante à l'emploi. La base de données disponible a permis de dresser plusieurs constats sur la situation de la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi.

Une troisième force de cette étude est le modèle d'analyse retenu qui a aidé à présenter de façon simple, mais étendue notre sujet de recherche. Notre modèle inclut trois types de déterminants (reliés à l'entreprise, reliés aux travailleurs et reliés aux immigrants) qui influencent la relation entre le statut d'immigrant et la participation à la formation liée à l'emploi. Plus précisément, ce modèle a permis d'examiner le possible effet modérateur du sexe et du temps écoulé depuis l'arrivée de l'immigrant au Canada. Ce modèle d'analyse, tout comme les analyses statistiques qu'il a guidées, permet également de réfléchir sur la complexité de notre sujet de recherche, son importance pour le développement professionnel des personnes immigrantes et pour l'avenir économique de la société canadienne. Nous avons donc conçu un modèle

théorique simple et clair et avec une utilité pratique, mais qui demande toutefois à être raffiné lors de recherches futures.

## **5.5. Limites de l'étude**

Cette étude comporte des forces, mais aussi des limites qu'il est important de mentionner afin de pouvoir améliorer les recherches futures sur le même sujet.

Une première limite de cette recherche est son caractère transversal. Comme on l'a mentionné auparavant, les données sur la formation en emploi que nous avons analysées correspondent à une période précise de temps, soit l'année 2002. Cela veut dire que notre analyse n'examine pas l'évolution de la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi dans le temps. Cette limite est importante, car la littérature suggère que les possibilités d'un travailleur d'obtenir une formation parrainée par son employeur peuvent évoluer au cours de la relation d'emploi. Il est donc possible que nous ayons recueilli d'autres résultats si nous avons exploré aussi des données antérieures ou postérieures à 2002. En effet, contrairement à une analyse transversale, une étude longitudinale aurait permis d'observer l'évolution dans le temps de la probabilité qu'un employé immigrant participe à une formation liée à l'emploi. Dans le futur, des recherches de type longitudinal pourront être effectuées afin de mesurer et comprendre cette évolution.

Une seconde limite est l'utilisation de données secondaires : ce qui restreint le choix des variables de notre modèle d'analyse. La base de données de l'ÉEFA de 2003 est large, mais elle ne permet pas d'examiner toutes les variables qui, selon la littérature, influencent la participation à la formation liée à l'emploi. À titre d'exemple, il aurait été intéressant d'analyser l'effet des pratiques de gestion des ressources humaines sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi. Plusieurs écrits exposent que les politiques et pratiques de gestion entraînant l'exercice de la discrimination à l'égard des travailleurs immigrants peuvent affecter les possibilités

de ces derniers d'être formés en milieu de travail (Chicha et Charest, 2008; Girard, Smith et Renaud, 2008; Reitz, 2001a; Reitz, 2007; Weiner, 2008).

Une troisième limite de notre recherche est que nous n'avons pas contrôlé l'impact du pays d'origine sur les chances qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. La littérature en matière d'intégration économique des nouveaux arrivants suggère que la région de naissance pourrait influencer de manière significative la participation d'un immigrant à ce type de formation (Girard et al., 2008; Renaud et Cays, 2006). Il aurait donc été logique d'inclure cette variable dans notre modèle conceptuel, surtout si on considère que notre base de données offrait des renseignements concernant le pays d'origine des immigrants répondants. Malheureusement, ces renseignements n'étaient pas assez détaillés. Notre source établit de l'information sur le pays d'origine pour seulement 58,5 % des immigrants. Quinze pays étaient mentionnés, dont sept en Europe (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni et France) et huit de l'Asie (Chine, Hong Kong, Inde, Corée du Sud, Philippines, Sri Lanka, Taïwan et Vietnam). Toutefois, 40,5 % des immigrants étaient originaires d'un état du groupe « Autres pays » comprenant des pays des quatre coins du monde. Donc, l'information de la base de données n'était pas suffisante pour bien mesurer l'effet du pays d'origine sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi.

