

**Direction des bibliothèques**

**AVIS**

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

**NOTICE**

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal

Accès à un emploi correspondant aux attentes : le cas des nouveaux  
immigrants du Québec

Par

Rachida Chérifi

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de  
l'obtention du grade de Maîtrise en Relations industrielles

2007

© Rachida Chérifi, 2007



Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

**Accès à un emploi correspondant aux attentes : le cas des nouveaux  
immigrants du Québec**

Présenté par :  
Rachida Chérifi

A été évalué par un jury composé des professeurs suivants:

Jean Charest  
Président du jury

Brahim Boudarbat  
Directeur de recherche

Jean-Michel Cousineau  
Membre du jury

## Résumé

La présente étude porte sur la concordance entre les attentes des nouveaux immigrants et les emplois qu'ils occupent effectivement au Québec. Cette correspondance se traduit par un degré de satisfaction envers leur situation sur le marché du travail. En effet, nous avons retenu la définition de la satisfaction de l'emploi qui se rapproche de celle de Ripon (1987) et qui est définie comme étant le résultat de la concordance entre ce qu'un individu s'attend de recevoir de son travail et l'évaluation de ce qu'il perçoit recevoir effectivement.

L'examen des écrits existants met en évidence l'évolution de l'analyse des facteurs qui expliquent les difficultés d'insertion des immigrants sur le marché du travail, qui vont au delà des indicateurs comme le salaire, les conditions d'emploi, etc., et se posent, depuis les dernières années, en termes de valeurs associées à la main-d'œuvre immigrante, de la perception de la population d'accueil et du processus de production des inégalités dans le domaine de l'emploi.

Dans la présente recherche, les éléments du capital humain (niveau scolaire, domaine d'étude, connaissance des langues officielles et âge à l'immigration) sont proposés comme facteurs associés avec la satisfaction des immigrants de leur emploi. D'autres variables sont prises en compte et concernent la région d'origine, la durée depuis l'immigration au Québec (en mois), et le nombre d'emplois occupés depuis l'arrivée au Québec. Nous avons également contrôlé pour le sexe et le programme de sélection.

Afin de mesurer les relations entre les variables à l'étude, nous avons opté pour une approche essentiellement quantitative, s'appuyant sur les données de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés du Québec (ETS, 2002). Sur un échantillon de 1579 requérants principaux sélectionnés selon les critères de la grille de sélection du Québec adoptée en 1996, nous avons retenu pour notre modèle 1374 immigrants qui ont travaillé. À l'aide de tests de différence de moyennes et d'une régression logistique nous avons pu identifier les facteurs qui sont significativement associés

avec la satisfaction des immigrants de leur emploi, et de tester nos hypothèses de recherche. Nos résultats indiquent que l'accès à un emploi correspondant aux attentes n'est pas significativement associé avec le niveau de scolarité (à part le niveau de doctorat), le domaine d'étude, la connaissance des langues officielles avant l'immigration, et le perfectionnement des langues après l'immigration. À l'opposé, la formation suivie depuis l'immigration, qu'elle soit technique ou universitaire, est négativement associée avec l'accès à un emploi en adéquation avec les attentes.

Par ailleurs, l'âge à l'immigration, la région d'origine et la durée d'établissement au Québec se sont avérés fortement associés avec la satisfaction envers l'emploi. Un immigrant a plus de chance d'être satisfait de son emploi lorsqu'il est plus jeune au moment de son admission au Québec, a résidé dans la société d'accueil depuis un certain temps, ou est originaire d'un pays de l'Europe de l'Ouest. En fait, l'appartenance à une région autre que la France ou l'Europe de l'Ouest, offre moins de chance d'accéder à un emploi correspondant à ses attentes.

D'une perspective de politiques publiques, les résultats obtenus sont pertinents puisqu'ils permettent d'identifier les profils d'immigrants qui présentent peu de chances d'intégration à travers l'accès à l'emploi correspondant aux attentes. De plus, certaines variables qui interviennent dans la sélection des immigrants n'ont pas d'impact (la scolarité prémigratoire et la connaissance des langues officielles) ou ont un impact négatif (âge à l'immigration) sur cette intégration.

Toutefois, il convient de mentionner que la satisfaction des immigrants de leur emploi n'est pas tributaire uniquement de leur accès à un emploi correspondant à leurs qualifications. La satisfaction de l'emploi implique également l'élimination ou du moins la réduction des inégalités et de toute forme de discrimination sur le marché de l'emploi.

MOTS CLEFS : Québec; Immigrants sélectionnés; Capital humain; Correspondance emploi-attentes.

## Summary

This study deals with the concordance between the new immigrants' expectations and the jobs they hold in Quebec. Such concordance affects the immigrants' job satisfaction in the labour market. Indeed, the job satisfaction definition used in this study is similar to Ripon (1987)'s definition and means a concordance between what a person expects from his/her job and what he/she perceives he/she gets in fact.

The relevant literature shows an evolution in the analysis of the factors explaining the insertion difficulties that immigrants experience in the host labour market. These factors go beyond some indicators such as wages, works conditions, etc. In the last years, these factors also concern the role played by immigrant workers in the labour market, the host society perception of these immigrants as well as the inequality issues.

In this study, the human capital elements (education level and field of study, knowledge of the official languages and age at immigration) are considered as factors explaining the immigrants' job satisfaction. Other variables are also taken into consideration in this study such as the region of origin, the duration since immigration (in months) and the number of jobs occupied since immigration. We also control for sex and the selection programme.

In order to measure the relationship between the variables, we opted for a mainly quantitative approach using data from the survey of selected workers (Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés du Québec, 2002). The present study concerns a sample of 1374 main applicants, selected according to the 1996 point system of Quebec.

By using mean comparison tests and a logistic regression analysis, it was possible to identify the factors which are significantly associated with the immigrants' job satisfaction, and test our research hypotheses. The main result of this research is that access to jobs that match immigrants' expectations is not significantly associated with education level (except for PhDs level), field of study, knowledge of the

official languages before immigration, and taking language courses after immigration. On the other hand, technical and university trainings after immigration are negatively (and significantly) associated with access to jobs that meet immigrants' expectations.

In addition, age at immigration, region of origin and length of residence in Quebec, are significantly associated with the job satisfaction. An immigrant is likely to be satisfied with his/her job if he/she is quite young at immigration, has resided in Quebec for a certain period of time, or is coming from Western Europe. In fact, if the immigrant is coming from a region other than France or Western Europe, he/she is unlikely to find a job at the level of what he/she is expecting.

From a public policy perspective, our findings are relevant, since we are able to identify the profiles of immigrants who are likely to succeed their integration on the host labour market. Moreover, it is worthy to note that some variables which are determinant in the selection process have no significant statistical impact (education prior to immigration and knowledge of official languages) or even have a negative impact (age at immigration) on this aspect of immigrants' integration.

However, we mention that job satisfaction is not linked only to access to jobs corresponding to qualifications. Job satisfaction also implies eliminating, or at least, reducing inequalities and all types of discrimination on the host labour market.

**KEY WORDS:** Quebec; Selected immigrants; Human Capital; Concordance Job-expectations

# Table des matières

Résumé .....	i
Summary .....	iii
Table des matières .....	v
Liste des tableaux .....	vii
Liste des tableaux .....	vii
Remerciements .....	viii
Introduction .....	1
Chapitre 1 : Problématique.....	4
1.1 Contexte.....	4
1.2 Portrait des nouveaux immigrants .....	5
1.3 Intérêt du sujet .....	8
1.4 Objectif de la recherche et question de recherche .....	10
Chapitre 2 : Revue de littérature.....	12
Section 1 : Approches et études sur l’insertion économique des immigrants .....	12
1.1 Fondements théoriques.....	12
1.2 Études empiriques .....	19
Section 2 : Revue de littérature sur la satisfaction au travail .....	29
2.1 Définition de la satisfaction au travail.....	29
2.2 Littérature .....	30
Chapitre 3 : Cadre théorique et méthodologie de recherche .....	37
3.1 Modèles d’analyse .....	37
3.1.1 Présentation du modèle conceptuel .....	40
3.1.2 Cadre opératoire .....	43
3.2 Hypothèses .....	47
3.3 Méthodologie de recherche .....	51
3.3.1 Données secondaires .....	51
3.3.2 Tests statistiques.....	53
Chapitre 4 : Résultats empiriques.....	55
4.1 Profil des nouveaux immigrants.....	55
4.2 Principaux résultats .....	58

4.2.1 Différences de moyenne .....	58
4.2.2 Analyse multivariée.....	62
Discussion .....	72
Conclusion.....	81
Bibliographie .....	83
Annexes .....	90
Annexe 1 : Matrice des coefficients de corrélation linéaire entre les variables indépendantes et de contrôle .....	90
Annexe 2 : Liste des variables dans la base de données de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés au Québec (ETS).....	93
Annexe 3 : Copie du certificat d'éthique autorisant les analyses secondaires de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés au Québec.....	106

# Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Variable dépendante .....	44
<b>Tableau 2</b> : Variables indépendantes .....	45
<b>Tableau 3</b> : Variables de contrôle .....	47
<b>Tableau 4</b> : Profil des nouveaux immigrants .....	57
<b>Tableau 5</b> : Test de différences de moyenne entre les immigrants satisfaits et les immigrants insatisfaits de leurs emplois. ....	59
<b>Tableau 6</b> : Résultats de la régression logistique .....	64
<b>Tableau 7</b> : Comparaison des hypothèses avec les résultats obtenus.....	71

## Remerciements

La présente recherche est rendue possible grâce au professeur Brahim Boudarbat que je tiens à remercier tout particulièrement pour son excellent et indéfectible support tout au long de ce travail. Il trouvera ici le témoignage de ma gratitude et de ma reconnaissance, pour avoir, tout d'abord, accepté de diriger ce mémoire, ensuite, pour ses encouragements constants, sa disponibilité, sa confiance et l'intérêt qu'il a manifesté pour ce thème de recherche. J'exprime enfin toute mon admiration pour ses qualités professionnelles et pour la rigueur dans sa méthode d'encadrement.

J'aimerais remercier le professeur Jean Renaud pour nous avoir fourni les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS). Je tiens à lui témoigner mon admiration pour ses qualités intellectuelles et humaines et lui exprimer toute ma reconnaissance pour les précieux conseils qui m'ont guidé et permis de traiter ce thème en toute confiance.

Mes remerciements s'adressent aux professeurs Jean Charest, président du jury, et Jean Michel Cousineau, membre du jury, pour la pertinence de leurs commentaires, leurs conseils et suggestions judicieux qui ont permis d'améliorer et d'enrichir le contenu de cette étude.

Mes remerciements vont également aux documentalistes et personnel des organismes de recherche qui m'ont facilité la recherche, en particulier les Centres de documentation de l'École de relation industrielle (ERI), le Département de Démographie, la bibliothèque des Sciences Humaines, HEC Montréal; le Centre des Etudes Ethniques de l'Université de Montréal (CEETUM), les associations marocaines au Québec, le Consulat du Maroc à Montréal et la Fondation Hassan II pour les Marocains résidents à l'étranger (MRE).

Une pensée particulière pour le personnel administratif de l'ERI, que je remercie vivement pour sa disponibilité et son efficacité, en particulier Marjolaine Gendron pour son accueil chaleureux et pour sa sympathie.

Mes pensées vont à ma famille qui m'a appris la persévérance, à mon mari et mes enfants pour leur patience et leur amour et à mes amis (es) pour leur encouragement et leur support moral.

# Introduction

La recherche sur les immigrants a toujours été étroitement liée à la question de leur intégration au sein de la société d'accueil. Nous tenterons dans ce travail, d'étudier un aspect de l'insertion des nouveaux immigrants au Québec, à travers l'accès à un emploi correspondant à leurs attentes. Les nouveaux immigrants qualifiés arrivent dans la société d'accueil avec des attentes visant une vie meilleure que celle qu'ils ont quittée. L'une des principales, sinon la plus importante des attentes, consiste à trouver un emploi approprié (Renaud et al., 2003; Godin, 2005; Renaud et Cayn, 2006).

L'examen des écrits fait ressortir les facteurs qui influencent l'insertion économique des immigrants, qu'on attribue à la logique du marché du travail et à la conjoncture économique, à certaines caractéristiques propres à chaque immigrant (comme l'âge, le sexe, l'éducation, l'expérience de travail), à certaines variables comme les démarches entreprises avant et après l'immigration, la catégorie d'immigrant, l'origine nationale ou ethnique, la discrimination systémique ou l'attitude de la société d'accueil.

Parmi les éléments qui conditionnent davantage l'insertion des nouveaux immigrants sur le marché du travail figure la reconnaissance ou non de leurs qualifications étrangères par le système éducatif, par les ordres professionnels et par les employeurs. L'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés de 2002 révèle que la non reconnaissance de l'expérience en emploi et des études acquises à l'extérieur du

Québec est parmi les principales difficultés rencontrées sur le marché du travail québécois par les répondants (Godin, 2004).

Selon Godin (2005 : iii) « le succès de l'intégration économique des nouveaux immigrants est grandement lié à leur capacité de trouver un emploi correspondant à leurs attentes et à leur capital humain ». La non reconnaissance des savoirs et des compétences prémigratoires de ces immigrants peut, dans certains cas, être liée à la région de provenance de l'immigrant ou à l'origine du diplôme (Renaud et Cayn, 2006), alors que la société d'accueil gagnerait beaucoup de leur intégration économique et de l'utilisation de leurs compétences professionnelles peu de temps après leur arrivée. De cette façon, ils contribueront favorablement et rapidement à l'activité économique du pays d'accueil et à la création de la richesse.

Dans cette étude, nous essayerons d'identifier les facteurs ayant une association avec l'insertion économique des nouveaux immigrants. Plus précisément, nous nous intéressons à la relation qui peut exister entre le niveau du capital humain et l'accès à un emploi qui correspond aux attentes. Nous focaliserons notre projet de recherche sur la satisfaction des immigrants envers leur emploi. La satisfaction envers l'emploi est tributaire de l'adéquation qui peut exister entre les emplois et les attentes des nouveaux immigrants.

Nous avons choisi la satisfaction envers l'emploi comme variable dépendante afin d'apporter un nouvel éclairage sur l'insertion économique des nouveaux immigrants, pouvoir possiblement contribuer à l'avancement de la recherche et au développement des politiques d'immigration. Aussi, la disponibilité des données de

l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés (ETS, 2002) a rendu réalisable la recherche sur la satisfaction envers l'emploi.

Le plan de ce mémoire est composé de cinq chapitres. Nous proposons de consacrer le premier chapitre à la problématique de recherche. Nous commencerons par préciser notre objet d'étude, puis nous présenterons un portrait de l'immigration afin d'évaluer les enjeux pour le Canada et le Québec, et, enfin, nous expliquerons l'intérêt et l'objectif de l'étude et formulerons notre question de recherche. Dans le deuxième chapitre, nous procéderons à la recension des écrits, aux principales approches et études récentes qui ont traité la question de l'insertion économique des nouveaux immigrants, et qui sont pertinents à notre sujet. Les troisième et quatrième chapitres présenteront le cadre théorique, la nature des données et le modèle d'analyse utilisés pour tester nos hypothèses et répondre à notre question de recherche. L'interprétation des résultats fera l'objet du cinquième chapitre qui sera suivie de la discussion des résultats et d'une conclusion.

# Chapitre 1 : Problématique

## 1.1 Contexte

Au cours des deux dernières décennies, les changements majeurs survenus sur le marché du travail en raison de la mondialisation de l'économie, des nouvelles technologies, de la concurrence, et de l'avènement de la société du savoir, ont bouleversé les rapports de travail, augmenté les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée et en professionnels. Dans ce contexte, depuis le début des années 1990, le Québec, comme le Canada, a dû réviser sa politique d'immigration afin d'augmenter la proportion d'immigrants sélectionnés en fonction de leur fort potentiel d'employabilité et de leur aptitude à s'insérer dans le marché du travail, en mettant l'emphase sur les critères du capital humain comme le niveau de scolarité, la formation et la qualification professionnelle. L'objectif étant, en principe, que ces nouveaux immigrants puissent s'intégrer rapidement, après leur arrivée et utiliser leurs qualifications sur le marché du travail en faveur de la société d'accueil.

Cependant, les nouveaux immigrants qualifiés et les professionnels rencontrent certaines barrières qui les affectent davantage et peuvent ralentir leur insertion sur le marché du travail. En 2002, le taux de chômage a atteint 13% pour les travailleurs sélectionnés admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000 contre 8,9% pour l'ensemble des québécois (Godin, 2004). Les nouveaux immigrants se trouvent souvent contraints de modifier leur comportement afin de pouvoir trouver rapidement un travail et acceptent des emplois ou des professions qui sont sous qualifiés, de beaucoup inférieurs à ceux qu'ils occupaient dans leur pays d'origine,

parfois précaires comme dans le secteur des services, le commerce ou le secteur manufacturier. Certains immigrants décident de partir ailleurs (aux autres provinces canadiennes, aux États-Unis, en Europe...) ou de retourner dans leur pays d'origine.

Nombreux sont ceux qui reprennent le chemin des études. Dans ce cas, l'immigrant va chercher à acquérir une formation au Québec en espérant qu'elle va lui permettre d'accéder à un emploi qualifié. Le délai consacré aux études ou à la formation-adaptation est plus ou moins long selon le programme de formation, et dans ce cas l'accès à un emploi satisfaisant ne peut intervenir qu'après plusieurs mois de résidence.

La question de l'insertion économique des nouveaux immigrants s'inscrit dans une problématique plus large et développe des concepts pertinents à l'explication des difficultés rencontrées par les nouveaux immigrants sur le marché du travail. Nous tenterons dans ce travail de délimiter notre objet de recherche.

## **1.2 Portrait des nouveaux immigrants**

La politique d'immigration au Canada et au Québec vise à combler, à court terme, les pénuries de main-d'œuvre qualifiée et, à long terme, la croissance de la population. Les nouveaux immigrants viennent en majorité de pays en développement (pays asiatiques, Caraïbes, Amérique Centrale, Amérique du Sud, Moyen Orient et Afrique) et font partie de ce qu'on appelle les minorités visibles. Selon le recensement de 2001 (Statistique Canada, 2003), la population immigrante au Canada représente 18,4% de la population dont 73% sont des minorités visibles.

Les minorités visibles représentent 13,4% de l'ensemble de la population canadienne (contre 4,7% en 1981 et 11,2% en 1996) et entre 1996 et 2001, la population immigrante a augmenté de 25% alors que la population totale n'a augmenté que de 4%.

Les immigrants qui sont arrivés au cours de cette période sont plus scolarisés en moyenne que les Canadiens de naissance. On estime que 80% des requérants principaux possèdent un diplôme universitaire et 60% des immigrants en âge de travailler possèdent un diplôme d'études postsecondaires au moment de leur établissement, comparativement à 44% de la population canadienne (MacIssac, 2003).

Par ailleurs, les immigrants sont plus jeunes que la moyenne de la population canadienne. En 2001, 46% d'entre eux avaient entre 25 ans et 44 ans contre 31% des canadiens d'origine. De plus, ils s'installent en majorité dans les grandes villes : 73% s'établissent à Toronto, Montréal et Vancouver (MacIssac, 2003).

Au Québec, depuis le début des années 90, la société accueille en moyenne 35 000 nouveaux arrivants par année (Godin et Renaud, 2005). En 2001, le Québec a accueilli 37 500 nouveaux immigrants sur une population totale de 7 410 504 habitants (Statistiques du Québec, 2001). En 2001, les immigrants représentaient 9,9% de la population totale du Québec, et les minorités visibles en représentaient 7%. De plus, la croissance de la population active entre 1991 et 2001, redevable à l'immigration, était de 63 % (MRCI, 2003).

Depuis la signature des ententes Cloutier-Lang de 1971 et Bienvenue-Andras de 1975, entre le Québec et Ottawa, le Québec a acquis le contrôle partiel de l'immigration sur son territoire. En 1978, une nouvelle entente Couture – Cullen accorde au Québec le droit de sélectionner les immigrants qui désirent s'installer sur son territoire, et d'administrer sa propre grille de sélection. Quant à l'entente McDougall-Gagnon-Tremblay (accord Canada-Québec de 1991), elle remplace l'ancienne entente de 1978 et permet au Québec de sélectionner et d'intégrer certaines catégories d'immigrants : les travailleurs, les gens d'affaires et les réfugiés qui désirent s'y installer (Barrette et al., 1993 cités dans Girard, 2002). L'objectif, selon l'Énoncé de politique en matière d'immigration de 1990, étant de combler les besoins du Québec dans les domaines démographique, linguistique et économique (MRCI, 2000).

En 1996, le Québec a introduit un nouveau système de sélection qui met l'accent sur les composantes du capital humain (niveau de scolarité, compétences et expérience de travail). Les travailleurs sélectionnés disposent à l'arrivée de compétences et de connaissances élevées et le cas échéant d'expérience en emploi. En principe, ils sont choisis en fonction de leur capacité à s'insérer dans le marché du travail et à occuper des emplois de qualité. Sur 321 070 immigrants admis au Québec entre 1993 et 2002, 156 568 appartiennent à la catégorie immigration économique et proviennent des principaux pays suivants : la Chine, la France, l'Algérie, le Maroc, la Roumanie, la Colombie, Haïti, le Liban, l'Inde, le Pakistan, la Russie, la Corée du Sud, la République Démocratique du Congo, et les Philippines. Ces immigrants

représentent 61,4% de l'immigration au Québec et s'établissent en majorité (88%) dans la région du Montréal métropolitain (MRCI, 2004).

Ce bref portrait statistique indique les enjeux et les mesures prises en vue d'accroître l'immigration des personnes qualifiées en réponse notamment à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, et faciliter leur intégration dans la société d'accueil.

### **1.3 Intérêt du sujet**

Cette étude est motivée par la nécessité d'étudier d'autres aspects de l'insertion des nouveaux immigrants sur le marché de l'emploi. Le domaine d'étude des Relations Industrielles nous a fortement motivé, en raison de sa multidisciplinarité susceptible de nous aider à cerner la complexité de l'insertion des immigrants sur le marché du travail au Québec. La question de l'insertion économique intéresse aussi bien les théoriciens, les chercheurs que les acteurs et s'étend de plus en plus à une catégorie de la population qui sont les minorités visibles et les immigrants. Les politiques, les organisations et même la société d'accueil en font une de leurs priorités pour lutter contre les inégalités.

Notre étude cible la relation qui peut exister entre le capital humain et la correspondance emploi et attentes des nouveaux immigrants, en distinguant entre les qualifications acquises avant la migration et celles obtenues dans le pays d'accueil. Nous estimons que cette démarche va nous permettre d'avoir une vision plus claire et précise sur l'insertion économique des nouveaux immigrants. A notre

connaissance aucune étude ne s'est intéressée de manière directe à ce lien, appliqué aux nouveaux immigrants.

Certaines études récentes se sont intéressées à l'insertion économique des nouveaux immigrants en rapport avec le capital humain. Galarneau et Morissette (2004), dans leur recherche sur la relation entre l'éducation et le niveau scolaire de l'emploi détenu, ont démontré l'existence d'une inadéquation entre l'emploi et les qualifications, sans toutefois distinguer entre les qualifications acquises avant la migration et celles acquises ultérieurement. Ils ont découvert que les immigrants diplômés d'universités étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues nés au Canada d'occuper des emplois nettement en dessous de leur scolarité, et qu'un quart de ces nouveaux immigrants diplômés d'universités occupaient des emplois exigeant tout au plus un niveau de scolarité secondaire.

Dans leurs études, Godin (2004) et Renaud et Cayn (2006), tout en observant l'inadéquation entre le niveau scolaire atteint par les nouveaux immigrants et le niveau de qualification des emplois occupés, distinguent la scolarité pré migratoire de celle acquise après la migration. Renaud et Cayn (2006), se sont intéressés notamment au processus de requalification, et à l'analyse du niveau et de la vitesse de requalification d'une catégorie d'immigrants sélectionnés d'après les critères de la grille de sélection du Québec de 1996, et selon un ensemble de déterminants.

