

Université de Montréal

**L'intégration différenciée à l'emploi au Québec chez les
immigrantes issues de l'Afrique subsaharienne
francophone et non francophone, et des Antilles
francophones et non francophones**

Par

Allamine Alhadj Hanane

Département de Démographie
Faculté des Arts et des Sciences

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

Avril, 2018

© Allamine Alhadj Hanane, 2018

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
L'intégration différenciée à l'emploi au Québec chez immigrantes issues de l'Afrique
subsaharienne francophone et non francophone, et des Antilles francophones et non
francophones

Présenté par :
Allamine Alhadj Hanane

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Alain Gagnon
Président-rapporteur

Marc Termote
Directeur de recherche

Guillaume Marois
Codirecteur

Norbert Robitaille
Membre de jury

Résumé

Avec au sein de sa population 20,6 % de personnes nées à l'étranger, le Canada arrive (en 2011) au premier rang parmi les pays du G8. Le Québec représente 14,4 % de la population née à l'étranger vivant au Canada en 2011, soit au troisième rang après la province de l'Ontario et celle de la Colombie-Britannique. La question de l'intégration des immigrants est donc un défi majeur pour les gouvernements, puisqu'elle conditionne leur contribution au développement socioéconomique du pays. Néanmoins, la situation sur le marché du travail des immigrants du Québec est plus préoccupante qu'ailleurs au Canada, en particulier celle des femmes immigrantes issues des minorités visibles. Basée sur les données de l'enquête de 2011 de Statistique Canada auprès des ménages, la présente étude a pour but de comparer et d'analyser l'intégration à l'emploi au Québec de quatre groupes de femmes, soit celles nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone, dans les Antilles francophones, et dans Antilles non francophones (tout en les comparant aux femmes nées ailleurs). Pour y arriver, deux méthodes d'analyse sont utilisées. D'un côté, une analyse descriptive qui croise toutes les variables explicatives de l'étude à la variable dépendante. De l'autre côté, une analyse de régression logistique qui teste la chance d'être en emploi.

Les résultats des analyses démontrent que les femmes nées dans les Antilles francophones ont dans l'ensemble plus de chances d'être en emploi sur le marché de l'emploi québécois que les femmes nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone et dans les Antilles non francophones. En outre, les résultats démontrent que les facteurs comme l'âge, l'âge à l'immigration, le nombre d'années vécues au Canada, le niveau et le lieu de scolarité, la connaissance des langues officielles, la langue maternelle, la première langue parlée à la maison, l'âge du plus jeune enfant, la religion et la région de résidence, influencent la chance de notre population cible d'être en emploi.

Mots clés : immigration, intégration, emploi, femmes, minorités visibles, noires, Québec

Abstract

With (in 2011) 20.6% of its population being foreign-born, Canada ranks first among the G8 countries according to this indicator. The province of Quebec represents 14.4% of the foreign-born population living in Canada in 2011. This province ranks third after the provinces of Ontario and British Columbia. The issue of immigrant integration is therefore a major challenge for governments, as it conditions their contribution to the socio-economic development of the country. Nevertheless, the labor market situation of Quebec immigrants is more problematic than elsewhere in Canada, and in particular that of immigrant women from visible minorities. Using data from the 2011 Canadian Household Survey, this study aims to compare and analyze the integration of four groups of women: those born in french-speaking sub-Saharan Africa, in not-french-speaking sub-Saharan Africa, in the french-speaking West Indies, and in the not-french-speaking West Indies (while comparing them to women born elsewhere). To achieve this, two methods of analysis are used. On the one hand, a descriptive analysis that crosses all explanatory variables of the study with the dependent variable. On the other hand, a logistic regression analysis that tests the chance of being in employment.

The results of these analyses show that women born in the French-speaking West Indies are generally more likely to be employed on the Quebec job market compared to women born in french-speaking sub-Saharan Africa, non-french-speaking sub-Saharan Africa and the non-french-speaking West Indies. In addition, the results show that factors such as age, age at immigration, number of years lived in Canada, level and place of education, knowledge of official languages, mother tongue, first language spoken at home, age of the youngest child, religion, and region of residence, influence the odds of being employed in Quebec for our target population.

Keywords: immigration, integration, employment, women, visible minorities, blacks, Quebec

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iii
Abstract.....	iv
TABLE DES MATIÈRES.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES GRAPHIQUES.....	ix
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS.....	x
Remerciements.....	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE.....	4
1.1. Contexte historique et politique de l’immigration au Canada et au Québec.....	4
1.2. L’immigration de l’Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes au Québec.....	9
1.2.1. Évolution de l’immigration de l’Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes au Québec.....	9
1.2.2. Population immigrée de l’Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes, selon le sexe, Québec, 2011.....	9
1.3. Les femmes et le marché de l’emploi au Québec.....	10
1.3.1. La situation des femmes sur le marché de l’emploi québécois.....	10
1.3.2. Immigrantes et marché de l’emploi au Québec.....	12
1.3.3. Femmes issues des minorités visibles et le marché de l’emploi au Québec.....	13
1.4. Approches empiriques de l’intégration économique des immigrants.....	17
CHAPITRE II : CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL.....	26
2.1. Définitions des concepts.....	26
2.1.1. Intégration.....	26
2.1.2. Personne immigrante.....	27
2.1.3. Minorité visible.....	27
2.1.4. Discrimination.....	28
2.1.5. Emploi.....	29
2.2. Théories de l’intégration économique des immigrants.....	29
2.2.1. Le capital humain.....	30
2.2.2. Effet de l’environnement économique.....	30
2.2.3. La théorie de l’assimilation.....	31
2.2.4. La théorie de la discrimination.....	31

2.2.5. Théorie de la segmentation du marché du travail	32
2.2.6. Les théories des réseaux sociaux et du capital social	33
CHAPITRE III : DONNÉES ET MÉTHODES.....	34
3.1. Source des données et description de l'échantillon	34
3.2. Les variables de l'étude	36
3.2.1. La variable dépendante	36
3.2.2. Les variables indépendantes	36
a. le lieu de naissance.....	37
b. l'âge.....	37
c. le nombre d'années depuis l'arrivée au Canada	37
d. l'âge à l'immigration.....	37
e. le plus haut niveau de certificat, de diplôme ou grade obtenu.....	38
f. le lieu des études	38
g. la connaissance des langues officielles.....	38
h. la langue maternelle	39
i. la langue parlée à la maison	39
j. l'état matrimonial.....	39
k. l'âge du plus jeune enfant dans la famille de recensement.....	40
l. le nombre d'enfants âgés de 0 à 18 ans.....	40
m. la religion	40
n. la région de résidence actuelle	40
CHAPITRE IV : RÉSULTATS	42
4.1. Analyses descriptives du taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques	42
4.2. Analyses multivariées (régressions logistiques)	52
CHAPITRE V : DISCUSSION	65
Conclusion	70
BIBLIOGRAPHIE.....	73
ANNEXES.....	78
Annexe A1 : Région de naissance des immigrants récents au Canada, 1971 à 2006	78
Annexe A2 : Taux d'activité selon le sexe des personnes âgées de 15 à 64 ans, Québec, 1971 à 2011.....	79

Annexe A3 : Pourcentage des personnes travaillant à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1971 à 2011.....	79
Annexe A4 : Répartition (en %) des personnes ayant travaillé en 2005, selon le statut d'immigration, le niveau de scolarité et le sexe, personnes âgées de 25 à 64 ans, Québec.	80
Annexe A5 : Intégration des immigrants, selon la taille des villes.....	81
Annexe A6 : Pays de naissance de la population cible âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2011	82

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I. Répartition du stock des immigrants selon la période d'immigration et le lieu de naissance, Canada, 2006	5
Tableau II. Répartition du flux des immigrants admis au Québec selon la catégorie et le sexe, Québec, 2006, 2011	8
Tableau III. Évolution de l'immigration de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes selon la période d'immigration, Québec.....	9
Tableau IV. Population immigrée selon la région de naissance et le sexe, Québec, 2011 ..	10
Tableau V. Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans selon l'appartenance ethnique et le sexe, Québec, 1996, 2001 et 2006.....	15
Tableau VI. Taux de chômage des femmes issues des minorités visibles, natives et immigrantes, Québec, 2006	17
Tableau VII. Statistiques de l'échantillon : Répartition des immigrantes nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone, dans les Antilles francophones et non francophones, âgées de 25 ans à 54 ans, Québec, 2011	36
Tableau VIII. Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011	45
Tableau VIII. Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011 (suite).....	47
Tableau VIII : Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011 (suite).....	50
Tableau IX. Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (1/3).....	54
Tableau IX : Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (2/3).....	55
Tableau IX : Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (3/3).....	56

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : Taux de chômage des personnes âgées de 15 à 64 ans, selon le sexe, Québec, 1971 à 2011.....	11
Graphique 2 : Taux de chômage, femmes âgées de 25 à 54 ans, selon l'origine ethnique, Québec, 1996, 2001 et 2006	16

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

BAC : Baccalauréat

DES : Diplôme d'études secondaires

CIQSS : Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales

ENM : Enquête auprès des ménages

MICC : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

MIDI : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec

PED : Pays en voie de développement

PD : Pays développé

RC : Rapport de cote

Remerciements

Je commencerai par adresser mes remerciements les plus sincères à mes directeurs de recherche le professeur **Marc Termote** et Monsieur **Guillaume Marois** d'avoir accepté de me diriger et de m'accompagner tout au long de la réalisation de ce mémoire. Je vous remercie pour vos conseils judicieux, vos recommandations, vos explications, vos commentaires constructifs, vos corrections et vos encouragements. Un grand merci au professeur Termote pour ses disponibilités même les dimanches ! Également, un grand merci à Monsieur Marois chercheur à l'International Institute for Applied Systems Analysis, Autriche, pour ses disponibilités et ses promptes réponses malgré le décalage horaire. Je vous prie d'agréer, chers directeurs, l'expression de ma profonde gratitude. Je remercie également les autres membres du jury, le professeur **Alain Gagnon** et le professeur **Norbert Robitaille** pour leurs recommandations très constructives.

Mes remerciements s'adressent également à ma famille et à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce mémoire.

« La présente recherche a été menée grâce à un soutien financier accordé au Réseau canadien des centres de données de recherche (RCCDR) par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI) et Statistique Canada. Bien que les recherches et les analyses aient été faites à partir des données de Statistique Canada, les opinions exprimées ne représentent pas celles de Statistique Canada.»

INTRODUCTION

Le Canada est l'un des plus importants pays d'immigration au monde, à l'instar de l'Australie et des États-Unis d'Amérique. Selon Statistique Canada, il reçoit annuellement entre 240 000 et 260 000 immigrants. En 2011, la population née à l'étranger représentait 20,6 % de la population totale du pays, soit la plus forte proportion au sein des pays du G8 (Statistique Canada, 2011). La province du Québec reste, quant à elle, la troisième province canadienne après l'Ontario et la Colombie-Britannique à accueillir le plus d'immigrants en 2011 (Statistique Canada, 2011). Ainsi, selon les données de l'ENM¹ de 2011, le Québec compte près du quart de la population canadienne (23,5 %) et 14,4 % de la population née à l'étranger vivant au Canada, ce qui représente 12,6 % de sa population totale (Statistique Canada, 2011; MIDI, 2014).

À l'heure actuelle, *« l'immigration est un phénomène majeur et irréversible qui est au cœur des préoccupations des États, des organismes internationaux et des différents acteurs politiques, économiques et sociaux »* (Pierre, 2005). La question de l'intégration des immigrants est un grand défi pour les gouvernements puisqu'elle conditionne leur contribution au développement socioéconomique du pays. En fait, *« L'emploi constitue une richesse non seulement pour la personne qui le détient mais également pour l'ensemble de la société »* (Boudarbat et Boulet, 2010). Cependant, la situation sur le marché du travail des immigrants du Québec est plus problématique qu'ailleurs au Canada (Boudarbat et Boulet, 2010; Eid, 2012), tout comme celle des personnes issues des minorités visibles, en particulier celle des femmes immigrantes issues de ce groupe (Eid, 2012; Pierre, 2005; Ruth, 2013).

Au Québec comme ailleurs dans le monde, on assiste à une féminisation des migrations internationales, ainsi que le mentionne Vause (2009) : *« Le phénomène de féminisation des migrations compte parmi les cinq tendances clés du nouvel « âge des migrations », et il est susceptible de jouer un rôle majeur dans les migrations internationales des vingt prochaines années »*. Le Québec n'échappe pas à ce phénomène : selon MIDI (2014), en 2011, 12,6 % de la population du Québec était issue de l'immigration, mais la part des femmes immigrées était

¹ Enquête auprès des ménages

de 12,7 % et celle des hommes était de 12,5 %. Cependant, comme souligné dans plusieurs études, les immigrantes éprouvent plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi que leurs homologues masculins (Cardu et Sanschagrin, 2002 ; Lacroix, 2014; Lacroix et al., 2017; Renaud et al., 2003 ; Zhu, 2005;). Ces difficultés pourraient s'expliquer par le fait que ces immigrantes rencontrent certains obstacles dans leur pays d'accueil, obstacles liés notamment à leur genre, leur statut d'immigrant ou leur race (Piché, 2004 ; Pierre, 2005 ; Zhu, 2005). Selon Pierre (2005) et bien d'autres auteurs (Cardu et Sanschagrin, 2002 ; Eid, 2012 ; Ruth, 2013), cette défaveur sur le marché l'emploi semble davantage affecter les femmes issues des minorités visibles par rapport aux autres femmes immigrantes.

Une revue de la littérature scientifique portant sur la question de l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi menée dans le chapitre un, et l'élaboration du cadre théorique dans le chapitre deux, nous ont permis de constater que : (1) la plupart des études canadiennes et québécoises se sont intéressées à l'intégration économique de l'ensemble des immigrants en les comparant avec les natifs; (2) plusieurs d'entre elles comparent l'intégration à l'emploi des immigrants et celle des immigrantes; (3) quelques-unes comparent les personnes issues des minorités visibles à des personnes n'appartenant pas à ce groupe. La littérature scientifique nous révèle aussi que les immigrantes issues des minorités visibles sont défavorisées sur le marché de l'emploi québécois, comparativement au reste de la population active. Cependant, peu d'études comparent les personnes issues des minorités visibles, et moins encore les immigrantes issues de ce groupe, entre elles. On peut donc se demander ce qu'il en est de l'intégration à l'emploi au Québec selon les différents groupes d'immigrantes issues des minorités visibles. Certains groupes sont-ils défavorisés par rapport à d'autres ?

Ce mémoire a deux objectifs : 1) de mesurer l'effet net des caractéristiques généralement associées à l'intégration professionnelle chez les quatre groupes de femmes, soit celles nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone, dans les Antilles francophones, et dans les Antilles non francophones; et 2) de vérifier si les différences entre les régions d'origine des femmes noires immigrantes résistent au contrôle statistique. Pour atteindre nos objectifs, les deux méthodes d'analyses suivantes sont utilisées : l'analyse descriptive et la régression logistique.

Le premier chapitre de ce mémoire présente la problématique étudiée. Nous abordons d'abord le contexte historique et politique de l'immigration au Québec et au Canada, dans un second temps nous décrivons l'évolution de l'immigration en provenance de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes, jusqu'en 2006, et dans un troisième temps nous comparons cette population immigrante selon le sexe. Le premier chapitre se termine sur les différentes approches empiriques utilisées pour traiter l'intégration économique des immigrants. Le deuxième chapitre présente le cadre théorique et conceptuel utilisé dans cette étude. C'est aussi dans le deuxième chapitre que nous avançons l'hypothèse et les questions de recherche de l'étude, élaborées suite à la recension des écrits théoriques et empiriques. Le troisième chapitre présente les données et les méthodes. Dans un premier temps, nous présentons les sources des données et l'échantillon, pour se consacrer ensuite aux variables de l'étude. Le quatrième chapitre présente les résultats des analyses descriptives et de la régression logistique. Et enfin, le cinquième chapitre est consacré à la discussion des résultats.

CHAPITRE I : PROBLÉMATIQUE

1.1. Contexte historique et politique de l'immigration au Canada et au Québec

Il y a eu deux grandes politiques migratoires dans l'histoire de l'immigration internationale au Canada et au Québec (Aboubacar, 2011 ; Bauer, 2002). Une politique avant la Première Guerre mondiale et une autre après la Deuxième Guerre mondiale. L'immigration canadienne avant 1945 est composée presque uniquement des immigrants en provenance de l'Europe et des États-Unis (Aboubacar, 2011 ; Bauer, 2002). Le gouvernement canadien avait une nette préférence vis-à-vis de certains pays comme le Royaume-Uni, la France, les États-Unis et certains pays du Commonwealth (Termote, 2011 ; Termote, 2013). Toutefois, une ségrégation existait entre les Européens considérés comme « blancs » et les autres, considérés comme « foncés » (Bauer, 2002). Parmi les Européens considérés comme « blancs » on retrouvait les Français, les Belges, les Hollandais, les Scandinaves, les Suisses, les Finlandais, les Russes, les Austro-hongrois, les Allemands, les Ukrainiens et les Polonais. Et parmi les « foncés », on rangeait les Italiens, les Slaves du Sud, les Grecs et des non- Européens comme les Syriens. Après le groupe des Européens considérés comme « foncés », il y avait un troisième groupe, également considéré peu désirable, composé des Juifs, des Asiatiques, des Gitans et des Noirs (Bauer, 2002). Les raisons de cette sélection sont d'ordre politique, économique.

Après la Deuxième Guerre mondiale, le retour à la prospérité économique ainsi qu'une prise de conscience des ravages du racisme entraînent le gouvernement canadien à changer sa politique migratoire. Mais il a fallu attendre 1962 pour que la nouvelle politique d'immigration se débarrasse de toute discrimination raciale. Selon cette nouvelle politique : *« l'idée de base de la législation de 1962 était que le Canada devrait accepter les immigrants, sans discrimination raciale, en fonction de la « capacité d'absorption » du pays. Il ne s'agit pas de maintenir une impossible pureté ethnique, mais d'accroître la main-d'œuvre et le marché intérieur canadiens »* (Bauer, 2002). Mais malgré cette nouvelle politique, les immigrants européens demeuraient majoritaires.

Quelques années plus tard, vers la fin des années soixante, une nouvelle loi du gouvernement canadien et la création du ministère de l'immigration au Québec ont changé la donne. Au

niveau fédéral, la nouvelle loi de 1967 élimine le critère de pays d'origine et introduit une sélection basée sur un ensemble de critères (Termote, 2011 ; Termote, 2013). Cette nouvelle approche spécifiait trois catégories d'immigrants (les immigrants « indépendants » ou « économiques », les immigrants « parrainés », et les immigrants admis dans le cadre de la réunion familiale) (Termote, 2011 ; Termote, 2013). Au Québec, la fin des années soixante coïncide avec la création du ministère de l'Immigration le 5 novembre 1968. L'intervention du Québec en matière d'immigration a conduit à une plus grande diversification des immigrants admis au Canada et au Québec (Bauer, 2002). Comme nous le montre le tableau I ci-après et l'annexe A1, les immigrants viennent de plus en plus de pays non-traditionnels², ce qui implique des immigrants issus de plus en plus des minorités visibles.

Le tableau I ci-après nous présente le stock des immigrants au Canada en 2006, selon la période d'immigration et le lieu de naissance.

Tableau I. Répartition du stock des immigrants selon la période d'immigration et le lieu de naissance, Canada, 2006

Année d'immigration	Lieu de naissance							Total
	États-Unis	Amérique latine	Europe	Afrique	Asie	Moyen-Orient*	Océanie et autres	
Avant 1961	4 %	1,6 %	90 %	0,5 %	2,8 %	0,6 %	0,4 %	100 %
1961 à 1970	6 %	8,1 %	69 %	3,3 %	10,5 %	1,8 %	1,3 %	100 %
1971 à 1980	6,5 %	16,8 %	35,5 %	5,7 %	30,7 %	3,4 %	1,6 %	100 %
1981 à 1990	3,5 %	16,8 %	25,4 %	5,6 %	40,3 %	7,3 %	1,1 %	100 %
1991 à 2000	2,6 %	11,3 %	19,3 %	7,3 %	50,1 %	8,7 %	0,7 %	100 %
2000 à 2006	3,5 %	10,5 %	16,1 %	10,5 %	48,6 %	9,7 %	0,8 %	100 %

* On regroupe ici le Moyen-Orient avec l'Asie occidentale et centrale

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada de 2006, no 97-557-XCB2006023 au catalogue, calculs de l'auteur

En 1974 est introduite une réforme par rapport à la loi de 1967 : cette nouvelle loi vise à accorder plus de chances aux personnes mieux qualifiées ayant déjà obtenu un travail au Canada. Quatre ans plus tard, en 1978, une nouvelle loi voit le jour, pour faciliter la réunification des familles, l'accueil des réfugiés et la promotion du développement à travers toutes les régions du Canada. Avec la crise économique des années 1980, le gouvernement canadien a pris quelques mesures restrictives, et seulement les membres des familles des

² On appelle « pays non traditionnels » les pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine dont les ressortissants étaient relativement peu représentés dans les flux migratoires antérieurs aux années 1980 (Charest et Chicha, 2008).

personnes ayant un emploi au Canada peuvent immigrer (Aboubacar, 2011). À la fin de la crise économique, le nombre d'admissions des immigrants a été augmenté et les restrictions vis-à-vis des immigrants économiques quant à la nécessaire obtention d'un emploi avant l'immigration ont été levées. En 1986, le Canada ajoute une nouvelle catégorie, celle des investisseurs, inclus parmi les gens d'affaires (Aboubacar, 2011).

Depuis 1991 l'Accord Gagnon-Tremblay-McDougall³ entre le Québec et le gouvernement du Canada est entré en vigueur. Suite à cette entente, d'un côté le Québec a droit : (1) de déterminer le nombre d'immigrants à accueillir jusqu'à concurrence de 30% du total canadien; (2) de sélectionner les immigrants indépendants selon ses critères de sélection; (3) de gérer les engagements de parrainage souscrits au Québec (MICC, 2007). De l'autre côté, le gouvernement du Canada a le droit : (1) d'établir le nombre annuel d'immigrants admis au Canada selon la planification du Québec; (2) de déterminer et d'appliquer les critères qui autorisent une personne à entrer et séjourner au Canada; (3) de déterminer les règles générales de traitement et les catégories générales d'immigration; (4) de demander au garant dans le cas du regroupement familial de démontrer sa capacité financière; (5) il est l'unique responsable du traitement des demandes d'asile du Canada; (6) de déterminer si une demande de résidence permanente peut être traitée au Canada; (7) il est le seul responsable de l'admission des immigrants sur son territoire (MICC, 2007).