## **5.6. Contributions de la recherche**

Dans cette section, nous précisons les apports de notre recherche. Une première contribution réside dans le fait d'avoir prouvé que les immigrants sont moins susceptibles de participer à une formation liée à l'emploi comparativement aux Canadiens de naissance. D'autres études ont remarqué un écart semblable entre ces deux groupes. Notre analyse a la particularité d'avoir contrôlé l'impact des six variables qui, selon la littérature, affectent les chances d'un travailleur de recevoir une

formation liée à l'emploi. Cette stratégie méthodologique renforce la validité de notre constat, car elle réduit la probabilité que l'écart observé entre les travailleurs immigrants et les Canadiens de naissance puisse être le résultat d'un facteur autre que le statut d'immigrant.

Un deuxième apport de notre étude est le fait d'avoir révélé l'effet modérateur de la durée depuis de l'immigration sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi. À notre connaissance, les recherches antérieures portant sur la formation liée à l'emploi au Canada n'ont pas examiné l'impact du temps écoulé à partir de l'arrivée de l'immigrant au pays. Les études qui ont utilisé cette variable, pour leur part, ont examiné son impact sur d'autres dimensions de l'intégration économique des immigrants, notamment sur l'accès des immigrants à un travail qualifié ainsi qu'à un emploi en accord avec leurs attentes prémigratoires.

Une autre contribution de notre étude est de quantifier et comparer la probabilité qu'une femme immigrante participe à une formation liée à l'emploi avec celle d'un homme immigrant. Plusieurs recherches ont réalisé des comparaisons entre les immigrants et les Canadiens de naissance, de même qu'entre le groupe des femmes et celui des hommes. Toutefois, peu d'analyses de nature quantitative ont exploré les écarts potentiels entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants. Même si nos résultats à cet égard n'ont pas été concluants, notre investigation permet d'attirer le regard sur un sujet qui mérite plus d'attention de la part des chercheurs.

Finalement, notre recherche suggère que des actions sont requises pour réduire l'écart entre le niveau de participation à la formation liée à l'emploi des immigrants et celui des Canadiens de naissance. Une stratégie pourrait être le fait de donner plus d'accès aux immigrants à des emplois qualifiés où ils auront davantage de possibilités de recevoir de la formation liée à l'emploi. Selon notre revue de littérature, les immigrants, malgré leur un niveau de scolarité élevé, occupent souvent des postes à faible scolarité. Ces types d'emplois n'offrent pas en général des occasions de formation liée à l'emploi.

## **5.7. Recommandations pour les recherches futures**

Comme annoncé, nous proposerons ici des pistes pour des recherches futures portant sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi au Canada. Les constats établis dans la présente recherche nous amènent à suggérer certaines pistes d'investigation visant à mieux comprendre les facteurs qui influencent cette participation.

Pour commencer, cette étude a laissé des questions ouvertes concernant l'effet du genre sur la probabilité qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi. Nous croyons par conséquent qu'il est nécessaire de réexaminer l'impact de cette variable afin de déterminer si les femmes immigrantes sont moins susceptibles que les hommes immigrants de participer à une formation en emploi. Pour que cette nouvelle analyse offre des résultats concluants, elle devra recourir à une base de données différente de celle utilisée dans ce document. La nouvelle base de données devra contenir un plus large nombre d'observations portant sur les travailleurs immigrants en emploi afin qu'on puisse réaliser des comparaisons entre la situation des femmes immigrantes et celle des hommes immigrants.

Une deuxième voie de recherche concerne l'impact de la région d'origine sur les chances d'un immigrant de participer à la formation liée à l'emploi. D'après notre revue de littérature, la région de naissance a un effet important sur le degré d'intégration des immigrants sur le marché du travail. Par exemple, les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont plus de possibilités d'accéder à un poste dans leur domaine que les gens provenant d'autres régions du monde (Girard et al., 2008). Des études futures pourraient donc examiner si les chances de participer à la formation liée à l'emploi varient aussi selon la région d'origine de l'immigrant. Ces études devront recourir aussi à une base de données différente de celle utilisée lors de notre recherche. Spécifiquement, la nouvelle source d'informations devra préciser le pays d'origine de tous les immigrants.

