

2013s-28

**Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012**

*Brahim Boudarbat, Marie Connolly*

---

**Série Scientifique**  
*Scientific Series*

---

**Montréal**  
**Août 2013**

© 2013 *Brahim Boudarbat, Marie Connolly*. Tous droits réservés. *All rights reserved*. Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.  
*Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*



Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations

## **CIRANO**

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

*CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, and grants and research mandates obtained by its research teams.*

### **Les partenaires du CIRANO**

#### **Partenaire majeur**

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie

#### **Partenaires corporatifs**

Autorité des marchés financiers  
Banque de développement du Canada  
Banque du Canada  
Banque Laurentienne du Canada  
Banque Nationale du Canada  
Banque Scotia  
Bell Canada  
BMO Groupe financier  
Caisse de dépôt et placement du Québec  
Fédération des caisses Desjardins du Québec  
Financière Sun Life, Québec  
Gaz Métro  
Hydro-Québec  
Industrie Canada  
Investissements PSP  
Ministère des Finances et de l'Économie  
Power Corporation du Canada  
Rio Tinto Alcan  
State Street Global Advisors  
Transat A.T.  
Ville de Montréal

#### **Partenaires universitaires**

École Polytechnique de Montréal  
École de technologie supérieure (ÉTS)  
HEC Montréal  
Institut national de la recherche scientifique (INRS)  
McGill University  
Université Concordia  
Université de Montréal  
Université de Sherbrooke  
Université du Québec  
Université du Québec à Montréal  
Université Laval

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web.

Les cahiers de la série scientifique (CS) visent à rendre accessibles des résultats de recherche effectuée au CIRANO afin de susciter échanges et commentaires. Ces cahiers sont écrits dans le style des publications scientifiques. Les idées et les opinions émises sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas nécessairement les positions du CIRANO ou de ses partenaires.

*This paper presents research carried out at CIRANO and aims at encouraging discussion and comment. The observations and viewpoints expressed are the sole responsibility of the authors. They do not necessarily represent positions of CIRANO or its partners.*

ISSN 1198-8177

Partenaire financier

Enseignement supérieur,  
Recherche, Science  
et Technologie  
Québec 

# Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012\*

*Brahim Boudarbat<sup>†</sup>, Marie Connolly<sup>‡</sup>*

## Résumé

Ce rapport brosse un portrait statistique de la situation des immigrants sur le marché du travail au Québec en comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. Nous avons analysé cette situation sous deux angles, quantitatif (taux d'activité et de chômage) et qualitatif (conditions de travail) et ce, sur une période suffisamment longue qui permet de neutraliser les effets conjoncturels et de tirer des conclusions solides. Les données empiriques proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) pour la période 2006-2012 et se rapportent à la population de 15 à 64 ans. Sur le plan quantitatif, nos résultats appuient ceux des études précédentes à l'effet que l'accès à l'emploi est plus difficile pour les immigrants du Québec comparativement à ceux des autres provinces canadiennes, notamment ceux de la Colombie-Britannique. Ils indiquent par surcroît que cette situation est loin d'être temporaire puisque les immigrants du Québec sont confrontés à un taux de chômage élevé à deux chiffres et que ce désavantage se maintient dans le temps. Toutefois, l'analyse des conditions d'emploi vient mettre un bémol sur la bonne performance de la Colombie-Britannique par rapport au Québec au chapitre de l'emploi des immigrants. En effet, cette performance s'expliquerait essentiellement par la plus grande propension des immigrants de la Colombie-Britannique à opter pour l'auto-emploi et à accepter des emplois de moins bonne qualité. Ils sont également relativement plus nombreux à s'appuyer sur leur réseau de parents et amis lors de la recherche d'emploi. En fait, cette province est loin de constituer un modèle d'intégration économique des immigrants en dépit des faibles taux de chômage parmi ceux-ci. Enfin, nous relevons le rôle important que joue le lieu d'obtention du diplôme dans l'accès à l'emploi – surtout au Québec – et dans la qualité de celui-ci. Dans les trois provinces étudiées, les immigrants ayant obtenu leur diplôme en Afrique, en Asie ou dans les Amériques (sauf États-Unis et Canada) sont largement défavorisés. Or, ces régions sont de loin les principales sources d'immigration au Québec et au Canada. Tout compte fait, le Québec – tout comme l'Ontario et la Colombie-Britannique – est loin de tirer le meilleur parti des ressources qu'offre l'immigration. Par conséquent, les gouvernements – provinciaux et fédéral – devront s'attacher davantage à promouvoir la pleine utilisation de ces ressources à travers une participation efficace des immigrants au marché du travail.

**Mots clés :** Immigration, conditions de travail, marché du travail.

---

\* Les auteurs désirent remercier Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) qui nous ont permis d'accéder aux fichiers maîtres de microdonnées de l'Enquête sur la population active.