Quelques années plus tard, en 1995, une nouvelle loi était introduite par le gouvernement du Canada, mettant de côté le système des points. Une liste des emplois qualifiés a été établie regroupant les emplois en quatre catégories : les professionnels, les administrateurs qualifiés, les professions techniques et les métiers (Aboubacar, 2011). Cette nouvelle loi permet aux provinces de sélectionner leurs résidents permanents. En 2002 la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés met l'accent sur quelques facteurs : 1) l'importance de l'immigration pour améliorer la société et l'économie canadiennes, 2) la création d'une nation diversifiée culturellement, 3) la réunification des familles, 4) l'intégration des immigrants, 5) la protection de la santé et de la sécurité de tous les Canadiens(nes) (Aboubacar, 2011).

³ Cet accord fournit « au Québec de nouveaux moyens de préserver son poids démographique au sein du Canada, et d'assurer dans la province une intégration des immigrants respectueuse du caractère distinct de la société québécoise » (MICC, <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/Accord-canada-quebec-immigration-francais.pdf> (consulté le 5 mai 2014)

De nos jours, il existe trois principales catégories d'immigrants au Québec : la catégorie des « indépendants » soumise à une grille de sélection, la catégorie « du regroupement familial » et celle des « réfugiés et des personnes en situation particulière de détresse ».

- (1) La catégorie des immigrants « indépendants » appelés aussi les immigrants « économiques », comprend les « travailleurs qualifiés », les « aides familiaux », et les « gens d'affaires ». Les « gens d'affaires » regroupent les « investisseurs », les « travailleurs autonomes » et les « entrepreneurs »⁴.

Les immigrants de cette catégorie sont soumis à une grille d'évaluation se basant sur leur capital humain afin d'évaluer leur capacité d'adaptation. Parmi les critères de sélection, on retrouve la formation (le niveau d'étude et le domaine de formation) ; l'expérience professionnelle ; la connaissance des langues officielles ; la durée de séjour déjà faite au Québec et le lien de parenté avec un citoyen canadien ou résident permanent au Québec ; la possession d'une offre d'emploi valide ; les caractéristiques liées au conjoint-e ou époux-se qui accompagne ; les enfants à charge ; et la capacité d'autonomie financière⁵.

Toutefois, notons que les gens d'affaires sont évalués selon tous ces critères excepté celui de l'emploi. Ils sont plutôt évalués selon leur expérience de gestion, leur expérience professionnelle dans l'activité économique qu'ils comptent entreprendre au Québec et leurs aptitudes à œuvrer leur projet d'affaires.

- (2) La catégorie « du regroupement familial » comprend le parrainage d'époux-se, conjoint-e de fait, partenaire conjugal, enfants à charge, les parents, les grands-parents, les enfants à adopter ainsi que d'autres membres de la famille admissibles⁶.

⁴ Gouvernement du Canada; <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/aap/activite-01.asp> (consulté le 10 mars 2016)

⁵ Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion du Québec; <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/conditions-requises/index.html> (consulté le 10 mars 2016)

⁶ Gouvernement du Canada; <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/parrainer/index.asp> (consulté le 10 mars 2016)

(3) La catégorie des « réfugiés » comprend les réfugiés au sens de la Convention de Genève, ainsi que les personnes à protéger contre la « torture » ou qui risquent des « traitements cruels ou inusités »⁷.

Le tableau II ci-après, nous présente la répartition du flux des immigrants admis au Québec en 2006 et 2011, selon leur catégorie et leur sexe.

Tableau II. Répartition du flux des immigrants admis au Québec selon la catégorie et le sexe, Québec, 2006, 2011

Catégories d'admission	2006 (%)		2011 (%)*	
	femmes	hommes	femmes	hommes
Immigration économique	53,3	63,0	65,0	74,6
Regroupement familial	28,6	18,0	23,5	15,3
Réfugiés et personnes en situation semblable	15,3	16,3	10,2	9,2
Autres immigrants	2,6	2,7	1,2	1,0
Total	100	100	100	100

Source : Banque de données Statistiques officielles, Site web : <http://www.bdso.gouv.qc.ca>

* Les pourcentages de 2006 ont été calculés par l'auteure.

Comme nous le présente le tableau II, parmi les trois catégories d'admission, au Québec en 2006 et 2011, quel que soit le sexe, les immigrants de la catégorie « économique » étaient les plus nombreux. À l'opposé parmi les immigrants les moins admis au Québec en 2006 et 2011, on y trouve les immigrants de la catégorie « Réfugiés ⁸ » ainsi que ceux de catégorie « autres immigrants ».

⁷Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion du Québec;
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/immigration-humanitaire/definitions.html#geneve2> (consulté le 10 mars 2016)

⁸ Plus les personnes en situation semblable

1.2. L'immigration de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes au Québec

1.2.1. Évolution de l'immigration de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes au Québec

Le tableau III ci-après montre l'évolution de l'immigration de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes selon la période d'immigration au Québec. L'immigration de l'Afrique subsaharienne au Québec était très faible (1,7 %) avant 1971. Elle était inférieure à celle des Antilles et Bermudes jusqu'en 1990. À partir de 1991 elle surpasse l'immigration des Antilles et Bermudes pour atteindre 43,5 % en 2006-2011 contre 20,9 % pour la période de 2001 à 2005. Soulignons que l'immigration de l'Afrique subsaharienne a augmenté continuellement. À l'opposé, la part des Antilles et Bermudes a connu des croissances et des décroissances au cours du temps.

Tableau III. Évolution de l'immigration de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes selon la période d'immigration, Québec

Période d'immigration	Région de naissance (%)	
	Antilles et Bermudes	Afrique subsaharienne
Avant 1971	7,6	1,4
1971 à 1980	21,4	5,8
1981-1990	18,6	7,9
1991-2000	20,3	20,4
2001-2005	12,0	20,9
2006-2011	20,1	43,5
Total	100	100

Source : Statistique Canada, EMN de 2011, compilations de MIDI et de l'auteur

1.2.2. Population immigrée de l'Afrique subsaharienne et des Antilles et Bermudes, selon le sexe, Québec, 2011

Selon le tableau IV, en 2011 l'immigration des Antilles et Bermudes au Québec était principalement féminine (56,6 % contre 43,4 % des hommes). À l'opposé, celle en provenance de l'Afrique subsaharienne était majoritairement masculine (51,7 % contre 48,3 % des femmes).

Tableau IV. Population immigrée selon la région de naissance et le sexe, Québec, 2011

Sexe	Région de naissance (%)	
	Antilles et Bermudes	Afrique subsaharienne
Femmes	56,6	48,3
Hommes	43,4	51,7
Total	100	100

Source : Statistique Canada, EMN de 2011, compilation de MIDI et de l'auteure

1.3. Les femmes et le marché de l'emploi au Québec

1.3.1. La situation des femmes sur le marché de l'emploi québécois

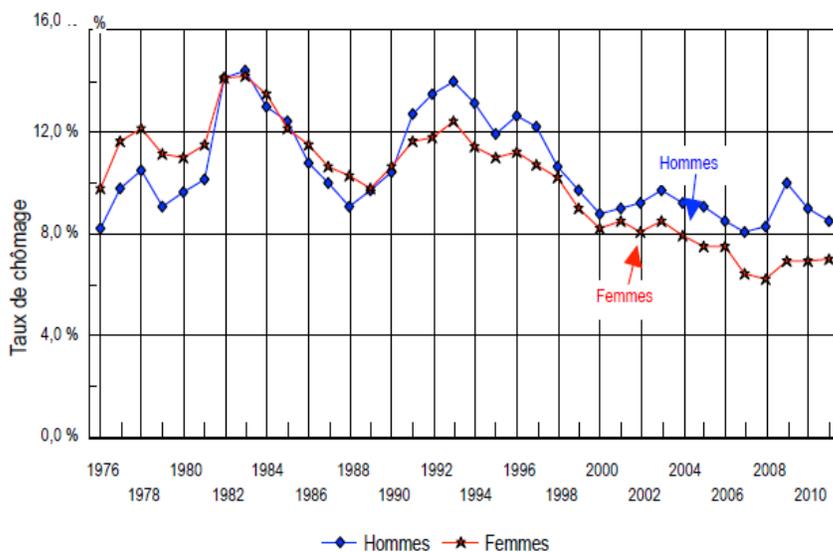
Plusieurs études au Québec comme ailleurs dans le monde démontrent la défaveur des femmes sur le marché de l'emploi vis-à-vis des hommes (OIT⁹, Lacroix, 2014; Lacroix et al., 2017; Ruth, 2013; Zhu, 2005). En effet, l'étude de Zhu (2005) montre qu'au Québec les femmes se trouvent dans une situation désavantageuse, que ce soit pour l'accès à un emploi ou pour le revenu. Il faut cependant souligner que même si encore aujourd'hui des disparités existent entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi québécois, du moins la situation des celles-ci a beaucoup changé comparativement à trente-cinq ans auparavant. Selon l'étude de Ruth (2013), entre 1976 et 2011 le taux d'activité des femmes au Québec est passé de 45,8 % à 74,4 %. Pendant la même période, le taux d'activité des hommes a connu une diminution : il est passé de 82,6 % à 80,3 % (voir Annexe A2). L'auteure souligne que la situation des femmes pourrait s'expliquer par ces deux facteurs : 1) les rôles traditionnels au sein de la famille, 2) les préjugés sexistes sur la capacité des femmes et la valeur de leur travail. L'auteure ajoute que ces dernières sont entrées plus tard dans la sphère marchande de l'économie, c'est pourquoi elles occupent une gamme d'emplois limitée et distincte de celle des hommes, ce qui conduit à un taux de chômage et à un travail à temps partiel élevés chez les femmes.

Entre 1976 et jusqu'au début des années 80, le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes. Mais depuis 1996 les hommes sont plus au chômage que les femmes (Ruth, 2013). Pendant la récession de 2009, le taux de chômage des femmes était resté

⁹Organisation internationale du Travail, http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195453/lang-fr/index.htm (consulté le 15 juin 2014)

relativement plus faible que celui des hommes avec 6,9 % et 10 % respectivement (Ruth, 2013). L'auteure avance que cette fluctuation s'explique par le fait que les hommes travaillent généralement dans les secteurs industriels tels que la fabrication, la construction, les mines, l'agriculture, le transport, etc., alors que les femmes sont plus présentes dans les services publics tels que l'éducation et la santé, secteurs moins soumis aux aléas de la conjoncture économique.

Graphique 1 : Taux de chômage des personnes âgées de 15 à 64 ans, selon le sexe, Québec, 1971 à 2011



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0002 ; (Ruth, 2013)

Au Québec comme ailleurs dans le monde, afin de concilier famille et travail les femmes sont plus représentées dans le travail à temps partiel que les hommes. L'étude de Ruth (2013) montre qu'au Québec, le travail à temps partiel est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Pendant environ 35 ans, la proportion des femmes qui travaillent à temps partiel a peu varié au Québec : 66 % en 1976 et 68 % en 2011. Par ailleurs, l'auteure montre que non seulement le travail à temps partiel touche plus les femmes que les hommes, mais que ce sont surtout les jeunes femmes et celles qui se rapprochent de la retraite qui sont concernées (voir Annexe A3).

1.3.2. Immigrantes et marché de l'emploi au Québec

Bon nombre d'études démontrent que les immigrants rencontrent plusieurs difficultés pour l'intégration sur le marché de l'emploi de la société d'accueil (Aboubacar, 2011; Piché, 2013; Renaud et al, 2003; Zhu, 2005). Selon le MICC (2005) mentionnant Portes et Zhou, trois facteurs pourraient contribuer à la réussite ou aux obstacles des immigrants : 1) la politique gouvernementale à leur égard, 2) l'accueil sociétal favorable ou hostile, 3) la faiblesse ou la force, numérique et organisationnelle, des communautés établies. Selon Dumont et Santos (1996), parmi les difficultés rencontrées par les immigrants, les plus importantes sont celles qui ont comme effet d'augmenter le délai d'intégration au marché du travail et d'empêcher les immigrants d'utiliser pleinement leurs capacités. Par ailleurs, comparativement aux hommes immigrants, les femmes immigrantes ont encore plus de difficultés à s'intégrer sur le marché de l'emploi de la société d'accueil (Lacroix, 2014; Lacroix et al. 2017). Selon l'étude de Zhu (2005), « dès l'arrivée, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes en termes de taux d'emploi et de revenu d'emploi ». Lacroix (2014) abonde dans le même sens : selon l'auteure, comparativement à leurs homologues de sexe masculin, les immigrantes sont désavantagées en ce qui concerne l'accès au premier emploi (sans distinction de qualification) et le salaire. Au Québec, même si depuis vingt ans les femmes immigrantes arrivent massivement sur le marché de l'emploi, ces dernières sont toujours aux prises avec la pauvreté, une précarité accrue des emplois, une forte homogénéité professionnelle et une discrimination systémique (Cardu et Sanschagrin, 2002).

Le taux d'activité est le « *Pourcentage de la population active pendant la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006) par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus* » (Statistique Canada, 2006)¹⁰. En nous basant sur les résultats de l'étude de Ruth (2013) sur les femmes et le marché de l'emploi au Québec, en 2006 parmi les personnes actives sur le marché du travail et âgées de 25 à 54 ans, on observe un taux d'activité de 61,9 % chez les femmes immigrantes et de 62,7 % chez les hommes immigrants, comparativement à 61,0 % chez les natives et 64,7 % chez les natifs. Malgré leur nombre important parmi les personnes actives et leur niveau de scolarité élevé (voir Annexe A4), le taux d'activité des femmes immigrantes demeure donc plus faible que celui de leurs homologues de sexe masculin. Chez les personnes nées au Canada, l'écart est significatif entre

¹⁰ <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/ref/dict/pop108-fra.cfm> (consulté le 19 mars 2019)

les femmes et les hommes. Le taux d'emploi est défini comme étant le pourcentage de la population occupée au cours de la semaine (du dimanche au samedi) ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006), par rapport aux personnes âgées de 15 ans et plus (Statistique Canada, 2006)¹¹. En 2006, l'écart du taux d'emploi entre les immigrantes et les immigrants est de 15,6 % (Ruth, 2013). En outre, cette étude montre que les immigrantes sont moins représentées que les natives dans les emplois de bureau et les professions de santé et d'enseignement. Mais elles sont plus représentées dans les emplois subalternes de la santé, de l'éducation, des emplois de service, de « col bleu » et dans les manufactures.

En somme, les résultats qui précèdent montrent deux choses : 1) les femmes sont plus défavorisées sur le marché de l'emploi québécois que les hommes, 2) les immigrantes sont défavorisées par rapport à leurs homologues masculins ainsi que par rapport aux personnes nées au Canada. La section suivante examinera comment les femmes issues des minorités visibles arrivent à accéder au marché de l'emploi au Québec et vérifiera s'il y a une différence entre les différentes femmes issues des minorités visibles.

1.3.3. Femmes issues des minorités visibles et le marché de l'emploi au Québec

Depuis mai 1989, au Québec un programme d'accès à l'égalité à l'emploi a vu le jour. Pourtant encore aujourd'hui les personnes appartenant à des minorités visibles ont des difficultés à accéder au marché de l'emploi (Bauer, 2002; Pierre, 2005). Selon Bauer (2002), plusieurs études démontrent que l'inaccessibilité de certains emplois aux femmes issues des minorités visibles est causée par le racisme et le « old boy network ». Les effets de la Charte québécoise des droits et libertés ainsi que celles de la Charte canadienne des droits et libertés en faveur des droits de la personne, de l'égalité et de la justice sociale, demeurent encore restreints pour certains groupes au Canada. En conséquence, le problème d'injustice sociale persiste (Cardu et Sanschagrin, 2002). Les employeurs préfèrent embaucher les candidats qui leur ressemblent par la langue, la religion, l'origine, ayant étudié dans les mêmes écoles et universités qu'eux, etc. (Bauer, 2002). Donc certains groupes, notamment les minorités visibles, ont plus de difficultés à obtenir un emploi et un revenu qui correspondent à leur qualification.

¹¹ <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/ref/dict/pop029-fra.cfm> (consulté le 19 mars 2018)

En outre, des différences existent même au sein des personnes issues des minorités visibles. Selon une étude menée en 1998, après 20 ans de séjour au Canada, la majorité des groupes immigrants avaient rattrapé leur retard salarial vis-à-vis de l'ensemble de la population, hormis les communautés noires et asiatiques (MICC, 2005). En outre, toujours selon cette étude, « *de manière générale les communautés noires font face à des préjugés et à de la discrimination directe et systémique dans la recherche d'emploi* ». De plus, les femmes issues de ce groupe font face à plusieurs obstacles sur le marché du travail québécois comparativement au reste des femmes (Ruth, 2013; Pierre, 2005). Ces femmes vivent des situations d'inégalité, d'injustice et de précarité sur le marché de l'emploi (Labelle et Lévy, 1995; Pierre, 2005; Piché, 2004). Comme la segmentation du marché du travail obéit à des critères de race, d'ethnicité et de genre (Labelle et Lévy, 1995), même les femmes issues de ce groupe et nées au Canada font face au sexisme, à cause de leur genre, et au racisme à cause de leur appartenance ethnique ou raciale. D'une manière générale, on peut conclure que les immigrantes issues des minorités visibles font face à une « triple discrimination » causée par le sexisme, leur statut d'immigrant et le racisme (Labelle et Lévy, 1995; Pierre, 2005).

Selon un rapport mené par l'Institut canadien de recherche sur les femmes et intitulé « *Vivre le racisme au féminin* » (Pierre, 2005), plusieurs employeurs jugent les femmes immigrées selon les facteurs suivants : 1) la couleur de leur peau, 2) des préjugés sur leurs habitudes de travail, 3) des préjugés sur leurs aptitudes à occuper certains emplois, 4) des préjugés sur leurs capacités d'intégration. En outre, même si ces immigrantes sont surqualifiées pour le poste qu'elles occupent, leurs compétences sont fréquemment remises en question par certains employeurs et collègues de travail. Ce désavantage sur le marché de l'emploi est prononcé même chez celles qui ont un niveau d'instruction élevé. En effet, selon l'étude de Li (2001) les immigrantes issues des minorités visibles détenant un diplôme universitaire ont un désavantage prononcé en matière de gain.

Selon les données du recensement de 2006, au Québec, 7,9 % de la population active féminine et 8,2 % de la population active masculine sont issus des minorités visibles comparativement à 92,1 % de la population active féminine et 91,8 % de la population active masculine qui n'appartiennent pas à ce groupe. Entre 1996 et 2006 le taux d'activité des femmes appartenant à des minorités visibles est passé de 63,1 % à 70,4 %, comparativement à 74,7 % en 1996 et

82,7 % en 2006 chez les femmes n'appartenant pas à une minorité visible. Parmi les femmes issues des minorités visibles, les Philippines semblaient être plus avantagées sur le marché de l'emploi québécois. En effet, entre 1996 à 2006 leur taux d'activité était le plus élevé et il est passé de 80,3 % à 84,0 % durant cette période. Comme le montre le tableau V ci-dessous, parmi les femmes issues des minorités visibles, les plus désavantagées sont les Japonaises et les Arabes (y compris celles provenant de l'Asie occidentale).

Tableau V. Taux d'activité des personnes âgées de 25 à 54 ans selon l'appartenance ethnique et le sexe, Québec, 1996, 2001 et 2006

Groupe ethnique	1996		2001		2006	
	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)
Ensemble de la population	74,0	89,7	78,6	90,6	81,5	90,6
Pas une minorité visible	74,7	90,3	79,5	91,1	82,7	91,1
Total minorité visible	63,1	81,2	67,7	84,1	70,4	85,5
Chinois	65,6	81,3	63,5	78,3	69,0	80,3
Sud-Asiatique	56,7	81,0	58,5	82,3	58,0	84,3
Noir	69,8	82,1	77,6	85,4	78,1	86,8
Philippin	80,3	87,0	82,3	89,9	84,0	88,3
Latino-Américain	54,1	78,0	66,6	86,4	70,1	87,1
Asiatique du Sud-Est	60,6	82,3	68,2	86,5	71,5	87,8
Arabe/Asiatique occidental	55,2	81,3	56,3	83,2	62,8	85,4
Coréen	63,0	71,4	59,0	75,1	67,2	76,5
Japonais	55,3	86,1	49,2	83,0	61,1	84,4

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, Produit no 97-562-XCB2006013 au catalogue ; calculs de l'auteure

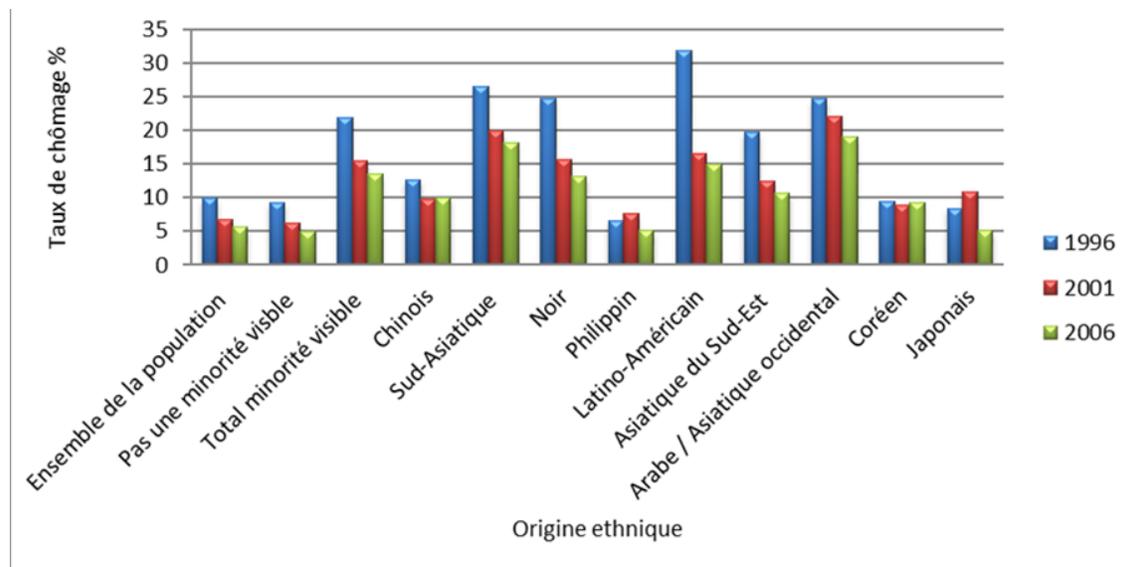
En outre, les données du recensement de 2006 montrent une diminution entre 1996 et 2006 du taux de chômage chez les femmes issues des minorités visibles (de 21,1 % à 13,5 % respectivement). Même si ce taux a beaucoup diminué dans le temps, cependant il reste plus élevé que celui des hommes issus du même groupe ethnique ainsi que celui des femmes non appartenant à une minorité visible. Les Philippines ont le taux de chômage le plus faible durant la période de 1996 à 2006. Par ailleurs, même si généralement le taux de chômage des hommes est plus faible que celui des femmes, celui des Philippines était trois fois moins élevé que celui de leurs homologues masculins.

