

# 10e Colloque jeunes chercheurs du CIQSS

Sujet:

Les inégalités d'accès à un emploi de qualité chez les immigrants. Une perspective longitudinale

Mamadou Oury SOW  
Université Laval, 2017



# Plan

I. L'insertion en emploi des immigrants au Canada. Revue de la littérature

II. Objectifs de cette communication

III. Opérationnalisation de la qualité de l'emploi et des trajectoires migratoires

IV. Résultats préliminaires

V. Discussions

## **I. L'insertion en emploi des immigrants au Canada. Revue de la littérature**

- Une synthèse des travaux sur l'insertion des immigrants sur le marché du travail canadien montre que ceux-ci font face à des obstacles (ou difficultés) qui relèvent des facteurs à la fois sociodémographiques, institutionnels, économiques etc. ( Reitz, 2007) .
- Plus concrètement, ces difficultés comprennent entre autres la maîtrise des langues officielles; la reconnaissance des titres et expériences étrangers, la discrimination etc. cependant, les travaux sont presque unanimes que ces difficultés s'estompent ou s'améliorent avec le temps.
- Sur le plan de la démarche, on observe tout de même que les travaux se distinguent à deux points de vue. Il y ceux qui comparent les immigrants aux natifs (la plus part) et ceux qui comparent les immigrants entre eux.

## **Limites**

Les travaux tiennent peu compte de la qualité de l'emploi et abordent le plus souvent l'accès au premier emploi (Lacroix, 2013), les taux d'emploi et les niveaux de rémunération (Picot et Sweetman, 2005), les caractéristiques des emplois telles que la qualification (Renaud et Cayn, 2006) ou la dynamique des emplois (Fuller, 2015).

La qualité de l'emploi chez les immigrants est rarement abordée (Gilmore, 2009; Boulet, 2015) tout comme l'étude des trajectoires migratoires (Greenwood et Young, 1997; Agrawal, 2015).

## Notre encrage théorique

- Aborder la qualité de l'emploi chez les immigrants dans une perspective longitudinale en allant au-delà de la comparaison immigrants/natifs. Notre approche repose ici sur la théorie de l'assimilation segmentée et tient compte des limites de la comparaison immigrants/natifs (PICHE et RENAUD, à paraître).
- Étudier l'effet des trajectoires migratoires sur la qualité des emplois en allant au-delà du simple revenu. Beaucoup de travaux sur la question des trajectoires soulignent que les migrations indirectes ont tendance à être de plus en plus nombreuses (Barett, 1996; OCDE, 2008), que les migrants indirects s'insèrent mieux ou du moins différemment sur le plan social et économique que les migrants directs (Bhachu, 1985; Takenaka, 2007). Au Canada, les migrants indirectes seraient plus âgés, plus instruits ou plus susceptibles de parler les deux langues officielles que les migrants directs (Grennwood et Young, 1997).
- D'une manière générale, notre démarche consiste ici à comparer ceux qui sont à leur première expérience migratoire (migrants directs) à ceux qui en sont à leur deuxième expérience ou plus (migrants indirects) en terme non seulement d'accès à un emploi salarié, mais aussi de meilleure qualité.
- Nous nous intéressons de façon plus spécifique à l'effet de la trajectoire indirecte via l'occident ou non sur la probabilité d'être en emploi salarié et sur la probabilité que l'emploi soit de meilleure qualité.

# Objectifs

- Parvenir à une mesure unidimensionnelle de la qualité de l'emploi
- Voir comment cette qualité de l'emploi évolue dans le temps
- Mesurer l'effet des trajectoires migratoires sur la qualité de l'emploi

# Données et méthodes

- Nos données sont tirées de l'ELIC. La population cible comprend l'ensemble des immigrants arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001. L'enquête s'est déroulée en trois vagues soit 6 mois, deux ans et quatre ans après l'arrivée. Notre sous échantillon comprend les travailleurs qualifiés demandeurs principaux ayant participé aux trois vagues et occupant des emplois rémunérés au moment de l'enquête.
- À la vague 2, ceux qui occupent un emploi rémunéré au moment de l'enquête représentent 68,4% de notre sous échantillon.
- À la vague 3, ceux qui occupent un emploi rémunéré au moment de l'enquête représentent 75,4% de notre sous échantillon.
- Au final, ce sont les emplois occupés au moment de l'enquête (emplois actuels) qui ont été étudiés ici.