Ainsi, l'examen des études récentes montre qu'il existe une évolution dans l'analyse de l'insertion des nouveaux immigrants sur le marché du travail québécois mais que d'autres aspects demeurent inexplorés. Les résultats sont encourageants et montrent

que ces études ont eu recours à plusieurs variables pour répondre à leur question de recherche. Ce qui nous conduit à nous intéresser aux facteurs susceptibles d'influer significativement sur la satisfaction envers l'emploi des nouveaux immigrants.

Nous visons dans cette étude à identifier la catégorie des immigrants qui sont les moins susceptibles d'accéder à des emplois correspondant à leurs attentes. Comme indiqué précédemment, nous nous intéressons tout particulièrement à l'impact du capital humain des immigrants sur cet accès. Mais nous essayerons, parallèlement, de répondre à des questions comme l'impact de l'origine nationale, la durée depuis l'immigration et le nombre d'emplois occupés au Québec, sur la satisfaction envers l'emploi.

#### **1.4 Objectif de la recherche et question de recherche**

L'objectif de la présente recherche est de déterminer les facteurs qui favorisent la satisfaction des nouveaux immigrants envers leur emploi au Québec en s'appuyant sur les données de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés du Québec réalisée en 2002. Notre question de recherche est la suivante :

**« Existe-t-il une association entre le capital humain et la satisfaction des nouveaux immigrants du Québec envers leur emploi ? »**

Nous cherchons à évaluer l'impact du capital humain sur l'accès à un emploi correspondant aux attentes. Plus précisément, notre recherche vise à mesurer, tout en tenant compte des différents déterminants identifiés, le lien entre les niveaux de qualification atteints par les immigrants avant l'arrivée sur le marché du travail au

Québec et la satisfaction envers l'emploi occupé (ou le plus récent si l'immigrant est sans emploi) au moment de l'enquête.

Dans notre modèle présenté au chapitre 3, les composantes du capital humain constituent les variables explicatives centrales dans le cadre de notre problématique et la satisfaction envers l'emploi constitue le but à atteindre.

## **Chapitre 2 : Revue de littérature**

Dans ce chapitre, nous présenterons certaines approches et certaines études récentes qui traitent de près ou de loin la question de l'insertion économique des immigrants. Nous compléterons par des approches et études sur la satisfaction au travail afin d'identifier celles qui se rapprochent de notre objet de recherche et qui sont susceptibles de vérifier nos hypothèses.

### **Section 1 : Approches et études sur l'insertion économique des immigrants**

#### **1.1 Fondements théoriques**

Les principales théories qui ont marqué la pensée économique du travail sont au centre des études traitant de la question de l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi. Nous retiendrons la théorie du capital humain et la théorie de la segmentation du marché qui se rattache à la structure du marché de l'emploi. D'autres théories relatives aux traitements inégalitaires sont présentées dans cette étude : la théorie des relations ethniques et du racisme, qui décrit la dévalorisation et la situation inégalitaire dans laquelle pourrait être cantonnée la personne immigrante dans la société d'accueil. Quant à l'analyse de la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi, elle constitue la base théorique de notre étude.

### **1.1.1 Théorie du capital humain**

Le concept de capital humain, dérivé de la théorie de Becker (développée dans les années 60) et du courant qui porte le même nom, est un concept central de l'économie du travail. Il est basé sur le postulat néoclassique d'un marché parfaitement compétitif, et spécifie que le rapport individu/emploi est dicté par une logique de maximisation du profit individuel, s'appliquant autant aux « vendeurs » d'une force de travail qu'à ses « acheteurs » (Crespo, 1993). Les travailleurs cherchent les emplois les mieux rémunérés en fonction de leurs capacités, de leurs obligations et de leurs préférences. De leur côté, les employeurs cherchent à satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre en rémunérant celle-ci selon sa productivité, qui découle du niveau du capital humain.

La théorie du capital humain établit une similitude entre l'investissement dans le capital humain et l'investissement dans le capital physique, dans le sens que dans les deux cas des coûts sont encourus dans le présent avec anticipation d'avantages dans le futur, et que les deux types de capital se déprécient dans le temps (Benjamin, Gunderson et Riddell, 2002). Ainsi, puisqu'il est coûteux pour les individus d'acquérir de l'éducation ou de la formation, ils devront être compensés sur le marché du travail par des salaires plus élevés (rendement positif) afin de justifier un tel investissement dans le capital humain. C'est pourquoi la relation entre le niveau du capital humain et le salaire est positive.

Plus généralement, il apparaît que les variables du capital humain sont associées significativement et positivement avec le statut socio-économique et avec le revenu

d'emploi : « être scolarisé et avoir de l'expérience professionnelle, c'est avoir de meilleures chances de garder le même statut et le même revenu, voire de les augmenter » (Crespo, 1993 :21). Qu'en est-il pour les immigrants?

Les résultats d'analyse de données statistiques révèlent que la scolarité des immigrants « ne garantit ni les emplois ni les salaires comparables à ceux du groupe traditionnel ayant le même niveau de scolarité » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 58). Or, comme l'expliquent Chiswick et Miller (2007), cette situation n'est pas en contradiction avec la théorie du capital humain. Les auteurs suggèrent une distinction entre la scolarité mesurée et la scolarité effective chez les immigrants. À cause du problème de transférabilité internationale des compétences, une année de scolarité d'une personne née à l'étrangère n'est pas nécessairement équivalente à une année de scolarité d'une personne native. Cependant, l'écart entre la scolarité mesurée et la scolarité effective devrait diminuer avec le temps puisque les immigrants développent de nouvelles compétences dans le pays d'accueil comme les compétences linguistiques par exemple (facteur complémentaire au capital humain).

Rappelons également que la théorie du capital repose sur deux hypothèses essentielles qui ne semblent pas se réaliser dans le cas des immigrants : le capital humain est homogène et l'information est parfaite. Les nouveaux immigrants ont un capital humain possiblement très hétérogène puisqu'il a été acquis dans différents pays avec des systèmes éducatifs et marchés du travail différents. Cette diversité des sources de l'immigration pourrait également créer une asymétrie d'information dans le sens que les employeurs du pays d'accueil n'ont pas l'information parfaite sur la

valeur exacte des compétences des immigrants. Ceci s'applique également aux nouveaux arrivants sur le marché du travail d'accueil (dont font partie les nouveaux immigrants). À l'entrée sur le marché du travail, ces derniers ne sont généralement pas suffisamment informés des opportunités sur le marché du travail et des mécanismes de fonctionnement de celui-ci. Cependant, cette situation se redresse avec le temps tant pour les employeurs que les nouveaux arrivants (Chiswick et Miller, 2007).

Bref, il arrive qu'en raison de son origine, le capital de travail des immigrants se trouve dévalué ou non transférable à cause de facteurs objectifs liés à la valeur réelle de ce capital ou à l'asymétrie d'information. Toutefois, ceci n'empêche pas que d'autres critères, autres que le capital humain, interviennent dans l'insertion des personnes immigrantes sur le marché du travail du pays d'accueil.

### **1.1.2 Théorie de la segmentation du marché de l'emploi**

La théorie de la segmentation postule, contrairement à la pensée économique traditionnelle, que le marché du travail n'est pas homogène mais plutôt divisé en deux secteurs distincts : un marché de travail primaire et un marché secondaire ou « *dual labor market* » (Piore, 1975 : in Crespo, 1993). Les structures et mécanismes sous-jacents en matière de salaires, de perspectives professionnelles et de sécurité d'emploi diffèrent d'un secteur à l'autre.

Dans le secteur primaire, les emplois sont stables et bien rémunérés, les conditions de travail sont satisfaisantes et permettent une évolution de carrière intéressante.

Des règles assurent la sécurité du travail, et les compétences de formation sont valorisées.

Quant au marché secondaire, il est caractérisé par des emplois à bas salaire, des règles rigides de fonctionnement, un manque de valorisation des compétences de formation et des emplois instables avec un niveau élevé d'insécurité de l'emploi. Les employeurs du marché secondaire se retrouvent souvent dans les services, le commerce, les secteurs manufacturiers comme le vêtement, le textile et le cuir. Cette segmentation du marché permet de comprendre que l'accès à l'emploi dépend de la structure du marché du travail et l'intégration des immigrants dépend en partie du marché où ils se trouvent.

Les deux marchés peuvent aussi coexister dans une même organisation dans laquelle les immigrants se retrouvent dans l'un et l'autre dépendamment de leur qualification et des exigences de l'emploi. Il arrive aussi que des secteurs entiers appartiennent à un seul marché. Le marché du travail n'est pas constitué de secteurs hermétiques isolant les immigrants des travailleurs non immigrants, mais il existe un secteur intermédiaire (Nee et al, 1994) dans lequel les différents groupes se rencontrent et s'échangent les informations sur les emplois disponibles. Ces auteurs rejettent par ailleurs la notion de «l'enclave ethnique» qui stipule que les immigrants sont employés dans des petites entreprises dirigées par les membres de communautés culturelles.

Ces différentes perspectives montrent l'importance de traiter de facteurs au-delà de la simple référence à la structure du marché et au capital humain. D'autres

différences observées en fonction de la race et de l'ethnicité ne peuvent être expliquées ni par le capital humain, ni par les différences structurelles précédentes.

### **1.1.3 Théorie des relations ethniques et de race**

Les notions d'ethnicité et de race sont deux dimensions importantes qui ont été retenues pour expliquer la dévalorisation de la personne immigrante et de la situation inégalitaire dans laquelle elle est cantonnée dans la société d'accueil. Des études récentes confirment l'existence de relations ethniques et de race dans la société d'accueil et démontrent son impact sur la réception des nouveaux immigrants et leur intégration sur le marché du travail.

Sur la base de données du recensement du Canada de 1996 ainsi que des résultats de groupes témoins réunissant des membres des minorités visibles et des peuples autochtones, Kunz et al. (2000) sont arrivés à la conclusion qu'il existe une discrimination sur le marché du travail canadien et sur le lieu du travail basée sur la race. Bouthillier (2003) a abouti à la même conclusion concernant les rapports sociaux et le comportement de la société d'accueil envers les nouveaux arrivants et les groupes minoritaires.

Les obstacles rencontrés par les immigrants du fait de leur origine ethnique pourraient freiner ou réduire leur chance de participer à la vie sociale et économique du pays.

#### 1.1.4 Approche de la discrimination systémique

La discrimination systémique diffère passablement mais s'appuie sur la discrimination directe ou intentionnelle et sur la discrimination indirecte. La discrimination directe s'exprime ouvertement à travers certaines règles et certains comportements. La discrimination indirecte a lieu lorsque les valeurs sociales imprègnent les institutions économiques, familiales et éducationnelles et s'expriment à travers des comportements largement acceptés dans la société. Ces deux formes de discrimination, prohibées par les articles 10 à 20.1 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (1986), tendent à disparaître, mais la discrimination systémique qui est tout aussi préjudiciable, persiste néanmoins. *« Elle n'est ni explicitée, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles »* (Legault, 2002 : 34).

Dans le domaine de l'emploi, explique Chicha-Pontbriand (1989 : 49) : *« la situation inégalitaire semble être le résultat d'un processus complexe dans lequel interviennent les facteurs psychosociaux ... ou les stéréotypes, facteurs éducationnels tels que la non reconnaissance ou la sous-évaluation des diplômes étrangers par le système éducatif et les corporations professionnelles, des facteurs économiques »*.

On peut comprendre de cette approche que la discrimination systémique résulte d'un système et non d'une décision individuelle. Elle se réfère à une situation dans laquelle une pratique ou une disposition apparemment neutres produisent une discrimination. L'hypothèse de la discrimination a été utilisée pour expliquer l'inégalité de traitement dont sont victimes les immigrants du fait de leur appartenance à une minorité visible. La valeur sociale accordée à certaines origines ethniques, semble créer des obstacles qui réduisent, non seulement les chances d'accès à un emploi, mais aussi dévalorise les acquis pré-migratoires, y compris les titres, les diplômes et l'expérience étrangers.

## **1.2 Études empiriques**

Des études récentes ont identifié certains facteurs susceptibles d'influencer la situation des immigrants sur le marché du travail. Les auteurs se sont davantage concentrés sur des indicateurs liés au contexte économique et aux caractéristiques individuelles considérés comme des déterminants de l'insertion économique des nouveaux immigrants.

### **1.2.1 Contexte économique**

Certaines études ont tenté d'expliquer l'intégration économique des immigrants en utilisant le facteur « conjoncture économique »: Un marché favorable facilite l'accès au marché du travail et à l'inverse un ralentissement de l'économie constitue un obstacle à l'intégration économique des immigrants (Grenier, 1998).

Dans son étude relative au statut d'activité des nouveaux immigrants au Québec, portant plus particulièrement sur l'obtention et la conservation du premier emploi, Grenier (1998) souligne que la conjoncture économique contribue à l'explication de l'entrée et de la durée en emploi dans la région montréalaise où s'établit la grande majorité des immigrants du Québec. Les résultats indiquent qu'une économie prospère augmente les chances de connaître une sortie vers l'emploi et, a contrario, un ralentissement du marché diminue ces chances. En utilisant la méthode d'analyse statistique de l'histoire des événements (modèle de survie), appliquée aux trois premières années d'établissement d'une cohorte d'immigrants arrivés au cours de l'année 1989, Grenier a conclu que la conjoncture économique joue un rôle important dans le processus d'intégration des nouveaux immigrants au marché de l'emploi. Toutefois, les caractéristiques et les compétences individuelles jouent un rôle plus important.

Dans son étude sur la détermination de l'impact des conditions économiques sur l'accès et sortie des cinq premiers épisodes d'emplois des immigrants, Fassi Fihri (2003) constate que l'étude de Grenier (1998) présente certaines limites. Les analyses sont réalisées sur des données portant sur une courte période (de 1989 à 1993).

Et, tout en se situant dans la lignée de Grenier (1998), Fassi Fihri (2003) augmente la période d'observation de 3 à 10 ans (de 1989 à 1999) afin de mieux rendre compte de l'insertion économique des immigrants du Québec. Il établit, sur la base des données de l'enquête sur les nouveaux immigrants (ENI), que les immigrants connaissent une grande mobilité professionnelle au cours des trois premières années

de leur établissement avant de connaître, à partir de la quatrième année, une grande stabilité en emploi, et constate que l'état de l'économie joue un rôle important dans le processus d'établissement de cette cohorte, mais il n'apparaît qu'une fois leur première expérience sur le marché du travail est terminée. La chance d'accéder à un second emploi diminue lorsque la demande de travail est faible et l'offre de travail est élevée. Cette transition se fait plus rapidement en période de grande croissance économique. Cependant, la conjoncture économique ne semble jouer aucun rôle pour l'accès à un troisième emploi et plus.

Pour les sorties des deux premiers épisodes d'emploi décidées par l'immigrant, la conjoncture économique influence significativement la stabilité en emploi. En période de récession, les immigrants se maintiennent dans leur emploi, et en période de croissance économique et de croissance de demande d'emplois provenant des employeurs, la mobilité professionnelle des immigrants augmente.

Godin (2005), se situant dans le prolongement des études de Grenier (1998) et de Fassi Fihri (2003), constate que la question de l'insertion en emploi n'a été posée que pour les premiers emplois. Pour obtenir une vision globale du processus d'insertion, l'auteur a tenté d'étendre la question à tous les emplois obtenus par les immigrants sur une longue période d'observation en les plaçant dans le contexte économique de la région d'accueil.

L'auteur propose comme facteurs explicatifs de l'insertion en emploi et la stabilité sur le marché du travail, le contexte économique et la structure du marché. Il trouve que le contexte économique joue un rôle dans le processus d'intégration pour cette

cohorte de nouveaux immigrants établis à Montréal, mais que l'origine nationale des répondants joue aussi bien sur la présence en emploi que sur la mobilité professionnelle et salariale.

Des études ont examiné d'autres facteurs pouvant expliquer les différences de résultats sur le marché du travail entre les immigrants nés à l'étranger et les natifs, comme celles de Chiswick (1978) et Borjas (1985, 1995). Ces auteurs attribuent le différentiel de revenu d'emploi entre immigrants et natifs à, entre autres, la spécificité du capital humain du pays d'origine qui n'est pas directement transférable au pays d'accueil. Ferrer, Green et Riddell (2004) sont allés plus loin dans leur recherche en considérant les compétences linguistiques (connaissance du Français et de l'anglais) pour expliquer le faible revenu des immigrants au Canada. Ils trouvent qu'il existe une différence dans ces compétences entre les immigrants et les natifs, mais les deux groupes obtiennent le même rendement pour les compétences linguistiques. La différence dans les compétences linguistiques explique environ la moitié de l'écart de revenu entre les immigrants et les natifs de niveau universitaire. Le faible rendement de l'expérience étrangère a un grand impact sur cet écart, mais il n'existe pas de lien entre cet impact et les compétences linguistiques.

Ces résultats permettent de réfuter, à ce niveau d'analyse au moins, l'explication de la différence de revenu par la discrimination et conforte l'explication des compétences non transférables du pays d'origine vers le pays d'accueil et de la différence en termes de « qualité » des systèmes éducatifs des divers pays. Sweetman (2004) trouve un lien entre la faible qualité de la formation scolaire

prémigratoire et la faible rétribution. Cependant, l'auteur ne trouve pas d'impact significatif de la qualité du système éducatif du pays d'origine sur les immigrants qui arrivent à un âge jeune et font leurs études au Canada.

### **1.2.2 Caractéristiques individuelles**

Les études relatives à la valeur des diplômes, ont révélé que les qualifications, la formation, et les références des immigrants ne sont pas entièrement reconnues (ou transférables) au Canada. La recherche de Li (2001) sur la valeur exacte des diplômes des immigrants sur le marché du travail montre que la possession d'un diplôme étranger est plus défavorable aux immigrants, hommes et femmes, qu'aux canadiens de naissance. Il constate que malgré l'intérêt que portent des universitaires et des législateurs aux équivalences des qualifications des immigrants, il existe très peu de tentatives d'évaluation précise des diplômes étrangers sur le marché du travail canadien. Li (2001) a identifié plusieurs facteurs qui créent des barrières à l'emploi et à la mobilité sociale : l'écart salarial entre immigrants et canadiens d'origine, l'origine nationale, la discrimination, le manque d'expérience canadienne, la durée de résidence (moins de 10 ans), la langue, la non reconnaissance des diplômes. Pour l'auteur, les effets des interactions ne permettent pas de séparer les qualifications de leur détenteur et de ce fait, il se demande si c'est l'origine raciale, le genre ou les qualifications des immigrants qui sont dévalués.

En considérant quatre groupes (1- les diplômés natifs du Canada et détenant au moins un degré universitaire, 2- les immigrants possédant des diplômes canadiens [ayant immigré avant l'âge de 7 ans et ayant un diplôme universitaire au moins], 3-

les immigrants possédant des diplômes d'origines diverses [ayant immigré entre l'âge de 13 et 24 ans et ayant au moins un diplôme au moment du recensement 1996], 4- les immigrants possédant des diplômes étrangers [ayant immigré à l'âge de 25 ans et plus et possédant au moins un diplôme universitaire]), Li a essayé de vérifier, entre autre, si les diplômes universitaires obtenus à l'étranger ont une valeur inférieure sur le marché que les diplômes universitaires canadiens des immigrants avec des degrés. Ses résultats révèlent que les diplômes des immigrants sont dévalorisés par rapports à ceux des canadiens de naissance. Il constate que les disparités salariales sont dues à la faible valeur que le marché attache aux qualifications d'éducation des immigrants et non pas nécessairement au capital humain.

Dans leur étude sur le processus d'intégration sur le marché du travail des nouveaux immigrants en fonction de l'origine nationale, Piché et al. (1999) ont constaté, sur la base des données de l'enquête sur les nouveaux immigrants (ENI), des différences significatives entre les revenus des immigrants provenant de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis et les autres immigrants et ont conclu à l'existence d'une discrimination basée sur la difficulté de faire reconnaître le capital humain de ceux qui proviennent de pays moins développés économiquement. Ils soulignent que l'origine nationale et le capital humain exercent une influence sur le salaire et le statut socio-économique.

Piché et al. (2002) ont utilisé les données de l'ENI pour étudier une cohorte d'immigrants sur une période de 3 ans. Ils ont trouvé que l'origine nationale constitue un facteur déterminant de l'insertion économique des immigrants même

après 18 mois de résidence au Québec. Renaud et al. (2003) ont poursuivi cette recherche mais sur une période de 10 ans de résidence. Ils ont trouvé que l'origine nationale est associée avec les difficultés rencontrées par les immigrants sur le marché du travail surtout en début d'installation dans la société d'accueil. Mais, ils constatent qu'après une certaine période de résidence, les effets de l'origine nationale diminuent de façon significative. Et, tout en supposant que cette diminution peut être attribuée à un processus d'ajustement pour certaines origines, ils ne rejettent pas complètement l'hypothèse de la discrimination.

Dans le prolongement de ces recherches, à l'aide d'une étude longitudinale rétrospectif portant sur un échantillon de 1541 requérants principaux dans la catégorie des travailleurs sélectionnés admis entre janvier 1997 et juin 2000 au Québec, Renaud et Cayn (2006) ont examiné la probabilité au fil du temps, pour un nouvel immigrant, d'accéder à un emploi qui correspond à ses qualifications pré-migratoires. En fait, ils ont étudié directement la déqualification en emploi en contrôlant les caractéristiques pré-migratoires et les démarches post-migratoires et analysé les facteurs qui expliquent la durée avant l'accès à un emploi qualifié.

Les auteurs ont trouvé que la requalification en emploi se produit au fil de l'établissement mais pas pour tous les immigrants. Les immigrants qui proviennent du Maghreb, de l'Europe de l'Est y compris l'ex-URSS, de l'Asie Occidentale, du Moyen Orient sont désavantagés par rapport à ceux en provenance de l'Europe de l'Ouest et de l'Amérique du Nord. Parmi les répondants de l'enquête des travailleurs sélectionnés, les Africains y compris les Maghrébins, les allophones et ceux qui sont âgés de 40 ans et plus, estiment que leur situation actuelle représente

un recul (léger ou moyen) par rapport à ce qu'ils vivaient avant la migration (Godin, 2004, p. 42).

La situation des nouveaux immigrants du Québec est relativement semblable à celle des immigrants au niveau national. Dans un article publié dans, « le Quotidien » du 13 octobre 2005, concernant les résultats du troisième cycle de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada (ELIC, 2003), on rapporte que les nouveaux immigrants sont nombreux à être heureux de vivre au Canada. Les deux tiers estiment que la vie au Canada correspond à leurs attentes. Mais leurs plus grandes difficultés demeurent celles de trouver un emploi « approprié ». Selon les données de l'ELIC, 90%, soit 45 000 personnes, des membres du groupe interrogé, ont trouvé un emploi pendant les deux premières années de leur arrivée au Canada, mais 48% seulement ont trouvé un emploi dans le domaine attendu. Par ailleurs, plus la durée de résidence au Canada des immigrants du groupe d'âge à l'étude (entre 25 et 44 ans) est longue plus le taux d'emploi se rapproche de la moyenne nationale. Toutefois, pour la plupart d'entre eux, même après deux ans de résidence, ils rencontrent toujours des difficultés d'accès à un emploi correspondant à la profession qu'ils comptaient exercer. Seulement 4 immigrants sur 10 occupaient un emploi dans la profession attendue, alors qu'ils sont considérés comme ayant des qualifications susceptibles de contribuer à leur réussite sur le marché du travail et de participer à la performance de l'économie canadienne.