En 1996, les Latino-Américaines avaient le taux de chômage le plus élevé (31,9 %). L'écart entre les femmes noires et hommes noirs était important (24,8 % contre 9,5 %), de même, l'écart entre les femmes arabes/asiatiques occidentales et les hommes du même groupe ethnique était important (24,7 % contre 6,0 %).

En 2001, les femmes arabes/asiatiques occidentales, les Sud-asiatiques, les Latino-Américaines ainsi que les Noires étaient les plus défavorisées sur le marché de l'emploi québécois. Leur taux de chômage était respectivement 22,1 %, 19,9 %, 16,6 % et 15,7 %.

En 2006, les femmes arabes/asiatiques occidentales, les Sud-asiatiques, les Latino-Américaines ainsi que les Noires étaient toujours en mauvaise situation sur le marché du travail québécois, mais à des niveaux légèrement inférieurs à ceux de 2001, avec respectivement 19,0 %, 18,2 %, 15,0 % et 13,1 %.

Graphique 2 : Taux de chômage, femmes âgées de 25 à 54 ans, selon l'origine ethnique, Québec, 1996, 2001 et 2006



Source : Statistique Canada, recensement de 2006 ; Produit no 97-562-XCB2006013 au catalogue ; calculs de l'auteure

En comparant les femmes des minorités visibles natives et immigrantes, les données du recensement de 2006 nous révèlent que dans l'ensemble les femmes issues des minorités visibles nées au Canada sont plus favorisées que celles qui ont immigré. Comme nous l'avons souligné plus haut, en plus de leur appartenance raciale ou ethnique, d'autres facteurs comme

le statut d'immigrant entravent l'accès au marché de l'emploi pour les immigrantes. Ainsi, en 2006 le taux de chômage entre ces groupes de femmes varie du simple au double : 7,8 % chez les natives et 14,6 % chez les immigrantes. Cependant, il existe des exceptions en ce qui concerne les Coréennes, les Japonaises et les Philippines. Les immigrantes issues de ces trois groupes sont plus favorisées que les natives sur le marché de l'emploi, comme le montre le tableau VI ci-après.

Tableau VI. Taux de chômage des femmes issues des minorités visibles, natives et immigrantes, Québec, 2006

Origine ethnique	Natives (%)	Immigrantes (%)
Chinois	5,7	10,6
Sud-Asiatique	6,1	19,9
Noir	8,4	13,6
Philippin	10,0	5,2
Latino-Américain	8,4	15,0
Asie du Sud-est	3,5	11,2
Arabe/Asiatique occidentale	11,3	19,2
Coréen	16,7	9,2
Japonais	9,3	5,8
Total des minorités	7,8	14,6
Pas une minorité	4,6	9,3

Source : Statistique Canada, données du recensement de 2006; calculs de l'auteure

1.4. Approches empiriques de l'intégration économique des immigrants

Bon nombre d'études ont été réalisées afin de déterminer les facteurs qui influencent l'intégration des immigrants sur le marché de l'emploi. La plupart d'entre elles soulignent l'importance du capital humain, d'autres soulignent l'influence de facteurs comme l'origine nationale, le genre, la discrimination, l'effet de l'environnement économique, le capital social, l'assimilation, etc.

Plusieurs études ont montré que les variables du capital humain sont des facteurs qui jouent un rôle très important dans l'intégration économique des immigrants (Piché, 2004; Piché, 2013;

Chiswick, 1986; Chiswick et Miller, 2002; Zhu, 2005). Selon Piché (2004), « *l'intégration économique est garante de l'intégration sociale* », de sorte que le fait d'être arrivé plus jeune, de sexe masculin, instruit, connaissant les langues officielles, facilite l'intégration de la personne immigrante (Piché, 2004). Pour Chiswick (1986) et Chiswick et Miller (2002), le faible niveau de statut socio-économique chez certains immigrants est influencé par le faible niveau d'accumulation de capital humain.

Le niveau d'éducation est considéré comme l'un des facteurs clés de l'intégration des immigrants sur le marché du travail. Les immigrants sont généralement plus scolarisés que les natifs (Bernard, 2008; Reitz, 2001; Ruth, 2013; Statistique Canada, 2011). Selon les données du recensement canadien de 2006, 40,0 % des immigrantes ont un niveau universitaire de baccalauréat¹² ou plus, alors que chez les natives ce pourcentage est la moitié (19,1 %); l'écart est encore plus élevé entre les immigrants (49,4 %) et les natifs (18,7 %). Par ailleurs, l'étude de Chicha et Charest (2008) montre que « *la rentabilité des diplômés étrangers est très faible sur le marché du travail canadien* ». Or, cette faible rentabilité affecte particulièrement les immigrantes et les immigrants venant de l'Afrique, de l'Asie du Sud, des Philippines, des Caraïbes et de la Chine (Reitz, 2001). En outre, selon Akbari (1999) et Reitz (2001), au Canada les immigrants arrivés durant les deux dernières décennies sont plus scolarisés que ceux qui étaient arrivés bien avant. Cependant, les immigrants plus récents s'intègrent difficilement sur le marché du travail par rapport à leurs homologues plus anciens. Donc, pour ces auteurs, de nos jours l'intégration à l'emploi des immigrants ne se base pas sur leurs compétences proprement dites, mais elle est plutôt liée à une discrimination et aux conditions économiques générales.

Les compétences acquises à l'extérieur du Canada, et notamment celles obtenues dans les pays en voie de développement, sont en fait l'objet d'une non-reconnaissance auprès des instances gouvernementales, universités, ordres professionnels et employeurs (Chicha et Charest, 2008). Selon le Conseil interprofessionnel du Québec (2006a), « *la notion de compétence nécessaire pour exercer une profession revêt de multiples facettes : la compétence en contexte de risque de préjudice comporte des dimensions particulières. [...] L'exercice d'une profession*

¹² Il équivaut à 3 ou 4 ans de formation universitaire de premier cycle.

représente plus que l'utilisation de connaissances théoriques dans un cadre de performance donné. C'est aussi un acte traversé par des aspects culturels et qui s'inscrit dans les valeurs et les choix de la société environnante en matière de droits, de relation avec le client, d'organisation des services et de plateforme technologique » (Chicha et Charest, 2008). Pour Akbari (1999), la non-reconnaissance des compétences acquises à l'étranger touche de plus en plus les immigrants les plus qualifiés. Parmi les immigrants les plus qualifiés, ceux dont les professions sont réglementées (demandant un permis d'exercice), sont ceux qui sont les plus touchés par ce phénomène : il s'agit des médecins, des avocats, des ingénieurs, etc. (Chicha et Charest, 2008). Pour faire reconnaître leur compétence étrangère, les immigrants sont appelés à passer par plusieurs étapes : examens de qualification, évaluations de leurs documents par les autorités compétentes, formations d'appoints, parfois même un retour aux études. En cas de refus de la reconnaissance des compétences étrangères, certains immigrants possédant des diplômes en médecine par exemple abandonnent leur carrière et se réorientent sur le marché du travail, « *souvent au prix d'un déclassement professionnel et social important* » (Chicha et Charest, 2008).

L'influence de l'âge à l'immigration sur l'intégration économique a été démontrée par plusieurs études (Boudarbat et Cousineau, 2009; Piché, 2004). L'étude de Boudarbat et Cousineau (2009) montre que les personnes ayant immigré à un âge moins jeune et détenant une expérience étrangère rencontrent beaucoup plus de problèmes à intégrer le marché de l'emploi québécois.

Par rapport à la variable sexe, Zhu (2005) souligne que les théories sur la recherche d'emploi ainsi que la plupart des travaux empiriques montrent une défaveur sur le marché de l'emploi des femmes vis-à-vis des hommes. Cet auteur ajoute qu'en général les femmes sont moins informées sur la disponibilité des offres d'emplois locaux. En outre, elles reçoivent moins d'offres d'emploi pour certaines raisons comme la discrimination sur le marché du travail. Leur rémunération est inférieure à celle des hommes. Par ailleurs, Zhu (2005) ajoute que « *les femmes migrantes sont plus entravées par la responsabilité du ménage et des enfants que les hommes, surtout dans la première phase après l'arrivée* ». Dans le même sens, Piché (2004) souligne aussi que les femmes immigrantes sont plus défavorisées que leurs homologues masculins sur le marché de l'emploi à cause de leur charge familiale.

Selon Chicha et Charest (2008), l'expérience du travail est selon bon nombre d'études un obstacle pour les immigrants afin d'accéder au marché de l'emploi. Il s'agit de la non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger et le manque d'expériences de travail au Canada. Dans la même étude, les auteurs soulignent que 50 % des immigrants mentionnent comme difficulté le manque d'expérience canadienne, et 37 % d'entre eux mentionnent la non-reconnaissance de l'expérience étrangère (Schellenberg et Maheux, 2007). En outre, Picot et Sweetman (2005) indiquent que « *pour les immigrants de pays d'origine non traditionnels, le rendement économique de l'expérience potentielle sur le marché du travail acquise avant leur arrivée au Canada est pratiquement nul* » (Chicha et Charest, 2008).

Selon plusieurs études, la connaissance de la langue ou des langues officielles de la société d'accueil constitue un atout dans l'intégration professionnelle des immigrants. Selon l'étude de Chicha et Charest (2008) sur « l'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal », au Québec les immigrants ne perçoivent pas la nécessité d'être bilingue avant leur arrivée, mais celle-ci devient une réalité quand ces derniers cherchent à intégrer le marché de l'emploi. Par ailleurs, soulignons que la connaissance des deux langues officielles reste un défi même pour ceux qui maîtrisent parfaitement le français et une bonne maîtrise de l'anglais pourrait augmenter la chance qu'une personne immigrante trouve un emploi durant les cinq premières années de son arrivée (Chicha et Charest, 2008). Renaud (2005) corrobore dans le même sens : « *la connaissance du français ne facilite pas l'accès à un premier emploi, mais augmente les possibilités de mobilité* ». Lacroix et al. 2017 montrent un effet différencié selon le sexe. Selon ces auteurs, comparativement aux immigrants, les immigrantes avec une faible connaissance du français à l'arrivée sont ralenties dans leur accès à l'emploi.

Des études sur l'origine nationale américaine comme européenne, dont celle de Hennequin et Karakas (2007) et celle de Renaud et al. (2003), soulignent l'influence de l'origine nationale sur l'intégration à l'emploi des immigrants dans la société d'accueil. Selon l'étude de Renaud et al. (2003), aux États-Unis les immigrants européens sont favorisés sur le marché de l'emploi, alors que parmi les immigrants les plus discriminés on retrouve les Latino-Américains (plus particulièrement les Mexicains) et ceux qui sont récemment arrivés du Tiers monde. Toujours selon les mêmes auteurs, au Canada les résultats sont presque identiques à ceux obtenus pour

les États-Unis : les immigrants noirs et asiatiques se trouvent en bas de l'échelle, même en intégrant leur capital humain. L'étude de Renaud (2005) montre que seuls les immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne ont de plus grandes difficultés à accéder à un premier emploi au Québec.

Dans une dimension macro-structurelle, l'étude de Renaud et al. (1997) a pu montrer que le niveau économique des pays d'origine des immigrants a une influence significative sur le degré d'intégration mesuré par le statut socio-économique et le revenu. Ainsi donc, les immigrants en provenance des pays pauvres ont (toutes choses étant égales par ailleurs) plus de difficultés que les autres immigrants à s'insérer sur le marché du travail (Piché, 2004). Pour Portes et Rumbaut (1990), certains facteurs liés au contexte du pays d'accueil peuvent avoir de l'influence sur l'intégration des immigrants. Il s'agit des politiques gouvernementales en matière de sélection et d'accueil, des conditions du marché de travail, ainsi que des caractéristiques de leur communauté ethnique. Les facteurs politiques peuvent être par exemple l'ouverture ou la fermeture du pays vis-à-vis de certains groupes. Dans ce cas, les politiques d'intégration peuvent être des facteurs incontournables de la réussite ou de l'échec de l'intégration (Piché, 2004). En outre, l'auteur souligne que certains pays adoptent des politiques qui favorisent ou défavorisent les groupes minoritaires. Certains groupes réussissent mieux leur intégration que d'autres grâce aux politiques d'accueil qui seraient en leur faveur.

Le statut d'immigration et la catégorie d'immigration restent pour plusieurs chercheurs des facteurs qui influencent l'intégration à l'emploi des immigrants. Piché (2004) souligne que les immigrants illégaux ont beaucoup plus de problèmes que les légaux; parmi toutes les autres catégories d'immigration, les immigrants admis comme réfugiés sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés; et parmi les réfugiés, ce sont les demandeurs de statut qui sont les plus défavorisés. Quant à Zhu (2005), les « gens d'affaires » et les « travailleurs qualifiés » sont les groupes d'immigrants qui s'en sortent le mieux sur le marché du travail. Toutefois, selon Lacroix (2014) la catégorie d'admission affecte différemment les immigrants et les immigrantes dans l'accès au premier emploi.

Les réseaux sont l'un des facteurs importants qui influencent l'intégration des immigrants dans leur société d'accueil (Dumont et Santos, 1996; Piché, 2004). Selon Piché (2004), « *les réseaux*

jouent à tous les niveaux : ils interviennent dans la recherche de l'emploi et de logement et ils s'impliquent dans l'organisation d'activités sur bases culturelles et religieuses ». Ces types des réseaux sont à l'origine des « enclaves ethniques » sur le marché du travail et de la concentration résidentielle (Piché, 2004). Dumont et Santos (1996) corroborent Piché (2004). Selon eux, « parmi les moyens utilisés pour l'obtention d'un emploi, le recours à des personnes de connaissance et l'offre directe de services sont le plus souvent mentionnés par les immigrants ».

Selon Bastenier et Dasseto (1995), tel que mentionné par Piché (2004), « *l'intégration étant considérée comme un processus qui se déploie dans le temps* », des variables telles que la durée de séjour et la période d'immigration constituent des facteurs clés. Les immigrants arrivés récemment au Canada ont plus de difficultés sur le marché de l'emploi que ceux arrivés dans les années 1970 et 1980 (Bernard, 2008). Mais les obstacles auxquels font face les immigrants au moment de leur arrivée disparaissent au fur et à mesure qu'ils s'adaptent à leur société d'accueil (Derrick et Rappak, 1998).

De nombreuses études montrent que le racisme et la discrimination sont des facteurs qui ont de fortes influences sur l'intégration à l'emploi des immigrants. La défaveur des immigrants sur le marché de l'emploi est liée à certains facteurs non mesurables qui incluent la discrimination (Chicha et Charest, 2008; Khan, 2006). Selon ces auteurs, les immigrants ne sont pas seulement discriminés à cause de leur statut d'immigrant et de leur origine étrangère, mais aussi à cause de leur langue, de leur appartenance à des minorités visibles et de leur religion.

Au Canada, pour parler de la discrimination à l'égard de certains groupes d'immigrants, il faut remonter dans le temps, quand la politique d'immigration ne favorisait que les immigrants européens. Même si à partir de la deuxième moitié du 20^e siècle on accueille de plus en plus d'immigrants autres qu'euro-péens (et donc de plus en plus de minorités visibles), tel que mentionné précédemment, plusieurs études démontrent la discrimination envers ces derniers en ce qui concerne leur intégration économique au Canada. Au Québec, en général l'ensemble des personnes issues des minorités visibles font face à une discrimination à l'embauche (Eid, 2012; en particulier, les communautés noires font face à des préjugés et à de la discrimination directe et systémique dans la recherche d'emploi (MICC, 2005).

Par rapport à l'intégration des immigrants selon leur région de résidence, nous nous sommes basée sur l'étude de Bernard (2008) intitulée « *les immigrants dans les régions* ». La plupart des immigrants canadiens choisissent de s'installer dans les grandes métropoles comme Montréal, Toronto et Vancouver (Bernard, 2008; Statistique Canada, 2011). Dans les petites villes, on trouve très peu d'immigrants en provenance de l'Afrique, des immigrants sans connaissance d'une langue officielle, des immigrants de la catégorie des réfugiés ainsi que des immigrants avec un niveau universitaire. Mais le choix des grandes villes ne facilite pas l'intégration économique des immigrants. L'étude de Bernard (2008) montre que pour l'ensemble du Canada le revenu des personnes âgées de 20 ans et plus est plus élevé dans les régions métropolitaines que dans les petites villes, alors que le revenu des immigrants est plus faible dans les grandes villes que dans les petites villes ou en zone rurale. Par ailleurs, l'auteur montre que non seulement les immigrants ont un revenu plus élevé dans les petites villes, mais aussi que leur intégration économique est plus rapide. En effet, dès leur arrivée leur revenu moyen est de 4 % plus élevé que celui des Canadiens et au bout de treize ans leur revenu dépasse largement celui des Canadiens, soit 19 % plus élevé (voir Annexe A5). L'auteur conclut : « *Une meilleure intégration économique des immigrants à l'extérieur des très grands centres urbains est observée même après avoir tenu compte des différences liées au niveau de scolarité des immigrants au moment de l'établissement, à leur connaissance préalable d'une langue officielle, à leur catégorie d'admission et à leur pays d'origine* ».

La recension des écrits menée dans ce chapitre nous amène à quelques constats. Premièrement, le niveau économique du pays d'origine a une influence significative sur l'intégration à l'emploi des immigrants dans leur société d'accueil. Les diplômes acquis à l'étranger ainsi que les qualifications des immigrants restent très peu rentables au Canada (Chicha et Charest, 2008; Renaud, 2005). Les immigrants en provenance des pays « pauvres » (Piché, 2004), et notamment les femmes, font face à la non-reconnaissance de leurs diplômes étrangers, au manque d'expérience de travail canadien et à la non-reconnaissance des titres des compétences (Chicha et Charest, 2008). Deuxièmement, si d'une manière générale les hommes sont plus favorisés que les femmes, cela est également vrai pour les immigrants : les immigrants sont plus favorisés que les immigrantes sur le marché de l'emploi québécois (Cardu et Sanschagrin, 2002; Lacroix, 2014; Lacroix et al. 2017; Ruth, 2013; Zhu, 2005). Quel que soit leur niveau

d'étude, leur compétence, etc., les femmes en général et les immigrantes en particulier, présentent des taux d'activité plus faibles, des taux de chômage plus élevés, des revenus plus faibles, du temps partiel élevé, etc. (Cardu et Sanschagrin, 2002; Ruth, 2013; Zhu, 2005). Troisièmement, l'origine nationale et la couleur de la peau favorisent certains groupes d'immigrants par rapport à d'autres (Hennequin et Karakas, 2007; Renaud et al., 2003). Parmi les immigrants les plus défavorisés sur le marché de l'emploi canadien on trouve les Noirs, les Asiatiques, les Latino-Américains (Renaud et al., 2003). Quatrièmement, en relation avec l'observation précédente, parmi les immigrantes issues des minorités visibles, certaines sont plus désavantagées que d'autres (Pierre, 2005; Ruth, 2013).

Ces constats nous permettent d'avancer l'hypothèse selon laquelle à cause de la discrimination systémique à l'embauche ainsi qu'à cause de la non-reconnaissance de leur diplôme et de leurs compétences, les immigrantes de l'Afrique subsaharienne sont défavorisées sur le marché de l'emploi québécois. Cette hypothèse peut être explicitée de la manière suivante, sous forme de questions de recherche.

Questions de recherche

- 1) Les femmes noires immigrantes ont-elles les mêmes chances d'être en emploi sur le marché du travail québécois?

- 2) Lesquelles des femmes noires nées en Afrique francophone, en Afrique non francophone, dans les Antilles francophones et dans les Antilles non francophones, ont le plus de chances d'être en emploi sur le marché de l'emploi québécois?

- 3) Les diplômes universitaires obtenus à l'étranger ont-ils la même valeur que ceux obtenus au Canada sur le marché du travail québécois?

- 4) Le bilinguisme augmente-t-il la chance d'être en emploi?

- 5) L'âge à l'immigration et le nombre d'années vécues au Canada ont-ils un impact sur la chance d'être employé?
- 6) L'âge de la personne affecte-t-il sa chance d'être en emploi?
- 7) Le statut matrimonial et l'âge du plus jeune enfant dans la famille affectent-ils la chance d'être en emploi?
- 8) Les femmes immigrantes allophones et musulmanes sont-elles pénalisées sur le marché de l'emploi québécois?
- 9) Vivre dans la région métropolitaine de Montréal a-t-il un impact sur la chance d'être en emploi?

Afin de tester notre hypothèse et de répondre à nos questions de recherche, deux méthodes d'analyses sont utilisées : d'abord une analyse descriptive qui croise toutes les variables explicatives de l'étude à la variable dépendante, ensuite une analyse de régression logistique qui teste la chance d'être en emploi.

CHAPITRE II : CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL

Notre cadre théorique s'inspire d'une revue sur les théories de l'intégration économique des immigrants. Cette revue nous a permis de prendre connaissance de ce qui existe et de ce qui n'est pas encore traité par les chercheurs sur la question de l'intégration économique des immigrants. De plus, elle nous a permis de bien centrer notre hypothèse et nos questions de recherche, et de choisir les variables retenues dans nos analyses. Mais avant d'aller plus loin, il importe de définir les concepts clés autour desquels s'articule notre problématique.

2.1. Définitions des concepts

2.1.1. Intégration

C'est au début du XXe siècle aux États-Unis que la question de l'intégration a vu le jour. Plusieurs concepts sont utilisés pour désigner l'intégration des immigrants dans leur société d'accueil : insertion, assimilation. Toutefois, selon les disciplines, il existe plusieurs définitions pour désigner le terme intégration des immigrants. Il ressort deux grandes tendances dans la littérature scientifique concernant la définition de l'intégration. Pour certains auteurs, l'intégration est un processus et pour d'autres il est le résultat d'un processus.