## **Opérationnalisation de la qualité de l'emploi et des trajectoires migratoires**

- Pour la qualité de l'emploi, nous sommes partis de cinq dimensions que sont la durée de l'emploi (stabilité), les heures de travail, la qualification du travailleur, la rémunération et l'utilisation des compétences pour ne retenir enfin de compte que les trois dernières.
- La durée de l'emploi et les heures de travail étaient faiblement corrélées avec notre mesure de qualité de l'emploi, en plus, on ne peut savoir si le nombre d'heures travaillées est choisi ou involontaire. Pour ces deux raisons, nous les avons exclus ici dans la construction de notre mesure de qualité de l'emploi.



# Dimensions de la qualité de l'emploi

## Qualification (du travailleur)

- Codes de la profession dans CTP-1991 mappés à la CNP et niveau de scolarité atteint à l'extérieur du Canada.
- On obtient: travailleur sous qualifié, adéquatement qualifié et surqualifié.

## Rémunération






- Le quartile des salaires, obtenu à partir du salaire horaire. On obtient
- Q1 (quartile inférieur)
  - Q2
  - Q3
  - Q4 (quartile supérieur)

## **Dimensions de la qualité de l'emploi (suite)**

- Utilisation des compétence (variable dichotomique), obtenue à partir de la question « votre emploi actuel est-il lié à une formation ou à des études que vous avez suivies? »

Enfin de compte, nous avons construit une échelle de likert qui tient compte de ces trois dimensions. Cette échelle représente notre mesure unidimensionnelle de la qualité de l'emploi.

# Opérationnalisation de la trajectoire

- Pays de naissance  Canada : migration directe
- Pays de naissance  six mois ou plus en Europe/ USA/Australie  Canada  
(migration indirecte via occident)
- Pays de naissance  six mois ou plus dans un autre pays  Canada  
(migration indirecte sans occident)
- Au sein de l'ELIC, les pays de naissance sont regroupés selon les grandes régions mondiales. C'est sur la base de ce regroupement que nous avons opérationnalisé les trois types de trajectoires décrites ci-haut.

# RESULTATS

- 1. Évolution de la qualité des emplois de la vague 2 à la vague 3
- 2. Probabilité d'être en emploi salarié selon les régions de naissance aux vagues 2 et 3;
- 3. Effets de nos trois types de trajectoire sur l'échelle de qualité aux vagues 2 et 3

## 1. Évolution de la qualité des emplois de la vague 2 à la vague 3 de l'ELIC

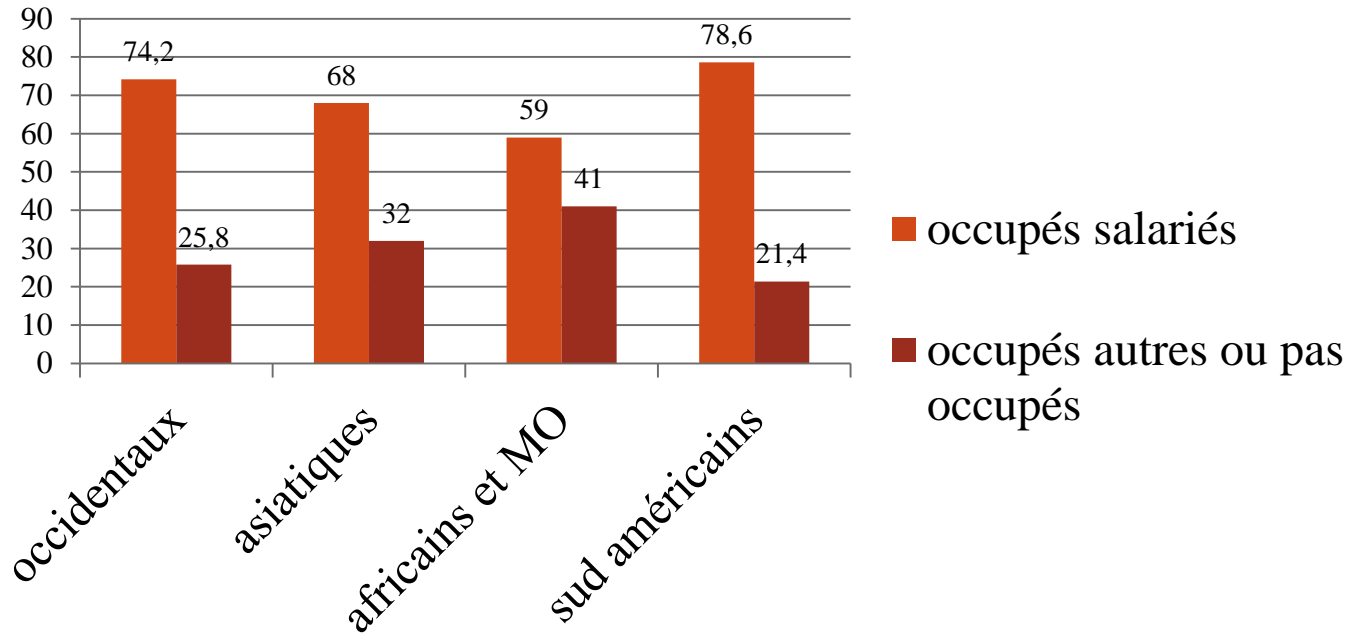
Qualité à la vague 2	Qualité à la vague 3						Total
	Faible	Moyen	élevé	SE	NSP		
Faible	53,2%	18,3%	4,2%	22,1%	2,2%	100,0%	
Moyen	17,8%	50,8%	19,2%	10,9%	1,3%	100,0%	
Élevé	2,2%	18,1%	69,7%	7,0%	3,1%	100,0%	