Parmi les facteurs explicatifs cités par les requérants principaux, figurent : le manque d'expérience de travail au Canada (26%), la difficulté de faire reconnaître leurs diplômes, leurs grades et leur expérience de travail acquis avant l'immigration

dans leur pays d'origine (23%), et la barrière linguistique (9%). Les plus grandes difficultés rencontrées au Canada sont la recherche d'un emploi approprié (46%) et l'apprentissage du français ou de l'anglais (26%).

Toujours selon les données de l'ELIC, en ce qui concerne le sentiment de satisfaction envers leur emploi, deux ans après leur arrivée, 84% des immigrants interrogés se déclarent satisfaits de leur emploi. Mais, les plus satisfaits sont ceux qui ont accédé à des emplois dans la profession envisagée, qui occupaient un emploi à temps plein ou qui ont pu utiliser leur formation.

Nous pouvons conclure que la recension des écrits examinés a permis de constater que les inégalités sur le marché de l'emploi sont les résultats d'une catégorisation allant au delà des caractéristiques individuelles, pas plus qu'elles ne soient liées exclusivement au salaire, au contexte du marché du travail ou à la conjoncture économique. D'autres facteurs interviennent dans l'explication des difficultés d'insertion économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail québécois, tels que l'environnement avec ses structures sociales et ses barrières institutionnelles.

Des études ont trouvé que le capital humain favorise l'accès à l'emploi, mais pas de manière aussi automatique que prévu dans la théorie classique du capital humain. Certains résultats révèlent que le capital humain pré-migratoire a un effet plus faible sur le taux d'emploi et sur le niveau des salaires que le capital humain de la population native.

La question de l'insertion des immigrants sur le marché de l'emploi se pose en termes de valeurs que l'on associe à cette main-d'œuvre, de la perception de la population d'accueil et du processus de production de la discrimination.

Par ailleurs, au plan empirique, le processus d'insertion économique des nouveaux immigrants est expliqué différemment. Renaud et Cayn (2006) se sont intéressés à l'aspect dynamique de la production des inégalités et vont au-delà des indicateurs comme le salaire ou la discrimination. Ils ont cherché à déterminer les facteurs les plus susceptibles de favoriser l'insertion en emploi en recourant à de nouvelles mesures comme la vitesse d'accès à un emploi de compétence égale ou supérieure à la scolarité acquise avant l'immigration. Les deux auteurs ont pris en considération le temps écoulé depuis l'immigration et ont tenté de distinguer entre les inégalités attribuables à la discrimination et celles liées à un processus d'ajustement et d'adaptation.

L'introduction de la variable « durée de résidence dans le pays d'accueil » est en ligne avec la « théorie recherche et appariement » (*Search and Match Theory*) évoquée par Chiswick et Miller (2007). Selon cette théorie, la disparité entre les compétences des immigrants et les emplois qu'ils occupent n'est qu'un phénomène temporaire qui se corrige à travers un processus d'ajustement qui prend place avec le temps. En effet, un certain temps est nécessaire pour que les nouveaux immigrants s'informent adéquatement sur le marché du travail d'accueil et pour qu'ils fassent valoir leurs compétences. Du côté des employeurs qui font face à de l'information imparfaite sur les nouveaux immigrants, un certain temps est également nécessaire pour évaluer correctement les compétences de ceux-ci.

Pour notre étude, afin de mieux saisir l'évolution de la compréhension du processus d'insertion des immigrants sur le marché du travail au Québec, nous utiliserons les éléments du capital humain des immigrants comme variables explicatives de la satisfaction envers leur emploi. Nous considérons que le défi actuel pour les immigrants nouvellement arrivés, consiste à obtenir la reconnaissance de leurs qualifications acquises à l'étranger et accéder à un emploi qui correspond au niveau de leurs qualifications ou attentes.

Comme nous l'avons indiqué, la satisfaction éprouvée par les immigrants envers leur emploi est tributaire de la concordance entre l'emploi occupé et les attentes. Nous tenterons alors de faire une présentation succincte des principales théories relatives à la satisfaction au travail.

## **Section 2 : Revue de littérature sur la satisfaction au travail**

Les approches et études sur la satisfaction au travail sont nombreuses. Cependant, la recherche empirique sur la satisfaction éprouvée par les nouveaux immigrants envers leur emploi n'est pas développée. En examinant les principales théories et travaux empiriques relatives à la satisfaction au travail, nous tenterons d'identifier celles qui semblent proches de notre objet de recherche. Nous présenterons quelques études et certaines définitions susceptibles de soutenir nos hypothèses.

### **2.1 Définition de la satisfaction au travail**

En étudiant la satisfaction, nous faisons référence à l'attitude de l'individu par rapport à son emploi. La satisfaction au travail est définie comme un aspect de la

satisfaction globale, laquelle implique la satisfaction de ses besoins et l'accomplissement de ses aspirations et de ses désirs (Scott et al., 1960, in Lalonde, 1979). Dans le domaine de l'emploi, la notion de satisfaction provient de l'évaluation personnelle du travailleur, elle se présente comme un état résultant de la concordance entre ce qu'un individu s'attend à recevoir de son travail et l'évaluation de ce qu'il reçoit (Ripon, 1987). Selon Lawler (1973), les individus comparent la situation de travail réelle à une situation idéale pour eux et pour autrui. Lorsqu'il y a une équivalence entre les deux perceptions, ils sont satisfaits, et lorsque les deux divergent, ils sont insatisfaits.

Pour le cas des nouveaux immigrants, la satisfaction traduit le sentiment que l'immigrant éprouve envers son emploi. Nous avons retenu dans le cadre de ce mémoire, la définition de la satisfaction envers l'emploi qui se rapproche de celle de Ripon (1987). L'immigrant compare sa situation actuelle à ses aspirations; il est satisfait lorsqu'il perçoit que l'emploi qu'il occupe correspond à ses attentes. L'emploi correspondant à ses attentes est une des questions sur la requalification que l'on retrouve dans les données secondaires utilisées dans ce mémoire. Les répondants sont interrogés sur le niveau de correspondance entre l'emploi occupé au Québec et leurs attentes.

## **2.2 Littérature**

La satisfaction au travail a été abordée par les chercheurs de différentes manières et sous différents aspects; elle traite aussi bien des déterminants que des effets de la satisfaction sur le travail, et concerne le contenu et le contexte de l'emploi. Comeau

(1992) souligne que sur huit cent articles recensés entre 1974 et 1991 par Sociological Abstracts, il a trouvé et retenu trois modèles de causalité regroupés par Gaston et Braitto (1985, cité in Comeau, 1992) : « *le premier modèle incorpore des variables personnelles, du travail et organisationnelles pour prédire la satisfaction ; le deuxième modèle utilise le poids relatif des différentes facettes du travail sur la satisfaction des travailleurs ; le troisième modèle tient compte des motivations et des valeurs* » (Comeau, 1992 : 8).

Les écrits économiques sur la satisfaction au travail sont relativement rares à cause du caractère subjectif de la question. Lévy-Garboua et Montmarquette (1997) indiquent qu'un travailleur exprime sa préférence relativement à d'autres emplois ou situations alternatives lorsqu'il rapporte sa satisfaction vis-à-vis son emploi et ce, conditionnellement à ses expériences antérieures. Dans le cas des immigrants, la situation prémigratoire interviendrait dans le degré de satisfaction envers l'emploi.

D'autres écrits ont démontré l'existence d'une forte association entre la satisfaction au travail, la mobilité, le roulement de la main-d'œuvre et l'absentéisme. Par exemple, Freeman (1978) a estimé que la satisfaction dans un emploi constituait un déterminant majeur de la probabilité de quitter son emploi aux États-Unis. Lévy-Garboua et al. (2001) ont eux aussi trouvé une association entre la satisfaction et la mobilité volontaire des travailleurs allemands. Shield et Ward (2000) ont trouvé, pour leur part, que les infirmières qui rapportaient un mécontentement général vis-à-vis de leur emploi affichaient une probabilité 65 % plus élevée de quitter le Service national de la santé du Royaume-Uni que les infirmières satisfaites de leur emploi. De leur côté, Scott et Taylor (1985) ont trouvé une forte association entre certaines

facettes de la satisfaction en emploi et l'absentéisme. En résumé, il ressort que la satisfaction au travail est un déterminant important du comportement futur des travailleurs.

Par ailleurs, Davoine (2006) précise que la satisfaction au travail est également considérée comme une variable « à expliquer » à partir des caractéristiques objectives des travailleurs et des emplois. Sur la base d'une étude couvrant 12 pays européens, l'auteur trouve que la satisfaction au travail est affectée par des facteurs comme l'origine, l'expérience antérieure de chômage, l'âge, l'ancienneté et le type de contrat. D'autres variables interviennent, mais leur impact diffère à travers les pays. Il s'agit du genre, salaire, nombre d'heures de travail, formation initiale, et le fait d'être indépendant ou de travailler dans le secteur public.

De son côté, Freeman (1978) précise que la satisfaction au travail reflète des facteurs qui pourront être objectifs ou subjectifs. Cette variable (i.e., satisfaction) est plus complexe que les variables économiques habituelles et nécessite, de ce fait, une analyse plus sophistiquée et attentive. Par exemple, la scolarité augmente les attentes et la syndicalisation offre l'occasion aux travailleurs pour exprimer leur mécontentement. Dans son analyse empirique avec des données américaines, Freeman a trouvé que l'appartenance à un syndicat réduit la satisfaction au travail alors qu'en même temps, elle réduit significativement la probabilité de quitter son emploi, ce qui est paradoxal. L'auteur explique ce paradoxe par le fait que les syndicats encouragent leurs membres à exprimer leur insatisfaction surtout durant les négociations de contrats de travail. Freeman a également trouvé que l'ancienneté au travail réduit la probabilité de quitter son emploi mais n'est pas significativement

associée avec la satisfaction au travail. Selon l'auteur, ce dernier résultat reflèterait l'accroissement des attentes puisque l'ancienneté augmente les bénéfices, la volonté d'exprimer son mécontentement puisque les travailleurs anciens bénéficient de la protection d'emploi, ou encore d'autres facteurs subjectifs.

Enfin, l'étude canadienne de Shields (2006) montre une association négative entre la satisfaction du travail et le travail par quarts de soirée ou de nuit (chez les deux sexes) et le travail à temps partiel (chez les hommes). L'auteur conclut également que les travailleurs insatisfaits avaient tendance à prendre un plus grand nombre de journées d'incapacité que ceux se disant satisfaits au travail.

Sur le plan théorique, on relève, entre autres, la théorie de la justice organisationnelle. Cette théorie s'appuie sur les résultats de la perception de la justice et montre que la justice organisationnelle est un déterminant de la satisfaction au travail. Greenberg (1990: 400) définit la théorie de la justice organisationnelle de la manière suivante : « *cette théorie soutient que les individus comparent le rapport entre leurs propres résultats de travail perçus (i.e., récompenses) et leurs propres inputs de travail perçus (i.e., contributions) avec celui de leurs collègues au travail* » (traduction libre)<sup>1</sup>. Les individus expriment de la satisfaction envers leur travail lorsqu'ils perçoivent que les résultats et les récompenses sont équitablement distribués parmi les travailleurs (justice distributive). Ils expriment de la satisfaction envers leur organisation lorsqu'ils perçoivent que les processus et les procédures utilisés pour prendre une décision ou pour une distribution sont basés sur « des

---

<sup>1</sup> La citation en anglais se lit : « *this theory claims that people compare the ratios of their own perceived work outcomes (i.e., rewards) to their own perceived work inputs (i.e., contributions) to the corresponding ratios of a comparison other (i.e., a co-worker)* ».

critères valides, appliqués de manière cohérente, expliqués clairement et sont cohérentes avec la culture de l'organisation » (Baron et Kreps, 1999 : 108).

L'immigrant, comme tout travailleur, observe son environnement professionnel et compare l'emploi qu'il occupe à celui auquel il considère avoir droit. Lorsqu'il n'existe pas de différence entre les deux perceptions, le travailleur est satisfait. Dans le cas inverse, lorsque l'écart entre les deux perceptions est important, la question de la satisfaction envers l'emploi peut se poser en termes d'équité.

Les relations sociales en emploi ont également un impact important sur la satisfaction au travail. L'individu compare et évalue sa situation personnelle au travail par rapport aux autres travailleurs dans la même situation que lui. Il cherche en fait, à vérifier s'il est traité de manière équitable et juste dans son travail. Les individus évaluent leur position ou situation au travail par rapport aux autres dans un processus de comparaison sociale. Ils se comparent surtout à ceux qui ont des caractéristiques similaires (âge, sexe, scolarité, travail, occupation, statut, département) (Baron et Kreps, 1999 : 103).

Ainsi, nous supposons qu'il existe un lien positif entre la justice organisationnelle et la satisfaction envers l'emploi des immigrants, même s'il n'y a pas d'études faites dans ce sens. L'immigrant, comme tout travailleur, réagit par rapport à la perception de la justice et par rapport au processus par lequel les résultats arrivent. L'emploi offert aux immigrants et le processus par lequel est évalué la correspondance emploi/attentes devraient être perçus comme équitables. En outre, la perception d'iniquité (distributive ou procédurale) de l'immigrant quant à la concordance entre

ce qu'il reçoit et ses qualifications devrait se traduire par une insatisfaction et l'incitera à agir afin de corriger le déséquilibre perçu.

Concernant la théorie de l'adéquation individu/environnement développée par Lewin (1936), elle traite de l'adéquation entre l'individu (i.e., personnalité, valeurs) et l'organisation (i.e, culture, mission) et de l'adéquation entre l'individu (i.e., compétences, connaissances, habiletés, aptitudes) et le poste (i.e, exigences professionnelles) (Gustafson et Mumford, 1995). Elle exprime la concordance entre les habiletés requises et les exigences d'un emploi spécifique. Elle se définit également comme le rapport global entre les forces et les faiblesses d'un individu et les exigences de l'emploi (Caldwell et O'reilly, 1990). La théorie de l'adéquation individu-emplois implique pour les immigrants que leur satisfaction résulte de la perception de l'existence d'une adéquation entre leurs qualifications et l'emploi qu'ils occupent.

Quant au concept d'adaptation au travail, il est défini comme « le processus dynamique et continu par lequel un individu essaie de réaliser et de maintenir une correspondance avec son milieu de travail » (Dawis et al., 1964). Cette interaction entre l'individu et son emploi constitue le fondement de la théorie d'adaptation au travail. L'immigrant, comme tout individu, dispose d'habiletés pour exercer une activité et a des besoins à satisfaire. L'emploi a des exigences en terme de pré-requis scolaires et professionnels et certaines qualités individuelles. La concordance entre les habiletés et les exigences du travail se traduit par le caractère satisfaisant du travail (Lalonde, 1979). Le caractère satisfaisant du travail, selon Dawis et al.

(1964 :9) constitue un indicateur externe de la concordance entre l'individu et son emploi.

# **Chapitre 3 : Cadre théorique et méthodologie de recherche**

Nous allons étudier l'association entre le capital humain des immigrants avant l'immigration et celui acquis après leur arrivée au Québec et la variable dépendante, soit la satisfaction envers l'emploi. De plus, nous évaluerons l'effet de certaines variables qui se sont avérées déterminantes dans la situation économique des immigrants, à savoir la région d'origine et la durée depuis l'immigration (processus d'adaptation). Nous tenons également compte du nombre d'emplois occupés au Québec qui pourrait refléter la réaction des immigrants à leur insatisfaction. Parallèlement, et afin de mieux saisir la contribution unique de chacune des variables précitées, dites indépendantes, à l'explication de la variable dépendante nous contrôlons pour le sexe et le programme de sélection. Ainsi les trois grands groupes de variables : variables indépendantes (VI), variable dépendante (VD) et variables de contrôle (VC) composent le modèle de recherche.

Notre étude se basera sur des modèles d'analyse ainsi que des hypothèses et propositions relatives à ces modèles.

## **3.1 Modèles d'analyse**

Nous partons du constat selon lequel il existe deux pôles d'interaction fondamentaux qui sont le marché du travail et l'immigration. Les immigrants à la recherche d'un emploi possèdent un capital humain pouvant faciliter leur insertion sur le marché du

travail et la recherche d'un emploi qui correspond à leurs attentes se fait sur un marché qui offre plus ou moins des opportunités.

Nous considérons qu'une correspondance entre les acquis scolaires ou professionnels et les exigences du marché du travail devraient se traduire par l'accès à un emploi qui procurerait une satisfaction personnelle relative et provisoire puisque l'emploi ne correspond pas nécessairement au niveau des attentes, alors que la capacité d'obtenir un emploi correspondant à leurs aspirations et de le conserver devrait être liée significativement au niveau de leur capital humain et procurerait une satisfaction globale et à long terme.

Dans notre modèle d'analyse, nous tenterons d'évaluer le lien qui unit les deux concepts à l'étude. Comme variable dépendante, nous avons retenu « la satisfaction envers l'emploi ». Nous avons identifié comme variables indépendantes, les caractéristiques du capital humain détenues avant l'immigration qui sont : le niveau d'études (diplôme et domaine d'études du diplôme), la connaissance des langues officielles et l'âge à l'arrivée au Québec. Nous avons également retenu la formation suivie et le perfectionnement des langues officielles entrepris après l'immigration. En plus de ces composantes du capital humain, nous avons considéré la région d'origine, la durée depuis l'immigration et le nombre d'emplois occupés au Québec.

Nous avons également identifié deux variables de contrôle qui sont : le sexe et le programme de sélection. Les variables de contrôle permettent d'isoler l'effet des variables indépendantes auxquelles elles sont associées.

A l'aide de tests statistiques, nous pourrions mesurer l'impact d'une VI sur la VD.

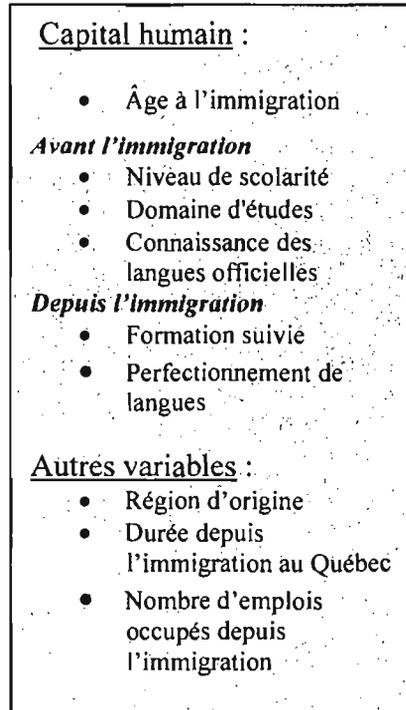
Rappelons que notre question de recherche est comme suit :

***« Existe-t-il une association entre le capital humain et la satisfaction des nouveaux immigrants du Québec envers leur emploi ? »***

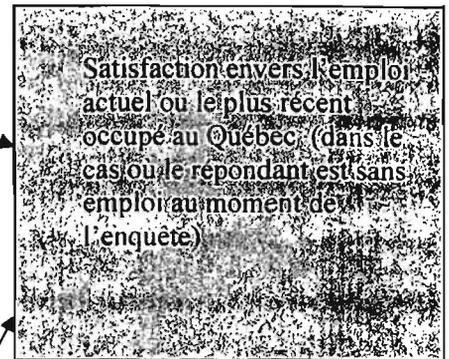
Nous présenterons les modèles d'analyses (conceptuel et opératoire) en vue de définir et mesurer la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante (la satisfaction envers l'emploi). Les variables contrôles mettront en évidence l'importance des autres déterminants de la satisfaction envers l'emploi.

### 3.1.1 Présentation du modèle conceptuel

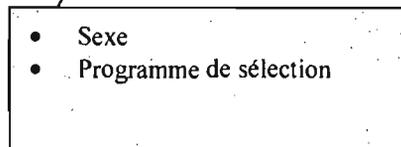
#### *Variables indépendantes*



#### *Variable dépendante*



#### *Variables de contrôle*



### **- Variable dépendante**

Dans la présente étude, la satisfaction envers l'emploi, appliquée aux immigrants sélectionnés, fait référence à la perception personnelle de l'immigrant de sa situation sur le marché de l'emploi en comparaison avec ses attentes. De ce fait, cette variable comporte un aspect subjectif puisqu'elle tient compte de la perception des immigrants interrogés.

### **- Variables indépendantes**

La littérature relative à l'insertion des immigrants sur le marché du travail d'accueil fournit un ensemble de facteurs susceptibles d'influer sur la satisfaction envers l'emploi actuel. Pour notre cas, le capital humain des travailleurs sélectionnés, leur région d'origine, la durée depuis l'immigration et le nombre d'emplois occupés au Québec constituent nos variables indépendantes.

A notre connaissance, l'intérêt accordé au lien entre le capital humain et la satisfaction envers l'emploi, n'apparaît pas clairement et directement dans la littérature examinée. Bien que les études sur la satisfaction au travail soient nombreuses, la recherche empirique sur la satisfaction éprouvée par les nouveaux immigrants envers leur emploi au Québec n'est pas développée. La littérature la plus actuelle sur l'insertion économique démontre que les nouveaux immigrants, malgré les niveaux de scolarité élevés, n'accèdent pas automatiquement et instantanément à un emploi qui correspond à leurs qualifications.

Pour notre étude, nous utiliserons des mesures du niveau du capital humain acquis avant l'immigration et le capital humain obtenu après l'immigration comme déterminants de la satisfaction envers l'emploi.

S'agissant de la région de provenance, la littérature examinée qui a évalué la relation entre cette variable et la requalification en emploi révèle qu'il existe un lien significatif entre la région de provenance et l'accès à un emploi qualifié. Les trois plus importantes régions d'immigration pour le Québec, durant la période étudiée, sont l'Europe de l'Ouest et les États-Unis avec 37,9% des immigrants, le Maghreb avec 25,6%, l'Europe de l'Est incluant l'ex URSS avec 15,9%. Les autres représentent 7,5 % pour l'Asie de l'Est et l'Océanie, 6,2 % pour l'Asie de l'Ouest et le Moyen Orient, 4,9 % pour les Amériques excluant les États-Unis) et 4,1 % pour l'Afrique hors Maghreb (Renaud et Cayn , 2006 :12),

Par ailleurs, la durée depuis l'immigration devrait favoriser l'accès à un emploi correspondant à ses attentes. Renaud et Cayn (2006) ont trouvé un impact positif de cette variable sur l'accès à un emploi qualifié.

Enfin, le nombre d'emplois occupés depuis l'immigration devrait augmenter la probabilité du répondant d'être satisfait envers son emploi en supposant que l'insatisfaction augmente la mobilité sur le marché du travail.

#### **- Variables de contrôle**

Deux variables ont été retenues. Il s'agit d'abord du sexe dans le but de tenir compte des différences qui pourraient exister entre les hommes et les femmes. Il s'agit ensuite du fait d'avoir été sélectionné selon le programme de profession en demande

(PDQ), le programme d'employabilité et de mobilité professionnelle (PEMP), ou un autre programme. Ce dernier inclut « l'emploi assuré ou l'emploi attesté », qui pourrait avoir un impact positif sur la satisfaction envers l'emploi.

### **3.1.2 Cadre opératoire**

Afin de mesurer la relation entre les VI et la VD, nous avons construit un cadre opératoire de notre modèle théorique. Nous avons identifié des indicateurs afin de mesurer les dimensions des concepts retenus.

Les indicateurs pour mesurer la satisfaction envers l'emploi, sont ceux tirés de l'enquête longitudinale sur les travailleurs sélectionnés (ETS) réalisée en mars 2002. Nous nous référons aux travaux et utilisons les instruments contenus dans cette enquête.