<sup>†</sup> Université de Montréal et CIRANO. Courriel : [brahim.boudarbat@umontreal.ca](mailto:brahim.boudarbat@umontreal.ca).

<sup>‡</sup> Université du Québec à Montréal et CIRANO.

## **FAITS SAILLANTS**

En 2012, le taux de chômage des immigrants de 15 à 64 ans atteignait 11,7 % au Québec, comparativement à 8,7 % en Ontario et à 7,2 % en Colombie-Britannique. Chez les natifs, le taux de chômage était comparable dans les trois provinces : 7,1 % au Québec, 7,6 % en Ontario et 6,6 % en Colombie-Britannique. Par conséquent, le rapport entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs était plus élevé au Québec (1,6) qu'en Ontario (1,2) et en Colombie-Britannique (1,1).

Cette situation défavorable aux immigrants du Québec est loin d'être passagère puisque leur taux de chômage était systématiquement plus élevé qu'ailleurs durant toute la période 2006-2012. Seul point de consolation à ce niveau : l'écart de taux de chômage des immigrants entre le Québec et la Colombie-Britannique est passé de 7,9 points en 2006 à 4,5 points en 2012. De même, l'écart de taux de chômage des immigrants entre le Québec et l'Ontario n'était plus que de 3 points de pourcentage en 2012 comparativement à 6 points en 2006. Toutefois, et à la lumière des tendances observées depuis 2009, ces écarts pourraient s'aggraver de nouveau dans le futur.

Sur le plan du taux de chômage des diplômés postsecondaires, les natifs font mieux que les immigrants y compris ceux qui ont un diplôme canadien. Cette tendance s'est maintenue de 2006 à 2012. C'est au Québec où le lieu d'obtention du diplôme affecte le plus les chances d'accès à l'emploi chez les immigrants. Ceux ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires hors d'Amérique du Nord et d'Europe y affichaient un taux de chômage de 15,1 % en 2012 contre 9,6 % en Ontario et 8,0 % en Colombie-Britannique.

Un élément qui semble désavantager sérieusement les immigrants du Québec par rapport à ceux des autres provinces canadiennes se rapporte à leur faible recours aux réseaux de parents et amis pour trouver un emploi. En effet, ils ne sont que 11 % à recourir à ce moyen contre 22 % en Ontario et 25 % en Colombie-Britannique.

C'est au Québec que le taux de surqualification des diplômés postsecondaires nés au Canada est le moins élevé : il s'établissait à 36,9 % en 2012, comparativement à 38,7 % en Ontario et à 38,9 % en Colombie-Britannique. Dans chacune de ces trois provinces, les immigrants sont nettement plus susceptibles que les natifs d'occuper un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. L'écart de taux de surqualification entre les deux groupes est même à la hausse dans le temps. Les immigrants qui ont obtenu leur diplôme hors Canada, États-Unis et Europe sont de loin les plus à risque d'être surqualifiés. Le Québec s'en sort relativement bien avec un taux de surqualification de 64 % parmi ces immigrants en comparaison avec 66,7 % en Ontario et 71,1 % en Colombie-Britannique. Ainsi, les immigrants de cette dernière province bénéficient d'un plus grand accès à l'emploi que ceux du Québec, mais, dans la plupart des cas, les emplois qu'ils occupent ne s'arriment pas à leurs compétences. La non-reconnaissance du capital humain en provenance de certaines régions du monde est un sérieux problème auquel font face les immigrants dans l'ensemble du Canada.

Les immigrants optent pour le travail autonome dans une plus grande proportion que les natifs dans les trois zones géographiques examinées. On relève aussi que la culture entrepreneuriale est moins développée au Québec par rapport à la Colombie-Britannique. En 2012, la proportion de travailleurs autonomes parmi les immigrants du Québec était de 15,3 % contre 19,9 % en Colombie-Britannique et 16 % en Ontario. Fait important : cette proportion a baissé de près de 4 points au Québec par rapport au pic de 19 % enregistré en 2009. Il y a donc lieu de contrer cette tendance négative – qui met davantage de pression sur l’emploi salarié – en faisant de l’initiative privée une composante importante des programmes d’aide à l’intégration dans le marché du travail.

C’est au Québec que le secteur public participe le plus à l’emploi des immigrants. En 2012, le pourcentage d’immigrants salariés du Québec qui occupaient un emploi dans ce secteur était de 16,7 % comparativement à 14,4 % en Ontario et à 15,6 % en Colombie-Britannique. Par rapport à 2006, le poids du secteur public dans l’emploi des immigrants a augmenté 3,2 points de pourcentage au Québec contre 1,2 point en Ontario et 2,2 points en Colombie-Britannique. Par conséquent, le gouvernement du Québec et ses établissements semblent prendre plus d’initiatives en matière de recrutement des immigrants.