## **Évolution de la qualité des emplois de la vague 2 à la vague 3**

Les résultats montrent que 53% des emplois de faible qualité à la vague 2 sont restés de faible qualité à la vague 3 et que seulement 4 % des emplois de faible qualité à la vague 2 sont devenus des emplois de qualité élevés à la vague 3. Ces proportions traduisent donc une augmentation des emplois de qualité à la vague 3 et non une amélioration de la qualité des emplois de la vague 2.

Ce qu'on peut retenir ici, c'est qu'en général, la qualité des emplois occupés à deux ans après l'arrivée n'a pas changé au bout de quatre ans. Il s'agit plutôt d'une augmentation du nombre d'emplois de qualité et non une amélioration de la qualité des emplois à proprement parler.

## origine et probabilité d'être en emploi à la vague 2

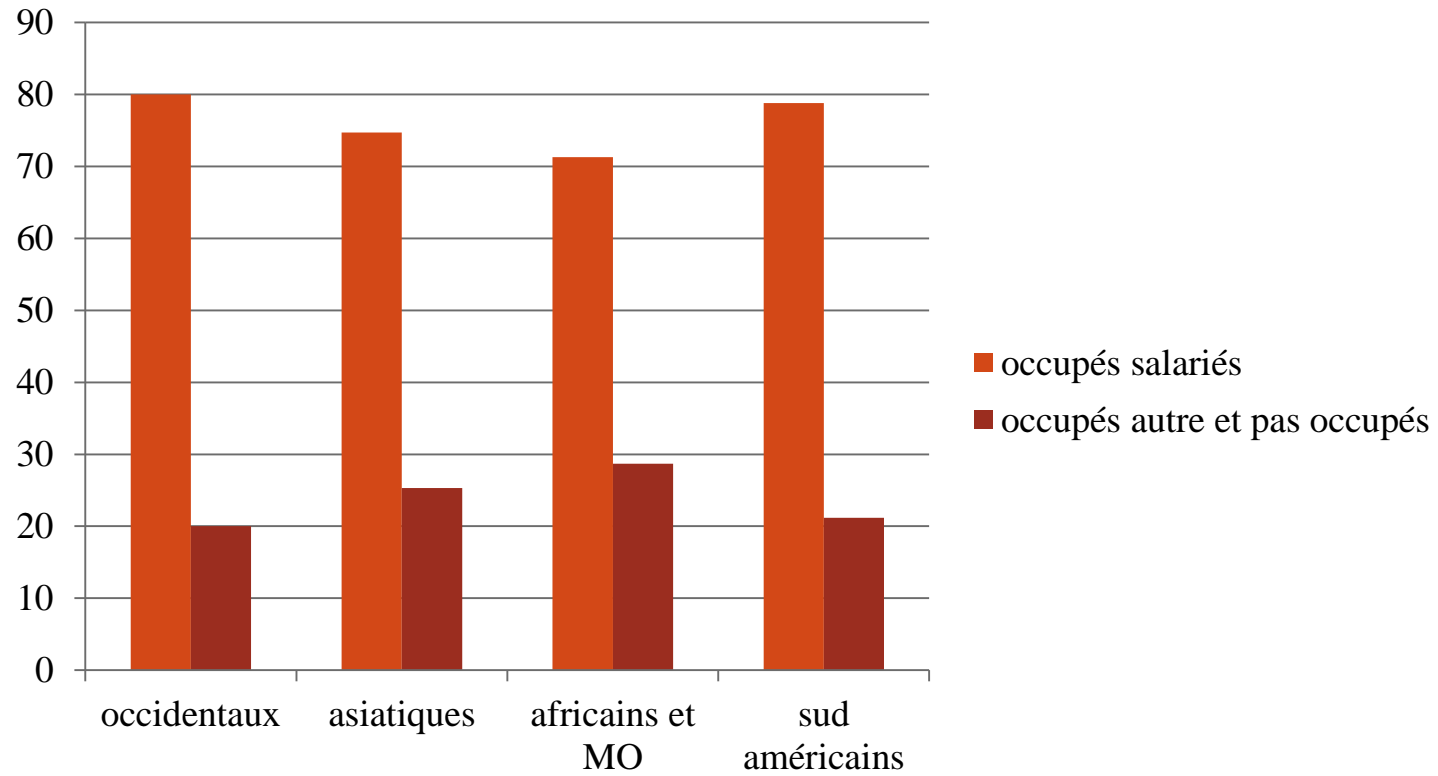