#### **- Variable dépendante : Satisfaction envers l'emploi**

Dans notre étude, pour évaluer la satisfaction envers l'emploi, plusieurs possibilités sont offertes au répondant suivant une échelle graduée de correspondance emploi-attentes pour mesurer notre variable dépendante. C'est une variable qui est mesurée à l'aide des quatre énoncés suivants : (1) *davantage que ses attentes*; (2) *tout à fait à ses attentes*; (3) *moins qu'à ses attentes*; ou (4) *beaucoup moins qu'à ses attentes*. Nous avons regroupé les quatre énoncés en deux pour former une variable dichotomique : 1 si l'emploi correspond davantage ou tout à fait aux attentes; 0 si non.

**Tableau 1 : Variable dépendante**

Concept	Indicateur
Satisfaction envers l'emploi actuel	Question Q78 : Considérez-vous que votre emploi actuel au Québec (ou le plus récent que vous ayez occupé au Québec, pour les cas où le répondant est actuellement sans emploi) correspond à ce que vous vouliez? (à vos attentes personnelles) 1 : « Davantage que vos attentes » ou « Tout à fait à vos attentes » 0 : « Moins qu'à vos attentes » ou « Beaucoup moins qu'à vos attentes »

**- Variables indépendantes**

Pour le capital humain, les indicateurs avant la migration retenus concernent : la scolarité, le domaine d'études, la connaissance des langues officielles, et l'âge à l'immigration au Québec. Cette dernière variable est une proxy pour l'expérience étrangère. Les indicateurs après l'immigration sont : la formation suivie et le perfectionnement des langues.

Les autres indicateurs retenus concernent la région d'origine, la durée depuis l'immigration au Québec (en mois) et le nombre d'emplois occupés depuis l'immigration.

**Tableau 2 : Variables indépendantes**

Concept	Dimension	Indicateurs
Capital humain	<p>- Âge</p> <p>1- Avant l'immigration:</p> <p>- Diplôme avant migration</p> <p>- Domaine d'études de ce diplôme</p>	<p>age= âge à l'immigration</p> <p>* Scolarité avant immigration (question Q69) :</p> <p>secondaireG =1 si Études secondaires générales ou moins  secondaireP = 1 si Études secondaires professionnelles  postsecondP = 1 si Études post-secondaires générales  postsecondP = 1 si Études post-secondaires professionnelles  certificatUniv = 1 si Certificat Universitaire  bacc = 1 si Baccalauréat  maîtrise = 1 si Maîtrise  doctorat = 1 si Doctorat ou post-doctorat</p> <p>* Domaine d'études (question Q70) :</p> <p>D_formation Gen =1 si Formation générale sans spécialisation particulière  D_formation Tech =1 si Formation technique spécialisée (métiers manuels)  D_gestion =1 si Gestion, administration, finance, marketing, vente  D_scEx =1 si Sciences exactes (chimie, physique, biologie, botanique, astronomie, astrophysique, mathématiques, statistique, etc.)  D_scApp =1 si sciences de la santé (médecine, nursing, pharmacie, etc.)  D_arts =1 si Arts, sports et loisirs (beaux-arts, éducation physique, récréologie etc.)  D_lettresSH = 1 si lettres et sciences humaines (littérature, traduction, philosophie, psychologie, géographie, histoire, anthropologie, etc.)  D_scSoc = 1 si sciences sociales et éducation (droit, économie, sociologie, politologie, communication, éducation, religion, etc.)</p>

	<p>- Connaissance des langues</p> <p>2- Depuis l'immigration :</p> <p>- Formation suivie</p> <p>- Perfectionnement des langues</p>	<p>* Connaissance des langues officielles avant l'immigration</p> <p>Anglais= 1 si anglais seulement, 0 sinon  Français=1 si français seulement, 0 sinon  Bilingue=1 si anglais et français, 0 sinon  Aucune = 1 aucune langue officielle, 0 sinon</p> <p>* Formation suivie depuis immigration (question Q60)</p> <p>F_technique =1 si Formation spécialisée, technique secondaire ou professionnelle, de niveau secondaire collégial (apprentissage d'un métier ou d'une profession), 0 sinon  F_Universit = 1 si Formation de niveau universitaire, 0 sinon</p> <p>* Perfectionnement des langues depuis immigration (questions Q51 et Q55)</p> <p>P_français =1 si l'immigrant a suivi des cours d'apprentissage du français, 0 sinon  P_anglais =1 si l'immigrant a suivi des cours d'apprentissage de l'anglais, 0 sinon</p>
	Région d'origine	Huit groupes (PAYS_NE : Pays de naissance) <ul style="list-style-type: none"> <li>- France</li> <li>- Maghreb</li> <li>- Afrique (sauf Maghreb)</li> <li>- EuropeO (Europe de l'Ouest et États-Unis)</li> <li>- EuropeE (Europe de l'Est)</li> <li>- AsieO (Asie de l'Ouest)</li> <li>- AsieE (Asie de l'Est)</li> <li>- Amériques (sauf États-Unis)</li> </ul>
	Durée depuis l'immigration au Québec	Dur_DA : durée depuis l'admission au Québec (en mois)
	Nombre d'emplois occupés depuis l'immigration	Nombre = Nombre d'emplois occupés depuis l'immigration (variable dérivée)

### - Variables de contrôle

Deux indicateurs ont été retenus : le sexe du répondant et le programme à travers lequel il a été sélectionné.

**Tableau 3 :** Variables de contrôle

Concepts	Indicateurs
Sexe du répondant	Sexe : Femme = 1 si femme, 0 si homme
Programmes de sélection	PDQ = 1 si Programme Profession en demande au Québec PEMP = 1 si Programme Employabilité et mobilité professionnelle AutreProg = 1 si Autre programme

## 3.2 Hypothèses

Pour cerner la relation entre les variables retenues et la satisfaction envers l'emploi, nous distinguons au niveau des variables indépendantes, les variables relatives à la période avant l'immigration (prémigratoires) des variables après l'immigration (postmigratoires).

En fait, les nouveaux immigrants arrivent au Québec avec des acquis scolaires et des connaissances qui vont se poursuivre dans le pays d'accueil. Nous retiendrons le capital humain antérieur à l'immigration et celui acquis après l'immigration et examinerons celui qui influence le plus la satisfaction envers l'emploi.

En se basant sur la littérature relative à l'insertion économique des immigrants, les résultats devraient indiquer que la satisfaction est plus faible chez les détenteurs d'un capital humain prémigratoire élevé, et plus grande pour ceux qui ont suivi des formations après leur arrivée au Québec. Par ailleurs, ceux qui arrivent à un âge jeune sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi que les plus âgés.

**Hypothèse 1 :** le capital humain prémigratoire (niveau scolaire, domaine d'études et connaissance des langues officielles) est négativement associé avec la satisfaction envers l'emploi.

C'est donc dire que les immigrants avec un capital humain prémigratoire élevé auront moins de chance d'être dans un emploi qui correspond à leurs attentes. Cette hypothèse rejoint, tout particulièrement, les études de Godin (2004) et celle de Renaud et Cayn (2006) qui ont démontré l'existence de l'inadéquation entre le niveau de qualification des emplois occupés par les nouveaux immigrants au Québec et leur niveau scolaire prémigratoire.

Le capital humain prémigratoire semble contribuer à l'explication des difficultés d'accès à un emploi correspondant aux attentes du nouvel immigrant.

**Hypothèse 2 :** Le capital humain acquis depuis l'immigration est positivement associé avec la satisfaction envers l'emploi

Nous pouvons rattacher cette hypothèse à la théorie de l'adéquation individu et emploi développée par Lewin (1936). Les employeurs se concentrent sur les candidats qui ont les connaissances, les habiletés et les conditions requises pour

l'emploi offert au Québec. Lorsqu'il y a concordance entre les deux éléments, le travailleur est satisfait de son emploi.

Dans ce cas, les immigrants détenteurs de qualifications après l'immigration, qui se sont en principe adaptées à l'environnement du travail québécois et aux exigences des postes offerts par les employeurs, auront plus de chance d'être satisfaits de leur emploi.

Nous avons également identifié l'âge de l'immigrant à l'arrivée comme indicateur du capital humain, ayant un effet sur la satisfaction envers l'emploi. L'immigrant qui se présente sur le marché du travail, malgré son histoire de vie active avant l'immigration, est considéré comme un premier arrivant, sans expérience dans le domaine de l'emploi. De plus, la littérature sur les salaires des immigrants démontre que l'expérience étrangère a un rendement beaucoup plus faible comparativement à l'expérience canadienne (Picot et Sweetman, 2005), ce qui nous conduit à supposer que :

**Hypothèse 3 :** Les immigrants les plus âgés ont moins de chance d'être satisfaits de leur emploi que les jeunes.

Bien entendu, nous supposons que les immigrants plus âgés ont plus d'expérience étrangère.

Par ailleurs, la revue de littérature sur l'insertion des immigrants (Renaud et Cayn, 2006; Renaud et Laetitia, 2006) révèle l'importance de la région d'origine. Les immigrants en provenance d'autres régions que les pays de référence (Europe de

l'Ouest et États-Unis) rencontrent un blocage au niveau de l'accès à un emploi correspondant à leurs qualifications, en raison, semble-t-il, de la présence de la discrimination systémique ou de la lenteur du processus d'adaptation des nouveaux immigrants aux exigences du marché du travail. Ceci nous ramène à formuler l'hypothèse suivante :

**Hypothèse 4 :** La région de provenance est fortement associée avec la satisfaction envers l'emploi au Québec.

Également, les immigrants ont plus de chance d'accéder à des emplois correspondants à leurs attentes lorsqu'ils résident plus longtemps au Québec. Ils auront eu le temps de s'adapter au marché du travail québécois.

La « théorie recherche et appariement » (*Search and Match Theory*) indique que la disparité entre les compétences des immigrants et les emplois qu'ils occupent n'est qu'un phénomène temporaire qui se corrige grâce à un processus d'ajustement qui prend place avec le temps (Chiswick et Miller, 2007). Les résultats de l'étude de Renaud et Cayn (2006) vont dans ce sens en indiquant que la durée depuis l'immigration influence l'insertion des immigrants sur le marché du travail québécois. En se basant sur les données de l'ETS, les auteurs montrent qu'après une année de résidence, la moitié des immigrants sélectionnés avaient obtenu un emploi correspondant à leur niveau de scolarité, et cinq ans après leur immigration, plus des deux tiers détiennent un tel emploi. Ce qui nous incite à supposer :

**Hypothèse 5 :** Plus la durée depuis l'immigration est longue, plus les immigrants sont satisfaits de leur emploi.

Enfin, les immigrants qui ont changé d'emplois depuis leur immigration au Québec ont pu acquérir une expérience qui leur permet d'accéder à des emplois correspondants à leurs attentes. Nous présageons que :

**Hypothèse 6 :** Le nombre d'emplois occupés depuis l'immigration est positivement associé avec la satisfaction au travail.

### **3.3 Méthodologie de recherche**

Dans cette section nous décrirons la méthodologie de recherche, la base de données, les mesures pour évaluer nos variables et les tests statistiques que nous effectuerons.

#### **3.3.1 Données secondaires**

Cette étude utilise les données de l'Enquête des travailleurs sélectionnés (ETS), menée par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) en mars 2002. L'enquête est de type longitudinal rétrospectif. Trois sources de données ont alimenté la base de données de l'ETS. Il s'agit des données qui proviennent du questionnaire, des données administratives des visas fédéraux d'établissement et de la demande de certificat de sélection du Québec (CSQ), et des données de la grille de sélection. L'objectif de l'ETS est d'établir un portrait dynamique de l'insertion. Les immigrants dans l'échantillon comptent des durées de résidence au Québec variant entre 21 et 63 mois, la moyenne étant de 36 mois.

L'enquête par questionnaire a porté sur un échantillon représentatif de 1875 nouveaux immigrants dont 1579 requérants principaux de la catégorie des

travailleurs, admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000. Les travailleurs ont été sélectionnés au moyen de la grille de sélection élaborée par le gouvernement du Québec et mise en œuvre à l'automne 1996.

Le questionnaire permet de retracer et de dater (à la semaine) tous les éléments majeurs concernant l'emploi avant l'immigration et depuis l'arrivée au Québec, d'informer sur les démarches entreprises par les répondants et l'évaluation de ce qu'ils ont fait depuis leur établissement et des difficultés rencontrées sur le marché du travail québécois.

Plus précisément, lors de l'entrevue, chaque répondant a été interrogé sur toutes les caractéristiques des emplois occupés depuis l'obtention de son immigration au Québec et sur toutes les périodes où il a été sans emploi. D'autres questions portent sur la formation suivie, sur l'évaluation que les répondants font de la réussite de leur établissement et sur les difficultés qu'ils ont rencontrées pour trouver un emploi ou pour accéder à des documents d'équivalence pour leur profession.

Les informations recueillies dans le questionnaire ont été jumelées avec les caractéristiques des répondants inscrits dans les fichiers administratifs provenant essentiellement du visa fédéral d'établissement et de la demande de certificat de sélection du Québec (CSQ). Ces caractéristiques concernent les variables suivantes : sexe, âge, programme de sélection, pays de naissance, niveau de scolarité, connaissance du français et de l'anglais, localité de destination initiale. D'autres informations recueillies ont trait aux points obtenus par les répondants aux divers éléments de la grille de sélection (Renaud et Cayn, 2006, p. 3)

Pour notre recherche, nous utiliserons le même échantillon utilisé par Renaud et Cayn (2006) dans leur étude en éliminant la partie des immigrants qui n'ont jamais travaillé. En effet, nous focaliserons notre analyse sur 1374 requérants principaux qui ont servi à l'estimation de notre modèle. La base de données comprend tous les indicateurs que nous avons énumérés dans la section de l'opérationnalisation des variables. Toutes les variables sont mesurées au niveau individuel. Quant à la démarche choisie pour vérifier les hypothèses et mesurer les relations entre les variables à l'étude, elle sera essentiellement de nature quantitative.

Nous rappelons que notre objectif est de vérifier l'influence du capital humain sur la satisfaction envers l'emploi tout en tenant constants les effets d'autres facteurs identifiés. Pour vérifier nos hypothèses, nous procéderons à des tests statistiques (de comparaison de moyennes) et utiliserons l'analyse de régression logistique à l'aide du logiciel Stata.

### **3.3.2 Tests statistiques**

Différents tests statistiques seront effectués. Nous effectuerons en premier lieu des tests de différence de moyennes/proportions entre le groupe de travailleurs satisfaits et le groupe de travailleurs insatisfaits envers l'emploi. Ceci permettra de déterminer (de façon univariée) la force d'association entre la variable dépendante et les variables indépendantes et les variables de contrôle, et par conséquent, d'identifier, de manière descriptive, les indicateurs favorisant la satisfaction envers l'emploi occupé. Ensuite, nous effectuerons une analyse multivariée.

À l'aide d'une régression logistique nous expliquerons la satisfaction envers l'emploi obtenu en lien avec le capital humain de l'immigrant. Cette technique statistique nous permet d'isoler l'association entre les VI et la VD, tout en tenant constant les autres facteurs affectant cette dernière. L'analyse de régression logistique permet de connaître le sens et la force de la relation entre les VI et les VC d'une part, et la VD d'autre part. Elle permet également d'évaluer l'effet marginal de chaque composante des VI sur la probabilité d'être satisfait envers son emploi.

La satisfaction envers l'emploi est une variable dichotomique de type 0-1, ce qui explique le recours à la méthode de régression logistique pour le type d'analyse que nous entreprenons dans cette recherche.

Les tests de signification des coefficients estimés des variables permettent de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses de recherche. Enfin, avant d'effectuer les régressions logistiques, nous examinerons les coefficients de corrélation linéaire simple entre les variables explicatives (indépendantes et de contrôle) afin de prévenir les problèmes de colinéarité.

## **Chapitre 4 : Résultats empiriques**

Dans ce chapitre, nous dresserons en premier lieu un portrait des nouveaux immigrants, ensuite nous présenterons les résultats statistiques qui seront confrontés à nos hypothèses et propositions.

### **4.1 Profil des nouveaux immigrants**

La proportion d'immigrants dont l'emploi correspond (tout à fait ou plus que) aux attentes est de 57,6%. Ainsi, les immigrants satisfaits sont un peu plus nombreux, soit 775 individus contre 570 insatisfaits.

Le tableau 4 fait ressortir que la moyenne d'âge des nouveaux immigrants à l'étude se situe à 32 ans. Plus des deux tiers (70,4%) des immigrants sont des hommes et une très grande majorité possède un diplôme de niveau universitaire, soit dans l'ordre de 71% (6,8% certificat universitaire, 37,2% baccalauréat, 20,3% maîtrise et 7,1% doctorat ou post doctorat); près de 20% affirment posséder un diplôme postsecondaire (5,2% post secondaire général, 15,2% postsecondaire professionnel); 8,2% ont un niveau secondaire (3% secondaire général ou moins, 5,2% secondaire professionnel).

Ils sont relativement nombreux à détenir une formation dans les domaines technique (29%), des sciences appliquées (19,9%), et de gestion (19%). Dans les autres domaines, le pourcentage est relativement faible, 9,6% en sciences expérimentales, 6,6 % les sciences sociales, 5,7% en lettres et sciences humaines, 4% en formation générale, 2,8% dans le domaine des arts, 2,7% en santé. Aussi, 46,2% des

immigrants sont bilingues (anglais et français), 41,3% maîtrisent la langue française, seulement 9,7% ont une connaissance de la langue anglaise uniquement, 2,8% ne connaissent aucune des deux langues.

S'agissant des formations après l'immigration, 17,8% des immigrants ont suivi des formations dans le domaine technique, 12,7% ont suivi une formation universitaire, 15,3 % ont perfectionné leur français, 24,2 % ont suivi des cours d'anglais.

Les deux principales sources d'immigration sont la France avec 35,5 % et le Maghreb avec 23%. Les autres régions sont l'Europe de l'Est avec 15,7%, l'Europe de l'Ouest avec 5,2%, 4,9% viennent de l'Asie de l'Ouest, 6,5% de l'Asie de l'Est, les Amériques (excluant les États-Unis) comptent 4,8%, enfin 4,3 % sont originaires de l'Afrique (sans le Maghreb) .

Ceux qui sont sélectionnés dans le cadre du programme Employabilité et mobilité professionnelle (PEMP) sont les plus nombreux avec 60,3%, les professions en demande au Québec (PDQ) et autres programmes représentent respectivement 25,9% et 13,8%. L'évaluation selon les critères employabilité et mobilité professionnelle concerne les travailleurs qui n'ont pas d'emploi assuré ou n'ont pas six mois dans une profession en demande. Ils doivent cumuler au moins 30 points (35 points s'ils sont mariés) alloués selon des critères bien spécifiques (voir lien : <http://www.canadavisa.com/fr/documentsfr/quebec/mobilityfr.htm>)

En moyenne, les immigrants sont au Québec depuis environ 35 mois au moment de l'enquête et ont occupé deux emplois en moyenne depuis leur immigration.

**Tableau 4 : Profil des nouveaux immigrants**

Variables	Indicateurs	Moyenne
L'emploi correspond aux attentes		57,6%
Age moyen		32,1 ans
Femmes		29,6 %
Scolarité avant l'immigration	Doctorat	7,1 %
	Maîtrise	20,3 %
	Baccalauréat	37,2 %
	Certificat universitaire	6,8 %
	Postsecondaire professionnel	15,2 %
	Postsecondaire général	5,2 %
	Secondaire professionnel	5,2 %
	Secondaire général ou moins	3,0 %
Domaine de formation avant l'immigration	Général	4,0 %
	Technique	29,0 %
	Sciences appliquées	19,9 %
	Gestion	19,7 %
	Sciences expérimentales	9,6 %
	Sciences sociales	6,6 %
	Lettres Sciences humaines	5,7 %
	Arts	2,8 %
	Santé	2,7 %
Connaissance des langues officielles avant l'immigration	Bilingue	46,2 %
	Français	41,3 %
	Anglais	9,7 %
	Aucune	2,8 %
Formation après l'immigration	Technique	17,8 %
	Universitaire	12,7 %
Perfectionnement des langues	Anglais	24,2 %
	Français	15,3%
Origine nationale	France	35,5 %
	Europe de l'Ouest	5,2 %
	Europe de l'Est	15,7 %
	Maghreb	23,0 %
	Afrique	4,3 %
	Asie de l'Est	6,5 %
	Asie de l'Ouest	4,9 %
	Amériques	4,8 %
Programmes de sélection	Employabilité et mobilité	
	Professionnelle (PEMP)	60,3 %
	Professions en demande au Québec (PDQ)	25,9 %
	Autres programmes	13,8 %
Durée moyenne depuis l'immigration		35,5 mois
Nombre moyen d'emplois occupés depuis l'immigration		1,9

## 4.2 Principaux résultats

### 4.2.1 Différences de moyenne

Le tableau 5 présente les moyennes et les écarts types des variables à l'étude pour les immigrants satisfaits et pour les immigrants insatisfaits, ainsi que les écarts de moyenne entre les deux groupes. Nous avons indiqué les différences de moyenne qui sont significatives à 1%, 5% ou 10%.

Au niveau de la scolarité avant l'immigration, les différences de moyennes ne sont pas statistiquement significatives. Concernant le domaine de formation préimmigratoire, à part le domaine des sciences de la santé qui indique une différence significative au niveau 5%, les moyennes ne sont pas statistiquement différentes. Les diplômés dans le domaine de la santé sont relativement plus présents dans le groupe des insatisfaits. S'agissant de la variable connaissance des langues officielles, les moyennes ne sont pas non plus statistiquement différentes.

De ces premiers constats, il ressort que seule l'expérience étrangère (approchée par l'âge à l'immigration) est significativement associée avec la satisfaction envers l'emploi. Les autres composantes du capital humain préimmigratoire (niveau de scolarité, domaine d'études et connaissance des langues officielles) n'y sont pas associées.

Le tableau 5 montre que la variable âge a une moyenne de 31,64 ans chez les immigrants satisfaits envers leur emploi contre 32,73 ans chez les insatisfaits. La différence entre ces deux moyennes (-1,09) est statistiquement significative à 1%, ce

qui laisse conclure que les immigrants plus âgés sont moins susceptibles d'être satisfaits de leur emploi.

**Tableau 5 :** Test de différences de moyenne entre les immigrants satisfaits et les immigrants insatisfaits de leurs emplois.

