UN COLLOQUE ORGANISÉ PAR LA CRIDE ET LE CIQSS

29 AU 31 OCTOBRE 2019

DIVERSITÉS EN EMPLOI

Perspectives et enjeux au Québec et au Canada

Résumés des communications

LIEUX

UNIVERSITÉ LAVAL

Pavillon Gene-H.-Kruger (GHK)
2425 rue de la Terrasse, Québec

Pavillon Alphonse-Desjardins (ADJ)
2325 Rue de l'Université, Québecl

HÔTEL QUÉBEC

13115, Avenue des Hôtels, Québec

SALLES

Pré-colloque
Pavillon Gene-H.-Kruger
Salle 2320-2330
Université Laval

Colloque
Salle Monet & Van Gogh
Hôtel Québec

Cocktail
Atrium Jean-Guy Paquet
Pavillon Alphone-Desjardins
Université Laval

COMITÉ ORGANISATEUR

Aline Lechaume
CRIDE, Université Laval

Charles Fleury
CIQSS, CRIDE, Université Laval

Catherine Blanchard Gougeon
CIQSS

Claudia Prévost
CRIDE

Carole Vincent
CIQSS

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Normand Boucher
CRRIS

Brahim Boudarbat
Université de Montréal

Charles Fleury
Université Laval

Aline Lechaume
Université Laval

Hélène Lee-Gosselin
Université Laval

María Eugenia Longo
Centre Urbanisation Culture et Société, INRS

Safa Ragued
Gouvernement du Québec

Carole Vincent
CIQSS

CIQSS | QICSS
CENTRE INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS DE STATISTIQUES SOCIALES | QUEBEC INTER-UNIVERSITY CENTER FOR SOCIAL STATISTICS

CRIDE
CHAIRE DE RECHERCHE SUR L'INTÉGRATION ET LA GESTION DES DIVERSITÉS EN EMPLOI

PRÉ-COLLOQUE
DONNÉES ET ENJEUX DE RECHERCHE

PRÉ-COLLOQUE

Mardi 29 octobre | 8 h 30 - 16 h 30
Pavillon Gene-H.-Kruger, salle 2320-2330
Université Laval

8 h 30	**Accueil des participants**
8 h 45	**Mot de bienvenue** **Aline Lechaume** et **Charles Fleury**
9 h 00	Diversités et marché du travail au Québec : enjeux et perspectives **Lassad Damak,** Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
10 h 00	**Pause**
10 h 15	Diversités en emploi : quelles sont les données disponibles à Statistique Canada ? **René Morissette**, Statistique Canada
11 h 00	Rehausser la capacité de recherche et d'évaluation grâce à l'innovation avec les données administratives **Momath Wilane**, Emploi et Développement social Canada
12 h 00	**Dîner libre**
13 h 00	Nouveau guichet d'accès aux données de recherche **Fabienne Cléophat-Jolicoeur**, Institut de la statistique du Québec
13 h 45	Enjeux éthiques de la recherche auprès des personnes issues des diversités **Normand Brodeur**, professeur, Université Laval
14 h 30	**Pause**
14 h 45	Questions d'éthiques et données à Statistique Canada **Douwere Grekou**, Satistique Canada
15 h 30	Recherche et production de données : la création d'un questionnaire d'enquête auprès des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des natifs au Québec **Solène Lardoux,** Université de Montréal
16 h 15	**Mot de clôture**

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Mercredi 30 octobre | 8 h 45 - 20 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec
Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval

CONFÉRENCE D'OUVERTURE

9 h 00 **La diversité dans les milieux de travail : un regard socio anthropologique comparé**
Jean-François Chanlat, Université Paris-Dauphine (France)

Dans la plupart des pays industrialisés, la question de la diversité fait désormais les manchettes. L'objet de cette conférence introductive sera organisé en trois temps. Dans un premier temps, nous rappellerons comment cette question qui n'est pas en soi nouvelle, renvoie à deux problèmes fondamentaux que tout groupe humain rencontre: le rapport à l'autre et le faire société. Dans un deuxième temps, nous aborderons comment dans le cas des organisations contemporaines des gens différents peuvent travailler en vue d'un objectif commun. Tel est le problème qui se pose à toute action organisée et celui que doivent résoudre quotidiennement les gestionnaires. Dans un troisième et dernier temps, nous verrons comment cette question varie selon les pays et nous présenterons les principales lignes de tension observées aujourd'hui à ce sujet dans nos sociétés.