## 2. Origine et qualité de l'emploi à la vague 2

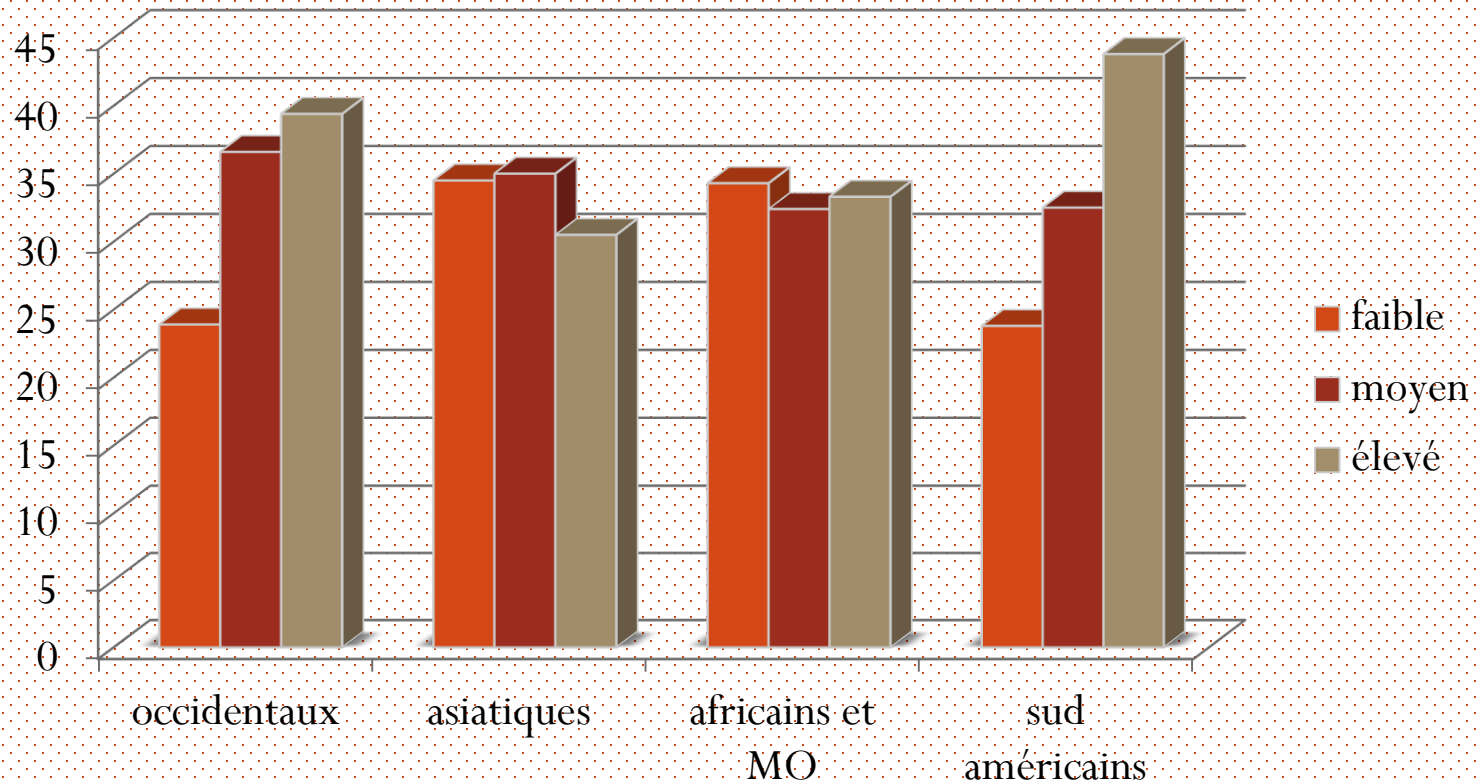
- Les résultats montrent que toute origine confondue, ce sont les immigrants nés en Asie qui ont la probabilité d'occupés des emplois de faible qualité la plus élevée. Seulement 26% des emplois occupés par des asiatiques sont de qualité élevé contre près de 43% chez les occidentaux, 41% chez les sud américains et plus de 39% chez les africains et moyen orientaux.
- La probabilité d'être en emploi salarié à la vague 2 va dans le même sens sauf que dans cette perspective, ce sont plutôt les immigrants nés en Afrique et au Moyen Orient qui sont plus défavorisés. Ils sont seulement 59% à occupés un emploi salarié contre 68% chez les asiatiques.
- Ce qu'on peut retenir ici, c'est que les africains-MO sont moins susceptibles d'être en emploi que les asiatiques, mais s'ils le sont, ils occupent des emplois de meilleure qualité.