Selon Piché (2004), d'une manière générale « *la plupart des auteurs conçoivent l'intégration comme un processus pouvant être mesuré sur un continuum allant de la non-intégration (exemple, quitter le pays) jusqu'à l'intégration dite réussie (exemple, manifester les mêmes performances que la population non-immigrante ou native)* ». Une autre définition, celle de David Coleman (1994) a retenu notre attention : « *l'intégration implique la possibilité pour les immigrants et les minorités de participer pleinement à tous les aspects de la société, que ce soit au niveau social, économique ou politique. La réussite de l'intégration dépend certes de l'égalité des chances dans la société et de l'absence de la discrimination fondée sur l'origine nationale, mais elle dépend aussi des caractéristiques des immigrants eux-mêmes et des contextes dans lesquels s'effectuent les migrations* » (Piché, 2004).

Dans le cadre de ce mémoire, nous retenons la définition de David Coleman. Nous considérons en effet que l'intégration économique des immigrants dans leur société d'accueil est le résultat

de tout un processus. Tout d'abord, cette définition concerne les deux groupes des personnes visées par notre étude, à savoir les immigrants et les minorités visibles. De plus, elle inclut d'autres aspects fondamentaux de notre étude, comme l'aspect économique de l'intégration, l'égalité des chances, l'absence de la discrimination basée sur l'origine nationale. Selon Piché (2004), l'intégration sur le marché de l'emploi réussi est une intégration comparée à la moyenne des natifs. Donc, nous considérons qu'on ne peut parler d'une véritable intégration économique des immigrants seulement si ces derniers, comme le mentionne Coleman, participent pleinement à tous les aspects de la société, y compris l'aspect économique. En effet, pour qu'il y ait intégration, le niveau de revenu et le niveau de participation au marché de l'emploi doivent converger vers celui des natifs (Borjas, 1985 ; cité par Aboubacar, 2011), ou atteindre celui des natifs (Piché, 2004).

2.1.2. Personne immigrante

Il existe plusieurs définitions pour désigner une personne immigrante dépendamment des pays. Dans le cadre de cette étude, nous avons retenu la définition de Statistique Canada, qui définit les personnes immigrantes comme des « *Personnes résidant au Canada qui sont nées hors du pays, à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires, des citoyens canadiens nés à l'étranger et des détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail* »¹³.

2.1.3. Minorité visible

Avant de définir le terme minorité visible, nous devons définir le terme minorité. Pour cela, nous avons retenu la définition proposée par Yinger (1965), qui s'inspire de l'idée très américaine de la poursuite du bonheur et qui déjoue les écueils ethniques et raciaux. Selon Yinger (1965), « *Une minorité est un groupe qui, quelle que soit sa position sociale, rencontre des difficultés pour atteindre ses objectifs de vie plus grandes que celles rencontrées par d'autres personnes ayant les mêmes qualifications* » (cité par Bauer, 2002).

Au Québec, il existe plusieurs définitions pour désigner une minorité visible. Selon Bauer (2002), la plupart des définitions québécoises de la minorité visible ne sont pas claires. Elles veulent parler de la culture, mais elles sous-entendent par culture un mélange d'ethnicité, de

¹³ Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/def/immigrant-fra.htm> (consulté le 8 mars 2018)

visibilité, d'origine linguistique et géographique. La définition du rapport Chancy définit une communauté culturelle comme : « *Toute communauté distincte des Amérindiens et des Inuits, et des communautés d'origine française et britannique, distincte par ses caractéristiques physiques, par sa langue, par ses institutions, par ses coutumes, par ses croyances, religieuses et par les valeurs selon lesquelles elle structure son mode de vie chaque communauté, peut avoir en commun une ou plusieurs de ces caractéristiques et elle peut aussi en partager l'une ou l'autre avec une des communautés d'accueil. En dernière analyse, le fait de partager des caractéristiques communes amène la plupart des individus à développer un sentiment d'appartenance* » (cité par Bauer, 2002).

Nous retenons dans cette étude la définition de Statistique Canada, basée sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi, qui définit une minorité visible comme étant « *des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens et d'autres minorités visibles et de minorités visibles multiples* ».

2.1.4. Discrimination

Il existe plusieurs définitions pour désigner la discrimination. Selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, « *La discrimination, c'est lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles¹⁴. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par une organisation* ». Mais comme le mentionne Eid (2012), cette définition ne renseigne pas sur les caractéristiques des effets de la discrimination à l'embauche ou dans autre contexte. À cet égard, une définition comme celle de la Cour suprême du Canada apporte plus de précision. Selon la Cour suprême du Canada dans une décision clarifiant la portée du droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés : « *La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce*

¹⁴ « Caractéristiques propres à une personne qui sont immuables ou difficilement modifiables, telles que la race, la couleur, le sexe, l'origine ethnique ou le handicap » (Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec).

groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société » (Eid, 2012).

Dans le cadre de notre étude, nous retenons la définition de Eid (2012), selon laquelle la discrimination raciale à l'embauche serait « (...) *comme toute décision d'un recruteur d'écartier une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes » (Eid, 2012).*

2.1.5. Emploi

Selon Statistique Canada : « *Les personnes occupées sont celles qui, au cours de la semaine de référence¹⁵ : a. ont fait un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte ; cela comprend aussi le travail familial non rémunéré, c'est-à-dire un travail (non rémunéré) qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnel appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui ; ou b. avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances, par suite d'un conflit de travail ou du fait de tout autre facteur (cela n'inclut pas les personnes mises à pied, celles qui étaient inactives entre deux emplois occasionnels et celles qui avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure) » (Statistique Canada¹⁶).*

Après avoir défini les concepts clés, la partie qui suit aborde les différentes théories de l'intégration économique des immigrants.

2.2. Théories de l'intégration économique des immigrants

Notre cadre théorique présente les théories de l'intégration économiques des immigrants les plus courantes : la théorie du capital humain, la théorie de la discrimination, la théorie de

¹⁵ Du recensement ou de l'enquête

¹⁶ Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/2012001/part-partie2-fra.htm> (consulté le 8 mars 2018)

l'assimilation et la théorie de l'environnement économique. À cela, nous ajoutons la théorie de la segmentation du marché du travail et la théorie du capital social.

2.2.1. Le capital humain

La théorie du capital humain, telle que présentée par Mincer (1974) et Becker (1991), évalue comment l'amélioration des compétences et des talents des travailleurs peut influencer leur futur revenu (Aboubacar, 2011). Le capital humain inclut entre autres l'éducation, l'expérience du travail (avec une formation générale ou spécifique), la santé mentale et physique, ainsi que la connaissance du marché du travail (Aboubacar, 2011 ; OCDE, 2001) et les caractéristiques personnelles comme la persévérance (OCDE, 2001). Ainsi, le renforcement des compétences peut accroître la productivité et les gains. Cette théorie explique la différence de salaire par les différences dans l'accumulation du capital humain et la spécialisation (Aboubacar, 2011). Théoriquement, l'investissement en capital humain dans la société d'accueil devrait aider les immigrants à augmenter leurs gains afin de se rapprocher des gains des natifs (Aboubacar, 2011). Selon les approches issues de l'économie néoclassique de Becker (1971), d'Ehrenberg et Smith (1982), les travailleurs reçoivent la récompense économique de leur capital humain dans un marché concurrentiel du travail (Zhu, 2005). Ainsi donc, les natifs et les immigrants auraient les mêmes chances sur le marché de l'emploi (Zhu, 2005). Par ailleurs, la théorie du capital humain a été critiquée par certains auteurs comme Farley et Allen (1986) et Feagin (1978), selon lesquels les immigrants sont systématiquement discriminés sur le marché de l'emploi de leur société d'accueil (Zhu, 2005).

2.2.2. Effet de l'environnement économique

Selon cette théorie, les immigrants arrivés dans un pays durant une période de prospérité ont plus de chances d'obtenir un emploi et d'avoir de meilleures conditions de vie (Aboubacar, 2011). L'environnement économique se mesure avec les indicateurs du marché du travail, tels que le taux d'activité et le taux de chômage, ainsi que les indicateurs du revenu comme le PIB par habitant.

2.2.3. La théorie de l'assimilation

Selon Aboubacar (2011) : « *l'assimilation est cadrée dans le processus d'accumulation du capital humain* ». Selon cette approche, généralement les nouveaux immigrants vivent des situations difficiles dans leur pays d'accueil à cause de la méconnaissance des langues, de la transférabilité limitée de leur compétence, de leurs qualifications jugées incompatibles, de leur manque d'expérience du marché du travail, etc. Mais au fil du temps les immigrants peuvent développer des stratégies en investissant dans leur capital humain et comprendre le fonctionnement du marché du travail de leur pays d'accueil. Dans ce cas, leurs gains s'accroissent rapidement pour atteindre et parfois même dépasser ceux des natifs (Aboubacar, 2011 ; Renaud et al. 2003). Ainsi, selon Aboubacar (2011), « *quand ce rattrapage est accompli, leur assimilation économique peut être considérée comme réussie, auquel cas il est impossible de distinguer les immigrants et les natifs en fonction de leurs gains. Par conséquent, l'assimilation se mesure par la vitesse de croissance du revenu des immigrants pour converger avec celui des natifs possédant les mêmes caractéristiques* ».

2.2.4. La théorie de la discrimination

Pour parler des théories ou des modèles développés par rapport à la discrimination, nous nous basons sur l'étude d'Aboubacar (2011). Selon cet auteur, il existe deux modèles de discrimination : le premier a été développé suite aux travaux de Becker (1972) et le second suite aux travaux de Phelps (1972).

Le premier modèle est fondé sur les préférences discriminatoires dans un contexte d'information parfaite par les employeurs, les collègues de travail et les consommateurs. En effet, les natifs sont prêts à renoncer à une partie de leur revenu en refusant de travailler avec les immigrants. L'auteur parle aussi de la théorie du cantonnement (« *overcrowding* »). Celle-ci explique la ségrégation occupationnelle. En se basant sur des préjugés, les employeurs excluent les immigrants de certains types d'emploi, ce qui entraîne la diminution de leur revenu.

Le deuxième modèle est celui de Phelps (1972), appelé aussi la théorie de la discrimination statistique, qui se base sur l'hypothèse d'imperfection de l'information. Selon ce modèle, « *les entreprises ont une information limitée sur les qualifications, ou sur l'attachement au marché*

du travail des candidats à un emploi. Dans cette situation, les entreprises sont incitées à utiliser des caractéristiques facilement observables, telles que la race ou le sexe pour évaluer les productivités individuelles et déterminer les salaires si elles considèrent que ces caractéristiques sont corrélées avec les performances » (Aboubacar, 2011). Par ailleurs, il existe deux courants dans la théorie de la discrimination statistique. Le premier courant est celui initié par Arrow (1973), qui examine l'influence des décisions à l'embauche ainsi que les rémunérations causées par des croyances fondées ou non sur la productivité des différents groupes. Le deuxième courant est celui de Phelps (1972), qui examine les conséquences d'une discrimination fondée sur la précision des mesures de productivité. Selon cette approche, il « *existe des différences entre immigrants et natifs dans la précision de l'information dont disposent les employeurs pour évaluer les productivités individuelles* » (Aboubacar, 2011).

2.2.5. Théorie de la segmentation du marché du travail

La théorie de la segmentation du marché du travail a été lancée par Michael Piore (1979), mais elle est surtout associée à Alejandro Portes (1981) (Piché, 2013). Portes (1981) suggère trois modes d'insertion sur le marché du travail. Les deux premiers font référence au secteur primaire et secondaire, et le troisième fait référence à ce qu'on appelle « l'enclave ethnique ».

Le secteur primaire « *renvoie aux emplois professionnels et qualifiés, souvent syndiqués et où les possibilités d'avancement sont réelles. Ce secteur est caractérisé par la stabilité, des chances de promotion, des salaires élevés et de bonnes conditions de travail* » ; le secteur secondaire est « *l'image inversée du secteur primaire, caractérisé par des emplois peu ou non qualifiés, précaires et avec un faible taux de syndicalisation. C'est dans le deuxième secteur que l'on retrouverait de nombreux immigrants* » (Piché, 2013).

Selon Portes (1981), « l'enclave ethnique » « *comprend des groupes d'immigrants concentrés dans un espace distinct qui mettent sur pied des entreprises servant leur propre marché ethnique et/ou la population générale* » (Piché, 2013). Pour Light (1972) comme mentionné par Piché (2013), la principale caractéristique de « l'enclave ethnique » est qu'une part importante d'immigrants travaille dans les entreprises qui appartiennent à d'autres immigrants. L'importance de « l'enclave ethnique » dans l'insertion à l'emploi des immigrants est

soulignée par Piché (2013). En effet, les immigrants qui travaillent dans une « enclave ethnique » s'intègrent mieux en gravissant les échelons, car certains d'entre eux sont plus qualifiés que d'autres. Donc les « enclaves ethniques » sont avantageuses pour les immigrants (Piché, 2013).

Par ailleurs, des auteurs comme pour Waldinger (1993), Sanders et Nee (1992) s'y opposent. Waldinger (1993) conclut que « *la notion d'enclave conduit à une impasse conceptuelle et empirique et suggère que pour progresser, il serait utile de se débarrasser du concept d'enclave et de ne retenir que celui d'économie ethnique* » (Piché, 2013).

2.2.6. Les théories des réseaux sociaux et du capital social

La théorie des réseaux sociaux a été développée pour la première fois par Mark Granovetter (1973). Cette théorie se réfère à l'ensemble des liens qu'un individu peut développer dans son entourage social pour atteindre certains objectifs. Il peut s'agir de liens forts ou liens faibles (Béji et Pellerin, 2010). Le lien fort est celui qu'on a avec la famille et les amis, alors que le lien faible est celui qu'on a avec de simples connaissances. Ces réseaux sociaux agissent comme des « réservoirs de ressources » aidant l'individu à avoir des informations pour accéder à un emploi ou améliorer sa situation socioprofessionnelle (Béji et Pellerin, 2010). La théorie du capital social quand elle était développée par Bourdieu (1980), mais popularisée par Putman (2000). Selon Putnam (2000), « *le capital social s'appuie sur un double mode d'opération. Il peut agir comme un facteur de fusion (bonding capital) ou comme un facteur de rapprochement (bridging capital). Le premier, concerne les liens acquis au sein même de sa propre communauté et renforce alors l'appartenance identitaire à un groupe. Le deuxième se réfère aux liens sociaux établis à l'extérieur de sa communauté ethnoculturelle et peut permettre de bénéficier de nouvelles sources d'informations* » (Béji et Pellerin, 2010). Pour Béji et Pellerin (2010), la plupart des immigrants possèdent un puissant « bonding capital », mais seulement le « bridging capital » peut leur permettre d'avoir de nouvelles opportunités sur le marché de l'emploi et de sortir de leur « enclave ethnique ».

Après avoir abordé les théories et les définitions des différents concepts dans le deuxième chapitre, le chapitre qui suit présente la source des données, l'échantillon de la population cible ainsi que les résultats de l'analyse descriptive.

CHAPITRE III : DONNÉES ET MÉTHODES

3.1. Source des données et description de l'échantillon

Notre étude est fondée sur le fichier des microdonnées de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM 2011). L'ENM est une enquête volontaire autoadministrée qui remplace le questionnaire long et obligatoire du recensement complet (questionnaire 2B). Les données de cette enquête nous fournissent des renseignements sur les caractéristiques sociodémographiques et économiques de la population concernée par notre étude.

Un échantillon de 4,5 millions de ménages canadiens (20 %) a été invité à répondre à cette enquête. La collecte de données a eu lieu de mai à août 2011 (la date de référence est le 10 mai). Cette enquête vise l'ensemble de la population vivant habituellement dans les provinces ainsi que les territoires canadiens et dans des ménages privés. En outre, l'enquête inclut les personnes vivant dans les réserves indiennes, les résidents permanents et non permanents (les revendicateurs du statut de réfugié, les détenteurs d'un permis de travail ou d'un permis d'études et leurs membres de famille qui vivent avec eux)¹⁷.

L'ENM a un taux de réponse final de 68,6%. Le taux de cette enquête non obligatoire est semblable aux taux des autres enquêtes à participation volontaire menées par Statistique Canada. Les variables de cette enquête ont été créées à partir des réponses tirées directement des questionnaires N1 et N2, et des calculs réalisés pendant le processus de contrôle et d'imputation¹⁸.

Rappelons que l'objet de notre étude est de mesurer l'effet net des caractéristiques généralement associées à l'intégration professionnelle chez les quatre groupes de femmes ciblés dans notre analyse et de vérifier si les différences entre les régions d'origine des femmes noires immigrantes résistent au contrôle statistique. Notre échantillon d'analyse comprend les personnes âgées de 25 à 54 ans vivant au Québec lors de l'ENM 2011. Le choix de ce groupe

¹⁷ Statistique Canada, 2011, Cahier des codes de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, p.2

¹⁸ Statistique Canada, 2011, Cahier des codes de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, p.3 et p.4

d'âge s'explique par le fait que les personnes de 25 à 54 ans sont les plus actives sur le marché de l'emploi.

Notre échantillon exclut les personnes âgées de moins de 25 ans et 55 ans et plus, les résidents non permanents¹⁹, les personnes ne connaissant ni l'anglais ni le français²⁰, les personnes non immigrantes (nées à l'étranger de parents canadiens), certaines personnes dont le lieu de naissance est le Canada mais que l'ENM 2011 a classées comme personnes immigrantes, ainsi que celles résidant dans toutes les autres provinces du Canada.

Le tableau VII ci-dessous présente la répartition des immigrantes concernées par l'étude, selon leur lieu de naissance. Pour plus de détails, voir l'Annexe A6.

¹⁹« Résident non permanent désigne une personne originaire d'un autre pays qui est titulaire d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendique le statut de réfugié, ainsi que tout membre de sa famille née à l'extérieur du Canada vivant avec elle au Canada. » (Statistique Canada, 2011, p. 963)

²⁰ Pour des raisons de confidentialité, ces personnes ont dû être retirées de l'échantillon.

Tableau VII. Statistiques de l'échantillon : Répartition des immigrantes nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone, dans les Antilles francophones et non francophones, âgées de 25 ans à 54 ans, Québec, 2011

Lieu de naissance	Effectifs pondérés
Afrique subsaharienne francophone	13 095
Afrique subsaharienne non francophone	3115
Antilles francophones	21 300
Antilles non francophones	6130

Source : ENM de 2011, Fichier des particuliers, Calculs de l'auteur

3.2. Les variables de l'étude

3.2.1. La variable dépendante

Notre étude cherche à mesurer l'intégration à l'emploi. Pour cela nous avons retenu la variable « Situation d'activité » comme variable dépendante. Selon Statistique Canada la situation d'activité est l'« *Activité sur le marché du travail des personnes âgées de 15 ans et plus, dans les ménages privés, au cours de la semaine du dimanche 1er mai au samedi 7 mai 2011* ». Cette variable comprend 21 catégories que nous avons regroupées en une variable dichotomique qui prend la valeur 1 si la personne a un emploi et 0 si elle est au chômage ou inactive.

3.2.2. Les variables indépendantes

Plusieurs variables sociodémographiques indépendantes ont été retenues dans le cadre de cette étude. Nous avons pris en compte le lieu de naissance²¹; l'âge; l'âge à l'immigration; l'année d'immigration; le plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu; le lieu des études; la connaissance des langues officielles; la langue maternelle; la langue parlée à la maison; l'état matrimonial; l'âge du plus jeune enfant; le nombre de fils ou filles de la personne (âgés de dix-huit ans ou moins); la région de résidence actuelle; et la religion.