SÉANCE 1 - LES INÉGALITÉS DE GENRE

10 h 40 **Genre identitaire et revenu relatif au sein des ménages : étude du cas canadien**
Maéva Doumbia et Marion Goussé, Université Laval

Cette communication propose d'analyser l'impact du genre identitaire sur les inégalités du revenu au sein des couples canadiens. Une analyse graphique réalisée à partir des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)a permis de constater une discontinuité dans la distribution de la part du revenu obtenu par la femme au sein des ménages au seuil de 50 %; seuil à partir duquel la femme a un revenu supérieur à celui de son époux. De même, l'analyse cherche à déterminer l'influence de la perception des rôles qui sont attribués aux hommes et aux femmes - par le biais du genre identitaire - sur la formation des mariages, la participation de la femme au marché du travail, et son revenu potentiel. Enfin, l'impact d'un revenu supérieur de la femme sur l'évolution de sa participation aux tâches domestiques est analysé à l'aide de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016.

11 h 00 **La trajectoire salariale des mères**
Marie-Mélanie Fontaine, Université du Québec à Montréal

L'objectif de cette étude est d'examiner l'impact des politiques familiales canadiennes et québécoises survenues à partir de 2001 sur l'écart salarial lié à la maternité, telles que le programme fédéral des congés parentaux, ainsi que le programme de services de garde à contribution réduite et la bonification des congés parentaux dans la province du Québec. Cette étude est basée sur l'Étude longitudinale et internationale des Adultes (ELIA) de Statistique Canada, couplée à des fichiers administratifs historiques. Nous utilisons la même stratégie d'estimation que celle utilisée par Kleven, Landais, & Søgaard (2018) pour mesurer l'effet de l'arrivée des enfants sur les trajectoires de revenus des mères et des pères. Nous avons trouvé que les revenus des mères diminuaient drastiquement après la naissance du premier enfant, une perte d'environ 40 % était estimée. Nous avons dans une seconde partie, estimé l'impact des politiques familiales sur les revenus des mères. Nous avons trouvé que celles-ci ont eu un impact positif et significatif sur les écarts de revenus entre les mères et les femmes sans enfant, particulièrement à long terme. Nous estimons à 30 % l'impact de long terme des politiques familiales québécoises sur l'écart lié à la maternité.

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Mercredi 30 octobre | 8 h 45 - 20 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec
Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval

11 h 20 **Devenir propriétaire d'entreprise : une analyse par sexe des facteurs liés à l'entrée**
Douwere Grekou et **Bassirou Gueye**, Statistique Canada

Cette communication analyse les facteurs incitant les individus à devenir propriétaires d'entreprises enregistrées. Il utilise la base de données dynamique canadienne sur les employeurs et les employés (BDDCEE, CEEDD en anglais) de Statistique Canada. La BDDCEE est un couplage de données administratives qui permet de suivre les individus dans le temps et au travers de leur statut d'emploi. La recherche vise à répondre aux questions suivantes : quels sont les facteurs prépondérants pour devenir propriétaire d'entreprises enregistrées ? Est-ce qu'il y a des différences entre hommes et femmes ? Est-ce que les facteurs clefs changent selon la structure de l'actionnariat de l'entreprise (appartenant en majorité à des hommes, en majorité à des femmes, ou en parts égales)? Les résultats seront obtenus pour la période 2001-2016. Ils évalueront le rôle de variables qui incluent des caractéristiques personnelles (âge, statut d'immigration), l'expérience de travail, et des caractéristiques familiales (revenu familial, nombre d'enfants, statut de travail de l'époux). Une attention particulière sera portée aux différences entre types d'entreprises (appartenant en majorité à des hommes, en majorité à des femmes, ou en parts égales). L'analyse des résultats offre une compréhension approfondie des facteurs incitant les individus à devenir propriétaires d'entreprises et permet de déterminer les facteurs qui influencent les hommes et les femmes de la même manière ou différemment.

11 h 40 **Portrait de la discrimination perçue au travail et de ses conséquences sur le bien-être des travailleurs canadiens**
Maude Boulet, École nationale d'administration publique

Réalisée à partir de l'Enquête sociale générale (2016), cette étude s'intéresse aux déterminants et aux conséquences de la discrimination perçue en emploi par les travailleurs canadiens. Les analyses multivariées montrent notamment que les femmes et les personnes s'identifiant à une minorité visible sont plus susceptibles de percevoir qu'elles ont été discriminées dans les douze derniers mois que les hommes et les personnes ayant la peau blanche. Par contre, l'immigration et l'âge ne mènent pas à des différences significatives dans les risques liés à la discrimination perçue. Les analyses révèlent également que la discrimination perçue réduit la satisfaction à l'égard de la vie ainsi que les chances d'être en bonne santé mentale, tandis qu'elle accroît les risques d'être stressé. Ces résultats repoussent les constats établis selon lesquels certains groupes de la population ont des conditions de travail moins favorables, en ajoutant que la discrimination perçue à des conséquences sur les travailleurs.