### origine et probabilité d'être en emploi à la vague 3



## origine et qualité de l'emploi à la vague 3



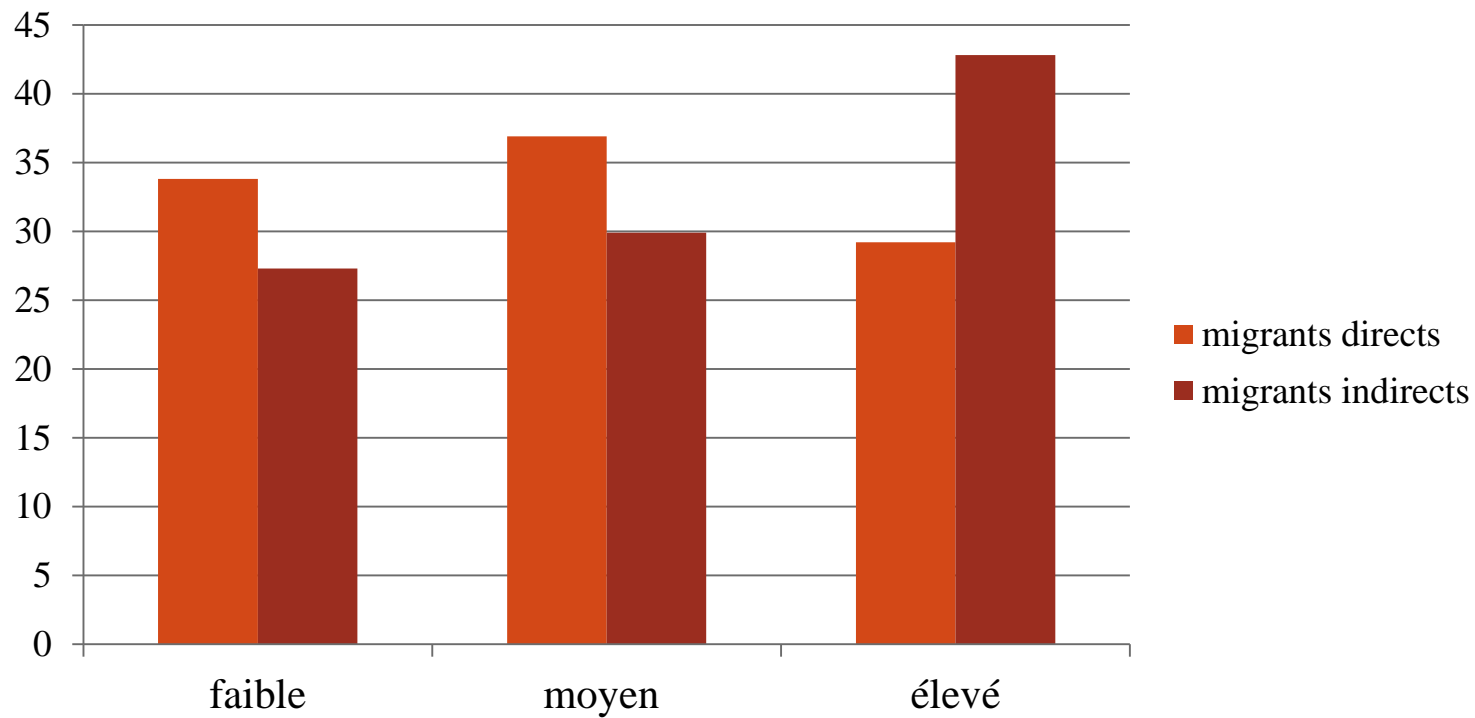
## **Qualité de l'emploi à la vague 3 selon l'origine**

