



Centre Métropolis du Québec Immigration et métropoles

Octobre 2006

CAPSULE RECHERCHE

Aspects démographiques, économiques et linguistiques de l'immigration – Phase II

PRÉSENCE EN EMPLOI SELON L'ORIGINE NATIONALE DES TRAVAILLEURS SÉLECTIONNÉS AU QUÉBEC

Mots clés : Immigration, travailleurs sélectionnés, intégration en emploi, discrimination, analyse multiniveaux

RÉSUMÉ

Outre l'admission de réfugiés et les regroupements familiaux, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a mis sur pied une politique de sélection des travailleurs. Le but d'une telle mesure est de favoriser la venue d'immigrants ayant un fort potentiel d'employabilité. Malgré cette sélection axée sur le capital humain des individus, il appert que les travailleurs sélectionnés admis entre janvier 1997 et juin 2000, avaient un taux de chômage plus élevé que celui de l'ensemble de la population québécoise au même moment. Comment expliquer cette inégalité d'accès à l'emploi? S'agirait-il de discrimination fondée sur l'appartenance ethnique ou d'un processus d'ajustement des nouveaux arrivants? La présente étude propose d'analyser la dynamique d'insertion en emploi des immigrants au fil du temps en se penchant plus spécifiquement sur l'origine nationale.

MÉTHODOLOGIE

Les données proviennent de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés (ETS) portant sur une population immigrante admise sur la base de son capital humain. De type rétrospectif, cette enquête longitudinale menée par le MICC en 2002 porte sur un échantillon de 1541 requérants principaux comptant entre un an et 5

ans d'établissement au Québec au moment de l'enquête. En plus des données administratives provenant de la grille de sélection avant la migration, l'ETS contient de l'information datée sur les démarches effectuées avant le départ et depuis l'arrivée au Québec.

L'ensemble des cheminements en emploi sert ici d'indicateur pour mesurer l'insertion en emploi. Le pays de provenance est utilisé afin de mesurer l'effet de l'ethnicité. Les différents pays de provenance ont été regroupés en 7 grandes régions ayant des spécificités historiques et culturelles semblables. Celles-ci sont : l'Europe de l'Ouest et les États-Unis; le Maghreb; l'Europe de l'Est et l'ex-URSS; l'Asie de l'Ouest et le Moyen-Orient; l'Asie de l'Est et l'Océanie; l'Amérique sauf les États-Unis et l'Afrique à l'exception du Maghreb.

Afin d'assurer une mesure de l'influence nette de la région de provenance sur la présence ou non en emploi, plusieurs variables contrôles sont utilisées : 1) les caractéristiques démographiques (âge, sexe); 2) les caractéristiques constitutives du capital humain (niveau de scolarité, connaissances des langues officielles, domaine d'étude et d'emploi, etc.); 3) les caractéristiques migratoires (catégorie d'admission, liens sociaux au Québec, etc.); 4) les variables de contrôles dynami-

ques (la formation acquise au fil du temps, les cycles économiques).

FAITS SAILLANTS

Au-delà du fait que les immigrants des diverses régions n'ont pas la même distribution de sexe, d'âge, de scolarité, n'ont pas posé les mêmes gestes de préparation et les mêmes gestes d'établissement, la région de provenance a un impact majeur sur la présence ou non en emploi des travailleurs sélectionnés et ce, tout au long des 5 premières années d'établissement. En effet, on constate les faits suivants.

Premièrement, les gens provenant de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis (catégorie de référence) sont particulièrement favorisés. Leurs chances nettes de travailler demeurent plus élevées que les autres groupes tout au long des 5 premières années d'établissement.

En deuxième lieu, les travailleurs sélectionnés en provenance du Maghreb sont défavorisés durant la première année, mais leur situation s'améliore au fil du temps, et ce surtout pendant la deuxième année. On assiste ainsi à un processus d'ajustement. Par contre, leur présence en emploi demeure moins importante que celle de la catégorie de référence, et ce tout au cours des 5 premières années, démontrant qu'au-delà de la période d'ajustement, des différenciations basées sur l'ethnicité demeurent.

Troisièmement, les gens provenant des régions Europe de l'Est et ex-URSS, Asie de l'Est et Océanie, Asie de l'Ouest et Moyen-Orient sont défavorisés quant à leur chances nettes d'occuper un emploi durant la première année d'établissement. Cette situation demeure durant toute la durée de l'observation.

Quatrièmement, les gens originaires des Amériques (à l'exception des États-Unis) et ceux originaires d'Afrique (à l'exception du Maghreb) sont eux aussi défavorisés dès la première année. Non seulement leur situation ne s'améliore pas suite à une période d'ajustement, mais tend à se détériorer durant les années subséquentes.

En somme, l'hypothèse de la discrimination selon la région de provenance ne peut donc pas être rejetée. Pour les gens originaires du Maghreb, après un léger processus d'ajustement démontré par l'amélioration de leur présence en emploi après la première année, leur chance d'accès à un emploi n'est pas équivalente à celle du groupe de référence. Plus encore, les gens des 5 autres régions de provenance ne voient aucune amélioration significative, certains d'entre eux voient même une détérioration de leurs chances d'occuper un emploi par rapport au groupe de référence.

À SUIVRE

Ces résultats proviennent de travaux préliminaires et seront approfondis dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de maîtrise en cours. Les travaux ultérieurs devraient permettre une meilleure compréhension des facteurs inhérents au processus de différenciation en cause et ainsi expliquer les divergences empiriques avec d'autres études en la matière (voir Renaud et Cayn, 2006). À suivre.

APPORT À L'ÉLABORATION DE POLITIQUES

La portée de cette recherche est majeure. Les résultats obtenus permettent une meilleure compréhension des processus de différenciations liés à l'origine nationale et une meilleure réflexion sur les interventions étatiques. Du coup, elle pourrait servir à orienter les décisions relatives au soutien à l'intégration des immigrants et/ou aux mesures anti-discriminatoires.

L'équipe de recherche

- Jean Renaud, Département de sociologie, Université de Montréal
- Laetitia Martin, étudiante à la maîtrise, Département de sociologie, Université de Montréal

Partenaire associé au projet

- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec

Organisme subventionnaire

- Centre Métropolis du Québec – Immigration et métropoles

PUBLICATIONS en ligne

RENAUD, Jean, et Laetitia MARTIN (2006). Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi chez les travailleurs sélectionnés, Communication, 74^e Congrès de l'ACFAS, Montréal, 16 mai.

http://im.metropolis.net/actualites/Renaud_Martin_Origines_nationales_et_marche_du_travail.pdf

RENAUD, Jean, et Tristan CAYN (2006). Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec, *Rapport de recherche*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec. <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/AccesEmploiQualifie-RapportRenaudCayn.pdf>

<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/AccesEmploiQualifie-RapportRenaudCayn.pdf>

Pour obtenir plus d'informations sur cette étude, veuillez communiquer avec l'équipe de recherche dont les coordonnées apparaissent à la section Domaine 2 du site Web d'Immigration et métropoles.

La présente *Capsule recherche* fait partie d'une série visant à vous informer sur la nature et la portée des projets de recherche menés par les chercheurs d'Immigration et métropoles. Pour consulter d'autres feuillets, visitez notre site Web à

www.im.metropolis.net

ou communiquez avec

Centre Métropolis du Québec
Immigration et métropoles
INRS – Centre Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal, QC Canada H2X 1E3
Téléphone : 514.499.4084
Courriel : im-metropolis@umontreal.ca