Une autre avenue de recherche future concerne l'effet de la non-reconnaissance des compétences professionnelles acquises à l'étranger sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi. D'après notre revue de littérature, le niveau de scolarité qu'un immigrant a obtenu dans son pays d'origine a rarement la même valeur au Canada, surtout quand le titre a été délivré par un système éducatif différent de celui du Canada (Chui, 2003). Dans le cas des professions réglementées, les ordres professionnels ont été fortement critiqués en raison du faible nombre d'agrèments attribués (Chicha, 2009). Pour ce qui est des professions non réglementées, ce sont les employeurs qui évaluent les diplômes des employés immigrants (Reitz, 2001a). Malheureusement, les employeurs canadiens ont tendance à considérer l'éducation et l'expérience professionnelle du travailleur immigrant comme étant de qualité moindre que celles des Canadiens de naissance (Girard et al., 2008). Le résultat est souvent le déclassement professionnel, c'est-à-dire que les salariés immigrants se retrouvent dans des groupes professionnels inférieurs à ceux où ils devraient théoriquement se situer en raison de leur scolarité.

La non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger peut avoir des conséquences importantes sur la probabilité qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. Cette situation affecte deux déterminants qui, selon la littérature, influencent la participation d'un travailleur à la formation liée à l'emploi, soit le niveau de scolarité et la catégorie professionnelle. Effectivement, la présente étude a constaté que les employés qui sont plus scolarisés ont de meilleures possibilités de participer à une formation liée à l'emploi que ceux moins scolarisés. Nous avons observé également que les personnes dans les domaines des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique, de la gestion et du secteur de la santé participèrent plus à la formation liée à l'emploi que ceux dans d'autres professions. Une recherche future pourrait donc explorer si (et jusqu'à quel point), le manque de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger nuit aux chances qu'un immigrant participe à une formation liée à l'emploi. Nous considérons important d'examiner cette question car elle concerne non seulement la population de

travailleurs immigrants présentement sur le marché du travail, mais aussi les nouvelles cohortes qui arriveront au Canada dans les années à venir.

Une dernière suggestion de recherche concerne la formation liée à l'emploi financée par l'employeur, c'est-à-dire celle où l'employeur soutient économiquement le développement des compétences de la main-d'œuvre. Dans notre base de données, l'ÉÉFA de l'année 2003, l'employeur est considéré avoir parrainé un salarié s'il a offert la formation, s'il a permis à l'employé d'avoir un horaire flexible, s'il a fourni le transport vers le lieu de la formation ou s'il a payé pour celle-ci (soit directement ou en remboursant le travailleur). Des études futures pourraient donc examiner exclusivement la formation financée par l'employeur, les caractéristiques spécifiques des entreprises supportant ce genre de formation, les attributs de la main-d'œuvre qui en bénéficie et les types de formations subventionnées. Ces études devront recourir à une base de données différente de celle utilisée lors de cette recherche.

## Conclusion

Notre étude a porté sur un moyen considéré comme essentiel pour assurer l'intégration des immigrants au marché du travail : la formation liée à l'emploi. Notre recherche comportait deux objectifs. Le premier a été de déterminer si les immigrants et les Canadiens de naissance ont les mêmes chances de participer à des activités de formation liées à l'emploi. Étant donné les nombreux défis que rencontrent les immigrants face à l'emploi, nous avons considéré nécessaire d'établir s'il existait un écart important entre leur taux de participation à la formation liée à l'emploi et celui des Canadiens de naissance.

Le deuxième objectif a été d'examiner l'effet du sexe et de la durée depuis l'immigration sur la probabilité qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. La littérature sur l'intégration économique des immigrants suggère que ces deux facteurs peuvent avoir un impact sur les chances qu'un immigrant participe à ce type de formation. Toutefois, à notre connaissance, il n'existe pas à ce jour d'étude quantitative ayant étudié cette incidence de façon systématique.

Pour atteindre les objectifs de notre recherche, nous avons conçu un modèle conceptuel en nous appuyant sur les éléments relevés dans notre revue de littérature. Puis, nous avons développé un plan d'observation et d'analyse quantitative en utilisant les données de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* de 2003. Pour assurer un traitement rigoureux des données, des analyses bivariées et analyses multivariées accompagnées de tests statistiques appropriés ont été effectuées.

Cette étude a permis d'atteindre le premier objectif de notre investigation. Nous avons trouvé et prouvé que les travailleurs immigrants sont moins susceptibles que les Canadiens de naissance de participer à la formation liée à l'emploi. D'autres travaux de recherche ont remarqué un écart semblable entre ces deux groupes. Notre analyse a la particularité d'avoir contrôlé l'impact de six variables qui, selon la littérature, affectent habituellement les chances qu'un employé participe à la

formation liée à l'emploi. Cette stratégie méthodologique renforce la validité de notre constat : car elle réduit la probabilité que l'écart observé entre les immigrants et les Canadiens de naissance puisse être le résultat d'un facteur autre que le statut d'immigrant.