²¹ Variable explicative de base

a. le lieu de naissance

La variable lieu de naissance du répondant est l'objet central de notre analyse. Elle nous permet d'identifier les différents lieux de naissance des groupes de femmes concernées par notre étude. Cette variable comprend 224 modalités que nous avons regroupées en six groupes : (1) « Canada » (2) « Afrique subsaharienne francophone »; (3) « Afrique subsaharienne non francophone »; (4) « Antilles francophones »; (5) « Antilles non francophones » et (6) « Autres pays ».

b. l'âge

Aux fins de notre analyse, nous avons considéré six groupes d'âge : (1) 25 à 29 ans; (2) 30 à 34 ans; (3) 35 à 39 ans; (4) 40 à 44 ans; (5) 45 à 49 ans et (6) 50 à 54 ans.

c. le nombre d'années depuis l'arrivée au Canada

L'année d'immigration influence l'intégration à l'emploi des immigrants. L'année d'immigration est l'année au cours de laquelle la personne immigrante a obtenu pour la première fois le statut d'immigrant reçu ou de résident permanent. Elle comprend toutes les personnes arrivées au Canada avant le 11 mai 2011 (Statistique Canada, 2011). Cette variable comprend plusieurs modalités allant de 1908 à 2011, recodées en cinq catégories : (1) Arrivées depuis 20 ans et plus; (2) Arrivées depuis 10 à 19 ans; (3) Arrivées depuis 5 à 10 ans; (4) Arrivées depuis 0 à 4 ans et (5) non-immigrants.

d. l'âge à l'immigration

Comme l'année d'immigration, l'âge à l'immigration est une variable qui a une influence significative sur l'intégration à l'emploi des immigrants, tel que démontré par plusieurs études que nous avons mentionnées dans le chapitre précédent. En fait, comparativement aux immigrants arrivés moins jeunes ou adultes, ceux arrivés plus jeunes sont favorisés sur le marché de l'emploi de leur société d'accueil. Statistique Canada définit l'âge à l'immigration de la façon suivante : « l'âge à l'immigration désigne l'âge de l'immigrant lorsqu'il a obtenu son statut d'immigrant reçu / résident permanent pour la première fois ». Les modalités de l'âge à l'immigration varient de 0 à 99 ans, recodées en cinq groupes : (1) 0 à 19 ans, (2) 20 à 24 ans, (3) 25 à 29, (4) 30 ans et plus et (5) non-immigrants.

e. le plus haut niveau de certificat, de diplôme ou grade obtenu

Le plus haut niveau d'étude est une variable capitale dans le cadre de notre étude. Elle est considérée comme le capital humain détenu par une personne, et nous permet ainsi de vérifier notre hypothèse selon laquelle en général les femmes nées en Afrique subsaharienne sont défavorisées sur le marché de l'emploi québécois quel que soit leur niveau d'étude, et de répondre ainsi à notre question de recherche. Cette variable comprend treize catégories que nous avons regroupées en quatre : (1) aucun diplôme; (2) diplôme secondaire; (3) certificat ou diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat; et (4) baccalauréat ou plus.

f. le lieu des études

Le lieu des études a une influence considérable sur l'intégration à l'emploi des immigrants dans leur société d'accueil. Comme le démontrent plusieurs études citées précédemment dans le chapitre deux, comparativement aux diplômes obtenus dans les pays dits « développés », les diplômes obtenus dans les pays moins développés sont peu rentables sur le marché de l'emploi québécois. La variable « lieu des études » indique la province, le pays ou la région où le plus haut niveau de certificat, diplôme ou grade a été obtenu. La population visée ne comprend que les personnes âgées de 15 ans et plus vivant dans les ménages privés ayant obtenu un certificat, diplôme ou grade postsecondaire (Statistique Canada, 2011). Cette variable compte 198 modalités, regroupées en 5 catégories : (1) Canada; (2) pays en développement; (3) pays développés; (4) aucun certificat, diplôme ou grade postsecondaire.

g. la connaissance des langues officielles

Étant donné que nous cherchons à déterminer l'intégration à l'emploi des immigrantes, la connaissance des langues officielles (anglais et/ou français) est un atout pour l'accès au marché de l'emploi québécois. Cette variable comprend quatre catégories : (1) anglais seulement; (2) français seulement; (3) français et anglais; et (4) ni le français ni l'anglais. Tel que nous l'avons mentionné plus haut, à cause des effectifs très faibles de certains groupes de femmes, la modalité « ni anglais ni français » a été exclue de la base des données.

h. la langue maternelle

Selon Statistique Canada (2011), la langue maternelle est la « *Première langue apprise à la maison dans l'enfance et encore comprise par le répondant au moment de l'Enquête nationale auprès des ménages* ». À la lumière de notre revue de la littérature, nous avons constaté que la langue maternelle est très peu étudiée en ce qui concerne la question de l'intégration à l'emploi des immigrants dans leur société d'accueil. Ainsi, nous avons décidé de l'intégrer dans notre étude. Cette variable comprend 195 modalités, regroupées en deux : (1) non allophone et (2) allophone²². Par ailleurs, soulignons que parmi les 195 modalités, certaines ont plus qu'une réponse, donc celles-ci ont été réparties de manière probabiliste²³ entre les modalités « Anglais seulement », « Français seulement » et « Autre ».

i. la langue parlée à la maison

La langue parlée à la maison est la « *Langue que le répondant parlait le plus souvent à la maison au moment de l'Enquête nationale auprès des ménages* » (Statistique Canada, 2011). Comme la langue maternelle, cette variable compte également 195 modalités, regroupées en deux : (1) non allophone et (2) allophone²⁴. Les modalités qui ont plus qu'une réponse ont été réparties de manière probabiliste²⁵ entre les modalités « Anglais seulement », « Français seulement » et « Autre ».

j. l'état matrimonial

L'état matrimonial des immigrantes influence leur intégration à l'emploi. Selon Piché (2004), Zhu (2005) et Boudarbat et Gontero (2008), parmi les facteurs qui entravent l'accès à l'emploi

²² Les non-allophones sont les personnes dont la langue maternelle est le français ou l'anglais. À l'opposé, les allophones sont les personnes dont la langue maternelle est autre que le français ou l'anglais.

²³ Les individus de la modalité « anglais et français » ont été distribués à parts égales (1/2 chacun) entre la modalité « anglais seulement » et la modalité « français seulement ». Ceux de la modalité « anglais et autre » ont été distribués à parts égales entre la modalité « anglais seulement » et la modalité « autre ». De même, les individus de la modalité « français et autre » ont été distribués à parts égales entre la modalité « français seulement » et la modalité « autre ». Enfin, les individus de la modalité « anglais, français et autre » ont été distribués à parts égales (1/3 chacun) entre la modalité « anglais seulement », la modalité « français seulement » et la modalité « autre ».

²⁴ Idem que la note 20

²⁵ Idem que la note 21

chez les immigrantes on trouve la responsabilité du ménage. La variable état matrimonial comprend cinq modalités, regroupées en trois : (1) Célibataire²⁶; (2) Mariée²⁷; (3) Séparée-divorcée-veuve²⁸. Soulignons qu'à cause des effectifs très faibles chez certaines immigrantes, les modalités « séparée(e) », « divorcé(e) » et « veuf(ve) » ont été fusionnées pour en faire une modalité unique.

k. l'âge du plus jeune enfant dans la famille de recensement

Piché (2004), Zhu (2005) et Boudarbat et Gontero (2008) démontrent que la charge des enfants chez les immigrantes entrave leur accès à l'emploi. Comme notre étude porte sur les femmes, nous avons donc ajouté cette variable, afin de voir son influence sur l'accès au marché du travail. La variable comprend 6 modalités, regroupées en quatre : (1) aucun; (2) cinq ans ou moins; (3) 6 à 14 ans et (4) 15 ans et plus.

l. le nombre d'enfants âgés de 0 à 18 ans

À la lumière de notre revue de la littérature, nous pouvons dire que le nombre d'enfants est très peu pris en compte lorsque l'on étudie la question de l'intégration au marché de l'emploi des femmes immigrantes dans leur société d'accueil. Toutefois, l'étude de Pelletier (2013) et celle d'Alexis (2013) démontrent que la fécondité des immigrantes est plus élevée que celle des femmes natives. Cette variable indique donc le nombre de fils et de filles du répondant âgés de 0 à 18 ans (Statistique Canada, 2011). Cette variable comprend six modalités, regroupées en cinq : (1) aucun; (2) un; (3) deux; (4) trois et (5) quatre et plus²⁹.

m. la religion

La religion « réfère à l'association ou à l'appartenance autodéclarée d'une personne à une confession, un groupe, un organisme, une secte ou un culte religieux, ou à un autre système de croyances ou communauté religieuse. La religion ne se limite pas à l'appartenance officielle à une organisation ou à un groupe religieux » (Statistique Canada, 2011). Cette variable comprend quatre-vingt-dix-neuf modalités regroupées en quatre : (1) Musulmans; (2) Catholiques; (3) Autres chrétiens; et (4) Autres religions/sans religion.

n. la région de résidence actuelle

²⁶ Jamais légalement mariée (Statistique Canada, 2011, p.43)

²⁷ Légalement marié(e) (et non séparé(e) (Statistique Canada, 2011, p.43)

²⁸ Séparé(e), mais toujours légalement marié(e) ; Divorcé(e) et Veuf (ve) (Statistique Canada, 2011, p.43)

²⁹ Regroupe les modalités 5 et 6

Selon Bernard (2008), les immigrants qui vivent dans les très grandes zones urbaines ou métropolitaines sont défavorisés sur le marché de l'emploi par rapport à ceux qui sont installés dans les petites villes ou en zone rurale. La variable compte 152 modalités. Pour le besoin de notre analyse, nous avons distingué deux régions : (1) au Québec en dehors de Montréal, et (2) RMR³⁰ de Montréal.

Le chapitre qui suit présente les résultats de l'analyse bivariée et ceux des analyses multivariées relatives à ces variables.

³⁰ Région métropolitaine de recensement

CHAPITRE IV : RÉSULTATS

4.1. Analyses descriptives du taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques

L'analyse des taux d'emploi selon le lieu de naissance de notre population cible nous révèle que les femmes nées dans les Antilles francophones ont le taux d'emploi le plus élevé (71,1 %) parmi les quatre groupes de femmes étudiées. Celles nées en Afrique non francophone sont celles ayant le taux d'emploi le plus faible (62,3 %). Par ailleurs, soulignons que le taux d'emploi des femmes nées dans les Antilles francophones demeure supérieur à celui des « Autres immigrantes » (65,6 %). La différence du taux d'emploi entre les femmes natives et les immigrantes issues des Antilles francophones est de 10,7 points de pourcentage. La différence entre le taux d'emploi des femmes natives et celui des femmes nées en Afrique francophone, en Afrique non francophone et dans les Antilles non francophones, est plus élevée : elle est respectivement de 18,8, 19,5 et 13,6 points de pourcentage.

Les résultats du taux d'emploi selon *l'âge* montrent que dans l'ensemble les immigrantes âgées entre 45 à 49 ans ont les taux d'emploi les plus élevés à l'exception des femmes nées dans les Antilles non francophones où le taux d'emploi le plus élevé est celui des femmes âgées entre 40 à 44 ans. Quels que soient le groupe de femmes et le groupe d'âge, on observe le taux d'emploi le plus faible chez les femmes nées en Afrique non francophone âgées de 30 à 34 ans (50,4 %). Par ailleurs, les résultats montrent que chez femmes natives le taux d'emploi le plus élevé est celui des femmes plus jeunes (35-39 ans). À l'opposé, chez les immigrantes, ce taux d'emploi maximal arrive plus tardivement (à 45-49 ans). Nous supposons que si les femmes immigrantes ont tendance à avoir des taux d'emploi plus élevés à des âges plus avancés, c'est parce que ces dernières n'avaient pas à des âges plus jeunes l'expérience de travail demandée par leurs employeurs. Ou encore elles arrivent dans des proportions appréciables à des âges plus vieux. En outre, afin de bien intégrer économiquement leur société d'accueil, généralement les personnes immigrantes ont tendance à poursuivre des études ou des formations. Cela pourrait créer une entrée tardive sur le marché de l'emploi, ce qui implique donc moins d'années d'expérience accumulées.

Le nombre d'années depuis l'arrivée est un facteur clé qui influence le taux d'emploi des immigrants. Les immigrantes concernées par cette étude ne font pas exception à la règle. Le tableau VIII révèle que, quel que soit le groupe de femmes, les immigrantes récentes ont des taux d'emploi plus faibles et celles arrivées au Canada depuis plusieurs années ont des taux d'emploi plus élevés. Ces résultats démontrent bien que le taux d'emploi croît avec la durée du séjour. Ces résultats corroborent l'étude de Bernard (2008), celle de Piché (2004) et celle de Renaud et al. (2003). Par ailleurs, soulignons que chez presque toutes les femmes immigrantes, on observe que les femmes vivant au Canada depuis plus de 20 ans ont un taux d'emploi plus élevé. À l'exception des femmes nées dans les Antilles francophones où le taux le plus élevé est observé chez les personnes vivant au Canada depuis 5 à 10 ans.

Comme l'année d'immigration, **l'âge à l'immigration** est un autre facteur clé qui influence le taux d'emploi des immigrantes. Les résultats présentés dans le tableau VIII démontrent que dans l'ensemble, les femmes arrivées au Canada à un âge plus jeune (0-19 ans) ont un taux d'emploi plus élevé, à l'exception toutefois des femmes nées dans les Antilles francophones pour lesquelles le taux d'emploi le plus élevé est celui des femmes âgées de 20 à 24 ans lors de leur arrivée au Canada. Par ailleurs, les femmes arrivées au Canada à 30 ans et plus sont celles qui participent le moins au marché de l'emploi québécois. Donc, plus l'âge à l'immigration augmente, plus faible est le taux d'emploi. Parmi les quatre groupes de femmes, c'est chez les femmes nées dans les Antilles francophones âgées de 20 à 24 ans lors de leur arrivée au Canada qu'on observe le taux d'emploi le plus élevé (74,5 %), et c'est chez les femmes nées en Afrique non francophone âgée de trente ans et plus au moment de leur immigration qu'on observe le taux d'emploi le plus faible (53,3 %).

Comme on peut le constater au tableau VIII, **le niveau de scolarité** influence le taux d'emploi des immigrantes, tout comme il a un impact sur celui des natives. Les résultats révèlent que dans l'ensemble le taux d'emploi croît avec le niveau de scolarité. Chez notre population cible, il en ressort que les femmes sans aucun diplôme ont un taux d'emploi faible. À l'opposé, celles ayant un diplôme de baccalauréat ou plus ont des taux d'emploi élevés. À l'exception cependant des femmes nées en Afrique non francophone, pour lesquelles le taux d'emploi le plus élevé est observé chez les femmes ayant un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat (67,2 %), alors que celles ayant un diplôme de baccalauréat ou plus ont un taux légèrement inférieur (66,5 %). Par ailleurs, soulignons que parmi les femmes sans aucun

diplôme, les femmes nées en Afrique francophone ont un taux d'emploi particulièrement faible (26,1 %). Pour cette même catégorie, ce sont les femmes nées dans les Antilles non francophones qui ont le taux d'emploi le plus élevé (55,3 %), leur taux étant même supérieur à celui des femmes natives (52,5 %). Parmi les immigrantes ayant le niveau de scolarité le plus élevé (baccalauréat ou plus), les femmes nées dans les Antilles francophones semblent être avantagées sur le marché de l'emploi québécois, avec un taux d'emploi de 82,3 %. Il y a lieu de souligner ici que le taux d'emploi des immigrantes détenant un diplôme de baccalauréat ou plus nées en Afrique francophone, en Afrique non francophone ainsi que celui des autres immigrantes, est plus faible que celui des femmes natives qui ont un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat. En résumé, nous pouvons dire que parmi les femmes sans aucun diplôme, celles nées dans les Antilles non francophones sont les moins désavantagées, alors que parmi celles avec un diplôme de baccalauréat ou plus ce sont les femmes nées dans les Antilles francophones qui sont le plus avantagées sur le marché de l'emploi québécois.

En ce qui concerne *le lieu d'obtention du dernier diplôme*, les résultats du tableau VIII nous révèlent que les femmes ayant obtenu leur plus haut diplôme au Canada ou dans des pays développés sont en meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois que celles ayant obtenu leur plus haut diplôme dans des pays en développement. Ces résultats corroborent l'étude de Chicha et Charest (2008). Ce constat demeure vrai chez toutes les femmes immigrantes comme chez les natives, à l'exception des femmes nées dans les Antilles francophones pour lesquelles le taux d'emploi de celles dont le plus haut diplôme a été obtenu dans un pays en développement demeure supérieur au taux d'emploi de celles dont le plus haut diplôme a été obtenu dans un pays développé. Parmi toutes les immigrantes dont le plus haut diplôme a été obtenu au Canada, ce sont celles nées dans les Antilles francophones qui ont le taux d'emploi le plus élevé (81,4 %). Il n'en reste pas moins que les natives ayant obtenu leur diplôme le plus élevé au Canada ont un taux d'emploi nettement supérieur à celui des femmes nées dans les Antilles francophones : l'écart est de 6,4 points de pourcentage. Parmi les femmes ayant obtenu leur plus haut diplôme dans des pays en développement, ce sont les femmes nées en Afrique non francophone qui ont le taux d'emploi le plus bas (51,3 %).

Tableau VIII. Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011

Caractéristiques sociodémographiques	Afrique francophone	Afrique non francophone	Antilles francophones	Antilles non francophones	Autres	Natives
Âge						
25 à 29 ans	61	54,7	58,7	61,6	59,5	81,6
30 à 34 ans	57,2	50,4	66,7	66,9	59,4	83,2
35 à 39 ans	65,5	66,1	69,8	60,1	63,8	84
40 à 44 ans	63,9	63,9	77,4	71	69,8	83,7
45 à 49 ans	71	70,6	77,5	69,3	71,8	82,2
50 à 54 ans	69	65,9	70,7	70,1	69,3	77,6
Total	63	62,3	71,1	67,5	65,6	81,8
Nombre d'années vécues au Canada						
20 ans et plus	81,3	75,4	73,7	72,7	74,7	S/O
10 à 19 ans	71,3	69,1	73,1	67	69,9	S/O
5 à 9 ans	66,9	45,1	76,3	58,6	66,3	S/O
0 à 4 ans	52,2	47,1	58,6	56	49	S/O
Non-immigrantes	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Âge à l'immigration						
0-19 ans	70	73,6	71,5	71,2	74,8	S/O
20-24 ans	66,9	62,2	74,5	69,1	62,8	S/O
25-29 ans	62,5	59,7	72,8	65	63,1	S/O
30 ans et +	60,1	53,3	68,1	61,2	61,8	S/O
Non-immigrantes	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
Scolarité						
Aucune	26,1	40,6	45,7	55,3	45,3	52,5
D.É.S	45,8	59,2	59,9	60,4	56,9	76,8
Postsecondaire Inférieur au BAC	66,3	67,2	76,9	74,8	69,4	85,8
Baccalauréat ou plus	72,7	66,5	82,5	77,6	70,3	91,3
Lieu des études						
Canada	76,2	74,4	81,4	79,4	78,9	87,8
Pays en développement	55,4	51,3	67	54,7	58,4	77,6
Pays développés	77	58,6	62,9	67,5	76,7	82,4
Aucun certificat, diplôme ou grade postsecondaire	37,6	53,5	52,5	57,7	52,5	67,5

Source : ENM de 2011, Fichier des particuliers, Calculs de l'auteur

La connaissance des *langues officielles* est un facteur déterminant de l'intégration à l'emploi des immigrants dans leur société d'accueil. Il ressort du tableau VIII (suite) ci-dessous, que quel que soit le groupe de femmes, les femmes bilingues (connaissant l'anglais et le français) ont un taux d'emploi plus élevé que celles qui connaissent le français ou l'anglais seulement. Parmi les quatre groupes de femmes bilingues visées par cette étude, c'est chez les femmes nées dans les Antilles francophones qu'on observe le taux d'emploi le plus élevé (76,7 %) et c'est chez celles nées en Afrique non francophone qu'on observe le taux d'emploi le plus faible (71,5 %). Toutefois, la différence n'est pas très importante entre les femmes nées en Afrique non francophone, celles nées en Afrique francophone et celles nées dans les Antilles non francophones. Par ailleurs, notons que les femmes nées en Afrique francophone et dans les Antilles francophones qui connaissent le français seulement sont en meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois que celles en provenance des mêmes régions, mais qui connaissent l'anglais seulement. À l'opposé, chez les non-francophones, ce sont celles qui connaissent l'anglais seulement qui sont le plus avantagées. Soulignons que, quelle que soit la connaissance des langues officielles, le taux d'emploi des femmes natives demeure dans l'ensemble supérieur à celui des femmes immigrantes (excepté les femmes nées dans les Antilles non francophones).

Tout comme la connaissance des langues officielles, *la langue maternelle* et *la première langue parlée à la maison* influencent l'intégration à l'emploi des immigrants dans leur société d'accueil. Les résultats du tableau VIII (suite) démontrent pour ces deux variables que, quel que soit le groupe de femmes, qu'elles soient immigrantes ou natives, les non-allophones ont un taux d'emploi supérieur à celui des allophones.

Pour *la langue maternelle*, au sein de la population cible, parmi les non-allophones ce sont les femmes nées dans les Antilles francophones qui ont le taux d'emploi le plus élevé (76,3 %) et ce sont celles nées en Afrique non francophone qui ont le taux d'emploi le plus faible (64,1 %). Par ailleurs, chez les allophones, ce sont encore les femmes nées dans les Antilles francophones qui ont une meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois (69,2 %), alors que celles nées dans les Antilles non francophones ont le taux d'emploi le plus faible (58,2 %).

Concernant *la première langue parlée à la maison*, parmi les non-allophones ce sont une fois de plus les femmes nées dans les Antilles francophones qui ont le taux d'emploi le plus élevé (73,3 %), alors que celles nées en Afrique non francophone ont le taux d'emploi le plus faible (64,6 %). Chez les allophones, encore une fois ce sont les femmes nées dans les Antilles francophones qui occupent la première place avec un taux d'emploi de 65,5 %, et ce sont celles nées en Afrique francophone qui occupent la dernière place avec un taux d'emploi de 53,9 %.

Soulignons que, quelle que soit la langue maternelle ou la première langue parlée à la maison, le taux d'emploi des femmes natives demeure supérieur à celui des femmes immigrantes. En outre, la différence des taux d'emploi entre les « Autres immigrantes » et la population cible n'est pas très significative.

Tableau VIII. Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011 (suite)

Caractéristiques sociodémographiques	Afrique francophone	Afrique non francophone	Antilles francophones	Antilles non francophones	Autres	Natives
<i>Langues officielles</i>						
Anglais seulement	37,9	52,7	47,4	67,1	55,5	62,2
Français seulement	54,2	47,5	67,7	53,7	57,4	78,7
Anglais et Français	72,0	71,5	76,7	73,4	73,0	85,7
<i>Langue maternelle</i>						
Non allophone	67,7	64,1	76,3	70,4	76,7	82,0
Allophone	59,2	61,5	69,2	58,2	62,7	77,5
<i>Première langue parlée à la maison</i>						
Non allophone	65,0	64,6	73,3	69,3	73,5	81,9
Allophone	53,9	56,9	65,5	55,2	58,2	69,1

Source : ENM de 2011, Fichier des particuliers, Calculs de l'auteur

L'analyse des taux d'emploi selon *l'état matrimonial* nous révèle qu'il n'y a pas une tendance générale des taux d'emploi selon l'état matrimonial. Les résultats varient selon les groupes de femmes. Chez les femmes nées dans les Antilles francophones et non francophones, les femmes mariées ont les taux d'emploi les plus élevés. À l'opposé, parmi les femmes nées en Afrique francophone, ce sont les femmes célibataires qui ont le taux d'emploi le plus élevé. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'il y a plusieurs demandeuses principales dans la catégorie économique. Le constat est le même chez les « Autres immigrantes » ainsi que chez les femmes

natives. Par contre, parmi les femmes nées en Afrique non francophone, ce sont les femmes séparées, divorcées ou veuves qui ont le taux d'emploi le plus élevé. En comparant avec notre population cible, parmi les célibataires, ce sont les femmes nées dans les Antilles non francophones qui ont le taux d'emploi le plus élevé sur le marché de l'emploi québécois (67,7 %). Chez les mariées et les séparées, divorcées ou veuves, le taux d'emploi des femmes nées dans les Antilles francophones est le plus élevé, avec respectivement 74,5 % et 72,7 %. Notons que, quel soit que l'état matrimonial, le taux d'emploi des femmes natives demeure supérieur à celui des immigrantes.