12 h 20 **Dîner**

13 h 00 Allocution de **Madame Audrey Murray**, Présidente de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Mercredi 30 octobre | 8 h 45 - 20 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec
Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval

13 h 30 **SÉANCE 2 - TRAVAILLER À TOUT ÂGE**

Le potentiel des statistiques sociales pour cerner la diversité au sein d'une catégorisation politique limitée : les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation
Nicole Gallant et **María Eugenia Longo**, Institut national de la recherche scientifique

Cette communication vise à décrire les limites de la catégorie des personnes « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (NEEF, NEET, ou NINI), tant en raison de son imprécision que du caractère synchronique de sa temporalité. Les auteures exploreront la faisabilité d'une approche statistique visant à cerner, au sein des jeunes NEEF, ceux qui, en plus, se situent en dehors des institutions et ne jouissent pas d'un système de protection personnel. En utilisant le cadre d'analyse de Paugam (2008), le potentiel des enquêtes de Statistique Canada et de l'ISQ pour identifier les jeunes qui, parmi les NEEF, ne bénéficient pas non plus du soutien d'un entourage familial, d'un réseau social électif ou d'autres liens de citoyenneté et d'appartenance sera exploré (Fontaine 2016). Cet exercice permettrait d'estimer la quantité de jeunes les plus susceptibles d'avoir besoin d'un accompagnement étatique.

13 h 50 **De la diversité apparente à la diversité latente : le cas de trois générations (genx, geny et genz)**
Jamal Ben Mansour, **Guy Arcand** et **Ghislain Evoua Obam**, UQTR

L'objectif de la présente communication est de dépasser les clichés générationnels et d'élargir le champ de la réflexion sur la question des différences intergénérationnelles au regard des critères d'acceptation d'une offre d'emploi, et des attitudes durant la période d'entrée organisationnelle des nouvelles recrues issues des trois générations : GenX, GenY et GenZ. Nous tenterons de répondre à la question suivante : la diversité apparente ou "Surface-level diversity" est-elle un prédicateur de la diversité latente ou"Deep-level diversity"? Dans un premier temps, nous clarifierons, le concept de génération ainsi que les trois concepts (Attraction, Application et Acceptation) sous-jacents au processus de choix d'un nouvel emploi. Nous présenterons les insuffisances des quatre théories explicatives des différences intergénérationnelles. Ensuite, nous poserons les jalons théoriques relatifs aux besoins au travail (Work-Related-Needs) et leur rôle dans le processus de choix d'un nouvel emploi et de l'orientation des attitudes et comportements après l'entrée en fonction. Dans un deuxième temps, nous présenterons les résultats d'une étude longitudinale sur 12 mois menée auprès d'un échantillon de 834 nouvelles recrues (issues des trois générations NGenX = 134; NGenY = 256 et NGenZ = 444) dans quatre centres hospitaliers universitaires au Canada.

14 h 10 **Le travail autonome chez les personnes âgées au Canada**
Raquel Fonseca et **Simon Lord**, Université du Québec à Montréal

Cette communication examine les motivations au travail des employés et des travailleurs autonomes près de l'âge de la retraite. Nous utilisons un échantillon de Canadiens âgés de 50 ans et plus tirés de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA). Les principaux résultats sont les suivants : la pauvreté est associée au passage de l'emploi rémunéré vers le travail autonome après 50 ans. L'optimisme semble expliquer en partie pourquoi les employés décident de changer d'employeur. Quant aux répondants qui avaient déjà été travailleurs autonomes au moins une fois entre 50 et 64 ans, il semble que le fait d'avoir déjà exercé une activité en tant que travailleur autonome ne réduit pas de manière significative la probabilité d'être pauvre après 65 ans.