Cette recherche a permis aussi d'atteindre son deuxième objectif, mais seulement en partie. Nos résultats montrent que la durée depuis l'immigration est positivement reliée aux chances qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. Ce constat représente une contribution importante à la littérature. À notre connaissance, les études précédentes portant sur la formation liée à l'emploi au Canada n'ont pas examiné l'effet de la durée depuis l'immigration. Les études qui ont utilisé cette variable ont observé son impact sur d'autres dimensions de l'intégration économique des immigrants, notamment sur l'accès des immigrants à un emploi qualifié ainsi qu'à un travail en accord avec leurs attentes prémigratoires.

Néanmoins, cette recherche laisse des questions ouvertes concernant l'effet du genre sur les possibilités qu'un immigrant participe à la formation liée à l'emploi. Nous n'avons pas trouvé que les femmes immigrantes sont moins susceptibles que les hommes immigrants de participer à la formation liée à l'emploi. En fait, selon notre analyse multivariée, une femme immigrante aurait plus de chances qu'un homme immigrant de participer à ce type de formation. Cependant, ce résultat n'est pas statistiquement significatif : ce qui signifie qu'il pourrait être le fruit du hasard. Même si notre examen n'a pas donné un résultat concluant quant au rôle du genre sur la participation des immigrants à la formation liée à l'emploi, il a permis quand même d'attirer le regard sur un sujet qui mérite plus d'attention de la part des chercheurs.

Somme toute, notre rapport a montré que, même une fois en emploi, les travailleurs immigrants doivent surmonter plusieurs obstacles pour s'intégrer au marché du travail et qu'ils se retrouvent souvent désavantagés comparativement aux Canadiens de naissance. La formation liée à l'emploi peut aider à réduire les écarts observés entre ces deux groupes en matière de performance économique. Toutefois, nos

analyses ont révélé que les travailleurs immigrants sont moins susceptibles que les Canadiens de naissance de participer à ce type de formation. Notre recherche a signalé aussi que des facteurs autres que le statut d'immigrant influencent le niveau de participation des immigrants à la formation liée à l'emploi. Plus précisément, les immigrants récents seraient désavantagés comparativement aux immigrants de longue date.

En fait, si nous comparons nos résultats avec ceux d'études précédentes, nous pouvons constater qu'au Canada, le niveau de participation des immigrants à la formation en emploi ne s'est pas amélioré grandement au cours des dernières années, et ce, même si plusieurs initiatives gouvernementales ont été mises en place pour favoriser l'intégration économique des nouveaux arrivants. On peut donc conclure qu'il y a encore d'importants défis à relever en matière de développement des compétences de la main-d'œuvre immigrante au Canada.

## Bibliographie

- Albarello, L., Bourgeois, É., et Guyot, J-L. (2007). *Statistique descriptive : Un outil pour les praticiens chercheurs*, Paris-Bruxelles : De Boeck.
- Badets, J., et Howatson-Leo, L. (1999). « Recent immigrants in the workforce », *Canadian Social Trends*, vol. 52, spring, Statistique Canada, p. 16-22.
- Baran, J., Bérubé, G., Roy, R., et Salmon, W. (2000). *Éducation et formation des adultes au Canada : les principales lacunes en matière de connaissances*, Ottawa : Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada.
- Barrett, A., McGuinness, S., O'Brien, M., et O'Connell, P. (2009). « Immigrants and Employer-Provided Training », *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, discussion paper no. 4425.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press.
- Bélanger, P., Motte, A., Doray, P., Labonté, A., & Levesque, M. (2004). *Le portrait des activités de formation des adultes au Québec et au Canada*. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et Université du Québec à Montréal.
- Bélanger, P., et Robitaille, M. (2008). *La formation en entreprise au Québec: un portrait*, Ottawa: Centre su savoir sur l'apprendissage et le milieu du travail.