Le tableau VIII (suite) nous révèle que *l'âge du plus jeune enfant* est lié à l'accès à l'emploi de la femme, qu'elle soit immigrante ou native. Il ressort de ce tableau que parmi tous les groupes de femmes, ce sont les femmes avec des enfants en bas âge (cinq ans ou moins) qui sont le plus défavorisées sur le marché de l'emploi québécois. Il y a cependant de fortes différences selon la région de naissance. Celles nées au Canada ont toujours le taux d'emploi le plus élevé, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant. Parmi les immigrantes nées en Afrique non francophone et dans les Antilles non francophones, les plus favorisées sont celles qui n'ont pas d'enfants, alors que chez les femmes nées en Afrique francophone et chez les immigrantes de la catégorie « autres », ce sont plutôt les femmes dont les plus jeunes enfants sont âgés de quinze ans et plus qui ont le taux d'emploi le plus élevé. Par contre, parmi les femmes nées dans les Antilles francophones tout comme d'ailleurs parmi les femmes nées au Canada, ce sont plutôt les femmes dont les plus jeunes enfants sont âgés entre six et quatorze ans qui sont le plus avantagées. Au sein de l'ensemble de la population cible, ce sont les femmes nées dans les Antilles francophones dont les enfants les plus jeunes sont âgés entre six et quatorze ans qui ont le taux d'emploi le plus élevé (75,9 %). Et ce sont les femmes nées en Afrique non francophone dont les plus jeunes enfants sont âgés de moins de cinq ans, qui enregistrent le taux d'emploi le plus faible (47,3 %).

L'analyse du taux d'emploi selon **le nombre d'enfants âgés de zéro à dix-huit ans** nous montre que chez toutes les femmes immigrantes, les femmes sans aucun enfant sont en meilleure situation sur le marché de l'emploi avec des taux d'emploi élevés. À l'opposé, parmi toutes les femmes (immigrantes comme natives), on observe que les femmes avec quatre enfants ou plus sont les plus défavorisées. Par ailleurs, soulignons que chez les femmes natives ce sont plutôt les femmes avec deux enfants qui ont le taux d'emploi le plus élevé. En

comparant les divers groupes (par région de naissance) de notre population cible, la différence des taux d'emploi chez les femmes sans aucun enfant n'est pas très significative. Notons toutefois que c'est chez les femmes nées dans les Antilles non francophones et celles nées en Afrique francophone qu'on observe les taux d'emploi les plus élevés, avec respectivement 72,8 % et 72,2 %. Parmi les femmes les plus défavorisées à cet égard, on trouve les femmes nées en Afrique non francophone, avec un taux d'emploi de 35,1 %.

L'analyse des résultats selon la *religion* nous révèle qu'en général les femmes de religion catholique sont en meilleure situation sur le marché de l'emploi avec des taux d'emploi plus élevés, alors qu'à l'opposé les femmes de religion musulmane ont dans l'ensemble les taux d'emploi les plus faibles. Notons cependant que parmi les femmes nées dans les Antilles non francophones celles qui sont de religion catholique ont le taux d'emploi le plus bas et celles qui sont dans la catégorie « Autres chrétiens » sont les plus favorisées à cet égard. En outre, parmi les femmes nées dans les Antilles francophones, ce sont celles de la catégorie « autres » qui ont le taux d'emploi le plus faible. Au sein de la population cible, ce sont les femmes nées dans les Antilles francophones et qui sont de religion catholique qui ont le taux d'emploi le plus élevé (72,5 %) et ce sont celles nées en Afrique non francophone et qui sont de religion musulmane qui ont le taux d'emploi le plus bas (45,7 %). Soulignons que parmi les catholiques, le taux d'emploi des femmes natives dépasse de 9,3 points de pourcentage celui observé pour les immigrantes dont le taux d'emploi est le plus élevé (celles nées dans la région « Autre »). Parmi les musulmanes, la différence de taux d'emploi entre les femmes natives et celles nées en Afrique non francophone (dont le taux d'emploi est le plus bas) s'élève à 24,3 points de pourcentage.

Tableau VIII : Taux d'emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011 (suite)

Caractéristiques sociodémographiques	Afrique francophone	Afrique non francophone	Antilles francophones	Antilles non francophones	Autres	Natives
État matrimonial						
Célibataire	64,3	61,7	63,7	67,7	74,3	81,9
Mariée	63,4	60,8	74,5	68,0	61,9	81,7
Séparée-divorcée-veuve	60	67,3	72,7	66,4	70,1	81,5
Âge du plus jeune enfant						
Aucun	71,5	72,7	68,9	72,6	71,3	80,9
5 ans ou moins	53,5	47,3	65,5	55,4	53,5	79,9
6 à 14 ans	66,7	60,1	75,9	67,5	68,4	84,0
15 ans et plus	72,6	71,6	75,5	71,3	72,2	83,4
Nombre d'enfants (âgés de 0-18 ans)						
Aucun	72,2	70,4	70,9	72,8	71,2	81,1
Un	59,7	62,6	70,0	65,1	64,9	83,5
Deux	63,3	62,7	75,0	61,7	62,7	84,7
Trois	53,1	45,2	67,3	60,0	55,1	76,4
Quatre et +	50,3	35,1	64,1	59,0	44,1	62,9
Religion						
Musulmanes	60,1	45,7	*	*	48,8	70,0
Catholiques	67,1	70,5	72,5	64,0	73,1	82,4
Autres chrétiennes	60,0	63,1	70,0	70,6	69,9	75,2
Autres religions	64,4	76,0	69,1	64,4	67,4	80,3
Région métropolitaine ou agglomération de recensement						
Québec en dehors de Montréal	60,9	64,4	71,8	62,7	72,3	81,1
RMR de Montréal	63,7	61,9	71,1	67,6	64,6	82,7

« * effectifs très faibles »

Source : ENM de 2011, Fichier des particuliers, Calculs de l'auteure

En ce qui concerne le *lieu de résidence*, les résultats nous démontrent qu'il n'y a pas une tendance générale des taux d'emploi. Les résultats varient selon les groupes de femmes. Chez les femmes nées en Afrique francophone, celles nées dans les Antilles non francophones ou encore chez les femmes natives, résider à Montréal leur favorise l'accès au marché de l'emploi. À l'opposé, chez les femmes nées en Afrique non francophone, dans les Antilles francophones et chez les autres immigrantes, c'est plutôt résider ailleurs au Québec qui favorise leur accès au marché de l'emploi. Parmi notre population cible, soulignons que, quelle que soit la région (la région métropolitaine de Montréal ou le reste du Québec), les femmes nées dans les Antilles francophones sont en meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois. Parmi les femmes au bas de l'échelle, on trouve les femmes nées en Afrique francophone vivant ailleurs au Québec avec un taux d'emploi de 60,9 %.

À la lumière des analyses des résultats descriptives, nous pouvons dire que, pour notre population cible, le fait de vivre au Canada depuis plusieurs années, d'arriver au Canada à un jeune âge, d'avoir un niveau de scolarité de baccalauréat ou plus, d'avoir obtenu son plus haut diplôme au Canada, d'être bilingue, d'être non allophone en ce qui concerne la langue maternelle et la première langue parlée à la maison, de n'avoir aucun enfant et d'être de religion catholique, favorise l'accès à l'emploi au Québec. En outre, parmi les quatre groupes de femmes ciblées par cette étude, les femmes nées dans les Antilles francophones sont dans l'ensemble en meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois, du moins en ce qui concerne le taux d'emploi.

4.2. Analyses multivariées (régressions logistiques)

Ce chapitre présente six modèles de régression logistique qui nous ont permis d'estimer l'impact des différentes variables retenues dans cette étude sur le fait que les immigrantes nées en Afrique francophone et non francophone, et celles nées dans les Antilles francophones et non francophones, soient en emploi ou non. La régression logistique est une technique qui permet d'ajuster une surface à des données lorsque la variable dépendante est dichotomique (Howell, 2008). L'analyse des modalités de chaque variable fait en termes de rapport de cote, où les modalités sont comparées à une catégorie de référence. Pour construire les régressions logistiques, nous avons procédé à une approche bloc par bloc (modèles emboîtés), pour ensuite considérer le modèle complet. Par ailleurs, soulignons qu'aux fins d'analyses multivariées certaines variables ont été recodées à nouveau, la variable « plus haut certificat, diplôme ou grade obtenu » et la variable « lieu des études » forme une seule variable, la variable « nombre de fils ou filles de la personne (âgés de dix-huit ans ou moins) » a été retirée des analyses multivariées.

Notre premier modèle analyse seulement l'effet de la variable d'intérêt (région d'origine). Les modèles 2, 3, 4, 5 et 6 introduisent graduellement toutes les variables indépendantes de l'étude. En fait, le « bloc 1 » représenté par le modèle 2 contrôle l'effet des variables du capital humain (« études et lieux des études »³¹ et connaissance des langues officielles). Le « bloc 2 » représenté par le modèle 3 contrôle l'effet des variables d'immigration (âge à l'immigration et nombre d'années vécues au Canada). Le « bloc 3 » représenté par le modèle 4 contrôle l'effet des variables sociodémographiques (âge, état matrimonial, âge du plus jeune enfant et la première langue parlée à la maison). Le « bloc 4 » représenté par le modèle 5 analyse l'effet des variables socioculturelles (langue maternelle, religion et région de résidence). Enfin, le modèle complet représenté par le modèle 6 contrôle l'effet de l'ensemble des variables explicatives retenues dans cette l'étude.

³¹ Ces deux variables ne forment qu'une seule variable.

Modèle 1

Le modèle 1 (tableau IX) nous montre des résultats significatifs et positifs pour l'ensemble des régions de naissance, hormis les femmes nées en Afrique non francophone dont le rapport de cote (RC) n'indique pas de différence avec les femmes nées en Afrique francophone (groupe de référence). Par ailleurs, soulignons que les femmes nées en Afrique subsaharienne ont les mêmes chances d'être en emploi, que la région d'origine soit francophone ou non. Ces chances d'être en emploi sont significativement moins fortes que celles des femmes nées dans les Antilles. En fait, la cote des femmes nées dans les Antilles francophones est de 44% plus élevée que la cote des femmes nées en Afrique subsaharienne francophone (RC = 1,44 ; $p < 0,001$). Elles sont suivies par les femmes nées dans les Antilles non francophones et les femmes du groupe « Autres pays », avec respectivement (RC=1,21; $p < 0,01$) et (RC = 1,12; $p < 0,01$).

Tableau IX. Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (1/3)³²

Variables	Rapports de cotes et significativité					
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Région de naissance <i>Afrique subsaharienne francophone (référence)</i>	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Afrique subsaharienne non francophone	0,97 ns	1,05 ns	0,73***	0,94 ns	1,05 ns	0,94 ns
Antilles francophones	1,44***	1,57***	1,08 ns	1,35***	1,31***	1,21**
Antilles non francophones	1,21**	1,61***	0,84*	0,94 ns	0,88 ns	1,09 ns
Autres pays	1,12**	1,23***	0,91*	1,25***	1,31***	1,20***
Études et lieux des études <i>Baccalauréat ou plus-Canada (référence)</i>		1,00				1,00
Aucun diplôme		0,22***				0,22***
D.E.S		0,33***				0,34***
Postsecondaire < au Bac-Canada		0,75***				0,72***
Postsecondaire < au Bac.-PED		0,36***				0,46***
Postsecondaire < au Bac.-PD		0,72***				0,61***
Bac. ou plus-PED		0,35***				0,51***
Bac. ou Plus-PD		0,78***				0,86**
Langues officielles <i>Français seulement (référence)</i>		1,00				1,00
Anglais seulement		0,92**				0,81***
Anglais et français		1,5***				1,25***

³² Le tableau se présente sur 3 pages.

Tableau IX : Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (2/3)

Variables	Rapports de cotes et significativité					
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Âge à l'immigration <i>30-34ans (référence)</i>			1,00			1,00
0-19ans			1,03 ns			1,04 ns
20-24ans			0,83***			1,04 ns
25-29ans			0,98 ns			1,08*
35-39ans			1,07 ns			0,93 ns
40 ans et plus			1,05 ns			0,86**
Nombre d'années vécues au Canada <i>5-9ans (référence)</i>			1,00			1,00
Arrivées depuis 20 ans et plus			1,38***			0,84**
Arrivées depuis 10-19ans			1,12***			0,94 ns
Arrivées depuis 0-4ans			0,5***			0,53***
Âge <i>30-34ans (référence)</i>				1,00		1,00
25 à 29 ans				0,82***		0,86***
35 à 39 ans				1,21***		1,14***
40 à 44 ans				1,39***		1,31***
45 à 49 ans				1,29***		1,24***
50 à 54 ans				1,03 ns		0,99 ns
État matrimonial <i>Célibataire (référence)</i>				1,00		1,00
Mariées				0,78***		0,99 ns
Séparées/divorcées/veuves				0,81***		0,96 ns
Âge du plus jeune enfant (0-18ans) <i>5 ans ou moins (référence)</i>				1,00		1,00
Aucun				1,91***		1,88***
6 à 14 ans				1,64***		1,64***
15 ans et plus				2,12***		2,17***

Tableau IX : Rapports de cotes des régressions logistiques sur le fait d'être en emploi selon les caractéristiques sociodémographiques des femmes immigrantes âgées de 25-54 ans, Québec, 2011, (3/3)

Variables	Rapports de cotes et significativité					
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Première langue parlée à la maison <i>Non allophone (référence)</i>				1,00		1,00
Allophone				0,54***		0,75***
Langue maternelle <i>Non allophone (référence)</i>					1,00	1,00
Allophone					0,60***	0,85***
Religion <i>Catholique (référence)</i>					1,00	1,00
Musulmane					0,40***	0,51***
Autres chrétiens					0,90***	0,94*
Autres religions/sans religions					0,79***	0,84***
Région de résidence <i>Montréal (référence)</i>					1,00	1,00
Ailleurs au Québec					1,23***	1,12***
R2	0,001 0	0,060 3	0,028 6	0,041 8	0,031	0,110 0
Wald chi2	39,12	2341,13	1234,50	1714,45	1345,06	3966,86
Prob>chi2	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0	0,000 0
Taille échantillon pondérée	53 215	53 215	53 215	53 215	53 215	53 215

NB : seuil de significativité : *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; ~ $p < 0,10$; ns : non significatif

Modèle 2

Lorsqu'on contrôle l'effet des variables du capital humain (« études et lieux des études » et « connaissance des langues officielles »), comparativement au groupe de référence, les chances d'être en emploi augmentent pour les femmes nées dans les Antilles francophones et non francophones, ainsi que pour celles nées dans « Autres pays ». En outre, tous les rapports de cote deviennent statistiquement significatifs au seuil de 0,1 %, excepté celui des femmes nées en Afrique non francophone. Par ailleurs, soulignons que comme dans le modèle 1, le rapport de cote des femmes nées en Afrique non francophone n'indique pas de différence avec le groupe de référence. Les résultats du modèle 2 montrent que la cote des femmes nées dans les Antilles non francophones est de 61% plus élevée que la cote du groupe de référence (RC=1,61; $p<0,001$). Ensuite viennent les femmes nées dans les Antilles francophones et les femmes du groupe « Autres pays », avec respectivement (RC=1,57; $p<0,001$) et (RC= 1,23; $p<0,001$). En somme nous pouvons dire que lorsqu'on prend en compte le capital humain, la différence entre le groupe de femmes nées dans les Antilles francophones et celles dans les Antilles non francophones disparaît (RC=1,57 contre RC=1,61 au seuil de 0,1%). Ainsi, nous pouvons dire que la différence observée dans le modèle 1 s'explique par le fait que les femmes nées dans ces régions présentent des valeurs faibles quant aux mesures de capital humain.

En ce qui concerne *les études et le lieu des études*, deux points importants sont à souligner : 1) les résultats sont tous statistiquement significatifs au seuil de 0,1% ; et 2) les femmes détenant un diplôme de baccalauréat ou plus obtenu au Canada ont le plus de chances d'être en emploi sur le marché du travail québécois en 2011. N'avoir aucun diplôme réduit de 78 % la chance d'être en emploi par rapport au groupe de référence. Les résultats du modèle 2 permettent de dire que, quel que soit le niveau d'instruction, les diplômes obtenus au Canada ou dans un pays développé sont plus avantageux sur le marché de l'emploi québécois que ceux obtenus dans un pays en développement. Détenir un diplôme de baccalauréat ou plus obtenu dans un pays développé donne juste un plus de chances d'être en emploi que lorsqu'on détient un diplôme postsecondaire inférieur au baccalauréat obtenu au Canada (RC= 0,78; $p<0,001$) contre (RC=0,75; $p<0,001$). En outre, comparativement au groupe de référence, les chances d'être en emploi sont réduites de 65 % pour les femmes qui détiennent un diplôme de baccalauréat au plus obtenu dans un pays en développement. Ces dernières ont aussi à peu près la même chance

d'être en emploi que les femmes ayant obtenus un DES (avec respectivement (RC=0,35; $p<0,001$) et (RC=0,33; $p<0,001$)).

En ce qui concerne *les connaissances linguistiques*, les résultats du modèle 2 (tableau IX) permettent de dire que le bilinguisme donne un avantage considérable sur le marché du travail québécois. Les femmes avec une connaissance de l'anglais et du français ont 50 % plus de chances d'être en emploi que les femmes avec une connaissance du français seulement (RC=1,5; $p<0,001$). À l'opposé, la cote des femmes avec la connaissance de l'anglais seulement est 8 % moins élevée que la cote des femmes qui connaissent le français seulement (RC= 0,92; $p<0,01$).

Modèle 3

Le contrôle de l'effet des variables d'immigration (âge à l'immigration et nombre d'années vécues au Canada) diminue la chance d'être en emploi par rapport au groupe de référence pour les groupes de femmes nées dans les Antilles non francophones et de celles nées dans « Autres pays ». Le résultat pour les femmes nées en Afrique subsaharienne non francophone passe du non statistiquement significatif dans les modèles 1 et 2 à statistiquement très significatif au seuil de 0,1 % dans le modèle 3. En outre, dans ce modèle, les rapports de cote passent de valeurs au-dessus de 1 à des valeurs autour de 1 voire en deçà de 1. Ce changement pourrait s'expliquer par deux facteurs : 1) les femmes de l'Afrique francophone (la référence) n'ont pas le « bon âge » (20-24 ans) à l'immigration; et 2) les femmes de l'Afrique francophone ont une durée d'établissement plus courte. À l'opposé, le résultat des femmes nées dans les Antilles francophones passe du statistiquement significatif au non statistiquement significatif. Ce changement pourrait s'expliquer par deux facteurs : 1) les femmes en provenance des Antilles vivent au Canada depuis plusieurs années; et 2) elles ont migré au Canada aux âges avantageux («bons» âges).

À l'exception des femmes nées dans les Antilles francophones dont le rapport de cote n'indique pas de différence avec le groupe de référence, tous les autres groupes de femmes ont moins de chance d'être en emploi que le groupe de référence. En outre, la cote des femmes nées en Afrique subsaharienne non francophone est 27% moins élevée que la cote des femmes nées en Afrique subsaharienne francophone (RC=0,73; $p<0,001$). Une explication pourrait être que les

immigrantes en provenance de l'Afrique subsaharienne non francophone sont d'une immigration plus récente.

Quant à l'effet de *l'âge à l'immigration* sur le fait d'être en emploi, les rapports de cote de tous les autres groupes d'âge n'indiquent pas de différence avec le groupe des personnes âgées de 30 à 34 ans à l'immigration, excepté pour le groupe de celles âgées de 20 à 24 ans au moment de l'immigration. La cote des femmes âgées entre 20 à 24 ans est 17 % moins élevée que la cote de celles âgées entre 30 à 34 (RC= 0,83; $p<0,001$).

Concernant *le nombre d'années vécues au Canada*, deux points attirent notre attention : 1) les chances d'être en emploi augmentent avec la durée de séjour, et 2) les immigrantes récentes (arrivées au Canada depuis quatre ans ou moins) ont le moins de chances d'être en emploi sur le marché de l'emploi québécois. En effet, la cote des femmes arrivées au Canada depuis 20 ans est 38 % plus élevée que la cote de celles arrivées depuis 5 à 9 ans (RC= 1,38; $p<0,001$). À l'opposé, la cote des immigrantes récentes est 50% moins élevée que la cote de celles arrivées depuis 5 à 9 ans (RC=0,5; $p<0,001$).

Modèle 4

L'introduction des variables sociodémographiques (âge, état matrimonial, âge du plus jeune enfant et la première langue parlée à la maison) dans le modèle 4 diminue de 35 % l'écart de chances d'être en emploi entre les femmes nées dans les Antilles francophones et le groupe de référence. Elle augmente de 25 % l'écart de chances d'être en emploi entre les femmes nées dans « Autres pays » et le groupe de référence. Par ailleurs, soulignons que chez les femmes nées en Afrique subsaharienne non francophone et parmi celles nées dans les Antilles non francophones, les chances d'être en emploi ne sont guère différentes de celles du groupe de référence. Ce changement de situation chez les femmes nées dans les Antilles non francophones pourrait s'expliquer par : 1) elles sont soit plus jeunes (25 à 39ans), soit elles sont moins jeunes (45 ans et plus); 2) elles ont des enfants en bas âge; et 3) leur première langue parlée à la maison est autre que le français ou l'anglais.

L'effet de *l'âge* sur le fait d'être en emploi est manifeste : les chances d'être en emploi augmentent avec l'âge mais à partir de 45 ans les chances commencent à diminuer. La cote du groupe âgé de 40 à 44 ans est 39 % plus élevée que la cote du groupe âgé de 30 à 34 ans (le

groupe de référence). Ensuite vient le groupe d'âge des 45 à 49 ans, qui a une cote de 29 % plus élevée que la cote du groupe de référence. Par ailleurs, la cote des jeunes femmes âgées de 25 à 29 ans est 18 % moins élevée que la cote du groupe de référence. Soulignons que le résultat pour les femmes âgées de 50 à 54 ans n'indique pas de différence par rapport à celui du groupe de référence.

Du point de vue de l'effet de *l'état matrimonial*, les femmes célibataires ont plus de chances d'être en emploi que les femmes mariées ainsi que celles qui sont séparées, divorcées et veuves. À l'opposé, les femmes mariées sont celles ayant moins de chances d'être en emploi. En effet, la cote chez ces dernières est 22 % moins élevée que celle des femmes célibataires (RC=0,78; $p<0,001$). La cote des femmes séparées, divorcées et veuves est 19 % moins élevée que celle des femmes célibataires (RC=0,81; $p<0,001$).

Selon les résultats du modèle 4, *l'âge du plus jeune enfant* a une influence considérable sur les chances d'être en emploi chez les femmes visées par cette étude. Ces chances augmentent avec l'âge du plus jeune enfant. Autrement dit, plus le plus jeune enfant est jeune, moins élevées sont les chances d'être en emploi, et plus le plus jeune enfant est âgé, plus les chances d'être en emploi sont élevées. Ainsi, comparativement aux femmes dont le plus jeune enfant est âgé de 5 ans ou moins (groupe de référence), la cote d'être en emploi est plus du double chez les femmes dont le plus jeune enfant est âgé de 15 ans et plus (RC=2,12; $p<0,001$). En outre, la cote d'être en emploi chez les femmes sans aucun enfant attirent notre attention : ces dernières ont une cote 91 % plus élevée que celle du groupe de référence (RC=1,91; $p<0,001$).