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Mercredi 30 octobre | 8 h 45 - 20 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec
Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval

14 h 30 **Les diplômés universitaires surqualifiés : catégorie d'emploi située dans l'angle mort de la représentation sociale**
Mircea Vultur, Insitut national de la recherche scientifique

Au cours des dernières décennies, au Québec, la proportion des travailleurs détenant un diplôme universitaire a presque doublé, passant de 13,3% en 1990 à plus de 25% aujourd'hui. Cette multiplication des diplômes a induit un déplacement de la correspondance formation/emploi, générant le phénomène de la surqualification, à savoir des situations qui caractérisent un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé. Cette communication abordera la question générale de l'insertion professionnelle des diplômés universitaires surqualifiés. Comment ces diplômés s'insèrent-ils sur le marché du travail et dans quelle mesure leurs qualifications sont-elles arrimées à l'évolution de l'emploi? Le diplôme universitaire permet-il encore au titulaire d'accéder à un emploi qu'il devrait être en mesure de lui garantir? Pour répondre à ces questions, je présenterai : a) la dynamique de la croissance du nombre de diplômés universitaires au Québec et au Canada; b) quelques indicateurs d'insertion sur le marché de l'emploi de cette catégorie de la population et c) une polygraphie du phénomène de la surqualification qui touche les diplômés universitaires, selon une série de variables. Je finirai avec quelques éléments de discussion sur la valeur des diplômes universitaires sur le marché du travail en lien avec la croissance économique.

15 h 40 **SÉANCE 3 - EMPLOYABILITÉ ET RECRUTEMENT DES AUTOCHTONES**

Les approches et la portée des programmes en employabilité auprès des jeunes autochtones en milieu urbain
Natasha Blanchet-Cohen, Université Concordia, **Audrey Pinsonneault**, **Flavie Robert-Careau** et **Stéphanie Fontaine-Dumais**, Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Cette communication présentera une étude menée sur les caractéristiques des approches en matière de prestation de services en employabilité et enrichissement des compétences dans les Centres d'amitiés autochtones au Québec. Nous aborderons pourquoi et comment l'offre des Centres répond aux différents défis auxquels font face les jeunes autochtones qui sont sans emploi en milieu urbain au Québec (i.e. construction identitaire, guérison, accès à un continuum de services, conciliation avec les responsabilités familiales, scolarité interrompue, reconnaissance de la diversité des réalités autochtones urbaines et développement des compétences). Nous tenterons ainsi de dégager ce qui distingue les services offerts par les centres d'emplois de ceux offerts par les Centres d'amitié autochtones. Les méthodologies utilisées lors de cette recherche ont inclus le renforcement des capacités de tous les acteurs (les participants, intervenants et chercheurs) à travers : 1) la formation et la sensibilisation des jeunes et des intervenants aux méthodes de recherche décolonisées, participatives et communautaires; 2) la rétroaction participative ainsi que 3) l'implication des jeunes participants aux programmes d'employabilité, dans les différentes étapes de la recherche en tant qu'experts de leurs réalités.

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Mercredi 30 octobre | 8 h 45 - 20 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec
Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval

16 h 00 **Attitudes et comportements des employeurs du secteur forestier québécois envers la diversité de la main-d'œuvre autochtone : résultats d'un sondage**
Delphine Théberge, **Jean-Michel Beaudoin**, **Luc Bouthillier**, **Marc Mazerolle**, Université Laval, **Jamal Ben Mansour**, **Étienne St-Jean**, Université du Québec à Trois-Rivières et **Hugo Asselin**, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Cette recherche vise à comprendre les attitudes et les comportements des employeurs à l'égard des travailleurs autochtones. Pour ce faire, un sondage auprès des employeurs du domaine forestier au Québec a été réalisé à l'été 2018. Au total, 127 répondants ont évalué, entre autres, le niveau de maturité de leur entreprise pour différents domaines de gestion de la diversité autochtone. Les employeurs devaient positionner leur entreprise le long d'un gradient de quatre niveaux allant de pratiques inexistantes ou minimales (niveau I) jusqu'à des pratiques proactives (niveau IV). Ainsi, la plupart des entreprises sondées se situent dans les niveaux inférieurs de maturité. La taille des entreprises semble avoir un effet sur la maturité. Les collaborations et les partenariats influencent aussi positivement la maturité des entreprises en termes de gestion des employés autochtones. Cette étude montre que les employeurs ont généralement besoin de formation et de soutien pour favoriser l'employabilité autochtone.