- Bernard, A. (2008). « Les immigrants dans les régions », *Perspective*, janvier, Statistique Canada, p. 5-16.
- Bernier, C. (2005). « Les PME québécoises et la formation: De l'effet de taille aux dispositifs institutionnels », *Relations industrielles*, vol.60, no.3, p. 540-565.
- Bérubé, G., Salmon, W., et Tuijnman, A. (2001). *Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada*, Ottawa: Direction de Ressources humaine Canada.
- Betcherman, G., McMullen, K., et Davidman, K. (1998). *La formation et la nouvelle économie*, Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Boudarbat, B., et J.-M. Cousineau. (à paraître). « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec », *Revue de l'intégration et de la migration internationale*.
- Boudarbat, B., et Boulet, M. (2007). « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *Choix IRPP*, vol.13, no.7.
- Charest, J. (1999). « Articulation institutionnelle et orientations du système de formation professionnelle au Québec », *Relations Industrielles*, vol. 54, no 3, p. 439-471.
- Charest, J. (2006). *Contribution des normes du travail à une stratégie relative au capital humain*, Rapport de recherche présenté à la Commission sur l'examen des normes du travail, Montréal: Université de Montréal / École de relations industrielles.

- Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Fondation Canadienne des relations raciales.
- Chicha, M.-T., et Charest, E. (2008). « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol.14, no.2.
- Chicha, M.-T., (1995). « La participation des travailleuses à la formation en entreprise et l'accès à l'égalité ». *Relations industrielles*, vol.50, no.1, p.147-163.
- Chiswick, B., et Miller, P. (2007). « Earnings and Occupational Attainment: Immigrants and the Native Born », *The Institute for the Study of Labor (IZA)*, discussion paper no. 2676.
- Chui, T. (2003). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: le processus, le progrès et les perspectives*, Ottawa: Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration Canada.
- Chui, T., Tran, K., et Maheux, H. (2007). *Immigration au Canada: un portrait de la population née à l'étranger, Recensement de 2006*, Statistique Canada.
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2009). *Faits et chiffres 2008 : Aperçu de l'immigration*, Ottawa.
- Cooke, G., Zeytinoglu, I., et Chowhan, J. (2009). « Obstacles à l'accès à la formation ». *Perspective*, juillet, Statistique Canada, p. 15-28.

- Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), (2007). *Conditions d'application de la Loi favorisant le développement de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*.
- Corak, M. (2008). « Immigration in the Long Run: The Education and Earnings Mobility of Second-Generation Canadians », *IRPP Choices*, vol.14, no.13.
- Cousineau, J.-M., et Boudarbat, B. (2009). « La situation économique des immigrants au Québec », *Relations industrielles*, vol.64, no.2, p. 230-249.
- De Broucker, P. (1997). « Éducation et formation liées à l'emploi—qui y a accès? », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol.4, no.1, Statistique Canada, p.10-31.
- Desjardins, R., Rubenson, K., et Milana, M. (2007). *Accès inégal à la formation pour adultes: perspectives internationales*. Paris: Unesco, Institut international de planification de l'éducation.
- Dolan, S., Saba, T., Jackson, S., et Schuler, R. (2002). « L'essor de la gestion des ressources humaines », *La Gestion des ressources humaines*, Québec: ERPI, p.3-51.
- Dostie, B., et Montmarquette, C. (2007). *La formation parrainée par les employeurs au Canada: Synthèse de la documentation à l'aide de données extraites de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés*, Ottawa: Direction de la politique sur l'apprentissage, Politique stratégique et recherche, Ressources humaines et Développement social Canada.
- Dostie, B. et Pelletier, M.-P. (2007). « Les rendements de la formation en entreprise », *Analyse des Politiques*, vol. XXXIII. no. 1.

- Dunn, K. (2006). *Estimation et prévision des flux de retraite globaux sur le marché du travail canadien. Rapport final*. Ottawa: Direction de la recherche en politiques, Ressources humaines et Développement social Canada.
- Emploi-Québec. (2005). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Rapport quinquennal 2000-2005*. Chapitres 1, 2, 6, 7 et 9.
- Galarneau, D., et Morissette, R. (2004). « Les immigrants sont-ils perdants? » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.5, no.6, Statistique Canada, p.5-17.
- Galarneau, D., et Morissette, R. (2008). « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *Perspective*, décembre, Statistique Canada, p.5-19.
- Garvard-Perret, M-L., Gotteland, D., Haon, Ch., et Jolibert, A. (2008). *Méthodologie de la recherche: Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, Paris: Pearson Education.
- Girard, M., Smith, M., et Renaud, J. (2008). « Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 33, no.4, p.791-814.
- Goldenberg, M. (2006). *Investissements des employeurs dans l'apprentissage en milieu de travail au Canada*, Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Grawitz, M. (2001). *Méthodes des sciences sociales*, Paris: Dalloz.