Du point de vue linguistique, la cote des femmes dont la première langue parlée à la maison est autre que le français ou l'anglais (les allophones) est 46 % moins élevée que celle des non-allophones (RC=0,54; $p<0,001$). Nous pouvons donc avancer que leurs chances d'être en emploi sont réduites de moitié.

Modèle 5

Le contrôle des variables socioculturelles (langue maternelle, religion et région de résidence) diminue de 31 % la cote d'être en emploi entre les femmes nées dans les Antilles francophones et le groupe de référence. Il augmente de 31 % la cote d'être en emploi entre les femmes nées dans « Autres pays » et le groupe de référence. Par ailleurs, soulignons que chez les femmes

nées en Afrique subsaharienne non francophone et parmi celles nées dans les Antilles non francophones, les chances d'être en emploi ne sont guère différentes de celles du groupe de référence. Ce changement de situation chez les femmes nées dans les Antilles non francophones pourrait s'expliquer par : 1) leur langue maternelle est autre que le français ou l'anglais; 2) elles ne sont pas de religion catholique ; et 3) elles résident dans la RMR de Montréal.

Les résultats du modèle 5 montrent que la cote des femmes dont *la langue maternelle* est autre que le français ou l'anglais (les allophones) est 40 % moins élevée que celle des femmes non allophones (RC=0,60; $p<0,001$).

Quant à *la religion*, comparativement aux autres religions, le fait d'être de religion catholique augmente les chances d'être en emploi. Les femmes de religion musulmane sont les plus pénalisées sur le marché de l'emploi québécois, leur cote est 60 % moins élevée que la cote des femmes de religion catholique (RC=0,40; $p<0,001$). Soulignons que la cote des femmes « Autres chrétiens » est 10 % moins élevée que la cote du groupe de référence (RC=0,90; $p<0,001$). Quant aux femmes pratiquant d'autres religions et sans religion, leur cote est 21 % moins élevée que celle des femmes catholiques (RC=0,79; $p<0,001$).

Selon les résultats du modèle 5, *le lieu de résidence* au Québec influence les chances d'être en emploi : pour les femmes visées par notre étude, la cote des immigrantes qui résident en dehors de la région métropolitaine de Montréal est 23 % plus élevée que la cote de celles qui résident dans la région métropolitaine de Montréal (RC=1,23; $p<0,001$).

Modèle 6 (modèle global)

Lorsqu'on contrôle toutes les variables explicatives de l'étude, le modèle 6 montre l'effet net de chacune des caractéristiques. Ainsi, deux points ressortent des résultats : 1) comparativement aux modèles qui précèdent, certains résultats deviennent statistiquement non significatifs ; et 2) les chances d'être en emploi par rapport aux groupes de références augmentent pour certains paramètres et diminuent pour d'autres.

Semblablement aux résultats des modèles 1, 4, et 5, les femmes nées dans les Antilles francophones sont celles dont les chances d'être en emploi sont les plus élevées. Toutefois,

dans ce modèle 6, ces chances sont un peu moindres par rapport au modèle 1 tout en restant statistiquement significatives au seuil de 1 %. En effet, selon ces nouveaux résultats, la cote des femmes nées dans les Antilles francophones est 21 % plus élevée que la cote des femmes nées en Afrique subsaharienne francophone. Les résultats obtenus pour les femmes nées en Afrique subsaharienne non francophone et pour celles nées dans Antilles non francophones n'indiquent pas de différence avec le groupe de référence.

L'analyse des résultats concernant le niveau et le lieu des études montre des similarités avec ceux obtenus dans le modèle 2. Les femmes détenant un diplôme de baccalauréat ou plus obtenu au Canada ont plus de chances d'être en emploi sur le marché du travail. La chance d'être en emploi chez les femmes sans aucun diplôme reste similaire à celle du modèle 2 (leur cote est 78 % moins élevée que celle du groupe de référence). Comparativement au modèle 2, les chances d'être en emploi chez les femmes qui détiennent des diplômes collégiaux et universitaires obtenus dans un pays en développement ont augmenté. Cela a permis aux femmes qui détiennent un diplôme de baccalauréat ou plus obtenu dans un pays en développement de se positionner devant celles qui ont obtenu un DES. Toutefois, les femmes qui ont eu leur diplôme à l'étranger demeurent nettement désavantagées.

Tout comme dans le modèle 2, les résultats montrent que le bilinguisme augmente les chances d'être en emploi. Les femmes ayant une connaissance du français et de l'anglais ont ici aussi de meilleures chances d'être en emploi que celles parlant le français ou l'anglais seulement. Toutefois, leurs cotes sont moindres que celles du modèle 2 ($RC=1,25$; $p<0,001$). Les femmes ayant connaissance de l'anglais seulement sont les plus désavantagées ($RC=0,81$; $p<0,001$).

En ce qui concerne l'âge à l'immigration, les résultats montrent que les femmes ayant immigré après 40 ans ont moins de chances d'être en emploi comparativement aux autres groupes. En fait, la cote de ces dernières est 14 % moins élevée que la cote du groupe de référence (30 à 34 ans). Ainsi, nous pouvons dire que le fait d'immigrer après 40 ans nuit à l'intégration à l'emploi de notre population cible.

Contrairement au modèle 3, dans ce modèle 6 les chances d'être en emploi augmentent entre 0-4 ans et 5-9 ans puis se stabilisent par la suite. La cote des femmes vivant au Canada depuis 20 ans et plus est 16 % moins élevée que la cote des femmes vivant au Canada depuis 5 à 9 ans

(RC=0,84; $p<0,01$). Les immigrantes récentes sont les plus pénalisées, leur cote est 47 % moins élevée que la cote du groupe de référence. Ainsi, nous pouvons dire que le fait d'être une immigrante récente nuit fortement aux chances d'être en emploi chez notre population cible.

Sans surprise, par rapport à la variable âge les résultats du modèle 6 comme ceux du modèle 4 montrent une relation sous forme de U renversé. Comparativement au modèle 4, les chances d'être en emploi sont toutefois un peu moindres quand toutes les variables explicatives sont contrôlées. En fait, les plus jeunes femmes âgées (entre 25 à 29 ans) sont celles qui ont le moins de chances d'être en emploi. Leur cote est 14 % moins élevée que celle des femmes âgées entre 30 à 34 ans. Par ailleurs, soulignons que c'est entre 40 à 44 ans que la cote d'être en emploi est maximale (RC=1,31; $p<0,001$); cette cote commence à diminuer à partir de 45 ans. D'où la relation sous forme de U renversé évoquée précédemment.

Sur le plan matrimonial, l'effet de cette variable disparaît lorsque les autres variables sont prises en compte dans le modèle 6. Ainsi, nous pouvons dire que l'état matrimonial en soi n'influence pas les chances d'être en emploi.

Tout comme dans le modèle 4, les femmes dont le plus jeune enfant est âgé de 15 ans et plus ont encore plus de deux fois plus de chances d'être en emploi que celles dont le plus jeune enfant est âgé de 5 ans ou moins (RC=2,17; $p<0,001$). Ensuite viennent les femmes sans aucun enfant, leur cote est 88 % plus élevée que la cote du groupe de référence.

Du point de vue linguistique, qu'il s'agisse de la première langue parlée à la maison ou encore de la langue maternelle, les femmes allophones ont toujours moins de chances d'être en emploi que les femmes non allophones. En ce qui concerne la première langue parlée à la maison, les résultats du modèle complet montrent que la cote des femmes allophones est 25% moins élevée que celle des non-allophones (RC=0,75; $p<0,001$). Quant à langue maternelle, les résultats montrent que la cote des femmes allophones est 15% moins élevée que celle des non-allophones (RC=0,85; $p<0,001$). Cela est sans doute à relier aux transferts linguistiques d'une langue maternelle allophone vers une des deux langues officielles.

Comme dans le modèle 5, les femmes de religion catholique ont des chances d'être en emploi plus élevées que les femmes musulmanes et les autres chrétiennes, ainsi que celles qui

pratiquent d'autres religions ou sans religion. Soulignons que les femmes de religion musulmane sont les plus pénalisées, leur cote est environ 50% moins élevée que celle du groupe de référence (RC=0,51; $p < 0,001$).

Vivre au Québec en dehors de la région métropolitaine de Montréal a une influence significative sur l'intégration à l'emploi de notre population cible. La cote des immigrantes qui vivent en dehors de Montréal est 12 % plus élevée que la cote de celles installées dans la région métropolitaine de Montréal.

CHAPITRE V : DISCUSSION

Les résultats de nos analyses bivariées et multivariées ont tous montré que les femmes nées dans les Antilles francophones ont une meilleure situation sur le marché de l'emploi québécois, comparativement à celles nées en Afrique subsaharienne francophone, en Afrique subsaharienne non francophone et dans les Antilles non francophones. Selon les résultats des analyses bivariées, les femmes nées dans les Antilles francophones ont le taux d'emploi le plus élevé (71,1 %) ; elles sont suivies respectivement des femmes nées dans les Antilles non francophones (67,5 %), en Afrique subsaharienne francophone (63,0 %), et en Afrique subsaharienne non francophone (62,3 %). Quant aux résultats des analyses multivariées, même si les femmes nées dans les Antilles francophones occupent la première place dans la plupart des modèles (1, 4, 5 et 6), leurs chances d'être en emploi sont moins élevées dans les modèles 2 et 3.

Nous avons donc constaté que *le niveau et le lieu des études* influencent les chances d'être en l'emploi. Les diplômes de baccalauréat ou plus obtenus au Canada sont très rentables sur le marché de l'emploi québécois. À l'opposé, les diplômes universitaires de premier, deuxième et troisième cycle obtenus dans des pays en développement restent très peu rentables et donc diminuent la chance d'être en emploi sur le marché du travail québécois. Ces résultats corroborent l'étude de Chicha et Charest (2008). Rappelons que les diplômes postsecondaires n'aident que très marginalement à l'intégration professionnelle lorsqu'ils sont obtenus à l'étranger. Pourtant, les immigrants sont quand même sélectionnés en fonction de ces critères, ce qui soulève des enjeux quant à la reconnaissance des diplômes, la transférabilité internationale du capital humain et la qualité des systèmes d'éducation des pays en développement.

Sur le plan linguistique, nos résultats vont dans le même sens que ceux de Chicha et Charest (2008), Lacroix (2014) et Lacroix et al. (2017). Selon Chicha et Charest (2008), avant leur arrivée au Québec les immigrants ne perçoivent pas la nécessité d'être bilingue, mais cette nécessité devient incontournable quand une fois arrivés ils cherchent à intégrer le marché de l'emploi. Par ailleurs, ces auteurs soulignent que la connaissance des deux langues officielles reste un défi même pour ceux qui maîtrisent parfaitement le français ; une bonne maîtrise de l'anglais pourrait augmenter la chance qu'une personne immigrante trouve un emploi durant

les cinq premières années de son arrivée. Selon nos résultats, la cote des femmes ayant une connaissance du français et de l'anglais (bilingues) est entre 25 % et 50 % plus élevée que la cote des femmes avec une connaissance du français seulement. Ces résultats corroborent l'étude de Lacroix et al. (2017). Selon ces auteurs, la connaissance du français et de l'anglais chez les immigrantes serait capitale pour l'accès à un premier emploi. Par ailleurs, il ressort de nos analyses l'importance de la connaissance du français seulement comparativement à la connaissance de l'anglais seulement. Ces résultats appuient ceux démontrés par Lacroix (2014) et Lacroix et al. (2017). Selon ces auteurs, l'importance de la langue française chez les immigrantes pourrait s'expliquer en partie par le fait que le domaine d'activité de ces dernières se situent principalement dans le secteur public (sciences sociales, administration publique, l'enseignement et la santé). En outre, ces auteurs soulignent que la connaissance du français à l'arrivée accélère l'accès au premier emploi chez les immigrantes sélectionnées comme requérante principale dans la catégorie des travailleurs qualifiés.

Plusieurs études, dont celle de Piché (2004), démontrent que le fait *d'immigrer plus jeune* au Canada avantage les immigrants sur le marché de l'emploi. Toutefois, concernant l'âge à l'immigration, cette hypothèse ne se vérifie que pour notre modèle complet. Par ailleurs, au sujet de l'hypothèse selon laquelle *le nombre d'années vécues au Canada* influence positivement les chances d'être en emploi, cette hypothèse n'est vérifiée que pour le modèle 3. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les immigrantes arrivées durant leur enfance ont eu la chance d'étudier au Canada. En ce qui concerne les immigrantes récentes (0-4 ans), nos résultats abondent dans le même sens que ceux de Lacroix (2014) et Lacroix et al. (2017). Selon ces auteurs, aux termes des quatre premières années d'établissement au Québec, 36% des femmes contre 30% des hommes n'ont pas obtenu un premier emploi en adéquation avec leur formation.

Les résultats relatifs à l'effet de *l'âge* indiquent que les chances d'être en emploi augmentent avec l'âge mais commencent à diminuer à partir de 45 ans. Nous pouvons avancer que les faibles chances d'être en emploi chez les femmes de 25 à 29 ans pourraient s'expliquer par le fait que nombre de ces femmes sont encore sur les bancs de l'école ou encore par le fait qu'elles n'ont pas encore accumulé les expériences recherchées par les employeurs.

Sans surprise, en choisissant parmi les variables explicatives celle relative à *l'âge du plus jeune enfant*, nos résultats vont en effet dans le même sens que ceux obtenus par Piché (2004) et Zhu (2005). À cet égard, nous pouvons souligner deux points : 1) la conciliation emploi et famille reste difficile, et 2) la présence à la maison d'un enfant en bas âge diminue pour les femmes les chances d'être en emploi. Toutefois, dans le modèle complet, *le statut matrimonial* n'a pas d'effet, ce qui indique que ce n'est pas un déterminant important de l'accès à l'emploi chez la population cible lorsque les autres caractéristiques sont prises en compte.

Les résultats de notre étude montrent que le fait d'avoir comme *langue la plus souvent parlée à la maison* ou encore comme *langue maternelle* une autre langue que le français ou l'anglais diminue les chances d'être en emploi chez notre population cible. Cela est sans doute à relier aux transferts linguistiques d'une langue maternelle allophone vers une des deux langues officielles.

Du point de vue *religieux*, nos résultats démontrent que les femmes immigrantes de religion musulmane sont les plus pénalisées sur le marché de l'emploi québécois. Ces résultats corroborent l'étude de Bauer (2002) selon laquelle les employeurs préfèrent embaucher les personnes qui leur ressemblent par la langue et l'origine, mais aussi par la religion. Toutefois, les résultats de l'étude de Lacroix (2014) portant sur le parcours en emploi des immigrantes sélectionnées au Québec (demandeuses principales) démontrent le contraire. Selon cette étude, les femmes en provenance d'autres régions que l'Europe de l'Ouest et les États-Unis ayant une plus grande distance culturelle que les femmes natives sont moins désavantagées. Cela s'explique par le fait que les demandeuses principales sont sélectionnées selon des critères relatifs à l'emploi et au capital humain qui atténuent les différences intragroupes et intergroupes.

Tel que le souligne Bernard (2008), *vivre en région* favorise l'accès à l'emploi des immigrants. Malgré cela, les immigrants choisissent en général de s'installer dans les grandes villes (Bernard, 2008; Statistique Canada, 2011). Nos résultats viennent appuyer l'hypothèse de Bernard (2008). Les femmes qui vivent au Québec en dehors de la région métropolitaine de Montréal ont plus de chances d'être en emploi que celles qui vivent dans la région de Montréal. Les plus faibles chances d'être en emploi dans la RMR de Montréal pourraient s'expliquer par trois facteurs : 1) l'effectif élevé de la population dans cette région implique normalement un

nombre élevé de chercheurs d'emploi, et donc une concurrence plus forte entre ces derniers, ce qui donne plus de « libertés » aux employeurs dans leur processus d'embauche ; 2) comme mentionné par Termote (2008), la « *région montréalaise représente en effet la zone de rencontre entre les deux langues officielles du Canada* », de sorte que les immigrantes vivant dans la RMR de Montréal et qui n'ont pas une connaissance suffisante du français et de l'anglais (les « non-bilingues ») auront des chances réduites d'être en emploi ; et 3) l'effet de sélection : les immigrants préfèrent rester à Montréal lorsqu'ils sont en recherche d'emploi, ces derniers s'installent en région seulement après avoir obtenu un emploi.

Soulignons que la présente étude présente certes quelques limites. **Premièrement**, bien que l'ENM soit une bonne enquête avec un taux de réponse semblable aux taux des autres enquêtes à participation volontaire menées par Statistique Canada, son caractère non obligatoire entraîne un taux de réponse plus faible qu'un recensement. Un ménage sur trois a été sondé au lieu d'un ménage sur cinq. Les groupes vulnérables (les pauvres, les immigrants, les autochtones etc.) sont historiquement moins portés à participer aux enquêtes non obligatoires. De ce fait, ces derniers sont sous-représentés dans cette enquête. Cette participation volontaire de l'enquête nuira certes à la qualité des données et nos résultats obtenus en ce qui concerne le taux d'emploi plus faible chez certaines immigrantes doivent être considérés avec prudence. **Deuxièmement**, soulignons que la variable dépendante retenue dans cette étude (taux d'emploi) pourrait biaiser nos résultats, qui doivent donc être considérés avec prudence. En fait, on retrouve au dénominateur d'un taux d'emploi l'ensemble de la population et non pas la population en emploi ou à la recherche d'un emploi. Ainsi, pour toutes sortes de raisons (origines, culturelles, religieuses etc.), la volonté de travailler n'est pas la même entre les différents groupes de femmes ou encore selon chaque femme. Par conséquent, les femmes qui ne sont pas à la recherche d'un emploi ne peuvent pas faire, par définition, l'objet d'une discrimination dans la recherche d'un emploi. **Troisièmement**, pour contrer la limite exposée au point qui précède, la présente étude devrait plutôt utiliser le taux chômage comme variable dépendante ou encore analyser les requérantes principales sélectionnées dans la catégorie des travailleurs qualifiés (en référence à l'étude de Lacroix et al. 2017). Selon ces auteurs, le fait de choisir ces requérantes principales permet de contrôler les facteurs liés aux barrières culturelles freinant l'accès à l'emploi des femmes. Par ailleurs, les résultats de cette étude montrent, qu'en ce qui concerne la rapidité avec laquelle les femmes trouvent un emploi, le désavantage selon

l'origine nationale disparaît lorsque toutes les variables de contrôles sont intégrées dans le modèle.

Quatrièmement, la variable *revenu* n'est pas retenue dans cette étude pour deux raisons : 1) les données sur le revenu sont jugées moins fiables par plusieurs experts (en raison de son taux de réponse partielle plus élevé); et 2) comparativement aux données longitudinales, celles de l'ENM 2011 (enquête transversale) ne permettent pas la meilleure évaluation concernant l'intégration économique des immigrantes retenues dans cette étude. **Cinquièmement**, afin d'éviter de se retrouver avec des catégories où il n'y aura personne ou presque, la variable *lieu des études* a été regroupée en trois grandes catégories (Canada, pays développés et pays en développement). **Sixièmement**, comme la variable *lieu des études* ne s'applique qu'aux études postsecondaires, celle-ci a été combinée à la variable *plus haut niveau de certificat, de diplôme ou grade obtenu* afin d'éviter d'avoir des données manquantes. **Septièmement**, tel que mentionné dans le chapitre trois, il y a des erreurs de saisie qui pourraient entraîner une surestimation des personnes nées à l'étranger. Ainsi, nous avons décidé d'exclure certaines personnes dont le lieu de naissance est le Canada mais que l'ENM 2011 a classées comme personnes immigrantes.

Conclusion

Tel que nous l'avons souligné dans notre introduction, la plupart des études menées au Québec ou ailleurs au Canada sur l'intégration à l'emploi des immigrants comparent 1) les natifs et les immigrants, 2) les hommes immigrants et les femmes immigrantes, 3) les personnes issues des minorités visibles à des personnes n'appartenant pas à ce groupe. Notre étude pour sa part se propose de distinguer des sous-groupes au sein de celui des minorités visibles, plus précisément de comparer l'accès au marché de l'emploi québécois des femmes noires issues des minorités visibles nées en Afrique subsaharienne francophone et non francophone, dans les Antilles francophones et non francophones, et d'étudier les facteurs qui influencent leurs chances d'être en emploi sur le marché de l'emploi québécois. Plus précisément, la présente étude cherche à mesurer l'effet net des caractéristiques généralement associées à l'intégration professionnelle chez ces quatre groupes de femmes; et de mesurer si les différences entre les régions d'origine des femmes noires immigrantes résistent au contrôle statistique.

Les résultats de cette étude basée sur les données de l'ENM de 2011 nous ont permis de répondre à notre hypothèse générale ainsi qu'à nos questions de recherche. Il ressort en effet de notre étude que :

- 1) Les diplômes universitaires obtenus à l'étranger n'augmentent pas les chances d'être en emploi sur le marché du travail québécois. Les résultats démontrent que seuls les diplômes de baccalauréat ou plus obtenus au Canada augmentent les chances d'être en emploi de notre population cible.
- 2) Le bilinguisme augmente la chance d'être en emploi. Les femmes ayant une connaissance du français et de l'anglais (bilingues) ont entre 25 % à 50 % plus de chances d'être en emploi que celles avec une connaissance du français seulement.
- 3) Les femmes ayant immigré à l'âge de 20-24 ans et 40 ans et plus sont désavantagées sur le marché du travail québécois par rapport aux femmes ayant immigré à l'âge de 30-34 ans. Par ailleurs, les résultats montrent que les chances d'être en emploi augmentent chez les femmes ayant vécu au Canada entre 0-4 ans et 5-9 ans, puis se stabilisent par la suite.

- 4) Le fait d'être âgé entre 35 à 49 ans augmente les chances d'être en emploi chez notre population cible.
- 5) Le fait d'avoir un enfant en bas âge diminue les chances d'être en emploi chez les femmes visées par cette étude. En outre, les résultats montrent que le statut matrimonial n'a pas d'effet lorsque les autres caractéristiques sont prises en compte.
- 6) Les femmes immigrantes allophones et celles de religion musulmane sont pénalisées sur le marché de l'emploi québécois.
- 7) Le fait de vivre dans la région métropolitaine de Montréal diminue la chance d'être en emploi chez les femmes visées par cette étude.