Variable	Immigrants satisfaits		Immigrants insatisfaits		Différence de moy. (1)-(2)
	Moyenne (1)	Écart-type	Moyenne (2)	Écart-type	
Satisfait envers son emploi	1	-	0	-	
Âge	31,64	5,89	32,73	6,06	-1,09***
Scolarité :					
Secondaire général	0,031	0,173	0,028	0,165	0,00
Secondaire professionnel	0,054	0,227	0,049	0,216	0,01
Postsecondaire général	0,050	0,219	0,054	0,227	0,00
Postsecondaire professionnel	0,157	0,364	0,146	0,353	0,01
Certificat universitaire	0,061	0,239	0,079	0,270	-0,02
Baccalauréat	0,354	0,478	0,396	0,490	-0,04
Maîtrise	0,213	0,410	0,189	0,392	0,02
Doctorat	0,080	0,271	0,058	0,234	0,02
Domaine d'études :					
Formation générale	0,043	0,202	0,037	0,189	0,01
Formation technique	0,301	0,459	0,275	0,447	0,03
Gestion	0,183	0,387	0,216	0,412	-0,03
Sciences exactes	0,088	0,283	0,107	0,309	-0,02
Sciences appliquées	0,212	0,409	0,181	0,385	0,03
Sciences de la santé	0,019	0,138	0,037	0,189	-0,02**
Arts	0,028	0,166	0,028	0,165	0,00
Lettres et sciences humaines	0,052	0,221	0,065	0,247	-0,01
Sciences sociales	0,075	0,263	0,054	0,227	0,02
Connaissance des langues :					
Français	0,405	0,491	0,423	0,494	-0,02
Anglais	0,095	0,294	0,098	0,298	0,00
Bilingue	0,474	0,500	0,447	0,498	0,03
Ni français ni anglais	0,026	0,159	0,032	0,175	-0,01
Formation suivie après l'immigration :					
Formation technique	0,150	0,357	0,216	0,412	-0,07***
Formation universitaire	0,095	0,294	0,170	0,376	-0,07***
Cours de français	0,133	0,340	0,181	0,385	-0,05**
Cours d'anglais	0,234	0,423	0,254	0,436	-0,02

**Tableau 5 : (Suite)**

Région d'origine :					
France	0,440	0,497	0,240	0,428	0,20***
Maghreb	0,178	0,383	0,300	0,459	-0,12***
Europe de l'Ouest	0,067	0,250	0,032	0,175	0,04***
Europe de l'Est	0,148	0,356	0,168	0,375	-0,02
Asie de l'Est	0,061	0,239	0,070	0,256	-0,01
Asie de l'Ouest	0,031	0,173	0,074	0,261	-0,04***
Amériques (sauf É.-U.)	0,039	0,193	0,061	0,240	-0,02*
Afrique (sauf Maghreb)	0,035	0,183	0,054	0,227	-0,02*
Durée depuis l'admission (mois)	36,59	10,31	34,16	9,82	2,42***
Nombre d'emplois occupés depuis l'admission	1,92	1,11	1,93	1,12	-0,01
Femme	0,289	0,454	0,305	0,461	-0,02
Programme Employabilité et mobilité professionnelle (PEMP)	0,581	0,494	0,633	0,482	-0,05*
Programme Professions en demande au Québec (PDQ)	0,274	0,446	0,240	0,428	0,03
Autre programme	0,146	0,353	0,126	0,332	0,02
N	775		570		

\*\*\* : Différence significative au niveau 1%; \*\* : Différence significative au niveau 5%; \* : Différence significative au niveau 10%

La formation suivie depuis l'immigration, la formation technique et la formation universitaire, ont chacune une différence de moyennes de -0,07 entre les deux groupes d'immigrants. Les immigrants insatisfaits de leur emploi sont ceux qui, en proportion, ont suivi le plus ces types de formation. Les différences de proportion sont fortement significatives. La variable perfectionnement des langues officielles, anglaises et françaises, ont respectivement une différence de moyenne de -0,02 et de -0,05. Les immigrants insatisfaits ont suivi des cours de langue dans une proportion supérieure à celle des immigrants satisfaits. Toutefois, seule la différence concernant le français est statistiquement significative (à 5%).

En ce qui a trait à la variable origine des régions, les différences de moyennes pour le Maghreb (-0,12), pour l'Asie de l'Ouest (-0,04), la France (0,20) et l'Europe de l'Ouest (0,04) sont toutes significatives au niveau de 1%. Elles le sont au niveau de 10% pour les Amériques (-0,02) et l'Afrique (-0,02). Comme une différence négative indique une plus grande probabilité d'insatisfaction, nous concluons que les immigrants en provenance des nouvelles régions sont nombreux à être insatisfaits, notamment ceux originaires du Maghreb. Ceux issus de la France et du reste de l'Europe de l'Ouest sont, par contre, relativement plus présents dans le groupe des immigrants satisfaits envers leur emploi.

Au niveau de la durée moyenne depuis l'admission au Québec, la différence de moyenne est de 2,42 mois et elle est hautement significative. Les immigrants satisfaits de leur emploi ont en moyenne environ 2 mois et demi de séjour de plus au Québec que les immigrants insatisfaits (36,59 mois pour les premiers contre 34,16 mois pour les derniers). Ce résultat indique une association positive entre la durée passée au Québec et la satisfaction envers son emploi.

En ce qui concerne la variable nombre d'emplois occupés depuis l'immigration, la différence de moyennes n'est que de -0,01. De plus, cette différence n'est pas statistiquement significative.

Finalement, nous relevons ce qui suit s'agissant des variables de contrôle. La différence de moyenne de la variable sexe (-0,02) n'est pas statistiquement significative. La différence de moyenne de -0,05 du programme de sélection, employabilité et mobilité professionnelle (PEMP) est significative au niveau de 5%.

Les immigrants qui ont été sélectionnés selon ce programme (PEMP), sont, en proportion, plus insatisfaits par rapport aux immigrants issus des autres programmes

En résumé, les principales variables qui distinguent (sur le plan statistique) le groupe d'immigrants satisfaits du groupe d'immigrants insatisfaits sont : l'âge à l'immigration, le pays d'origine et la durée passée au Québec. Le fait de suivre une nouvelle formation intervient également, mais ceci pourrait être considéré comme une réaction normale à l'insatisfaction. Dans la section qui suit nous verrons si ces conclusions restent valides dans le cas d'une analyse multivariée.

#### **4.2.2 Analyse multivariée**

Dans cette section, nous analysons les résultats de la régression logistique afin de déterminer les liens entre les différentes caractéristiques retenues et la probabilité d'être satisfait envers son emploi. Si un coefficient a un signe positif, ceci indique que la variable correspondante favorise la satisfaction. Inversement, si son signe est négatif, ceci indique que la variable correspondante défavorise la satisfaction envers l'emploi. Les résultats sont présentés dans le tableau 6.

Au préalable, mentionnons que la matrice des coefficients de corrélation linéaire entre les variables retenues pour étudier la satisfaction du travail (voir annexe) indique que les valeurs estimées sont généralement inférieures à 0,4 (à part trois coefficients dont les valeurs estimées sont de -0,4921 pour la corrélation entre « Autre programme » de sélection et « perfectionnement de l'anglais »; 0,4353 pour la corrélation entre « Europe de l'Est » et « perfectionnement du français », et

0,5380 pour la corrélation entre « Asie de l'Est » et « Anglais »). Nous pouvons conclure que les problèmes de colinéarité seront moins probables dans notre cas.

Comme le démontre le tableau 6, la variable sexe n'est pas associée avec la satisfaction envers l'emploi. Son coefficient n'est pas statistiquement significatif. Nous concluons que, toutes choses égales par ailleurs, il n'y a pas de différence significative entre un homme immigrant et une femme immigrante (qui sont des requérants principaux) quant à l'accès à un emploi correspondant aux attentes.

Concernant les caractéristiques du capital humain prémigratoire, les résultats indiquent que seul l'âge à l'immigration (qui est une proxy pour l'expérience) est significativement associé avec la satisfaction envers l'emploi. Plus précisément, chaque année de plus dans l'âge à l'immigration réduit la probabilité d'être satisfait de 4%. Ce résultat confirme notre troisième hypothèse, et permet de conclure que le fait d'immigrer à un jeune âge augmente la probabilité d'être satisfait dans son emploi, et inversement.

**Tableau 6 : Résultats de la régression logistique**

	Coef- ficient	Erreur- type	Exp (coef.)	Erreur- type
Âge à l'immigration	-0,039***	0,011	0,962***	0,011
<b>Scolarité avant l'immigration :</b>				
Études secondaires générales ou moins (Réf.)	-	-	-	-
Études secondaires professionnelles	0,239	0,499	1,270	0,634
Études post-secondaires générales	0,125	0,481	1,133	0,545
Études post-secondaires professionnelles	0,326	0,466	1,385	0,646
Certificat universitaire	0,071	0,491	1,074	0,527
Baccalauréat	0,309	0,458	1,362	0,624
Maîtrise	0,355	0,471	1,426	0,672
Doctorat ou post-doctorat	0,942*	0,514	2,566*	1,318
<b>Domaine de formation avant l'immigration :</b>				
Formation générale sans spécialisation particulière (Réf.)	-	-	-	-
Formation technique	-0,214	0,398	0,807	0,321
Gestion	-0,407	0,410	0,665	0,273
Sciences exactes	-0,430	0,439	0,651	0,286
Sciences appliquées	0,058	0,413	1,060	0,437
Sciences de la santé	-0,865*	0,525	0,421*	0,221
Arts	-0,462	0,518	0,630	0,327
Lettres et sciences humaines	-0,533	0,460	0,587	0,270
Sciences sociales	0,121	0,457	1,129	0,516
<b>Connaissance des langues officielles avant l'immigration :</b>				
Bilingue (Référence)	-	-	-	-
Français	-0,098	0,134	0,907	0,122
Anglais	0,221	0,259	1,247	0,324
Aucune	0,028	0,378	1,029	0,389
<b>Formation après l'immigration :</b>				
Formation technique	-0,511***	0,157	0,600***	0,094
Formation universitaire	-0,591***	0,189	0,554***	0,105
Perfectionnement du français	-0,204	0,207	0,815	0,169
Perfectionnement de l'anglais	-0,067	0,142	0,935	0,133
<b>Région d'origine :</b>				
France (Référence)	-	-	-	-
Maghreb	-1,051***	0,169	0,350***	0,059
Europe de l'Ouest	0,205	0,311	1,228	0,382
Europe de l'Est	-0,653***	0,214	0,520***	0,111
Asie de l'Est	-0,838***	0,320	0,433***	0,139
Asie de l'Ouest	-1,474***	0,297	0,229***	0,068
Amériques (sauf États-Unis)	-0,902***	0,297	0,406***	0,120
Afrique (sauf Maghreb)	-1,103***	0,300	0,332***	0,100

**Tableau 6 : (Suite)**

	Coef- ficient	Erreur- type	Exp (coef.)	Erreur- type
Durée depuis l'admission au Québec (en mois)	0,023***	0,006	1,023***	0,006
Nombre d'emplois occupés depuis l'admission	-0,075	0,055	0,928	0,051
Femme	-0,089	0,142	0,914	0,130
<b>Programme de sélection :</b>				
Autres programmes (Référence)	-	-	-	-
Programme employabilité et mobilité professionnelle (PEMP)	-0,223	0,210	0,800	0,168
Programme professions en demande (PDQ)	0,098	0,236	1,103	0,260
Constante	1,743***	0,622	-	-
Pseudo R <sup>2</sup>	0,09			
Nombre d'observations	1345			

\*\*\* : Significatif au niveau 1%; \*\* : Significatif au niveau 5%; \* : Significatif au niveau 10%

Les résultats des études (Hulin et Smith, 1965 ; Gibson et Klein, 1970) indiquent que la satisfaction en entreprise s'accroît avec l'âge, autrement dit, plus on avance dans l'âge, plus on est satisfait, en raison, entre autres de l'expérience et des avantages acquis au travail. Ce sont les jeunes qui sont les plus insatisfaits et ceux qui se rapprochent de la retraite sont les plus satisfaits. Dans notre cas, les immigrants jeunes, comme les plus âgés vivent une rupture par rapport à leur histoire de vie prémigratoire, notamment leur expérience en emploi. Malgré leur longue expérience prémigratoire en emploi, les immigrants les plus âgés se retrouvent dans la même situation que les jeunes qui arrivent pour la première fois sur le marché de travail québécois avec des diplômes, des formations et sans expérience en emploi.

En effet, les plus âgés, contrairement aux plus jeunes (qui souvent, sont à leur première expérience au travail), ont à leur actif une longue expérience professionnelle et souvent une carrière plus avancée. Ils sont moins susceptibles

d'être satisfaits de leur emploi parce qu'ils ont des attentes différentes et des besoins non comblés. Ils doivent renoncer à des acquis, une expérience durement accumulée au fil des ans dans leur pays d'origine et occuper un emploi de niveau inférieur à celui qu'ils occupaient avant d'immigrer. En fait, et comme cela ressort des études économiques (Picot et Sweetman, 2005, par exemple), les immigrants reçoivent un faible rendement pour leur expérience acquise à l'étranger. Il est donc concevable de prédire que les plus âgés se comportent de façon différente des jeunes face à la satisfaction envers l'emploi.

Les autres caractéristiques du capital humain prémigratoire (niveau de scolarité, domaine d'études et connaissance des langues officielles avant l'immigration) ne montrent pas généralement d'association avec la satisfaction des immigrants envers leur emploi. Seuls le niveau scolaire « Doctorat » et le domaine d'études « Santé » ont un coefficient significatif, mais à 10% seulement. Pour le niveau de doctorat, il est plus probable d'être satisfait lorsque l'immigrant détient le plus haut niveau à l'échelle scolaire. Le fait pour un immigrant de détenir un diplôme dans le domaine des sciences de la santé diminue la probabilité d'être satisfait de son emploi.

En ce qui concerne la maîtrise des langues officielles à l'arrivée au Québec (anglais, français ou les deux), elle ne présente aucun effet significatif. Les coefficients de régression obtenus pour les langues sont de 0,221 pour l'anglais, -0,098 pour le français et 0,028 pour aucune langue officielle.

En résumé, les coefficients de régression des variables niveau de scolarité prémigratoire, domaine d'études et connaissance des langues officielles, ne sont pas

statistiquement significatifs. Ces résultats sont inattendus et réfutent notre première hypothèse quant au lien entre le capital humain prémigratoire et la satisfaction des immigrants envers leur emploi. Ces conclusions sont robustes puisque, ayant soupçonné des problèmes de colinéarité, nous avons refait notre régression en éliminant des variables qui pourraient être corrélées avec la scolarité (âge, région d'origine, etc.). Dans tous les cas, les coefficients de la scolarité et des langues sont demeurés non statistiquement significatifs. Même dans les cas extrêmes où seule la scolarité ou seule la connaissance des langues officielles est utilisée comme variable explicative, leurs coefficients sont restés non statistiquement significatifs. En conclusion, la scolarité et la connaissance des langues n'ont pas de potentiel prédictif significatif de la satisfaction des immigrants.

Le groupe de facteurs relatif aux formations postmigratoires, est négativement et significativement associé à la satisfaction envers l'emploi. Nous avons obtenu un coefficient de régression pour la formation technique de -0,511 et de -0,591 pour la formation universitaire. La probabilité d'être satisfait est réduite de 40% chez les immigrants ayant suivi une formation universitaire et de 49% chez ceux ayant suivi une formation technique. À première vue, ces résultats indiquent que les formations techniques et les études universitaires postmigratoires n'offrent pas d'avantages pour l'accès à un emploi correspondant aux attentes. En conséquence, notre deuxième hypothèse qui considère que les qualifications acquises au Québec sont positivement associées à la satisfaction envers l'emploi, est infirmée. Toutefois, le retour aux études pourrait être un comportement endogène, c'est-à-dire une réaction à l'insatisfaction envers l'emploi, ce qui explique le coefficient négatif obtenu.

Comme on s'y attendait, la région d'origine est fortement associée avec la satisfaction envers son emploi. Les immigrants en provenance de la France, pays de référence, et de l'Europe de l'Ouest sont plus susceptibles d'être satisfaits envers leur emploi comparativement aux immigrants des autres régions à l'étude (dites non traditionnelles). Autrement dit, les immigrants en provenance de l'Europe de l'Est, du Maghreb, de l'Afrique (sauf Maghreb), de l'Asie (de l'Est et de l'Ouest) et des Amériques (sauf États-Unis) ont une probabilité inférieure d'accéder à un emploi correspondant à leurs attentes comparativement aux immigrants venus de l'Europe de l'Ouest (y compris la France et les États-Unis).

Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'être satisfait envers son emploi est réduite de 65% pour un Maghrébin, 48% pour un immigrant de l'Europe de l'Est, 57% pour un immigrant de l'Asie de l'Est, 78% pour un immigrant de l'Asie de l'Ouest, 60% pour un immigrant en provenance des Amériques (sauf États-unis) et 67% pour un Africain (non Maghrébin) par rapport à un immigrant français. De plus, ces différences sont toutes significatives à 1%, ce qui confère à la variable « Région d'origine » un potentiel prédictif significatif. Enfin la probabilité d'être satisfait envers l'emploi est augmentée de 22,8% pour l'Europe de l'Ouest par rapport à la France, mais cette différence n'est pas statistiquement différente de zéro. Ces résultats laissent présager une différenciation basée sur le caractère ethnique, ce qui laisse supposer l'existence d'une certaine inégalité sur le marché du travail au Québec et confortent l'hypothèse de la discrimination.

Ces résultats laissent présager une différenciation qui soit basée sur un problème institutionnel lié à des systèmes d'éducation différents ou de qualité différente. En

effet, les systèmes d'éducation des pays développés comme le Canada sont différents de ceux des nouveaux pays sources d'immigration (Sweetman, 2004). Les résultats sont également en accord avec la littérature récente, qui montre que le pays d'origine de l'immigrant a un impact significatif sur l'insertion et le maintien en emploi (Piché et al, 2002), sur le statut socioéconomique de l'emploi (Renaud et al, 2005; Laetitia et Renaud, 2006); sur la requalification en emploi (Renaud et Cayn, 2006) et sur les salaires à l'entrée sur le marché du travail (Picot et Sweetman, 2005). Ainsi, notre quatrième hypothèse sur la forte association entre la région de provenance et la satisfaction envers l'emploi au Québec est confirmée.

S'agissant de la durée depuis l'admission au Québec, le coefficient estimé est positif et hautement significatif. Plus précisément, chaque mois de plus de la durée depuis l'immigration augmente la probabilité d'être satisfait envers l'emploi de 2,3%. Ce résultat est en accord avec les études empiriques sur la relation entre la durée de résidence et la requalification en emploi (Godin, 2003; Renaud et Cayn, 2006) et supporte la théorie de l'adaptation de Dawis et al. (1964) et celle de l'adéquation individu/environnement de Lewin (1936). Cela suppose qu'au fil des ans, un immigrant acquière une expérience sur le marché du travail québécois et développe des réflexes d'adaptation, d'ajustement et d'acculturation nécessaires à sa performance sur un marché du travail ayant ses spécificités. Plus l'immigrant développe un profil (i.e, compétences, connaissances, habiletés, aptitudes) correspondant aux exigences du marché de travail, plus il a des chances d'accéder à un emploi correspondant à ses attentes. En conclusion, notre cinquième hypothèse

sur l'association positive entre la durée depuis l'immigration et la satisfaction envers l'emploi est confirmée.

Le coefficient du nombre d'emplois occupés n'est pas statistiquement significatif, en ce sens que les immigrants ayant occupé plusieurs emplois n'ont pas plus de chance d'être satisfait de leur emploi que ceux qui ont occupé un seul ou peu d'emplois durant toute la période étudiée. Rappelons que nous analysons ici la satisfaction envers le dernier emploi. Comme l'insatisfaction favorise la mobilité, le niveau de satisfaction devrait augmenter d'un emploi à l'autre pour un même immigrant en convergeant vers le niveau de satisfaction atteint par ceux qui n'ont pas changé d'emploi. Bref, notre sixième et dernière hypothèse sur l'association positive entre le nombre d'emplois occupés depuis l'immigration et la satisfaction envers l'emploi est infirmée.

En résumé, les résultats indiquent clairement que la probabilité qu'un nouveau immigrant accède à un emploi correspondant à ses attentes est fonction essentiellement de l'âge à l'immigration, de la région d'origine et de la durée de résidence au Québec.

Le tableau suivant résume les résultats des tests de nos six hypothèses.

**Tableau 7 :** Comparaison des hypothèses avec les résultats obtenus

Hypothèses	Comparaison des moyennes	Analyse multivariée
<b>Hypothèse 1 :</b> Le capital humain prémigratoire (niveau scolaire, domaine d'études et la connaissance des langues officielles) est négativement associé avec la satisfaction envers l'emploi.	Infirmée	Infirmée
<b>Hypothèse 2 :</b> Le capital humain acquis après l'immigration est positivement associé avec la satisfaction envers l'emploi	Infirmée	Infirmée
<b>Hypothèse 3 :</b> Les immigrants les plus âgés ont moins de chance d'être satisfaits de leur emploi que les jeunes.	Confirmée	Confirmée
<b>Hypothèse 4 :</b> La région de provenance est fortement associée à la satisfaction envers l'emploi au Québec.	Confirmée	Confirmée
<b>Hypothèse 5 :</b> Plus la durée depuis l'immigration est longue, plus les immigrants sont satisfaits envers leur emploi.	Confirmée	Confirmée
<b>Hypothèse 6 :</b> Le nombre d'emplois occupés depuis l'immigration est positivement associé avec la satisfaction au travail.	Infirmée	Infirmée

## Discussion

Tout d'abord, nous rappelons que notre question de recherche est comme suit :

*« Existe-t-il une association entre le capital humain et la satisfaction des nouveaux immigrants du Québec envers leur emploi ? ».*

Notre recherche visait donc à intégrer le capital humain comme facteur ayant une relation avec la satisfaction des nouveaux immigrants envers leur emploi. La satisfaction, dans cette étude, est tributaire de la concordance entre l'emploi occupé et les attentes de l'immigrant.

Dans un premier temps, nous avons développé la problématique en traitant du profil, de la situation des nouveaux immigrants et des difficultés qu'ils rencontrent sur le marché du travail au Québec malgré le niveau élevé de leur capital humain prémigratoire.

Ensuite, nous nous sommes attardés à identifier, à travers une revue de littérature, les facteurs qui favorisent ou font obstacle à l'insertion économique des immigrants au Québec. En partant des fondements théoriques traditionnels et actuels et des études récentes, nous avons constaté une évolution dans l'analyse relative aux difficultés que rencontrent les immigrants sur le marché du travail. Et bien que les résultats des recherches ne soient pas concluants, ils nous ont conduit à s'intéresser aux déterminants des difficultés d'insertion économiques des immigrants en regard de leur capital humain. Nous avons présenté certaines théories et études sur la

satisfaction au travail qui sont pertinentes pour notre sujet de recherche , pour construire notre modèle d'analyse , formuler et soutenir nos hypothèses,

Pour tester nos hypothèses, nous avons utilisé les données de l'enquête sur les travailleurs sélectionnés du Québec (ETS). Les résultats d'analyse de l'étude longitudinale rétrospectif de Renaud et Cayn (2006) sur la requalification en emploi, et portant sur un échantillon de 1541 requérants principaux dans la catégorie des travailleurs sélectionnés admis entre janvier 1997 et juin 2000 au Québec, constitue la référence la plus importante pour notre recherche.

Pour vérifier la relation entre le capital humain (qui est une variable importante dans la grille de sélection) et la concordance entre l'emploi occupé et les attentes des immigrants, nous avons opté pour une approche quantitative. Plus précisément, nous avons cherché à vérifier l'association qui peut exister entre le capital humain des immigrants et la satisfaction envers leur emploi, tout en contrôlant pour d'autres variables (sexe, et programme de sélection).

Nous avons effectué des tests statistiques, des analyses univariée et multivariée afin de confirmer ou d'infirmer nos hypothèses.

Il ressort de nos résultats empiriques que le niveau de scolarité (à part le niveau de Doctorat), le domaine d'études (à part le domaine de la santé), la connaissance des langues officielles prémigratoires, le perfectionnement des langues depuis l'immigration ne sont pas associés avec la satisfaction envers l'emploi.

Notre principale hypothèse suppose que le capital humain prémigratoire est significativement et négativement associé à la satisfaction envers l'emploi . Cette hypothèse est justifiée par le fait que le capital humain prémigratoire n'est pas reconnu et est dévalorisé dans le pays d'accueil.

Les résultats indiquent que parmi nos variables de capital humain, la variable niveau de doctorat est significativement et positivement associée avec la satisfaction envers l'emploi. Il est probable qu'un immigrant soit satisfait de son emploi lorsqu'il détient le plus haut niveau à l'échelle scolaire. Aussi un immigrant détenteur d'une formation dans le domaine de la santé a moins de chance d'être satisfait de son emploi en raison des conditions spécifiques établies par « l'ordre professionnel » au Québec. Quant à la variable âge à l'immigration, elle est significativement associée avec la satisfaction envers l'emploi. Ce dernier résultat indique que la possibilité d'être satisfait envers son emploi dépend du fait d'être jeune au moment

Les immigrants qui ont suivi des formations dans les domaines techniques et universitaires sont les plus susceptibles d'être insatisfaits. Ce résultat infirme notre hypothèse et appuie la thèse selon laquelle le fait de retourner aux études après l'immigration est lui même un indicateur d'insatisfaction des immigrants envers leur emploi.