- Havet, N. (2006), « La valorisation salariale et professionnelle de la formation en entreprise diffère-t-elle selon le sexe? L'exemple canadien », *Cahier de recherche*, Groupe d'Analyse et de Théorie Économique (GATE).
- Hum, D., et Simpson, W. (2002). « La formation des adultes au Canada : instantanés des années 1990 », *Revue trimestrielle de l'éducation*, vol. 8, no. 2, Statistique Canada, p. 28-35.
- Hum, D., et Simpson, W. (2003). « Job-Related training Activity by Immigrants to Canada », *Canadian Public Policy*, vol.29, no.4, p.469-490.
- Hurst, M. (2008). « La formation liée au travail », *Perspective*, vol.20, no.2, avril, Statistique Canada, p.14-24.
- Klan, C. (2006). « L'angle mort - Racisme et discrimination au travail », *Nos diverses cités*, no.2, p.67-72.
- Maurer, T. (2001). « Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development », *Journal of Management*, vol. 27, p.123 -140.
- Myers, K., et de Broucker, P. (2006). *Les trop nombreux laissés-pour-compte du système d'éducation et de formation des adultes au Canada*, Ottawa: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2007). *Perspectives des migrations internationales*, Paris: SOPEMI.

- Perez, C., et Thomas, G. (2005). « Trajectoires d'emploi précaire et formation continue », *Economie et statistique*, no. 388-389, p.107-127.
- Peters, V. (2004). *Travail et formation premiers résultats de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes de 2003*, Ottawa: Statistique Canada et Ressources humaines et développement des compétences.
- Pétry, F. (2003). *Guide pratique d'introduction à la régression en sciences sociales*, Québec: Les presses de l'université Laval.
- Picot, G., et Sweetman, A. (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles*, Ottawa: Statistique Canada.
- Quivy, R., et Campendhoudt, L-V. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris: Dunod.
- Rabemananjara, R., et Parsley, C. (2006). *Formation des employés, stratégies d'entreprises et pratiques des gestion de ressources humaines: Étude selon la taille des entreprises*, Ottawa: Industrie Canada.
- Reitz, J. G. (2001). « Immigrant Success in the Knowledge economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues*, vol.57, no 3, p. 579-613.
- Reitz, J. G. (2001a). « Utilisation des compétences des immigrants sur le marché du travail au Canada : Répercussions de la recherche sur le capital humain », *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, vol. 2, no. 3, p. 379-415.

- Reitz, J.G. (2005). « Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy », *IRPP Choices*, vol. 11, no.1.
- Reitz, J. G. (2007). « Immigrant Employment Success in Canada, Part I: Individual and Contextual Causes », *Journal of International Migration and Integration*, vol.8, p.11-36.
- Renaud, J., et Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Montréal: Ministère de l'immigration et des communautés culturelles.
- Rubenson, K. (2007). *Déterminants de l'apprentissage, structuré ou non, chez les adultes canadiens : éclairage de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes*, Ottawa: Ressources humaines et Développement social Canada.
- Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada (2007), *Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes de 2003*, Ottawa.
- Statistique Canada (2007). « Recensement de 2006 : immigration, citoyenneté, langue, mobilité et migration », *Le Quotidien*, 4 décembre.
- Statistique Canada (2008). « Recensement de 2006 : activité sur le marché du travail, industrie, profession, scolarité, langue de travail, lieu de travail et mode de transport », *Le Quotidien*, 4 mars.
- Sussman, D. (2002). « Obstacles à la formation liée à l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, no.3, mars, Statistique Canada, p.5-13.