16h20 **Innovation sociale par l'insertion sociale dans les réseaux coopératifs et autochtones**
Karine Awashish, Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador et **Éric Martel,** Conseil québécois de la coopération et de la mutualité

Cette conférence présente les résultats d'une étude menée conjointement par le Conseil québécois de la coopération et de la mutualité (CQCM) et la Commission de développement économique des Premières Nations du Québec et du Labrador (CDEPNQL) en 2018. Cette démarche a permis de dresser un portrait qualitatif d'initiatives visant l'insertion socioprofessionnelle de personnes éloignées du marché du travail dans les milieux coopératifs ainsi qu'auprès de différentes organisations œuvrant dans les communautés autochtones au Québec. L'étude fait ressortir des exemples de bonnes pratiques favorisant l'insertion socioprofessionnelle dans les entreprises d'économie sociale et, surtout, elle permet de proposer des pistes d'actions pour multiplier les initiatives d'insertion dans les entreprises collectives et dans les communautés autochtones.

18 h 00 **Cocktail - Atrium Jean-Guy Paquet, Université Laval**

- **Performance** de la troupe de ballet en fauteuil roulant **Gang de roue**
- **Exposition-photos** - Diversités en emploi dans la région de Québec, par **Éric Côté**, photographe

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Jeudi 31 octobre | 8 h 45 - 17 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec

9 h 00 CONFÉRENCE D'OUVERTURE

Les représentations sociales de l'emploi et la mise au travail des personnes en situation de handicap
Michel Mercier, Université de Namur (Belgique)

La problématique de l'emploi et de la diversité à l'emploi est liée aux représentations sociales du travail. En outre, lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap, les représentations sociales du handicap et de la personne handicapée jouent un rôle déterminant. Dans le domaine de la diversité, être femme et handicapée engendre une double discrimination. Cette communication envisagera ces différentes dimensions. L'approche de l'emploi nécessite une étude des représentations sociales tant du côté de l'offre de travail (les personnes handicapées) que du côté de la demande de travail (les employeurs). Ainsi, il est proposé d'aborder brièvement les politiques d'emploi en Belgique, telles que mises en œuvre dans les politiques sociales en Région wallonne. De même, l'efficience de ces politiques publiques sera mise à l'examen par des comparaisons entre différents pays européens.

10 h 40 SÉANCE 4 - LE MARCHÉ DU TRAVAIL : ENTRE DISCRIMINATION ET INCLUSION

Discrimination des personnes avec une incapacité et efficacité des politiques de subvention à l'embauche : une analyse par les modèles de recherche en emploi
Charles Bellemare, Ibrahima Diallo et **Marion Goussé**, DEPPI

Cette communication présente un modèle de recherche en emploi dont l'objectif est de distinguer l'effet de la discrimination de la part des employeurs à l'encontre des personnes avec incapacités, de l'effet de la différence de productivité de ces dernières pour mieux comprendre les inégalités en emploi. Ce modèle de recherche en emploi est estimé à l'aide de données de l'EDTR au Canada. Les estimations suggèrent que la discrimination des employeurs et la différence de productivité peuvent expliquer l'essentiel des inégalités en emploi entre les personnes avec des incapacités et celles sans incapacités. Les estimations suggèrent que près de 70 % des employeurs ont des préjugés à l'égard des personnes avec des incapacités. En contrepartie, ces dernières sont 33 % moins productives que les personnes sans incapacités. Les estimations serviront également à mesurer l'impact de l'élimination de la discrimination sur l'efficacité des politiques publiques positives visant à aider les personnes avec incapacité.

11 h 00 Les barrières de marché au financement de l'entrepreneuriat inclusif : une étude empirique des demandes de financement des propriétaires de PME au Canada
Marc Duhamel et **Cécile Fonrouge**, Université du Québec à Trois-Rivières

Il existe une littérature importante qui montre un manque de diversité dans les activités entrepreneuriales et dans la propriété de PME d'importantes sous-populations démographiques telles que les femmes, les immigrants, les aînés, les jeunes, les autochtones et d'autres groupes d'entrepreneurs identifiés à l'entrepreneuriat inclusif. Comme l'accès aux financements externes est souvent identifié comme l'un des principaux obstacles à l'entrepreneuriat et à la propriété de PME, le manque de diversité dans la propriété des PME s'explique souvent par un sous-financement plus important des entreprises appartenant à ces groupes sous-représentés (suite page suivante).