Les autres facteurs explicatifs ayant influencé la variable dépendante sont la région de provenance et la durée depuis l'immigration au Québec. En fait, l'appartenance à une des régions à l'étude, autre que la France, l'Europe de l'Ouest et les États-Unis,

réduit la probabilité d'accéder à un emploi correspondant à ses attentes. Ces résultats confirment les résultats d'autres recherches et laissent la voie ouverte à diverses explications. Nous retiendrons trois raisons principales considérées comme étant importantes sur le plan empirique.

En premier lieu, un grand nombre d'études attribuent ce différentiel à la discrimination systémique, en ce sens que les diplômés des immigrants en provenance d'autres régions que l'Europe de l'Ouest ou les États-Unis sont dévalorisés et l'expérience prémigratoire n'est pas reconnue ou a un rendement nul.

S'agit-il, en second lieu, d'un problème de transférabilité de l'éducation due à la différence des systèmes éducatifs entre les pays. Les études faites dans les pays non développés seraient-elles de faible qualité? Cela a un impact sur la façon de percevoir le problème d'insertion économique des immigrants originaires de ces pays et de la reconnaissance de leurs qualifications. Des études montrent des écarts appréciables de rendement moyen entre les systèmes d'éducation nationaux, mesurés par les résultats des examens internationaux (Sweetman, 2004). Ce qui laisse supposer que les diplômés et les titres scolaires ne sont pas tous égaux.

S'agit-il en troisième lieu d'un problème lié à la dégradation générale des résultats sur le marché du travail de tous les nouveaux arrivants quelque soit leur âge? À notre avis, la réponse doit être nuancée et mérite d'être approfondie par des recherches futures.

Dans leur étude, Renaud et Cayn (2006) ont conclu que l'effet de la région d'origine disparaît après 18 mois depuis l'immigration en ce qui concerne l'accès à un emploi

qualifié. Notre résultat, basé sur une coupe transversale, ne permet pas de confirmer cette conclusion.

Toutefois, à l'instar de Renaud et Cayn (2006), nous concluons que la situation des immigrants s'améliore avec le temps passé au Québec. Ainsi, la durée depuis l'immigration est positivement associée avec l'accès à un emploi correspondant aux attentes. Ce résultat permet de présager une croissance de la satisfaction après la période couverte par l'enquête des travailleurs sélectionnés de mars 2002, mais des études doivent être menées pour vérifier si cet effet persiste sur le long terme.

Concernant les variables de contrôle, nous constatons que pour le sexe, toute chose étant égale par ailleurs, les femmes n'ont pas plus de chance d'accéder à un emploi correspondant à leurs attentes. Les femmes requérantes principales, sélectionnées selon leur capital humain élevé rencontrent les mêmes difficultés sur le marché de l'emploi que les hommes.

Qu'il soit sélectionné suivant le programme employabilité et mobilité professionnelle ou selon le programme profession en demande ou un autre programme, l'immigrant n'a pas plus de chance d'être satisfait de son emploi. Ce qui laisse présager que les critères de sélection sont loin de répondre à la réalité du marché du travail québécois.

Par ailleurs, nous estimons que la variable satisfaction envers l'emploi est complexe, elle reflète des facteurs qui peuvent être objectifs ou subjectifs et donc nécessite des recherches plus subtiles. La satisfaction envers l'emploi n'est qu'un aspect de la satisfaction globale de l'immigrant, et que son intégration économique dépend de la

réalisation d'autres attentes que l'accès à un emploi en rapport avec ses qualifications.

A notre point de vue, il serait utile d'approfondir la recherche en s'orientant vers l'étude de l'influence des caractéristiques organisationnelles sur la satisfaction des immigrants, en s'inspirant des écrits sur le management dans les organisations et en tenant compte de l'impact de l'environnement du travail. Ce qui, à notre avis, pourrait nuancer certains résultats.

En effet, les nouveaux immigrants se trouvent doublement pénalisés : ils sont défavorisés en raison, d'une part, de leurs caractéristiques socioprofessionnelles spécifiques qui ne sont pas reconnues et, d'autre part, à cause de l'évolution du marché de travail, caractérisée par l'incertitude et par les nouvelles formes d'organisation du travail. Les entreprises cherchent à s'adapter à un environnement concurrentiel en recourant à des mesures de rationalisation d'effectifs (Trudel et al., 2005), ce qui peut réduire davantage les chances des immigrants à faire valoir leurs qualifications. D'autres indicateurs, liés au développement de carrière, au pouvoir, à la reconnaissance, à l'autonomie, à l'équilibre travail famille, la qualité de la tâche, la qualité de vie au travail, peuvent renforcer ou réduire la satisfaction des immigrants au sein d'une organisation.

Nous estimons que tous les intervenants sont appelés à jouer un rôle dans la stratégie et la mise en place de programmes d'insertion économique réussie des nouveaux immigrants, en particulier l'amélioration du processus de reconnaissance des acquis prémigratoires dans le domaine de l'emploi, visant l'utilisation des

compétences pour la performance de l'économie québécoise et l'élimination ou du moins la réduction des inégalités sur le marché du travail.

En effet, la question d'adaptation des nouveaux immigrants à la société d'accueil constitue un défi constant et important pour les pouvoirs publics, qui tentent de comprendre les problèmes d'intégration des nouveaux immigrants, et de trouver des solutions appropriées au niveau national et provincial. Selon les résultats de l'enquête des travailleurs sélectionnés au Québec (ETS) et l'enquête longitudinales auprès des immigrants au Canada (ELIC), le problème crucial n'est pas de trouver un emploi, mais d'accéder un emploi « approprié », en adéquation avec les attentes des immigrants dans les délais les plus brefs.

Comme nous l'avons signalé dans le premier chapitre, les immigrants qui sont arrivés au Québec après 1996 présentent certaines caractéristiques communes. Le but de la nouvelle grille de sélection de 1996 est de permettre l'admission de candidats ayant une formation et des compétences professionnelles qui répondent aux besoins du marché du travail québécois. Les critères de sélection visent également l'augmentation de la proportion des immigrants qui connaissent la langue française afin d'assurer la pérennité du français au Québec, seul pays francophone en Amérique du Nord. Cette nouvelle politique d'immigration a permis au Québec d'accueillir des immigrants qualifiés et hautement qualifiés.

Toutefois, nous constatons une contradiction entre les exigences en matière de critères de sélection et la réalité vécue par les nouveaux arrivants qui ont des difficultés à s'intégrer au marché du travail malgré les perspectives d'emploi,

notamment dans les secteurs de la nouvelle économie et le dynamisme de l'économie québécoise.

Une autre contradiction apparaît, par extension des résultats, entre d'une part, les enjeux de l'immigration, notamment un marché du travail qui devient de plus en plus exigeant en matière de main d'œuvre qualifiée pour accroître sa compétitivité dans un monde globalisé, une politique d'immigration qui cherche à augmenter la proportion des immigrants pour combler le déficit démographique et, d'autre part, la résistance des employeurs et des ordres professionnels à reconnaître les qualifications prémigratoires, et le désintérêt de la société d'accueil envers une population immigrante de plus en plus diversifiée.

En définitive, les solutions proposées ne semblent pas répondre de façon efficace aux attentes des immigrants. Le décalage vécu entre les politiques de sélection des immigrants et la réalité du marché de l'emploi est révélateur des difficultés que rencontrent les nouveaux immigrants et des préoccupations constantes des acteurs quant à la mise en place de politiques d'intégration économique adéquates.

Pour éviter ce décalage, les politiques d'immigration et les critères de sélection devraient, à notre point de vue, suivre étroitement, et surtout anticiper l'évolution du marché du travail et les mutations au niveau mondial (technologiques, économiques, sociales, environnementale, des droits de l'homme et managériales).

En fait, la réussite de l'insertion économique des nouveaux immigrants nous semble dépendre de l'interaction de quatre paradigmes : 1- l'anticipation sur les perspectives du marché du travail par une politique de sélection variable et adaptée, 2- la prise en

compte par les pouvoirs publics des enjeux d'une intégration rapide, notamment sur le plan économique et démographique, 3- la sensibilisation des employeurs aux bénéfices qu'ils peuvent obtenir en valorisant une main d'œuvre immigrante qualifiée, compétente et productive, 4- la mise en valeur des diplômes obtenus à l'étranger et des qualifications prémigratoires par un processus efficace d'évaluation et de reconnaissance.

Les immigrants seraient satisfaits lorsque le processus d'intégration, quelque soit le domaine (politique, social, économique, d'emploi..), serait transparent, rapide, logique, objectif et équitable, et lorsque des campagnes d'information et de sensibilisation valorisant une immigration désirée et sélectionnée, seront organisées régulièrement.

En outre, étant donné que l'immigration constitue une juridiction partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, il serait utile de partager l'information, notamment celle recueillie par les enquêtes, et conjuguer les efforts afin d'améliorer les programmes d'aide à l'insertion rapide des immigrants sur le plan national et provincial, tout en tenant compte des spécificités de chaque province, comme par exemple l'importance de la langue française au Québec.

## Conclusion

Les résultats obtenus dans le cadre de cette étude ne permettent pas de confirmer notre question de recherche quant à la relation entre le capital humain et la satisfaction des nouveaux immigrants envers leur emploi, à part quelques éléments du capital humain qui sont l'âge à l'immigration, le niveau de doctorat, le domaine de la santé et les formations techniques et universitaires postmigratoires qui sont significativement liés à la satisfaction envers leur emploi.

Les résultats ont montré que l'âge à l'immigration, l'origine nationale et la durée de résidence depuis l'immigration sont fortement associés avec la satisfaction envers l'emploi, confirment nos hypothèses. Ils confortent les résultats d'autres recherches.

Nous estimons que les résultats obtenus dans cette étude sont encourageants à certains points de vue :

- Ils permettent d'identifier les profils des immigrants qui présentent peu de chance d'intégration à travers l'accès à un emploi correspondant à leurs attentes.
- Nos résultats se retrouvent dans certaines recherches importantes faites sur le sujet, notamment en ce qui concerne l'influence de l'origine, l'âge et la durée de résidence sur l'accès à un emploi correspondant à ses attentes.
- Les résultats sont pertinents car ils montrent l'absence d'impact de certaines variables qui interviennent dans la sélection des immigrants (le niveau de scolarité,

le domaine d'études et la connaissance des langues officielles pré-migratoires qui ne sont pas associés avec la satisfaction envers l'emploi).

- Les résultats ne nous permettent pas de confirmer le résultat de l'étude de Renaud et Cayn (2006) lorsqu'ils concluent que l'effet de la région disparaît après 18 mois depuis l'immigration. Mais, ils nous permettent de conclure, à l'instar des deux auteurs, que la situation des immigrants s'améliore avec le temps passé au Québec. Nous estimons que des études doivent être menées pour vérifier si cette croissance continue sur le long terme. Enfin, des enquêtes doivent être menées sur une durée d'installation plus longue et sur différentes cohortes d'immigrants.

# Bibliographie

- Baron, James N. et Davis M. Kreps (1999). *Strategic Human Resources: Frameworks for general Managers*. New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Barrette, Christian, Etite Gaudet et Denise Lemay (1993). *Guide de communication interculturelle*. Ed. du renouveau pédagogique. Inc. Saint Laurent, 171 pages.
- Becker, Gary. S. (1975). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research, distributed by Columbia University Press, 268 pages.
- Benjamin, Dwayne; Morley Gunderson et Craig Riddell (2002). *Labour Market Economics, McGraw-Hill Ryerson*, 5ème édition.
- Borjas, G.J. (1985). Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants, *Journal of Labor Economics* 3.
- Borjas, G.J. (1995). "The Economic benefits from Immigration." *Journal of Economic Perspectives* 9, 3-22.
- Bouthillier, Geneviève (2003). *Une analyse du discours de l'État portant sur l'immigration, l'intégration et la citoyenneté ou quand le majoritaire parle de lui-même*. Mémoire en sociologie présenté à la faculté des Études Supérieures. Université de Montréal. Février 2003.
- Cadwell, D.F. et C.A. O'Reilly III (1990). « Measuring job-person fit with a profile comparison process ». *Journal of applied psychology*, 75(6), p.648-657.
- Canada (1995). *La loi sur l'équité en matière d'emploi*, Ottawa, Imprimeur de la Reine.
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse (1989). *Discrimination systémique : fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec). Les éditions Yvon Blais Inc.

- Chiswick, Barry R., (1978). "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreignborn Men", *Journal of Political Economy*, Vol. 86, No. 5, pp. 897-921.
- Chiswick, B. et P. W. Miller (2007). *The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills*. IZA Discussion Paper No. 2670.
- Comeau, Yvan (1992). « Théories de la satisfaction au travail ». *Cahiers du Crises*, Collection Etudes théoriques, n°9205.
- Crespo, Stéphane (1993). *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*. Mémoire de maître ès sciences en sociologie, octobre 1993. Faculté des Arts et des Sciences. Département de sociologie.
- Davoine, Lucie (2006). « Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte ». Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris I, Centre d'études de l'emploi.
- Dawis, R.V.; G.W England et L.H. Lofquist (1964). « A theory of work adjustment ». Bulletin 38, Industrial Relations Center, University of Minnesota. Minneapolis: University of Minnesota Press, 15 p.
- ÉNI : Enquête longitudinale sur l'établissement des nouveaux immigrants au Québec (1990-1999).
- Enquête Longitudinale auprès des immigrants au Canada (2003). « progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail ». (89-615-XIF).
- Fassi Fihri, Mohamed (2003). *L'impact de la conjoncture économique sur la situation en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal*. Mémoire de Maîtrise. Département de démographie. Université de Montréal, juin, 129 pages.
- Ferrer, Ana, David Green et Craig Riddell (2004). « The Effect of Literacy on Immigrant Earnings ». Ottawa: Statistics Canada, 2004, 47 p. (D13) Catalogue no.: 89-552-MIE, no. 12
- Freeman, R.B. (1978). "Job Satisfaction as an Economic Variable." *The American Economic Review*. 68(2), 135-141. Papers and Proceedings of the Ninetieth Annual Meeting of the American Economic Association.

- Frenette, Marc et Morissette René (2004). Convergeront-ils un jour ? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. Statistiques Canada, Ottawa, ON K1A0T6.
- Galarnau, Diane et Morissette René (2004). Les immigrants sont-ils perdants? Perspectives, juin 2004. Statistique Canada.
- Gaston, Richard J. et Rita Braitto (1985). A specification issue in job satisfaction research. *Sociological Perspectives*, vol.28, n°2, avril 1985, p.175-197.
- Gibson J.L. & S.M. Klein (1970). Employee attitude as a function of age and length of service : a reconceptualization . *Academy of Management Journal*, vol.12, p.411-425.
- Girard, Magali (2002). « La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité ». Mémoire en sociologie présenté à la faculté des Études Supérieures. Université de Montréal, 93 pages.
- Godin, Jean-François (2004). L'insertion en emploi des travailleurs admis en fonction de la grille de sélection de 1996. Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles.
- Godin, Jean-François (2005). Immigration et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement des dix premières années. Thèse de doctorat en sciences Humaines et appliquées. Université de Montréal, 225 pages.
- Godin, Jean-François et Jean Renaud (2005). Work and Immigrants: An Analysis of Employment Activity in the first Ten Years of Establishment in the Montreal Area. *Revue de l'Intégration et de la Migration Internationale*, vol.6, numéro 3, été 2005 : 469-492.
- Greenberg, Jerald (1990). Organisational justice: yesterday, today and tomorrow ». *Journal of management*, vol.16, n°2, p.399-432.
- Grenier, Claude (1998). Conjoncture économique et premier emploi des immigrants nouvellement arrivés au Québec. Mémoire présenté à la faculté des Études Supérieures. Université de Montréal. 72 pages.

- Gustafson, B. Stephen et M.D. Mumford (1995). « Personal style and person-environment fit: A pattern approach ». *Journal of vocational behavior*, vol.46, p.163-188.
- Hulin C.L. & P.C. Smith (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 49,209-216.
- Kunz, Jean Lock ; Anne Milan et Sylvain Schetagne, (2000). Inégalité d'accès : profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation. Fondation canadienne des relations raciales.Toronto M2N6N4. Conseil canadien du développement social.
- Lalonde, Germain (1979). « Étude de la satisfaction au travail chez les cadres d'une entreprise ». Mémoire de Maîtrise. Université de Montréal, Faculté des Études Supérieures, faculté des Arts et des Sciences. École de Relations Industrielles.
- Lawler, Edward E. III (1973). *Motivation in work organizations*. Publisher Monterey, Californie: brooks/Cole Pub.
- Legault, Marie-José (2002). La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada. In « *équité en emploi - équité salariale* ». Recueil de textes, sous la direction de Marie-José Legault.
- Lévy-Garboua, Louis. et C. Montmarquette (1997). "Reported Job Satisfaction : What Does It Mean?" CIRANO, Cahier 0497.
- Lévy-Garboua, Louis, Claude Montmarquette et Véronique Simonnet (2001). "Job Satisfaction and Quits: Theory and Evidence from the German Socioeconomic Panel", Cahier du CIRANO no. 2001s-41
- Lewin, K. (1936). « Principles of topological psychology ». New York, McGraw-Hill.
- Li, Peter S. (2001). The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials. *Canadian Public Policy- Analyse de Politiques*, vol. 27-1, 23-38.
- McIsaac, Elizabeth (2003). Immigrants in Canadian cities: Census 2001- What do the data tell us. *Options Politiques/Policy Options*, may 2003.

- MRCI (2000). L'immigration au Québec, un choix de développement 2001-2003. Gouvernement du Québec. Québec. 24 pages.
- MRCI (2003). Analyse des données statistiques contenues dans le document sur les principales caractéristiques de l'immigration des dix dernières années (période de 1993 à 1997 et de 1998 à 2002) au Québec.
- MRCI (2004). Tableaux sur l'immigration au Québec 1993-2002. Direction de la population et de la recherche.
- Nee, Victor; Jimmy M. Sanders et Scott Sernau (1994) "Job Transitions in an Immigrant Metropolis: Ethnic Boundaries and Mixed Economy." *American Sociological Review* 59 (1994): 849-872.
- Piché, Victor; Jean Renaud et Lucie Gingras (1999). Comparative Immigrant integration, dans Hali, S.S. et Driedger L. (eds), *Immigrant Canada*, University of Toronto Press, p. 185-211.
- Piché, Victor; Jean Renaud et Lucie Gingras (2002). "Economic Integration of New Immigrants in the Montreal Labor Market: A Longitudinal Approach", *Population-E* 2002, p.57-81.
- Picot, G. et A. Sweetman (2005). « Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles: Mise à jour 2005 ». Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada, 11F0019MIF No 262.
- Piore, Michael J. (1975). Notes for a theory of Labor Market Segmentation. A sociological critique. *Sociological Inquiry*.50(2), 133-145 (cité par Crespo Stéphane dans son mémoire de maîtrise, Octobre 1993).
- Québec (1990). Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration. Ministère des communautés culturelles et de l'immigration. Gouvernement du Québec.
- Québec (2004). Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Ministère des communautés culturelles et de l'immigration. Gouvernement du Québec.

- Renaud, Jean et Laetitia, Martin (2006). Nouveaux immigrants, origines nationales et marché du travail : adaptation ou discrimination? 74e Congrès de l'ACFAS, Université Mc Gill, 16 mai.
- Renaud, Jean et Tristan Cayn ( 2006). Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec . MICC, Direction des affaires publiques et des communications du MICC. Montréal (Québec).
- Renaud, Jean; Victor Piché et Jean-François Godin (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, vol.35, N1, pp 165-184.
- Ripon, Albert (1987). *La qualité de la vie au Travail*, PUF, Paris
- Scott, T.B., R.V. Davis, G.W. England et L.H. Lofquist (1960). « A definition of work adjustment ». Bulletin 30, Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis: University of Minnesota press, 1960.
- Scott, K.-D. et G.-S. Taylor (1985). An Examination of Conflicting Findings on the Relationship between Job Satisfaction and Absenteeism: A Meta-Analysis. *The Academy of Management Journal*. 28(3), 599-612.
- Shields, M.-A. et M.-E. Ward (2000). Improving Nurse Retention in the British National Health Service: The Impact of Job Satisfaction on Intentions to Quit. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion paper No. 118.
- Shields, Margot (2006). L'insatisfaction au travail. *Rapports sur la santé*, 17(4), p. 35-40 (Statistique Canada, no 82-003 au catalogue).
- Statistique Canada (2003). Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution. Recensement de 2001 - Série « Analyses » n° 96F0030XIF2001008 au catalogue.
- Statistique Canada (2005). Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, 2003. Article publié dans le *Quotidien* du jeudi 13 octobre 2005.
- Statistique Canada (2005). Enquête longitudinale auprès des immigrants sur le marché du travail : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail 2003. Catalogue 89-615-XIF2005001.
- Statistique Canada, Recensement 2001, 97F0016XCB01002

- Statistiques du Québec (2001). Portraits statistiques de la population immigrée recensée en 2001. Recensement 2001.
- Sweetman, Arthur (2004). « Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien ». Études analytiques, documents de recherche sur l'analyse économique, no 11F0019MIF2004234 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.
- Trudel, Jean M., Tania Saba et Gilles Guérin (2005). Les liens entre les attentes et les possibilités de réalisation des attentes et l'engagement affectif, l'intention de quitter et la performance au travail : le cas du cadre « nouveau ». Revue internationale sur le travail et la société, février 2005, vol.3, n°1 :61-106.