- Comme à la vague 2, ce sont les asiatiques et les africains et moyen orientaux qui ont la proportion d'emplois de faible qualité la plus forte avec environ 34% de leurs emplois.
- Les sud américains et les occidentaux sont les mieux positionnés dans l'échelle de qualité de l'emploi avec seulement près de 24% des emplois occupés qui sont de faible qualité.

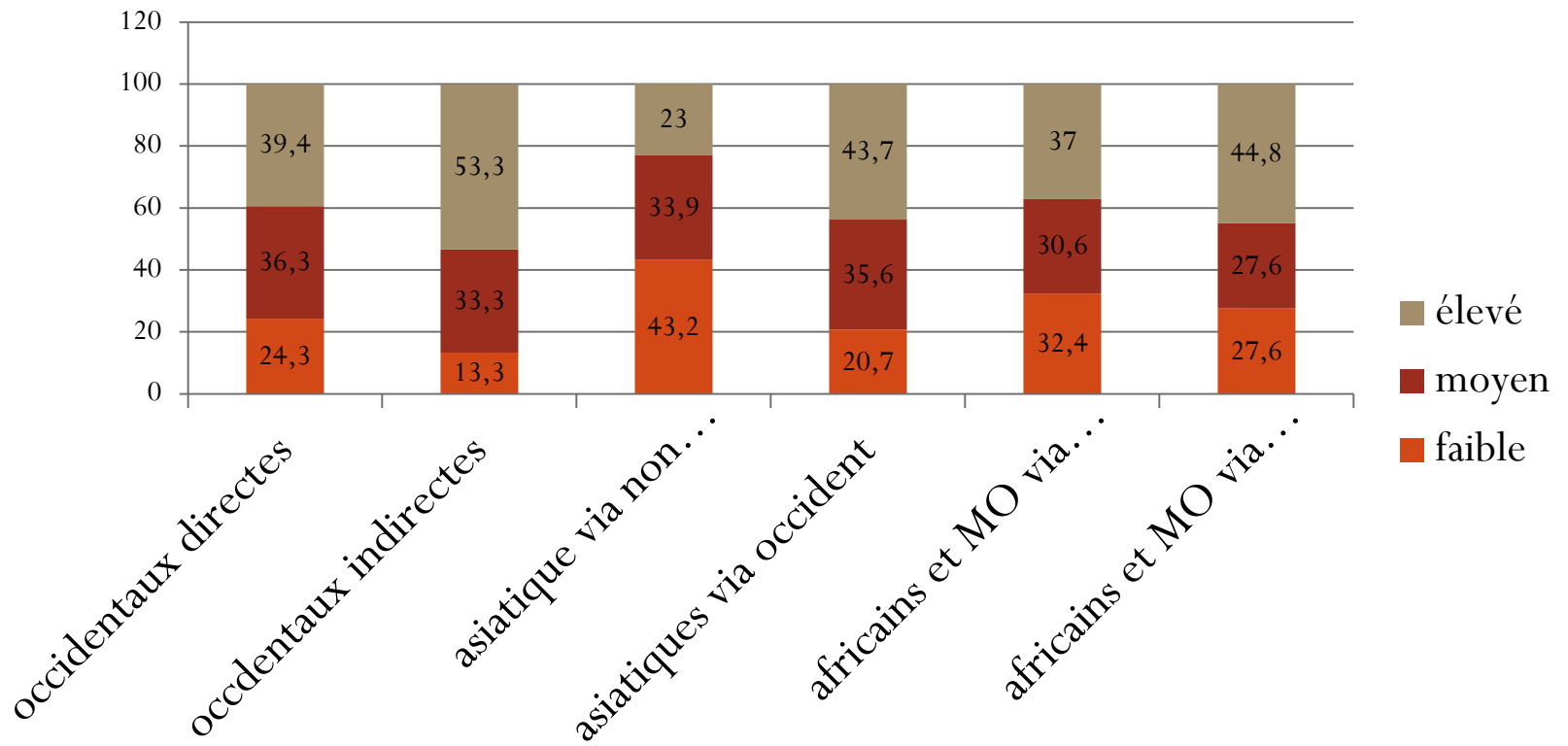
### **3.1. Trajectoire directe et indirecte et qualité de l'emploi**