- Sweetman, A., et McBride, S. (2004). *Domaines d'études postsecondaires et résultats sur le marché du travail canadien des immigrants et des non-immigrants*, Ottawa: Statistique Canada.
- Thiétart, R-A., (2003). *Méthodes de recherche en management*, Paris: Dunod.
- Turcotte, J., Léonard, A., et Montmarquette, C. (2003). *Nouveaux résultats sur les déterminants de la formation dans les emplacements canadiens*, Ottawa: Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada.
- Underhill, C. (2006). « La formation à différents âges », *Perspective*, vol.7, no. 10, octobre, Statistique Canada, p.18-29.
- Valiquette, G. (2009). *Analyses des données quantitatives: Des tableaux de fréquences à la régression logistique*, Document d'accompagnement du atelier du CIQSS-Université de Montréal, novembre .
- Weiner, N. (2008). « Breaking Down Barriers to Labour Market Integration of Newcomers in Toronto », *IRPP Choices*, vol.14, no.10.
- Yoshida, Y., et Smith, M. (2005). « Training and the Earnings of Immigrant Males: Evidence from the Canadian Workplace and Employee Survey », *Social Science Quarterly*, vol.86, no.5, p.1218-1241.

**Annexes****Annexe I : Questionnaire de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EÉFA) 2003**

Le document est disponible dans le site Internet de Statistiques Canada à l'adresse suivante :

[http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/3879\\_Q1\\_V2-fra.pdf](http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/instrument/3879_Q1_V2-fra.pdf)

## Annexe II : Résultats des rapports des cotes

	Modèle 1	Modèle 2
Immigrant	0,622***	0,396***
Femme	0,990	0,970
Femme immigrante	-	1,139
<b>Année d'immigration : groupe de référence = 1998-2003</b>		
1993-1997	-	1,048
1983-1992	-	1,432
Avant 1983	-	1,872***
<b>Niveau de scolarité : groupe de référence = inférieur au secondaire</b>		
Secondaire complété	2,009***	2,005***
Diplôme postsecondaire	3,369***	3,360***
Université	3,941***	4,039***
<b>Catégorie professionnelle : groupe de référence = ventes et services</b>		
Gestion	2,101***	2,056***
Affaires, finance et administration	1,049	1,038
Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	1,653***	1,644***
Secteur de la santé	1,787***	1,794***
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	2,196***	2,167***
Arts, culture, sports et loisirs	0,922	0,906
Métiers, transport et machinerie	1,264**	1,260**
Professions propres au secteur primaire	1,429	1,406
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	0,655***	0,660***

Notes : L'échantillon provient de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA) de 2003. \*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.

## Résultats des rapports des cotes : (Suite)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Groupe d'âge : groupe de référence = 25 à 34 ans</b>		
35 à 44 ans	0,890*	0,889*
45 à 54 ans	0,815***	0,798***
55 à 64 ans	0,610***	0,581***
<b>Taille de l'entreprise : groupe de référence = moins de 20 employés</b>		
Entre 20 et 99 employés	1,374***	1,388***
100 et 500 employés	1,728***	1,725***
Plus de 500 employés	1,936***	1,921***
<b>Secteur d'activité : groupe de référence = soins de santé et assistance sociale</b>		
Agriculture	0,607	0,617
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	0,941	0,939
Services publics	1,319	1,310
Construction	0,592***	0,593***
Fabrication de biens durables	0,699**	0,700**
Fabrication de biens non durables	0,650***	0,660***
Commerce de gros	0,666**	0,672**
Commerce de détail	0,562***	0,567***
Transport et entreposage	0,844	0,837
Finance, assurances, immobilier et location	1,382**	1,388**
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,629***	0,637***
Gestion d'entreprises, services administratifs et soutien	0,563***	0,584***
Services d'enseignement	0,805*	0,806*
Information, culture et loisirs	0,924	0,915
Hébergement et services de restauration	0,417***	0,420***
Autres services	0,754*	0,769
Administrations publiques	1,556***	1,559***

Notes : L'échantillon provient de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (EÉFA) de 2003. \*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.

## Résultats des rapports des cotes : (Suite)

	Modèle 1	Modèle 2
<b>Province (Groupe de référence = Québec)</b>		
Atlantique	1,192**	1,187**
Ontario	1,153*	1,153*
Manitoba	1,301***	1,303***
Saskatchewan	1,369***	1,368***
Alberta	1,247**	1,251**
Colombie-Britannique	1,427***	1,415***

Notes : L'échantillon provient de l'*Enquête sur l'éducation et la formation des adultes* (EÉFA) de 2003. \*Significatif à 10 %; \*\* significatif à 5 %; \*\*\* significatif à 1 %.