# Annexes

## Annexe 1 : Matrice des coefficients de corrélation linéaire entre les variables indépendantes et de contrôle

	Âge	Secondaire Général	Second. Profes.	Postsecond d. Génér.	Postsecond d. Profes.	Certificat Universit.	Bacc.	Maîtrise	Doctorat
Âge	1								
Secondaire Général	0,0381	1							
Secondaire Prof.	0,0246	-0,041	1						
Postsecond Gén.	-0,0498	-0,041	-0,0549*	1					
Postsecond Prof.	-0,0555*	-0,0742*	-0,0994*	-0,0994*	1				
Certificat univ.	0,0181	-0,0474	-0,0635*	-0,0635*	-0,1149*	1			
Bacc.	-0,0113	-0,1347*	-0,1802*	-0,1802*	-0,3262*	-0,2084*	1		
Maîtrise	-0,0823*	-0,0884*	-0,1182*	-0,1182*	-0,2140*	-0,1367*	-0,3882*	1	
Doctorat	0,2069*	-0,0483	-0,0646*	-0,0646*	-0,1169*	-0,0747*	-0,2121*	-0,1391*	1
D_Formation gén.	0,0238	0,6108*	0,0373	0,1396*	-0,0657*	-0,0104	-0,1338*	-0,0938*	-0,0564*
D_Formation tech	0,005	-0,0733*	0,2339*	0,0494	0,2806*	0,0151	-0,1356*	-0,1555*	-0,1058*
D_Gestion	-0,1067*	-0,0647*	-0,0908*	-0,0235	-0,0228	0,0583*	0,0328	0,0800*	-0,0709*
D_Sc. expérim.	0,0267	-0,0570*	-0,0536*	-0,0195	-0,0819*	-0,0182	-0,0625*	0,0742*	0,2354*
D_sc. appliquées	0,0316	-0,0652*	-0,0998*	-0,0747*	-0,0918*	-0,0389	0,1803*	0,0084	0,0083
D_Sc. santé	0,0658*	-0,0019	-0,0181	-0,0389	0,0066	0,0098	-0,0227	-0,0035	0,0801*
D_Arts	0,0062	-0,0034	-0,0198	-0,0198	-0,0349	-0,0107	0,0267	0,0255	0,0055
D_Lettres S.H.	-0,0175	-0,0431	-0,0145	-0,0001	-0,0689*	0,022	0,0621*	0,0109	-0,018
D_Sc. sociales	0,0301	-0,029	-0,0489	0,0184	-0,0962*	-0,0484	0,0242	0,1036*	0,02
Français	0,0262	0,0044	0,1368*	0,0416	0,0605*	-0,0117	-0,0166	-0,0888*	-0,0601*
Anglais	0,1312*	0,0760*	-0,02	-0,0087	0,0013	0,0011	-0,0329	-0,0149	0,0571*
Bilingue	-0,1428*	-0,0658*	-0,1166*	-0,0495	-0,0573*	0,0086	0,024	0,1177*	0,0295
Ni français ni anglais	0,1179*	0,0494	-0,0198	0,0409	-0,0099	0,0071	0,036	-0,0637*	-0,012
F_technique	-0,0094	0,0102	-0,0214	0,0224	0,0247	-0,0181	0,0650*	-0,0653*	-0,0446
F_universitaire	-0,1269*	-0,0668*	-0,0693*	-0,0492	-0,0625*	-0,015	0,0851*	0,0793*	-0,0355
Perfect. français	0,0871*	0,0106	-0,0253	-0,0067	-0,008	-0,0007	0,1428*	-0,1171*	-0,0528
Perfect. anglais	-0,0085	-0,048	-0,0388	0,0315	0,0401	-0,0158	0,0173	-0,0352	0,0201
Femme	-0,0721*	0,0591*	-0,0346	0,0828*	-0,003	0,005	-0,0302	0,0171	-0,0516
France	-0,2315*	-0,002	0,0638*	0,0358	0,0568*	-0,0043	-0,1115*	0,0810*	-0,0774*
Maghreb	0,0958*	-0,0748*	-0,0404	-0,0245	0,0094	-0,036	0,0517	-0,0251	0,0702*
Europe Ouest	0,0308	-0,0016	-0,0097	0,0054	-0,0249	0,0161	-0,0417	0,0399	0,0399
Europe Est	0,0929*	-0,0033	0,0094	0,0002	-0,0749*	-0,0035	0,1335*	-0,0804*	-0,0232
Asie Est	0,1128*	0,1319*	0,0064	-0,0072	0,0399	0,0006	-0,0459	-0,0425	0,0101
Asie Ouest	-0,0953*	-0,0195	-0,0222	-0,0067	-0,0293	-0,007	0,046	0,0223	-0,0358
Amériques	0,1006*	0,0422	-0,0216	-0,006	0,0491	0,0488	0,006	-0,0879*	0,0055
Afrique	0,0026	-0,0156	-0,0333	-0,0168	-0,0595*	0,0295	-0,0345	0,0840*	0,0415
PEMP	-0,2207*	-0,0905*	-0,0356	0,0191	-0,0237	0,0272	-0,0141	0,0355	0,0517
PDQ	0,0644*	-0,0937*	-0,0623*	-0,0547*	-0,0434	-0,026	0,0992*	0,0639*	-0,0374
Autre program.	0,2315*	0,2478*	0,1300*	0,0425	0,0889*	-0,0056	-0,1062*	-0,1318*	-0,0258
Durée admission	-0,0104	0,1126*	0,022	-0,0106	0,0451	0,0144	-0,0838*	-0,0077	0,0083
Nombre emplois	-0,1343*	0,0116	0,0876*	0,0606*	0,0187	0,0417	-0,0459	-0,0629*	-0,0183

## (Suite de la matrice)

	D_formation Géné.	D_formation Tech.	D_Gestion	D_Sc. expérim.	D_Sc. app.	D_Sc. santé	D_Arts	D_Lettres S.H.	D_Sc. Sociales	Français
D_Formation gén.	1									
D_Formation tech	-0,1307*	1								
D_Gestion	-0,1013*	-0,3165*	1							
D_Sc. expérim.	-0,0666*	-0,2081*	-0,1613*	1						
D_sc. appliquées	-0,1018*	-0,3180*	-0,2465*	-0,1621*	1					
D_Sc. Santé	-0,0339	-0,1060*	-0,0821*	-0,0540*	-0,0825*	1				
D_Arts	-0,0349	-0,1090*	-0,0845*	-0,0555*	-0,0849*	-0,0283	1			
D_Lettres S.H.	-0,0504	-0,1575*	-0,1221*	-0,0803*	-0,1226*	-0,0409	-0,042	1		
D_Sc. sociales	-0,0544*	-0,1701*	-0,1319*	-0,0867*	-0,1325*	-0,0441	-0,0454	-0,0656*	1	
Français	0,0132	0,1367*	-0,0811*	-0,0525	-0,012	-0,0361	-0,0062	-0,0245	0,0017	1
Anglais	0,0613*	-0,0649*	-0,0482	0,0387	0,0201	0,1017*	0,0202	0,006	-0,0162	-0,2742*
Bilingue	-0,053	-0,0998*	0,1254*	0,0321	-0,0167	-0,0337	0,0038	0,0218	0,011	-0,7774*
Ni français ni anglais	0,0108	0,0097	-0,0506	-0,0098	0,0501	0,0273	-0,0291	-0,0034	-0,0093	-0,1429*
F_technique	-0,0059	0,003	0,0289	-0,0391	0,0417	-0,0289	-0,0206	-0,0308	-0,0064	0,0252
F_universitaire	-0,0553*	-0,1455*	0,0354	0,1107*	0,0339	0,0197	-0,0247	0,0404	0,0331	-0,0252
Perfect. français	0,0182	-0,0534	-0,0965*	0,0297	0,1144*	0,0574*	0,0022	0,0285	-0,0468	-0,1803*
Perfect. anglais	-0,045	0,0209	-0,0185	-0,0016	0,0708*	0,0137	-0,0441	-0,0348	-0,0319	0,1920*
Femme	0,0666*	-0,1845*	0,1211*	-0,0673*	-0,1389*	0,1246*	0,0959*	0,1487*	0,1092*	-0,0802*
France	-0,0253	0,039	0,0891*	-0,0572*	-0,1203*	-0,0269	0,0703*	0,0109	0,0273	0,1002*
Maghreb	-0,0577*	0,0483	-0,0039	0,0142	0,0517	-0,0139	-0,0611*	-0,0509	-0,0387	0,2064*
Europe Ouest	0,0373	-0,0243	-0,0235	0,026	-0,0579*	-0,0181	0,0005	0,1296*	0,005	-0,0604*
Europe Est	-0,0153	-0,0053	-0,1212*	0,0053	0,1492*	-0,0335	0,0005	-0,0359	0,025	-0,0999*
Asie Est	0,1310*	-0,0282	-0,0543*	0,0067	-0,0248	0,1437*	-0,0084	0,0133	-0,0335	-0,1897*
Asie Ouest	-0,0289	-0,0238	0,0173	0,0663*	-0,0354	0,005	-0,018	0,0181	0,0088	-0,1065*
Amériques	0,0422	-0,0218	0,0365	-0,0381	-0,0079	0,0056	0,0243	-0,0108	-0,0042	-0,041
Afrique	-0,0061	-0,0711*	0,0513	0,0179	0,0503	-0,0125	-0,0362	-0,0208	0,0024	-0,0292
PEMP	-0,0817*	-0,1613*	0,1765*	0,0837*	-0,1295*	-0,0443	0,0467	0,0953*	0,0937*	-0,0205
PDQ	-0,0606*	0,1750*	-0,1696*	-0,0373	0,2072*	-0,0351	-0,0907*	-0,0948*	-0,1166*	0,0103
Autre program.	0,1932*	0,0065	-0,035	-0,0714*	-0,0797*	0,1076*	0,0492	-0,0148	0,0153	0,0161
Durée admission	0,0670*	0,0261	0,0035	-0,0032	-0,0605*	-0,0177	0,0193	-0,0271	0,0186	0,0045
Nombre emplois	0,0577*	0,0393	0,0244	-0,0465	-0,0592*	-0,018	0,0435	0,0163	-0,0388	0,0012

## (Suite de la matrice)

	Anglais	Bilingue	Ni français ni anglais	Formation technique	Formation universit.	Perfect. français	Perfect. anglais	Femme	France	Maghre
Anglais	1									
Bilingue	-0,3034*	1								
Ni français ni anglais	-0,0558*	-0,1582*	1							
F_technique	-0,027	-0,0294	0,0616*	1						
F_universitaire	-0,004	0,0355	-0,0247	-0,1774*	1					
Perfect. français	0,3010*	-0,0922*	0,2763*	0,0453	0,0918*	1				
Perfect. anglais	-0,1498*	-0,0966*	-0,0127	0,0684*	0,0445	-0,0093	1			
Femme	0,0691*	0,0521	-0,0417	-0,0201	0,0557*	0,0228	-0,0056	1		
France	-0,2376*	0,0840*	-0,1266*	-0,0404	-0,1342*	-0,3115*	0,0259	0,0700*	1	
Maghreb	-0,1607*	-0,0776*	-0,0931*	0,0235	0,1046*	-0,2274*	0,1035*	-0,1140*	-0,4055*	1
Europe Ouest	0,0819*	0,0042	0,0207	-0,0126	0,001	0,0212	-0,0700*	-0,0199	-0,1740*	-0,1280
Europe Est	0,0319	0,0304	0,1485*	0,0615*	0,0011	0,4353*	0,0089	0,0115	-0,3203*	-0,2356
Asie Est	0,5380*	-0,1712*	0,1193*	-0,0511	-0,0278	0,1903*	-0,1064*	0,1143*	-0,1953*	-0,1436
Asie Ouest	0,0655*	0,0654*	0,0028	0,0205	0,0993*	0,0754*	-0,0562*	-0,0266	-0,1687*	-0,1241
Amériques	0,0671*	-0,0282	0,0871*	0,0404	-0,0132	0,1641*	-0,0466	-0,0018	-0,1673*	-0,1231
Afrique	-0,0447	0,0674*	-0,0362	-0,0508	0,0398	-0,0801*	0,0251	-0,0414	-0,1576*	-0,1159
PEMP	-0,1100*	0,1279*	-0,1276*	0,0512	0,0679*	-0,1528*	-0,0233	0,0933*	0,0882*	-0,0011
PDQ	-0,0501	0,0021	0,0526	-0,0134	-0,007	0,0968*	0,0570*	-0,2203*	-0,1029*	0,1122
Autre program.	0,2200*	-0,1842*	0,1143*	-0,0558*	-0,0876*	0,0939*	-0,0395	0,1478*	0,0057	-0,1411
Durée admission	0,0409	-0,0508	0,0665*	0,0028	-0,0368	0,029	0,001	0,0544*	0,0767*	-0,1296
Nombre emplois	-0,0755*	0,0426	0,0032	0,0307	0,0192	0,0059	0,0031	0,0355	0,1425*	-0,0909

## (Suite de la matrice)

	Europe Ouest	Europe Est	Asie Est	Asie Ouest	Amériques	Afrique	PEMP	PDQ	Autre Program.	Durée admission
Europe Ouest	1									
Europe Est	-0,1011*	1								
Asie Est	-0,0616*	-0,1134*	1							
Asie Ouest	-0,0532	-0,0980*	-0,0597*	1						
Amériques	-0,0528	-0,0972*	-0,0593*	-0,0512	1					
Afrique	-0,0497	-0,0916*	-0,0558*	-0,0482	-0,0478	1				
PEMP	0,0328	-0,0511	-0,1511*	0,0296	-0,0014	0,0077	1			
PDQ	-0,0547*	0,1131*	-0,0384	-0,0559*	-0,0543*	0,033	-0,7295*	1		
Autre program.	0,0231	-0,0714*	0,2636*	0,0292	0,0711*	-0,0529	-0,4921*	-0,2364*	1	
Durée admission	0,0418	-0,0267	0,0358	0,039	0,0279	-0,0264	-0,0831*	-0,0939*	0,2375*	1
Nombre emplois	-0,0416	-0,0394	-0,0695*	-0,0035	0,0211	0,037	0,0692*	-0,0477	-0,0376	0,1322

## Annexe 2 : Liste des variables dans la base de données de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés au Québec (ETS).

### Liste descriptive des variables du questionnaire de la base de données ETS

Variable	info liée au:	contenu de la variable
D1	répondant	date d'admission connue (1=oui, 9=non)
AD1	répondant	jour admis (1-31)
D2	répondant	mois admis (1-12, 99)
D3	répondant	an admis connu (1=oui, 9=non)
AD3	répondant	an admis (1997-2000)
NOT	répondant	contrôle (1)
CON	répondant	contrôle (1)
NBEM	répondant	emploi (1= 1+, 2=0)
ANBEM	répondant	nombre d'emplois (0-8)
NBSE	répondant	sans emploi (1=1+, 2=0)
ANBSE	répondant	nombre de sans emploi
BID1	répondant	saut de section si aucun emploi (1)
A1D	1er emploi	nbre d'employés connu (1=oui, 9=non)
AA1D	2e emploi	nbre d'employés
A1E	3e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A1F	4e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA1F	5e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A1G	6e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA1G	1er emploi	description aut type d'horaire
A1H	1er emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA1H	1er emploi	description si aut type rémunération (A1H=9)
A1I	1er emploi	salaires connus (1, 9)
AA1I	1er emploi	montant salaire
A1J	1er emploi	desc salaire (1-6, 9)
A1K	1er emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A1L	1er emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A1M	1er emploi	salaires subventionnés (1=oui, 2=non, 9=nsp)
A1N	1er emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A1O	1er emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA1O	1er emploi	description aut raison fin volontaire (A1O=15)
A1P	1er emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA1P	1er emploi	description aut raison fin involontaire (A1P=9)
A1Q	1er emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A2D	2e emploi	nbre d'employés connu (1=oui, 9=non)
AA2D	2e emploi	nbre d'employés
A2E	2e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A2F	2e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA2F	2e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A2G	2e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA2G	2e emploi	description aut type d'horaire
A2H	2e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)

AA2H	2e emploi	description si aut type rémunération (A2H=9)
A2I	2e emploi	salaire connu (1, 9)
AA2I	2e emploi	montant salaire
A2J	2e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A2K	2e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A2L	2e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A2M	2e emploi	salaire subventionné (1=ooui, 2=non, 9=nsp)
A2N	2e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A2O	2e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA2O	2e emploi	description aut raison fin volontaire (A2O=15)
A2P	2e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA2P	2e emploi	description aut raison fin involontaire (A2P=9)
A2Q	2e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A3D	3e emploi	nbre d'employés connu (1=ooui, 9=non)
AA3D	3e emploi	nbre d'employés
A3E	3e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A3F	3e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA3F	3e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A3G	3e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA3G	3e emploi	description aut type d'horaire
A3H	3e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA3H	3e emploi	description si aut type rémunération (A3H=9)
A3I	3e emploi	salaire connu (1, 9)
AA3I	3e emploi	montant salaire
A3J	3e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A3K	3e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A3L	3e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A3M	3e emploi	salaire subventionné (1=ooui, 2=non, 9=nsp)
A3N	3e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A3O	3e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA3O	3e emploi	description aut raison fin volontaire (A3O=15)
A3P	3e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA3P	3e emploi	description aut raison fin involontaire (A3P=9)
A3Q	3e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A4D	4e emploi	nbre d'employés connu (1=ooui, 9=non)
AA4D	4e emploi	nbre d'employés
A4E	4e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A4F	4e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA4F	4e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A4G	4e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA4G	4e emploi	description aut type d'horaire
A4H	4e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA4H	4e emploi	description si aut type rémunération (A4H=9)
A4I	4e emploi	salaire connu (1, 9)
AA4I	4e emploi	montant salaire
A4J	4e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A4K	4e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A4L	4e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A4M	4e emploi	salaire subventionné (1=ooui, 2=non, 9=nsp)
A4N	4e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A4O	4e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)

AA4O	4e emploi	description aut raison fin volontaire (A4O=15)
A4P	4e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA4P	4e emploi	description aut raison fin involontaire (A4P=9)
A4Q	4e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A5D	5e emploi	nbre d'employés connu (1=oui, 9=non)
AA5D	5e emploi	nbre d'employés
A5E	5e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A5F	5e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA5F	5e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A5G	5e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA5G	5e emploi	description aut type d'horaire
A5H	5e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA5H	5e emploi	description si aut type rémunération (A5H=9)
A5I	5e emploi	salaire connu (1, 9)
AA5I	5e emploi	montant salaire
A5J	5e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A5K	5e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A5L	5e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A5M	5e emploi	salaire subventionné (1=oui, 2=non, 9=nsp)
A5N	5e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A5O	5e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA5O	5e emploi	description aut raison fin volontaire (A5O=15)
A5P	5e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA5P	5e emploi	description aut raison fin involontaire (A5P=9)
A5Q	5e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A6D	6e emploi	nbre d'employés connu (1=oui, 9=non)
AA6D	6e emploi	nbre d'employés
A6E	6e emploi	nbre d'employés immigrants (1-4, 9)
A6F	6e emploi	heures travaillées connu (1,9)
AA6F	6e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A6G	6e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA6G	6e emploi	description aut type d'horaire
A6H	6e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA6H	6e emploi	description si aut type rémunération (A6H=9)
A6I	6e emploi	salaire connu (1, 9)
AA6I	6e emploi	montant salaire
A6J	6e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A6K	6e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A6L	6e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A6M	6e emploi	salaire subventionné (1=oui, 2=non, 9=nsp)
A6N	6e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A6O	6e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA6O	6e emploi	description aut raison fin volontaire (A6O=15)
A6P	6e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA6P	6e emploi	description aut raison fin involontaire (A6P=9)
A6Q	6e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A7D	7e emploi	nbre d'employés connu (1=oui, 9=non)
AA7D	7e emploi	nbre d'employés
A7E	7e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A7F	7e emploi	nbre d'heures travaillées connu (1,9)
AA7F	7e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées

A7G	7e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA7G	7e emploi	description aut type d'horaire
A7H	7e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA7H	7e emploi	description si aut type rémunération (A7H=9)
A7I	7e emploi	salaires connus (1, 9)
AA7I	7e emploi	montant salaire
A7J	7e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A7K	7e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A7L	7e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A7M	7e emploi	salaires subventionnés (1=où, 2=non, 9=nsp)
A7N	7e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A7O	7e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA7O	7e emploi	description aut raison fin volontaire (A7O=15)
A7P	7e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA7P	7e emploi	description aut raison fin involontaire (A7P=9)
A7Q	7e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
A8D	8e emploi	nbre d'employés connus (1=où, 9=non)
AA8D	8e emploi	nbre d'employés
A8E	8e emploi	proportion d'employés = immigrants (1-4, 9)
A8F	8e emploi	nbre d'heures travaillées connus (1,9)
AA8F	8e emploi	nbre d'heures/semaine travaillées
A8G	8e emploi	type d'horaire (1-9, 99)
AA8G	8e emploi	description aut type d'horaire
A8H	8e emploi	type de rémunération (1-5, 8, 9)
AA8H	8e emploi	description si aut type rémunération (A8H=9)
A8I	8e emploi	salaires connus (1, 9)
AA8I	8e emploi	montant salaire
A8J	8e emploi	desc salaire (1-6, 9)
A8K	8e emploi	emploi = attentes (1-4, 9)
A8L	8e emploi	langue d'emploi (1-7, 9)
A8M	8e emploi	salaires subventionnés (1=où, 2=non, 9=nsp)
A8N	8e emploi	fin volontaire? (1= volontaire, 2= involontaire 8=emploi en cours ,9=nsp)
A8O	8e emploi	raison fin volontaire (1-6, 8-15, 99)
AA8O	8e emploi	description aut raison fin volontaire (A8O=15)
A8P	8e emploi	raison fin involontaire (1-9, 99)
AA8P	8e emploi	description aut raison fin involontaire (A8P=9)
A8Q	8e emploi	recherche autre emploi (1,2,9)
BID2	répondant	saut de section si aucun non-emploi (1)
SE1A	1er s-emploi	contrôle (1)
SE1B	1er s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE1C	1er s-emploi	activité principale (1-6, 9)
ASE1C	1er s-emploi	description aut activité princ (SE1C=6)
SE1D1	1er s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE1D	1er s-emploi	description aut source revenu (SE1D1=9)
SE1D2	1er s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE1D2	1er s-emploi	description aut source revenu (SE1D2=9)
SE1D3	1er s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE1D3	1er s-emploi	description aut source revenu (SE1D3=9)
SE2A	2e s-emploi	contrôle (1)
SE2B	2e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE2C	2e s-emploi	activité principale (1-6, 9)

ASE2C	2e s-emploi	description aut activité princ (SE2C=6)
SE2D1	2e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE2D1	2e s-emploi	description aut source revenu (SE2D1=9)
SE2D2	2e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE2D2	2e s-emploi	description aut source revenu (SE2D2=9)
SE2D3	2e s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE2D3	2e s-emploi	description aut source revenu (SE2D3=9)
SE3A	3e s-emploi	contrôle (1)
SE3B	3e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE3C	3e s-emploi	activité principale (1-6, 9)
ASE3C	3e s-emploi	description aut activité princ (SE3C=6)
SE3D1	3e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE3D1	3e s-emploi	description aut source revenu (SE3D1=9)
SE3D2	3e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE3D2	3e s-emploi	description aut source revenu (SE3D2=9)
SE3D3	3e s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE3D3	3e s-emploi	description aut source revenu (SE3D3=9)
SE4A	4e s-emploi	contrôle (1)
SE4B	4e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE4C	4e s-emploi	activité principale (1-6, 9)
ASE4C	4e s-emploi	description aut activité princ (SE4C=6)
SE4D1	4e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE4D1	4e s-emploi	description aut source revenu (SE4D1=9)
SE4D2	4e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE4D2	4e s-emploi	description aut source revenu (SE4D2=9)
SE4D3	4e s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE4D3	4e s-emploi	description aut source revenu (SE4D3=9)
SE5A	5e s-emploi	contrôle (1)
SE5B	5e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE5C	5e s-emploi	activité principale (1-6, 9)
ASE5C	5e s-emploi	description aut activité princ (SE5C=6)
SE5D1	5e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE5D1	5e s-emploi	description aut source revenu (SE5D1=9)
SE5D2	5e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE5D2	5e s-emploi	description aut source revenu (SE5D2=9)
SE5D3	5e s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE5D3	5e s-emploi	description aut source revenu (SE5D3=9)
SE6A	6e s-emploi	contrôle (1)
SE6B	6e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE6C	6e s-emploi	activité principalè (1-6, 9)
ASE6C	6e s-emploi	description aut activité princ (SE6C=6)
SE6D1	6e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE6D1	6e s-emploi	description aut source revenu (SE6D1=9)
SE6D2	6e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE6D2	6e s-emploi	description aut source revenu (SE6D2=9)
SE6D3	6e s-emploi	4e source revenu (1-9, 98,99)
ASE6D3	6e s-emploi	description aut source revenu (SE6D3=9)
SE7A	7e s-emploi	contrôle (1)
SE7B	7e s-emploi	disponibilité à travailler (1,2, 9)
SE7C	7e s-emploi	activité principale (1-6, 9)
ASE7C	7e s-emploi	description aut activité princ (SE7C=6)