L'ampleur de ces contraintes pour les propriétaires de PME canadiennes est difficile à estimer en raison du manque de données appariées combinant les facteurs de risque financier des PME avec les données démographiques des propriétaires de PME. Le principal problème de l'analyse quantitative des contraintes de financement externe de marché réside dans la construction d'un scénario contre-factuel approprié, nous appliquons donc une méthode non paramétrique — l'appariement des coefficients de propension utilisée par Levratto, Tessier et Fonrouge (2018), Imbens et Rubin (2015) et Imbens (2015) — pour estimer la différence moyenne entre les taux de réussite et de financement obtenu entre les différentes sous-populations de propriétaires de PME. Ainsi, nous estimons des différences moyennes pour les quatre différentes sources de financement de marché des PME identifiées par l'EFCPME de 2014, contrôlant pour les mesures de risque financier des PME dérivées des fichiers administratifs de taxation des entreprises. De même, nous proposons une analyse de sensibilité exhaustive de ces différences en fonction des caractéristiques de différentes sous-populations contre-factuelles des huit catégories identifiables de propriétaires de PME sous-représentés, soient les femmes, les autochtones, les minorités ethniques visibles, les minorités de langue officielle, les allophones, les personnes âgées, les séniors, et les jeunes.

11 h 20 **Test de correspondance à l'embauche à Québec: la modération de la discrimination ethnique par le genre**
Jean-Philippe Beauregard, Université Laval

Depuis 1968, une tradition de recherche s'est construite autour de la méthode du test de correspondance. Combinant offres d'emploi réelles et CV construits par les chercheurs, celle-ci permet de mesurer précisément l'ampleur de la discrimination à l'embauche. Malgré l'adoption des lois, des chartes et des politiques pour contrer ce problème social, les récentes méta-analyses (Zschirnt et Ruedin 2015, Quillian et coll. 2017, Quillian et coll. 2019) et des tests menés à Québec (Beauregard et coll. à paraître, Brière et coll. 2017) montrent que la discrimination demeure omniprésente dans les sociétés occidentales. À Montréal, la première enquête par test de correspondance menée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a indiqué que les Québécois d'origine arabe, latino-américaine et africaine subissaient de la discrimination à l'embauche une fois sur trois (Eid et coll. 2012). Similairement, nous avons effectué un test de correspondance inspiré de l'approche intersectionnelle (Collins et Bilge 2016; Dahl et Krog 2018) pour analyser la situation de ces minorités dans la région métropolitaine de Québec, permettant ainsi d'explorer l'impact croisé du genre et de l'ethnicité. Avec un échantillon totalisant près de 2 000 CV et 700 offres d'emploi, les résultats montrent que la discrimination dans l'accès à l'emploi est marquée par une hiérarchie « ethno-genrée », affectant très inégalement les Québécois associés aux minorités ethniques (Juteau 2015). Globalement, il a été montré que toutes les candidates minoritaires ont obtenu un meilleur taux de rappel que leurs pairs masculins de la même origine, la candidate latino-américaine apparaissant même non discriminée par rapport au candidat de référence masculin. À l'opposé de celle-ci, le candidat minoritaire d'origine africaine est discriminé deux fois sur trois, et ce, seulement en raison de son nom.

12 h 00 **Dîner**

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Jeudi 31 octobre | 8 h 45 - 17 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec

13 h 30 **SÉANCE 5 - QUELS EMPLOIS POUR LES IMMIGRANTS ?**

Revenu d'emploi des personnes immigrantes et des personnes nées au Québec : comparaisons des principales professions chez les femmes et chez les hommes
Luc Cloutier-Villeneuve, Institut de la statistique du Québec

Cette communication vise à présenter des résultats préliminaires d'une étude en cours portant sur le revenu d'emploi des personnes nées au Québec et des personnes immigrantes à partir du recensement de 2016. Plus particulièrement, cette recherche porte sur une comparaison des principales professions féminines et masculines occupées par les immigrants du Québec par rapport aux personnes nées au Québec. Les résultats préliminaires découlent d'une analyse du fichier maître du recensement de 2016 disponible dans les CDR. À cet égard, l'arrivée récente des poids répliques permet d'effectuer des tests statistiques afin de statuer sur les écarts significatifs entre le revenu d'emploi des immigrants et ceux des personnes nées au Québec. Enfin, certains résultats de modèles multivariés seront présentés afin de voir l'effet potentiellement confondant de plusieurs variables sur la comparaison du revenu d'emploi (âge, niveau d'études, lieu d'obtention du dernier diplôme, présence d'enfants, situation conjugale, durée de résidence, catégorie de travailleurs, surqualification, types d'industries, etc.).