- En ce qui concerne la probabilité d'être en emploi salarié à la vague 2, les deux groupes ne se distinguent qu'à peu de chose près avec un léger avantage en faveur des migrants indirectes pour 72% et près de 70% respectivement. La tendance est presque la même à la vague 3 avec 78 et 74 % respectivement.
- Cependant, la différence est nette quant à la qualité des emplois. À la vague 2, près de 39% des emplois des migrants directs sont de qualité faible, contre 26% pour les migrants indirects. À la vague 3, la tendance est la même, près de 43% des emplois des migrants indirects sont de qualité élevée contre 29% chez les migrants directs.

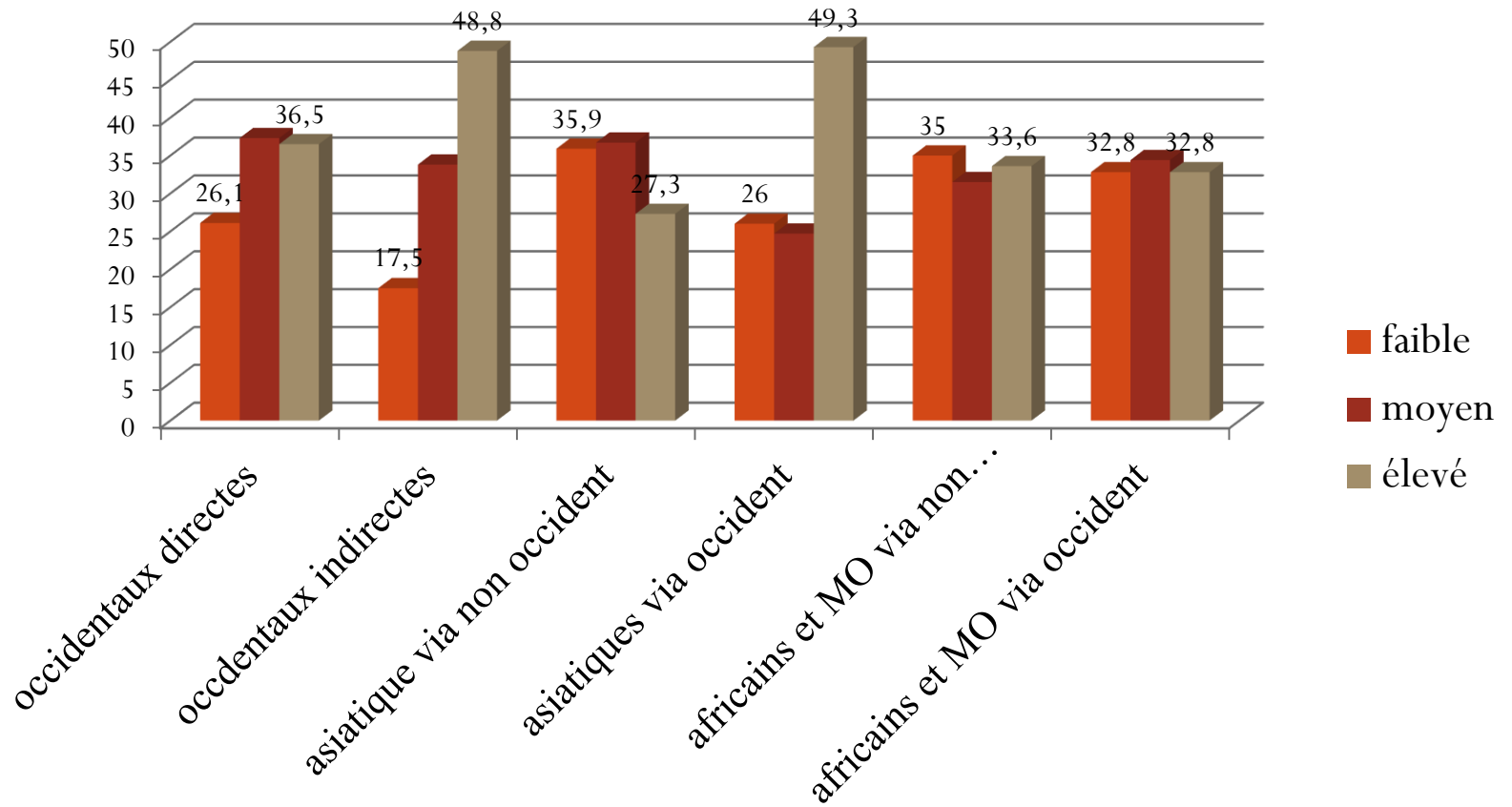
### trajectoire directe ou indirecte et qualité de l'emploi à la vague 3