SE7D1	7e s-emploi	principale source revenu (1-9, 98, 99)
ASE7D1	7e s-emploi	description aut source revenu (SE7D1=9)
SE7D2	7e s-emploi	2e source revenu (1-9, 98, 99)
ASE7D2	7e s-emploi	description aut source revenu (SE7D2=9)
SE7D3	7e s-emploi	3e source revenu (1-9, 98,99)
ASE7D3	7e s-emploi	description aut source revenu (SE7D3=9)
SE8A	sans objet	vide
SE8B	sans objet	vide
SE8C	sans objet	vide
ASE8C	sans objet	vide
SE8D1	sans objet	vide
ASE8D1	sans objet	vide
SE8D2	sans objet	vide
ASE8D2	sans objet	vide
SE8D3	sans objet	vide
ASE8D3	sans objet	vide
Q50A	répondant	recherche emploi avant migration (1,2,9)
Q50B	répondant	obtention documents officiels avant migration (1,2,9)
Q50C	répondant	démarches pour inscription études avant migration (1,2,9)
Q50D	répondant	lecture documents d'information avant migration (1,2,9)
Q50E	répondant	démarchers auprès organismes régissant profession avant migration (1,2,9)
Q50F	répondant	cours de français avant migration (1,2,9)
Q50G	répondant	cours d'anglais avant migration (1,2,9)
Q50H	répondant	autre formation avant migration (1,2,9)
AQ50H	répondant	description autre formation (Q50H = 1)
Q50I	répondant	demande d'équivalence d'études avant migration (1,2,9)
Q50J	répondant	autre démarche avant migration (1,2,9)
AQ50J	répondant	description de l'autre démarche (Q50J=1)
Q51	répondant	depuis admission, suivi cours de français (1,2,9)
Q52	répondant	type d'établissement où cours de français suivis (1-9)
AQ52	répondant	description autre type d'établissement (Q52=8)
Q53A1	répondant	jour début cours de français connu (1=oui, 9=non)
AQ53A1	répondant	jour début cours de français
Q53A2	répondant	mois début cours de français (1-12, 99)
Q53A3	répondant	année début cours de français connue (1=oui, 9=non)
AQ53A	répondant	année début cours de français
Q53B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ53B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo
Q53C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ53C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo
Q54	répondant	nombre de semaines connu (1=oui,9=non)
AQ54	répondant	nombre de semaines
Q54A	répondant	motif des cours suivis (1-9)
AQ54A	répondant	description autre motif (Q54A=8)
Q55	répondant	depuis admission, suivi cours d'anglais (1,2,9)
Q56	répondant	type d'établissement où cours d'anglais suivis (1-9)
AQ56	répondant	description autre type d'établissement (Q52=8)
Q57A1	répondant	jour début cours d'anglais connu (1=oui, 9=non)
AQ57A	répondant	jour début cours d'anglais
Q57A2	répondant	mois début cours d'anglais (1-12, 99)
Q57A3	répondant	année début cours d'anglais connue (1=oui, 9=non)

AQ57A	répondant	année début cours d'anglais
Q57B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ57B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo
Q57C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ57C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo
Q58	répondant	nombre de semaines connu (1=oui,9=non)
AQ58	répondant	nombre de semaines
Q58A	répondant	motif des cours suivis (1-9)
AQ58A	répondant	description autre motif (Q54A=8)
Q59	répondant	depuis admission, suivi autre type de cours (1,2,9)
Q60	répondant	type de cours suivis (1-4, 9)
AQ60	répondant	description autre type de cours (Q52=8)
Q61A1	répondant	jour début autre type de cours connu (1=oui, 9=non)
AQ61A	répondant	jour début autre type de cours
Q61A2	répondant	mois début autre type de cours (1-12, 99)
Q61A3	répondant	année début autre type de cours connue (1=oui, 9=non)
AQ61A	répondant	année début autre type de cours
Q61B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ61B	répondant	nombre d'heures de classe hebdo
Q61C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo connu (1=oui, 9=non)
AQ61C	répondant	nombre d'heures de travaux hebdo
Q62	répondant	nombre de semaines connu (1=oui,9=non)
AQ62	répondant	nombre de semaines
Q62A	répondant	motif des cours suivis (1-9)
AQ62A	répondant	description autre motif (Q54A=8)

**Section depuis la migration, démarches pour trouver emploi (1=oui, 2=non, 9=nsp)**

Q64A	répondant	recherche d'emploi dans journaux, média (1,2,8,9)(8=jamais cherché emploi)
Q64B	répondant	recours service de placement gouv
Q64C	répondant	recours service de placement privé
Q64D	répondant	démarches directes auprès employeurs
Q64E	répondant	solliciter aide parents ou amis
Q64F	répondant	inscription et participation à club recherche emplois
Q64G	répondant	recours services ong aide aux immigrants
Q64H	répondant	publié annonce dans média
Q64I	répondant	autre démarche
Attention: La variable précédente (Q64I) requiert un recodage particulier impliquant des modifications éventuelles des réponses aux sous-questions Q64A à Q64H		
AQ64I	répondant	description autre démarche (Q96I=1)

**Section difficultés rencontrées lors de recherche d'emploi ( 1=oui, 2=non, 9=nsp)**

Q65A	répondant	connaissance insuffisante du français
Q65B	répondant	connaissance insuffisante de l'anglais
Q65C	répondant	études antérieures pas reconnues
Q65D	répondant	expérience antérieure pas reconnue
Q65E	répondant	emplois disponibles pas satisfaisants
Q65F	répondant	horaire non-compatible avec occupations familiales

Q65G	répondant	attitude négative face à votre origine
Q65H	répondant	attitude négative parce que vous êtes immigrant
Q65I	répondant	attitude négative en raison de votre âge
Q65J	répondant	difficultés pour l'obtention du droit d'exercice de métier ou profession
Q66A1	répondant	métier ou profession visé-e par Q65J (Q65J=1)

**Section difficultés rencontrées pour obtention du droit d'exercice de profession ou métier régi  
( 1=oui, 2=non, 9=nsp)**

Q66A2	répondant	diplôme non reconnu
Q66B	répondant	expérience étrangère non-reconnue
Q66C	répondant	échec à l'examen de qualification ou d'admission
Q66D	répondant	impossibilité de trouver endroit où effectuer stage requis
Q66E	répondant	difficulté à acquérir expérience québécoise ou nord-américaine requise
Q66F	répondant	échec à l'examen de l'OLF
Q66G	répondant	inaccessibilité de la formation requise
Q66H	répondant	coûts trop élevés pour obtention permis
Q66I	répondant	délai trop long
Q67	répondant	recours à intermédiaire pour démarches d'immigration (1,2,9)
Q68	répondant	nombre d'années de scolarité complétées avant migration connu (1,9)
AQ68	répondant	nombre d'années de scolarité complétées à temps plein avant migration
Q69	répondant	dernier diplôme obtenu avant migration (1-11,99)
Q70	répondant	domaine d'études de ce diplôme (1-10,99)
AQ70	répondant	description autre domaine d'études (Q70=10)
Q72	répondant	adéquation entre profession envisagée et profession occupée (1-4,9)
Q74	répondant	raison aucun emploi occupé avant migration (Q73=8) (1-5,9)
AQ74	répondant	description autre raison (Q74=5)
BID3	répondant	saut de section si aucun emploi occupé avant la migration
Q75	répondant	durée du dernier emploi occupé avant migration connue (1=oui,9=non)
AQ75	répondant	durée du dernier emploi occupé avant migration (en nombre de mois)
Q76	répondant	adéquation emploi actuel (ou plus récent) et niveau de formation (1-4,9)
Q77	répondant	adéquation emploi actuel (ou plus récent) et domaine de formation (1-4,9)
Q78	répondant	adéquation emploi actuel (ou plus récent) et attentes (1-4,9)
Q79	répondant	adéquation revenu emploi actuel (ou plus récent) et attentes (1-4,9)
INT1	répondant	premier lieu de résidence connu (1=listé, 2=autre, 3=nsp)
AINT1	répondant	description premier lieu de résidence: municipalité au long
CINT1	répondant	vide
ACINT1	répondant	code de région administrative du premier lieu de résidence
Q82	répondant	motif du choix de région d'établissement (1-6,8,9,99)
AQ82	répondant	description d'autre motif (Q82=9)
INT2	répondant	lieu de résidence actuel connu (1=listé,2=autre, 3=nsp)
AINT2	répondant	description lieu de résidence actuel autre municipalité au long
CINT2	répondant	vide
ACINT2	répondant	code de région administrative du lieu de résidence actuel
Q85	répondant	motif de changement de région de résidence (1-7,9,99)
AQ85	répondant	description autre motif de changement (Q85=9)
Q86	répondant	hypothèse de déménagement en cas offre d'emploi dans autre région
(1,2,9)		
Q87	répondant	comparaison situation actuelle et situation avant migration (1,4,9)
Q88A1	répondant	élément le plus favorable à l'établissement (1=oui, 9=nsp)
AQ88A1	répondant	description de l'élément le plus favorable

Q88A2	répondant	2e élément le plus favorable à l'établissement (1=oui, 9=nsp)
AQ88A2	répondant	description du 2e élément le plus favorable à l'établissement
Q88B1	répondant	élément le moins favorable à l'établissement (1=oui, 9=nsp)
AQ88B1	répondant	description de l'élément le moins favorable
Q88B2	répondant	2e élément le moins favorable à l'établissement (1=oui, 9=nsp)
AQ88B2	répondant	description du 2e élément le moins favorable à l'établissement
Q89	répondant	lieu de résidence envisagé dans trois ans (1-4, 9)

### Section utilité des informations et des conseils fournis par le MRCI avant migration

Q89A	répondant	pour connaître les démarches d'immigration (1-4, 9)
Q89B	répondant	pour trouver un emploi (1-4,9)
Q89C	répondant	pour trouver un logement (1-4,9)
Q89D	répondant	pour accéder aux services gouvernementaux (1-4,9)
Q89E	répondant	pour faciliter établissement en général (1-4,9)
Q89F	répondant	pour connaître les régions du Québec (1-4,9)
Q90A	répondant	commentaires sur déroulement immigration? (1,9)
AQ90A	répondant	détails des commentaires sur immigration
Q90B	répondant	commentaires sur accueil ? (1,9)
AQ90B	répondant	détails des commentaires sur accueil
Q90C	répondant	commentaires sur établissement? (1,9)
AQ90C	répondant	détails des commentaires sur établissement
NAIS	répondant	année de naissance fournie (1=oui, 9=nsr/nrp)
ANAIS	répondant	année de naissance
CODE	répondant	code postal fourni (1=oui, 9=nsp/nrp)
ACODE	répondant	code postal (3 premiers caractères)
Q91	répondant	langue d'entrevue (1-7)
CALEN	répondant	numéro du calendrier (1,9)
ACALEN	répondant	numéro du calendrier (1-2000)
P1A	1er emploi	jour du début du premier emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP1A	1er emploi	jour de début du premier emploi
P1B	1er emploi	mois du début du premier emploi (1-12,99)
P1C	1er emploi	année du début du premier connue (1=oui, 9=non)
AP1C	1er emploi	année du début du premier emploi
P1E	1er emploi	jour de fin du premier emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP1E	1er emploi	jour de fin du premier emploi
P1F	1er emploi	mois de fin du premier emploi (1-12, 99)
P1G	1er emploi	année de fin du premier emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP1G	1er emploi	année de fin du premier emploi
P2A	2e emploi	jour du début 2e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP2A	2e emploi	jour de début du 2e emploi
P2B	2e emploi	mois du début du 2e emploi (1-12,99)
P2C	2e emploi	année du début du 2e connue (1=oui, 9=non)
AP2C	2e emploi	année du début du 2e emploi
P2E	2e emploi	jour de fin du 2e emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP2E	2e emploi	jour de fin du 2e emploi
P2F	2e emploi	mois de fin du 2e emploi (1-12, 99)
P2G	2e emploi	année de fin du 2e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP2G	2e emploi	année de fin du 2e emploi
P3A	3e emploi	jour du début 3e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP3A	3e emploi	jour de début du 3e emploi

P3B	3e emploi	mois du début du 3e emploi (1-12,99)
P3C	3e emploi	année du début du 3e connue (1=oui, 9=non)
AP3C	3e emploi	année du début du 3e emploi
P3E	3e emploi	jour de fin du 3e emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP3E	3e emploi	jour de fin du 3e emploi
P3F	3e emploi	mois de fin du 3e emploi (1-12, 99)
P3G	3e emploi	année de fin du 3e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP3G	3e emploi	année de fin du 3e emploi
P4A	4e emploi	jour du début 4e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP4A	4e emploi	jour de début du 4e emploi
P4B	4e emploi	mois du début du 4e emploi (1-12,99)
P4C	4e emploi	année du début du 4e connue (1=oui, 9=non)
AP4C	4e emploi	année du début du 4e emploi
P4E	4e emploi	jour de fin du 4e emploi connu?(1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP4E	4e emploi	jour de fin du 4e emploi
P4F	4e emploi	mois de fin du 4e emploi (1-12, 99)
P4G	4e emploi	année de fin du 4e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP4G	4e emploi	année de fin du 4e emploi
P5A	5e emploi	jour du début du 5e emploi connu?(1=oui, 9=non)
AP5A	5e emploi	jour de début du 5e emploi
P5B	5e emploi	mois du début du 5e emploi (1-12,99)
P5C	5e emploi	année du début du 5e connue (1=oui, 9=non)
AP5C	5e emploi	année du début du 5e emploi
P5E	5e emploi	jour de fin du 5e emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP5E	5e emploi	jour de fin du 5e emploi
P5F	5e emploi	mois de fin du 5e emploi (1-12, 99)
P5G	5e emploi	année de fin du 5e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP5G	5e emploi	année de fin du 5e emploi
P6A	6e emploi	jour du début du 6e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP6A	6e emploi	jour de début du 6e emploi
P6B	6e emploi	mois du début du 6e emploi (1-12,99)
P6C	6e emploi	année du début du 6e connue (1=oui, 9=non)
AP6C	6e emploi	année du début du 6e emploi
P6E	6e emploi	jour de fin du 6e emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP6E	6e emploi	jour de fin du 6e emploi
P6F	6e emploi	mois de fin du 6e emploi (1-12, 99)
P6G	6e emploi	année de fin du 6e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP6G	6e emploi	année de fin du 6e emploi
P7A	7e emploi	jour du début du 7e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP7A	7e emploi	jour de début du 7e emploi
P7B	7e emploi	mois du début du 7e emploi (1-12,99)
P7C	7e emploi	année du début du 7e connue (1=oui, 9=non)
AP7C	7e emploi	année du début du 7e emploi
P7E	7e emploi	jour de fin du 7e emploi connu? (1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP7E	7e emploi	jour de fin du 7e emploi
P7F	7e emploi	mois de fin du 7e emploi (1-12, 99)
P7G	7e emploi	année de fin du 7e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP7G	7e emploi	année de fin du 7e emploi
P8A	8e emploi	jour du début du 8e emploi connu? (1=oui, 9=non)
AP8A	8e emploi	jour de début du 8e emploi
P8B	8e emploi	mois du début du 8e emploi (1-12,99)

P8C	8e emploi	année du début du 8e connue (1=oui, 9=non)
AP8C	8e emploi	année du début du 8e emploi
P8E	8e emploi	jour de fin du 8e emploi connu?(1=oui, 8=emploi en cours, 9=non)
AP8E	8e emploi	jour de fin du 8e emploi
P8F	8e emploi	mois de fin du 8e emploi (1-12, 99)
P8G	8e emploi	année de fin du 8e emploi connue? (1=oui, 9=non)
AP8G	8e emploi	année de fin du 8e emploi
P9A	sans objet	vide
AP9A	sans objet	vide
P9B	sans objet	vide
P9C	sans objet	vide
AP9C	sans objet	vide
P9E	sans objet	vide
AP9E	sans objet	vide
P9F	sans objet	vide
P9G	sans objet	vide
AP9G	sans objet	vide
N1A	1er non-emploi	jour du début du premier non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN1A	1er non-emploi	jour de début du premier non-emploi
N1B	1er non-emploi	mois du début du premier non-emploi (1-12,99)
N1C	1er non-emploi	année du début du premier connue (1=oui, 9=non)
AN1C	1er non-emploi	année du début du premier non-emploi
N1E	1er non-emploi	jour de fin du premier non-emploi connu? (1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN1E	1er non-emploi	jour de fin du premier non-emploi
N1F	1er non-emploi	mois de fin du premier non-emploi (1-12, 99)
N1G	1er non-emploi	année de fin du premier non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN1G	1er non-emploi	année de fin du premier non-emploi
N2A	2e non-emploi	jour du début 2e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN2A	2e non-emploi	jour de début du 2e non-emploi
N2B	2e non-emploi	mois du début du 2e non-emploi (1-12,99)
N2C	2e non-emploi	année du début du 2e connue (1=oui, 9=non)
AN2C	2e non-emploi	année du début du 2e non-emploi
N2E	2e non-emploi	jour de fin du 2e non-emploi connu?(1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN2E	2e non-emploi	jour de fin du 2e non-emploi
N2F	2e non-emploi	mois de fin du 2e non-emploi (1-12, 99)
N2G	2e non-emploi	année de fin du 2e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN2G	2e non-emploi	année de fin du 2e non-emploi
N3A	3e non-emploi	jour du début 3e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN3A	3e non-emploi	jour de début du 3e non-emploi
N3B	3e non-emploi	mois du début du 3e non-emploi (1-12,99)
N3C	3e non-emploi	année du début du 3e connue (1=oui, 9=non)
AN3C	3e non-emploi	année du début du 3e non-emploi
N3E	3e non-emploi	jour de fin du 3e non-emploi connu? (1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN3E	3e non-emploi	jour de fin du 3e non-emploi
N3F	3e non-emploi	mois de fin du 3e non-emploi (1-12, 99)
N3G	3e non-emploi	année de fin du 3e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN3G	3e non-emploi	année de fin du 3e non-emploi
N4A	4e non-emploi	jour du début 4e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN4A	4e non-emploi	jour de début du 4e non-emploi
N4B	4e non-emploi	mois du début du 4e non-emploi (1-12,99)

N4C	4e non-emploi	année du début du 4e connue (1=oui, 9=non)
AN4C	4e non-emploi	année du début du 4e non-emploi
N4E	4e non-emploi	jour de fin du 4e non-emploi connu? (1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN4E	4e non-emploi	jour de fin du 4e non-emploi
N4F	4e non-emploi	mois de fin du 4e non-emploi (1-12, 99)
N4G	4e non-emploi	année de fin du 4e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN4G	4e non-emploi	année de fin du 4e non-emploi
N5A	5e non-emploi	jour du début du 5e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN5A	5e non-emploi	jour de début du 5e non-emploi
N5B	5e non-emploi	mois du début du 5e non-emploi (1-12,99)
N5C	5e non-emploi	année du début du 5e connue (1=oui, 9=non)
AN5C	5e non-emploi	année du début du 5e non-emploi
N5E	5e non-emploi	jour de fin du 5e non-emploi connu? (1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN5E	5e non-emploi	jour de fin du 5e non-emploi
N5F	5e non-emploi	mois de fin du 5e non-emploi (1-12, 99)
N5G	5e non-emploi	année de fin du 5e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN5G	5e non-emploi	année de fin du 5e non-emploi
N6A	6e non-emploi	jour du début du 6e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN6A	6e non-emploi	jour de début du 6e non-emploi
N6B	6e non-emploi	mois du début du 6e non-emploi (1-12,99)
N6C	6e non-emploi	année du début du 6e connue (1=oui, 9=non)
AN6C	6e non-emploi	année du début du 6e non-emploi
N6E	6e non-emploi	jour de fin du 6e non-emploi connu? (1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN6E	6e non-emploi	jour de fin du 6e non-emploi
N6F	6e non-emploi	mois de fin du 6e non-emploi (1-12, 99)
N6G	6e non-emploi	année de fin du 6e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN6G	6e non-emploi	année de fin du 6e non-emploi
N7A	7e non-emploi	jour du début du 7e non-emploi connu? (1=oui, 9=non)
AN7A	7e non-emploi	jour de début du 7e non-emploi
N7B	7e non-emploi	mois du début du 7e non-emploi (1-12,99)
N7C	7e non-emploi	année du début du 7e connue (1=oui, 9=non)
AN7C	7e non-emploi	année du début du 7e non-emploi
N7E	7e non-emploi	jour de fin du 7e non-emploi connu?(1=oui, 8= s-emploi en cours, 9=non)
AN7E	7e non-emploi	jour de fin du 7e non-emploi
N7F	7e non-emploi	mois de fin du 7e non-emploi (1-12, 99)
N7G	7e non-emploi	année de fin du 7e non-emploi connue? (1=oui, 9=non)
AN7G	7e non-emploi	année de fin du 7e non-emploi
FIN	répondant	fin de l'entrevue (1)
SO9	répondant	durée de l'entrevue (en secondes)
SO10	répondant	date de l'entrevue
PRO1Z	1er emploi	code CNP de l'emploi
APRO1Z	1er emploi	titre et description de l'emploi
ENT1Z	1er emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT1Z	1er emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT1Z	1er emploi	vide
ACENT1Z	1er emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO2Z	2e emploi	code CNP de l'emploi
APRO2Z	2e emploi	titre et description de l'emploi
ENT2Z	2e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)

AENT2Z	2e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT2Z	2e emploi	vide
ACENT2Z	2e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO3Z	3e emploi	code CNP de l'emploi
APRO3Z	3e emploi	titre et description de l'emploi
ENT3Z	3e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT3Z	3e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT3Z	3e emploi	vide
ACENT3Z	3e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO4Z	4e emploi	code CNP de l'emploi
APRO4Z	4e emploi	titre et description de l'emploi
ENT4Z	4e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT4Z	4e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT4Z	4e emploi	vide
ACENT4Z	4e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO5Z	5e emploi	code CNP de l'emploi
APRO5Z	5e emploi	titre et description de l'emploi
ENT5Z	5e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT5Z	5e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT5Z	5e emploi	vide
ACENT5Z	5e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO6Z	6e emploi	code CNP de l'emploi
APRO6Z	6e emploi	titre et description de l'emploi
ENT6Z	6e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT6Z	6e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT6Z	6e emploi	vide
ACENT6Z	6e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO7Z	7e emploi	code CNP de l'emploi
APRO7Z	7e emploi	titre et description de l'emploi
ENT7Z	7e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT7Z	7e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT7Z	7e emploi	vide
ACENT7Z	7e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
PRO8Z	8e emploi	code CNP de l'emploi
APRO8Z	8e emploi	titre et description de l'emploi
ENT8Z	8e emploi	secteur d'activité de l'entreprise employeur connu? (1=listé, 2=autre, 9=nsp)
AENT8Z	8e emploi	description du secteur d'activité de l'entreprise employeur
CENT8Z	8e emploi	vide
ACENT8Z	8e emploi	code CAE de l'entreprise employeur
Q71Z	répondant	code CNP de la profession envisagée lors de la demande d'immigration
AQ71Z	répondant	description de la profession envisagée lors de la demande d'immigration
Q73Z	répondant	code CNP du dernier emploi occupé avant la migration
AQ73Z	répondant	description du dernier emploi occupé avant la migration
NO_SEQU	répondant	numéro séquentiel du répondant

**Annexe 3** : Copie du certificat d'éthique autorisant les analyses secondaires de l'Enquête sur les Travailleurs Sélectionnés au Québec.

**COMITÉ D'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE DE LA  
FACULTÉ DES ARTS ET DES SCIENCES (CÉRFAAS)**

**CERTIFICAT D'ÉTHIQUE**

Le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences, selon les procédures en vigueur, a examiné le projet de recherche intitulé :

*« Analyses secondaires de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés du Québec »*

et soumis par : *Jean Renaud, professeur titulaire, Département de sociologie*

Le Comité a conclu que la recherche proposée respecte les règles d'éthique énoncées à la « Politique sur la recherche avec des êtres humains » de l'Université de Montréal.

Tout changement anticipé au protocole de recherche doit être communiqué au CÉRFAAS qui devra en évaluer l'impact au chapitre de l'éthique afin de déterminer si une nouvelle demande de certificat d'éthique est nécessaire.

[information retirée / information  
withdrawn]

Deirdre Meintel, présidente  
Comité d'évaluation accélérée

[information retirée / information withdrawn]

Sylvie Normandeau, présidente  
CÉRFAAS

Date de délivrance : 28 AOUT 2006