13 h 50 **La qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada : une analyse selon les expériences migratoires**
Mamadou Oury Sow, Université Laval

Un examen de la littérature rend compte de l'existence de plusieurs facteurs qui ont une influence sur l'insertion économique des immigrants au Canada. Parmi les facteurs examinés jusqu'ici, les expériences migratoires ont peu retenu l'attention. Étant donné que les immigrants qui arrivent au Canada se distinguent selon que certains sont à leur première expérience migratoire alors que d'autres en ont connu plusieurs, nous examinons dans cette étude la relation entre les expériences migratoires et la qualité de l'emploi. Nous cherchons à déterminer plus spécifiquement l'effet de l'expérience migratoire sur les parcours en emploi et sur la qualité de l'emploi des immigrants dans une perspective longitudinale. Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé les microdonnées de l'ELIC, faite conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et immigration Canada entre 2001 et 2005. La démarche méthodologique consiste dans un premier temps à construire un indicateur synthétique multidimensionnelle original de la qualité de l'emploi en utilisant une méthode statistique de pondération des indicateurs retenus. Dans un deuxième temps, il s'agit de procéder à une analyse en classes latentes pour mettre en lumière les hétérogénéités des emplois selon l'expérience migratoire.

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Jeudi 31 octobre | 8 h 45 - 17 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec

14 h 10 **Dynamique d'auto-emploi des immigrants au Canada : une analyse selon les régions d'origine des immigrants**
Achille Kwamegni Kepnou, Université Laval

Cette communication vise à comparer les conditions d'entrée, de maintien ou de sortie de l'auto-emploi entre les immigrants originaires d'Europe et des États-Unis, et les immigrants issus des autres pays en tenant compte des catégories à l'admission (économique, parrainage et réfugiés). Pour ce faire, nous utilisons la base de données longitudinale sur l'immigration (BDIM) pour suivre sur une période de 10 ans (2006-2015), les immigrants arrivés au Canada en 2004 et qui ont effectué au moins une déclaration de revenus depuis 2006. Cet ensemble de données, fiable et volumineux, est analysé via les modèles de durées (competing risk model) afin d'évaluer l'influence de l'environnement macro (facteurs économiques, sociohistoriques et institutionnels), de l'environnement méso(facteurs ethnoculturels et d'emploi) et de l'environnement micro (facteurs démographiques, capital humain et facteurs de temporalité individuelle) sur les trajectoires d'entrée, de maintien et de sortie de l'auto-emploi.

14 h 30 **L'insertion professionnelle des immigrants au Canada : l'épreuve du temps**
Victor Piché, Université de Montréal, **Marcus Leite Fraga**, **Charles Fleury** et **Danièle Bélanger**, Université Laval

Renaud, Piché et Godin (2003) ont suivi pendant 10 ans une cohorte d'immigrants âgés de 18 ans et plus arrivés au Québec à la fin des années 1980 et résidant dans la grande région de Montréal. Leur étude a montré un effet très net de l'origine nationale au début du séjour, la plupart des origines nationales performant moins bien que les Européens et les Nord-Américains sur le marché du travail, jouissant notamment de salaires moins élevés. L'effet semblait toutefois s'être dissipé 10 ans après l'arrivée. Sans remettre en question les résultats obtenus, plusieurs observateurs se sont questionnés à propos de la pertinence des résultats pour les immigrants récents, faisant valoir que les mutations de l'emploi, le changement dans l'origine des immigrants et la moindre reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger ont eu pour effet de dégrader la situation économique des immigrants. La présente communication reproduit l'analyse de Renaud, Piché et Godin pour une cohorte d'immigrants arrivés au Québec au tournant des années 2000 afin de vérifier la pertinence de leurs résultats pour les immigrants récents. Elle s'appuie sur les données de la Banque de données longitudinales sur les immigrants.

15 h 40 **SÉANCE 6 - JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION**

Transition études-travail des diplômés étrangers de l'Université Laval dans la région de Québec
Riadh Karaa et **Kamel Béji**, Université Laval

Cette communication a pour objet de mener une étude comparative de la transition étude/travail entre les diplômés internationaux et ceux natifs du Québec et du Canada. Il s'agit, notamment, d'expliquer les disparités d'insertion sur le marché du travail entre les deux catégories d'individus. Pour ce faire, un modèle économétrique du type « Logit Multinomial » est mobilisé. Ce modèle permet de régresser une variable catégorielle décrivant la situation sur le marché du travail de chacun des individus concernés par l'étude sur un ensemble de variables explicatives individuelles (sociodémographiques, économiques, conditions de travail, cheminement sur le marché du travail, etc.). Les estimations sont réalisées à partir de données issues de l'enquête réalisée par le Service de Placement de l'Université Laval (SPLA) auprès des étudiants ayant obtenu leur diplôme au cours de l'année universitaire 2017-2018.