## trajectoire via occident ou non et qualité de l'emploi à la vague 2



### trajectoire via occident ou non et qualité de l'emploi à la vague 3



### **3.2. Trajectoire via occident ou non et qualité de l'emploi**

En ce qui concerne la probabilité d'être en emploi salarié, la différence est plus marquée chez les africains et moyen orientaux et ce, en faveur de ceux qui ont vécu en occident. Dans ce sous groupe, près de 71% sont en emplois salarié contre 54% pour ceux qui ne sont pas passés par l'occident. Cependant, l'écart se resserre en ce qui concerne la qualité des emplois. Seulement 27% des emplois des migrants indirects sont de qualité faible contre 32% chez les migrants directs.

On note que chez les asiatiques, il n'y a pas à proprement parler de différence entre le fait de passer par l'occident ou non et la probabilité d'être en emploi salarié. Par contre, c'est en tenant compte de la qualité des emplois que la différence est remarquable. Près de 21% des emplois de migrants asiatiques ayant passé par l'occident sont de faible qualité contre 43% des emplois des asiatiques n'ayant pas passé par l'occident.

À la vague 3, on observe que l'effet de cette trajectoire s'efface pour l'ensemble de nos groupes en ce qui concerne la probabilité d'être en emploi salarié. Mais, en tenant compte de la qualité des emplois, les différences les plus remarquables concernent notamment les asiatiques. Un écart de près de 23 points de pourcentage distingue les deux groupes en faveur de ceux qui sont passés via occident. L'écart est presque nul chez les africains et moyen orientaux.



# DISCUSSION

- Cela va dans le sens attendu. On note des inégalités liées aux trajectoires migratoires pour ce qui concerne le fait d'occuper des emplois salariés et la qualité de ces derniers. D'une manière générale, la migration indirecte est plus liée à des emplois de qualité, y compris chez les occidentaux. Cependant l'effet de la trajectoire diminue avec le temps dans presque tous les groupes, sauf chez les immigrants nés en Asie où le fait de passer par l'occident a plus d'avantage que d'être un migrant direct ou un migrant indirect sans être passé par l'occident.

## **Limites**

- Le nombre de dimensions retenues reste faible au regard du caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi. Nous comptons prochainement réintégrer les heures de travail et le statut de l'emploi dans une analyse en classes latentes dans le but de mieux appréhender la qualité de l'emploi au regard de son caractère multidimensionnel. Il s'agira par la suite d'en arriver aussi à une typologie de la qualité de l'emploi chez cette cohorte d'immigrants.
- Nous comptons dans nos prochaines analyses, examiner la relation entre la satisfaction à l'égard de l'emploi et la qualité de ce dernier.
- Aussi, nous tenons à examiner l'effet de plusieurs autres variables indépendantes sur la qualité de l'emploi, telles que la reconnaissance des titres et expériences étrangers, la province de résidence, le statut matrimonial, le réseau social etc.
- Enfin, quatre ans peuvent être insuffisants pour rendre compte véritablement de la dimension temporelle.

FIN

Je vous remercie de votre attention !