En somme, les résultats des analyses descriptives tout comme ceux des régressions logistiques montrent que parmi les quatre groupes étudiés les femmes nées dans les Antilles francophones sont dans l'ensemble celles qui ont le plus de chances d'être en emploi sur le marché de l'emploi québécois. Ces résultats abondent dans le même sens que ceux obtenus dans l'étude de Renaud (2005), selon laquelle les immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne ont de plus grandes difficultés à accéder à un premier emploi au Québec. Comparativement à la communauté des immigrants antillais vivant au Québec, on peut se demander si la communauté issue de l'Afrique subsaharienne serait éventuellement moins solidaire et moins organisée. Ou encore, on peut se demander s'il agit des effets de politiques gouvernementales en matière d'accueil et des conditions du marché de travail : comme mentionné par Piché (2004), ces politiques et ces conditions peuvent éventuellement conduire à fermer la porte à certains types d'immigrants, dont les immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne. Si les politiques peuvent conduire à fermer les portes aux immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne, alors les femmes immigrantes nées en Afrique subsaharienne font face à ce que nous pouvons nommer ici une « quadruple discrimination » liée à leur race, leur statut d'immigrant, leur sexe et leur origine géographique. Par ailleurs, soulignons que selon les résultats de l'analyse multivariée du modèle complet (qui prend en compte toutes les variables explicatives retenues dans cette étude), le désavantage pour les femmes nées en Afrique subsaharienne persiste. Probablement certaines variables non retenues dans cette étude ou

encore la sélection de notre population cible qui regroupe l'ensemble des immigrantes sans distinction de la catégorie d'admission (ceci en référence à l'étude de Lacroix et al. 2017, basée sur les requérantes principales) pourraient expliquer ce désavantage.

La présente étude ouvre la voie à de futures pistes de recherches sur la question de l'intégration à l'emploi au Québec des femmes noires nées en Afrique subsaharienne et celles nées dans les Antilles. Premièrement, il serait intéressant que des futures recherches examinent en profondeur les facteurs qui défavorisent les femmes noires nées en Afrique subsaharienne vis-à-vis de celles nées dans les Antilles sur le marché du travail québécois. Deuxièmement, les effets des variables *âge à l'immigration*, *année d'immigration* et *statut matrimonial* doivent être approfondis davantage, les résultats obtenus pouvant être considérés comme surprenants. Troisièmement, il serait intéressant que de futurs travaux de recherche se penchent sur l'accès à un premier emploi qualifié au Québec dans des domaines actuellement difficiles d'accès (par exemple autre que le domaine de la santé) chez les femmes nées en Afrique subsaharienne et celles nées dans les Antilles.

BIBLIOGRAPHIE

Aboubacar, Saïd. 2011. *L'intégration économique des immigrants originaires des pays en voie de développement au Canada : trois nouveaux angles d'analyse*. Thèse. Québec, Université du Québec, Institut national de la recherche scientifique, Doctorat en démographie, 195 p.

Akbari Ather H. 1999. « Immigrants "Quality" in Canada: More Direct Evidence of Human Capital Content, 1956-1994 », *International Migration Review*, vol.33, no.1, 156-175.

Alexis Claude Raymond. 2013. *Diplômés du collège et de l'université : une comparaison des immigrants et natifs au Québec en 2006*. Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 92p.

Banque de données Statistiques officielles. [En ligne]. Site web : <http://www.bdso.gouv.qc.ca> (consulté le 5 mars 2018)

Bernard André. 2008. *Les immigrants dans les régions*. [En ligne] www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008101/pdf/10505-fra.pdf (consulté le 4 mai 2014)

Bauer Julien. 2002. *Les minorités au Québec*, Montréal : collection Boréal express, 126 p.

Béji Kamel et Pellerin Anaïs. 2010. « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations Industrielles*, vol. 65, n°. 4, pp. 562-583

Bouarbat Brahim et Boulet Maude. 2010. *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, rapport de projet, no.5, 88 p.

Bouarbat Brahim et Ines Gontero Sonia. 2008. « Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada », *L'Actualité économique*, vol.84, no 2, p129-153.

Cardu Hélène et Sanschagrin Mélanie. 2002. « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 87-122.

Chicha Marie Thérèse et Eric Charest. 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol. 14, no 2, 62 p.

Chiswick Barry R. 1986. « Human capital and the labour market adjustment of immigrants: testing alternative hypotheses », *Research in Human Capital and Development: Migration, Human Capital and Development*, vol. 4, 1-24.

Chiswick Barry R. et Miller Paul W. 2002. *The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada*, *IZA Discussion paper series*, no. 451, 38p.

Cousineau Jean-Michel et Bouarbat Brahim. 2009. « La situation économique des immigrants au Québec », *Relations industrielles*, vol. 64, n° 2, p. 230-249.

Derrick Thomas et J. Peter Rappak. 1998. *Stabilité de l'emploi et adaptation des immigrants : Examen des données de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Série de documents de recherche de l'EDTR, numéro du catalogue 98-01*, Statistique Canada, 84 p.

Dumont Johanne et Paula Santos. 1996. *Contraintes et facteurs favorables à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail*. Québec : Les publications du Québec, 50 p.

Eid Paul. 2012. « La discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un test par envoi de CV fictifs dans le Grand Montréal », *Diversité canadienne*, vol. 9, no 1, p. 76-81.

Gouvernement du Canada. [En ligne]. Site Web : <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/aap/activite-01.asp> (consulté le 10 mars 2016)

Gouvernement du Canada. [En ligne]. Site Web : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/parrainer/index.asp> (consulté le 10 mars 2016)

Howell D. 2008. *Méthodes statistiques en sciences humaines*, De Boeck, traduction de la sixième édition américaine.

Hennequin Emilie et Karakas Semra. 2007. « Au-delà des politiques de diversité, la réalité des discriminations au travail : mise en évidence de l'accès différencié à l'emploi. L'exemple des commerciaux », *Management & Avenir*, vol. 4, n° 14, p. 119-136.

Khan C. 2006. « "L'angle mort"- Racisme et discrimination au travail », *Nos diverses cités*, 2, p. 67-72.

Labelle, Micheline et Joseph J. Lévy. 1995. *Ethnicité et enjeux sociaux. Le Québec vu par les leaders de groupes ethnoculturels*. Québec: Editions Liber, 377 p.

Lacroix, Julie. 2014. *Le parcours en emploi des immigrantes sélectionnées au Québec : quelles différences avec leurs homologues masculins?* Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 92p.

Lacroix Julie, Gagnon Alain et Lortie Vincent. 2017. « À l'intersection du genre et de l'origine nationale : quels sont les parcours professionnels des immigrantes sélectionnées au Québec ? », *Population*, vol.72, no.3, p.435-462.

Li, P. S. 2001. « The Market worth of Immigrants' Educational Credentials », *Canadian Public Policy*, vol. 27, no 1, p. 23-38.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. 2014. *Population immigrée au Québec et dans ses régions en 2011 : caractéristiques générales*, 125 p.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. [En ligne]. Site web : <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/conditions-requises/index.html> (consulté le 10 mars 2016)

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. [En ligne]. Site web : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/refugies-autres/immigration-humanitaire/definitions.html#geneve2> (consulté le 10 mars 2016)

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles. 2007. *Partage des responsabilités Québec-Canada. Statut des personnes se trouvant au Québec. Catégories d'immigration*. Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 14p.

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec. 2005. [En ligne]. Site web : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Consultation-communautés-noires-français.pdf> (consulté le 5 mars 2018)

Organisation de coopération et de développement économique. 2001. *Du bien-être des nations : le rôle du capital humain et social*, 17 p. [En ligne]. Site web : <http://www.oecd.org/fr/edu/innovation-education/1870581.pdf> (consulté le 1er juillet 2014)

Organisation internationale du Travail. [En ligne]. Site web : http://ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195453/lang--fr/index.htm (consulté le 15 juin 2014)

Pelletier Philippe. 2013. *Fécondité des femmes immigrantes et descendantes d'immigrantes selon le statut conjugal au Québec*. Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 89p.

Piché Victor. 2004. « Immigration et intégration dans les pays développés : Un cadre conceptuel ». In *Démographie : analyse et synthèse. Volume VI : Population et société*. Paris : Éditions de l'Institut National d'Études Démographiques, p. 159-178.

Piché Victor. 2013. « Les fondements des théories migratoires contemporaines », dans Piché, Victor (éd.), *Les théories de la migration*, Paris : INED (Collection Les Manuels, Série des Textes Fondamentaux), pp. 15-60.

Pierre Myrlande. 2005. « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état de lieux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol.17, no.2, p.75-94.

Reitz, J. G. 2001. « Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 2, no 3, p. 347-378.

Reitz J.G. 2001. « Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues* 57(3), p. 579-613.

Renaud, Jean. 2005. « L'intégration sur le marché du travail. Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : Quelques exemples à partir d'enquêtes ». In *Santé, Société et Solidarité : Revue de l'observatoire francoquébécois de la santé et de la solidarité*, 2005, no.1 : *Immigration et intégration*. Québec : Les Publications du Québec, p. 109-117.

Renaud Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. 2003. « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et*

Sociétés, 35 (1), p.165-184

Rogel, Jean-Pierre. 1989. *Le défi de l'immigration*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture, 123 p.

Ruth Rose. 2013. *Les femmes et le marché du travail au Québec : Portrait statistique*. 171 p. [En ligne]. Site web : http://www.cc-femmes.qc.ca/ETUDE_CCF_RRose_VF.pdf (Page consultée le 5 octobre 2015)

Statistique Canada. 2011. *Cahier des codes de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011*, 1150 p.

Statistique Canada. 2006. *Recensement du Canada de 2006*, no 97-557-XCB2006023 au catalogue, calculs de l'auteur.

Statistique Canada. 2006. *Recensement du Canada de 2006*, Produit no 97-562-XCB2006013 au catalogue ; calculs de l'auteur.

Statistique Canada. [En ligne]. Site web : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/2010001/part-partie2-fra.htm> (consulté le 8 mars 2018)

Statistique Canada. [En ligne]. Site web : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/def/immigrant-fra.htm> (consulté le 8 mars 2018)

Statistique Canada. [En ligne]. Site web : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm> (consulté le 8 mars 2018)

Statistique Canada. 2011. [En ligne]. Site web : <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm> (consulté le 3 mars 2018)

Termote Marc. 2013. « Immigration et politique d'immigration au Québec depuis 1945 : les grandes tendances », in AIEQ (Association internationale des études québécoises), *Sociétés de migrations en débat. Québec-Canada-Suisse : approches comparatives*, Actes du colloque international de Porrentruy (Suisse), Québec, Presses de l'Université Laval, 2013, 75-98.

Termote Marc. 2011. « L'efficacité des politiques d'immigration et d'intégration », Communication présentée au *Colloque international politiques de population de la 36^e Chaire Quételet*, Louvain-la-Neuve (Belgique)

Termote Marc. 2011. « The Efficiency of Immigration and Integration Policies », *Population Review*, vol. 50, no 2, p.90-108.

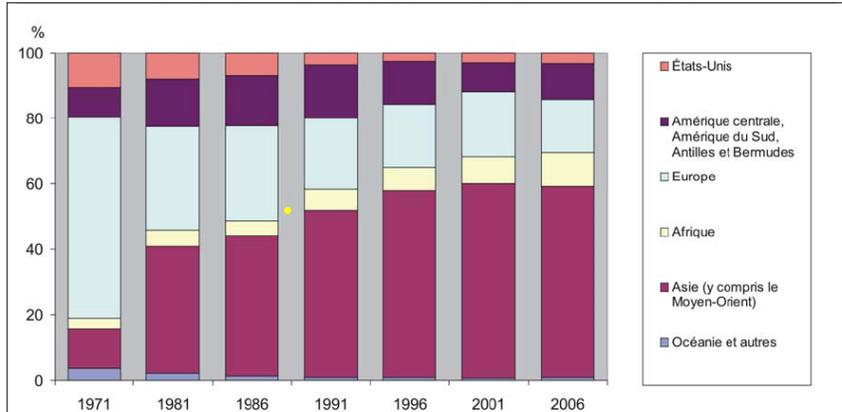
Termote Marc. 2008. *Nouvelles perspectives démolinguistiques du Québec et de la région de Montréal, 2001-2005*. Montréal, Office québécois de la langue française, 148 p. (avec la collaboration de Normand Thibault)

Vause Sophie. 2009. *Genre et migrations internationales Sud-Nord. Une synthèse de la littérature*, Document de Travail n° 31, SPED, Louvain-la-Neuve, 50 p.

Zhu, Nong. 2005. « Différences selon le sexe et la catégorie d'immigration dans le cheminement en emploi d'une cohorte d'immigrants au Québec ». [En ligne]. Site web : http://im.metropolis.net/research-policy/research_content/bilans_02_05/Zhu20050217.pdf (consulté le 9 septembre 2014).

ANNEXES

Annexe A1 : Région de naissance des immigrants récents au Canada, 1971 à 2006

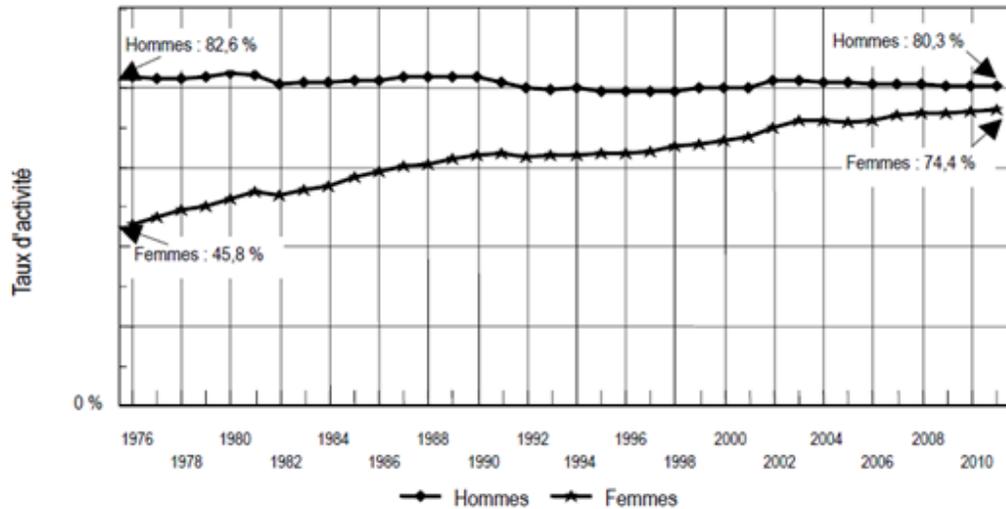


Notes :

1. « Immigrants récents » désigne des immigrants reçus qui sont arrivés au Canada au cours des cinq années ayant précédé un recensement donné.
2. La catégorie « Autres » comprend le Groenland, Saint-Pierre-et-Miquelon, la catégorie « autre pays », ainsi qu'un petit nombre d'immigrants nés au Canada.

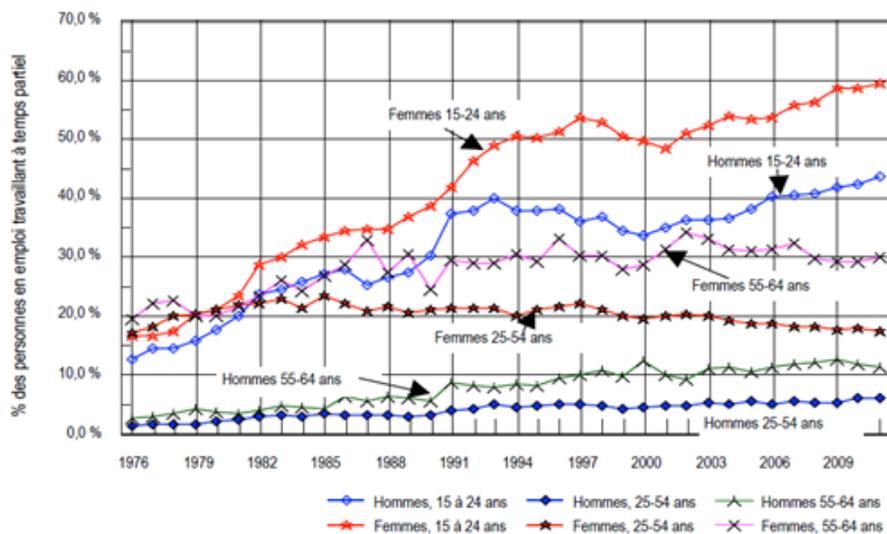
Sources : Statistique Canada, recensements de la population, 1971 à 2006.

Annexe A2 : Taux d'activité selon le sexe des personnes âgées de 15 à 64 ans, Québec, 1971 à 2011



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0002 ; (Ruth, 2013)

Annexe A3 : Pourcentage des personnes travaillant à temps partiel, le sexe et le groupe d'âge, Québec, 1971 à 2011



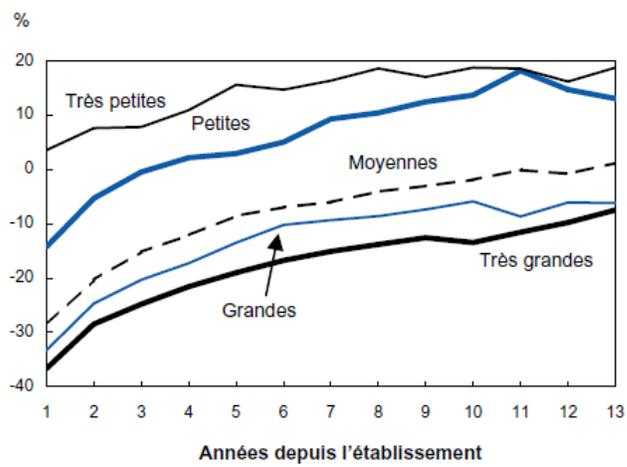
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, CANSIM, tableau 282-0002 ; (Ruth, 2013)

Annexe A4 : Répartition (en %) des personnes ayant travaillé en 2005, selon le statut d'immigration, le niveau de scolarité et le sexe, personnes âgées de 25 à 64 ans, Québec

Niveau de scolarité	Personnes immigrantes		Pers. non immigrantes	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pourcentage ayant travaillé en 2005				
Aucun certificat, diplôme ou grade	61,3 %	83,6 %	63,9 %	81,4 %
Dipl. d'études secondaires ou équivalent	72,6 %	88,6 %	82,7 %	92,2 %
Dipl. d'apprenti ou école de métiers	79,4 %	92,1 %	84,9 %	94,0 %
Dipl. postsecondaire non universitaire	82,8 %	92,4 %	89,7 %	95,3 %
Dipl. universitaire inférieur au baccalauréat	79,2 %	89,9 %	90,6 %	94,6 %
Certificat ou grade universitaire	81,1 %	91,1 %	92,6 %	96,5 %
Tous les niveaux de scolarité	76,9 %	90,0 %	85,0 %	92,3 %
Pourcentage ayant travaillé surtout à plein temps de 49 à 52 semaines				
Aucun certificat, diplôme ou grade	29,7 %	49,9 %	30,8 %	49,3 %
Dipl. d'études secondaires ou équivalent	37,6 %	55,7 %	47,6 %	65,2 %
Dipl. d'apprenti ou école de métiers	37,9 %	60,2 %	44,6 %	63,6 %
Dipl. postsecondaire non universitaire	45,1 %	63,0 %	52,4 %	71,0 %
Dipl. universitaire inférieur au baccalauréat	39,3 %	54,9 %	54,7 %	68,9 %
Certificat ou grade universitaire	41,7 %	58,3 %	56,1 %	73,1 %
Tous les niveaux de scolarité	39,5 %	57,5 %	48,7 %	65,2 %
Personnes ayant immigré entre 2001 et 2006				
	Ayant travaillé en 2005		Surtout à plein temps	
Aucun certificat, diplôme ou grade	44,3 %	75,2 %	15,6 %	35,9 %
Dipl. d'études secondaires ou équivalent	55,6 %	81,4 %	19,8 %	39,3 %
Dipl. d'apprenti ou école de métiers	65,3 %	86,8 %	20,3 %	42,4 %
Dipl. postsecondaire non universitaire	67,5 %	84,9 %	24,7 %	42,9 %
Dipl. universitaire inférieur au baccalauréat	64,9 %	83,5 %	21,0 %	37,7 %
Certificat ou grade universitaire	70,3 %	85,6 %	25,7 %	41,3 %
Tous les niveaux de scolarité	64,7 %	84,2 %	23,1 %	40,6 %

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, tableau 97-560 XCB 200 6026 ; (Ruth, 2013)

Annexe A5 : Intégration des immigrants, selon la taille des villes



Source : Statistique Canada, banques des données administratives et longitudinales, 1992 — 2005 (Bernard, 2008)

Annexe A6 : Pays de naissance de la population cible âgée de 25 à 54 ans, Québec, 2011

Afrique subsaharienne francophone	Afrique subsaharienne non francophone	Antilles francophones	Antilles francophones non
Bénin	Afrique du Sud	Guadeloupe	Anguila
Burkina Faso	Afrique n.i.a	Haiti	Antigua-et-Barbuda
Burundi	Angola	Martinique	Barbade
Cameroun	Botswana		Bahamas
Centrafricaine, République	Cap-Vert		Bermudes
Comores	Éthiopie		Curaçao
Congo, la République démocratique du	Érythrée		Dominique
Congo, la république (Brazzaville)	Gambie		Dominicaine, République
Cote d'Ivoire	Ghana		Grenade
Djibouti	Guinée-Bissau		Jamaïque
Gabon	Guinée équatoriale		Montserrat (Antilles)
Guinée	Kenya		Saint-Christophe-et-Niévès
Madagascar	Lesotho		Sainte-Lucie
Mali	Liberia		Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Niger	Malawi		Trinité-et-Tobago
Rwanda	Mauritanie		Turks et Caïques, Îles Vierges, Îles (britanniques)
Sénégal	Mozambique		Vierges, Îles(États-Unis)
Tchad	Namibie		
Togo	Nigeria		
	Ouganda		
	Sierra Leone		
	Seychelles		
	Somalie		
	Soudan		
	Swaziland		
	Tanzanie		
	Zambie		
	Zimbabwe		

Note : Afrique n.i.a. comprend des pays tels que Mayotte, Sainte-Hélène, São Tomé-et-Príncipe et Sahara occidental.