COLLOQUE DIVERSITÉS EN EMPLOI

COLLOQUE

Jeudi 31 octobre | 8 h 45 - 17 h 00
Salle Monet & Van Gogh, Hôtel Québec

16 h 00 **La transition études-travail des étudiants internationaux : le rôle des programmes d'enseignement coopératif (Coop)**
Ali Béjaoui, Université du Québec en Outaouais

Au Québec et au Canada, attirer et retenir les étudiants internationaux est l'une des stratégies préconisées pour répondre à la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. L'effort de courtiser cette main-d'œuvre qualifiée se reflète déjà dans l'assouplissement des politiques d'immigration, aussi bien au niveau fédéral que provincial. Malgré ces incitatifs, des recherches récentes montrent que les anciens étudiants internationaux peinent encore à sécuriser des emplois de qualités. En effet, les anciens étudiants internationaux sont certes plus avantagés que leurs homologues qui détiennent des diplômes obtenus à l'étranger, mais demeurent plus désavantagés que les diplômés canadiens qui fréquentent les mêmes programmes. Plusieurs facteurs ont été évoqués pour expliquer ces désavantages (le manque d'expérience de travail canadienne, le manque d'opportunités de placement, l'absence de réseaux sociaux et professionnels, la maitrise de la langue et la complexité des politiques d'immigration, entre autres). La difficulté d'accéder aux programme Coop constitue une autre explication qui émerge des entrevues auprès des étudiants internationaux. Cependant, cette dernière limite pourrait être attribuée au fait que les programmes Coop sont plus concentrés dans un nombre limité de domaines d'études telles que les filières d'ingénieurs et le domaine d'administration. La présente recherche utilise un modèle de type Bi-Probit récursif pour estimer simultanément la probabilité d'accéder à un programme Coop et l'impact de l'accès à un programme Coop sur la probabilité d'être surqualifié. On s'attend à ce que l'accès aux programmes Coop, en plus de faciliter la transition études-travail, améliore l'appariement sur le marché du travail (réduit la surqualification). Cette recherche utilise les données de l'enquête nationale auprès des diplômés.

16 h 20 **Les aspirations et rapports au travail des jeunes issus de l'immigration en Estrie**
Sylvain Bourdon, **David Baril** et **Patricia Dionne**, Université de Sherbrooke

L'enquête Rapports au travail, orientation et persévérance scolaire (RTOPS) a été menée en 2017 auprès de 4756 élèves et étudiants, du secondaire à l'université, sur le territoire des quatre commissions scolaires de l'Estrie. Considérant l'effet important sur l'engagement scolaire et les décisions d'orientation de ces rapports, cette enquête documente différentes dimensions des aspirations et projections dans l'emploi futur, notamment la place du travail dans la vie, les finalités du travail, les critères de choix d'un bon emploi et les représentations du monde professionnel. Cette communication s'intéressera aux variations de ces rapports selon le statut d'immigration (1ere, 2e ou 3e+ génération) des répondants, dans un contexte où les élèves issus de l'immigration sont présents, mais dans une proportion moindre (14,8%) que dans les grands centres urbains. Les analyses font état de différences importantes entre les jeunes issus de l'immigration et ceux de génération 3+, différences qui sont approfondies et nuancées en tenant compte du sexe du répondant et de la scolarité des parents.

CIQSS | QICSS

CENTRE INTERUNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS DE STATISTIQUES SOCIALES

QUEBEC INTER-UNIVERSITY CENTER FOR SOCIAL STATISTICS

CRIDE

CHAIRE DE RECHERCHE SUR L'INTÉGRATION ET LA GESTION DES DIVERSITÉS EN EMPLOI

La CRIDE et le CIQSS remercient tous ses partenaires dont la générosité rend possible la réalisation de ce colloque.

UNIVERSITÉ LAVAL | Vice-rectorat à la recherche, à la création et à l'innovation | Faculté des sciences sociales

Travail, Emploi et Solidarité sociale Québec

CHAIRE-RÉSEAU DE RECHERCHE SUR LA JEUNESSE DU QUÉBEC

CIRANO
Allier savoir et décision
Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

QUÉBEC INTERNATIONAL
Développement économique

Observatoire Jeunes et Société