Comme c’est le cas chez les natifs, le taux de couverture syndicale est nettement plus élevé chez les immigrants du Québec (31,9 % en 2012) que chez ceux de l’Ontario (24,4 %) et de la Colombie-Britannique (27,8 %), et cette proportion est légèrement en hausse par rapport à 2006 (30,4 % au Québec). Toutefois, les immigrants du Québec affichent un retard à ce niveau par rapport aux natifs, dont le taux de syndicalisation dépasse 40 %.

Le pourcentage d’immigrants qui occupaient un emploi permanent en 2012 était un peu moins élevé au Québec (85,1 %) qu’en Ontario (87,9 %) et en Colombie-Britannique (87,3 %). Cette tendance s’est maintenue durant la période 2006-2012. Notons aussi que les écarts entre les immigrants et les natifs à ce chapitre sont négligeables dans les trois provinces. Quant à la proportion d’emplois à temps plein chez les immigrants, elle était de 83,8 % au Québec, 85,4 % en Ontario et 82,3 % en Colombie-Britannique en 2012. Par ailleurs, les immigrants sont plus susceptibles d’occuper un emploi à temps plein que les natifs et c’est en Ontario que l’écart entre les deux groupes est le plus prononcé.

Au Québec, les immigrants ont accès aux différents types d’entreprises (petites, moyennes et grandes) dans des proportions similaires à celles des natifs. Par exemple, en 2012, 49,2 % des salariés immigrants occupaient un emploi dans des entreprises de plus de 500 employés et 14,9 % dans des entreprises comptant 100 à 500 employés. Ces pourcentages étaient respectivement de 48,4 % et 14,9 % chez les natifs. On note aussi que les entreprises de moins de 20 employés jouent un rôle plus important dans l’emploi des immigrants en Colombie-Britannique (22,7 % en 2012) comparativement au Québec (18,8 %) et à l’Ontario (17,5 %).

Au chapitre de la rémunération horaire moyenne, pour chaque dollar gagné par les natifs en 2012, les immigrants touchaient 0,92 \$ au Québec, et 0,94 \$ en Ontario et en Colombie-Britannique. Les immigrants ayant obtenu un diplôme d’études postsecondaires en dehors de

l'Amérique du Nord et de l'Europe sont les plus désavantagés sur le plan de la rémunération par rapport aux natifs ayant le même niveau d'études et ce dans les trois provinces considérées. De plus, ce désavantage est plus prononcé en Colombie-Britannique (-26 %) qu'au Québec (-23 %). À l'autre bout du spectre, les immigrants qui détiennent un diplôme américain ou européen sont mieux rémunérés que les autres immigrants y compris ceux qui ont un diplôme canadien, surtout au Québec et en Ontario.

## **INTRODUCTION**

Les gouvernements voient l'immigration comme un élément central des stratégies destinées à améliorer les perspectives économiques du Canada et du Québec face au vieillissement de la population et à la faible natalité. Les politiques poursuivies depuis les années 1960 visent à maximiser les bienfaits de l'immigration en attirant les candidats qui ont le plus de chances de réussir leur intégration dans le marché du travail. Les critères préfigurant ce succès sont inscrits dans des grilles de sélection qui s'appliquent aux candidats de la catégorie « immigrants économiques » et dont la toute première a été adoptée de manière formelle par le gouvernement fédéral en 1967. Sur le plan quantitatif, le nombre d'immigrants admis annuellement était déterminé en fonction de la conjoncture économique de sorte que ce nombre était plus faible pendant les périodes de récession économique. Ce lien a été abandonné vers le milieu des années 1980, puisque depuis ce temps, le Canada admet annuellement un grand nombre d'immigrants indépendamment de la situation sur son marché du travail. En fait, l'histoire des politiques d'immigration au Canada est marquée par une opposition entre deux visions : celle qui préconise la croissance démographique et économique à long terme, et celle qui considère l'immigration comme une solution aux besoins du marché du travail à court terme (Green et Green, 2004).

Conscient de l'importance mais aussi des conséquences que pourrait avoir l'immigration sur sa société, le Québec a cherché dès les années 1960 à en prendre le contrôle sur son territoire. La préservation du caractère distinct du Québec en tant que société francophone en Amérique du Nord a été une des principales motivations de l'engagement actif de la province dans ce domaine. Avec l'Entente Couture-Cullen de 1978, le Québec a obtenu la latitude de choisir ses immigrants économiques selon sa propre grille de sélection. Par la suite, l'Accord Canada-Québec de 1991 ajoute aux responsabilités de la province l'accueil et l'intégration des nouveaux immigrants. Qui plus est, le Québec a la permission de déterminer le nombre d'immigrants qu'il souhaite admettre dans les limites qui lui permettent de préserver son poids démographique au sein du Canada.

Sur les 248 748 immigrants arrivés au Canada en 2011, 21 % se sont installés au Québec, 40 % en Ontario et 14 % en Colombie-Britannique pour un total de 75 %. En l'espace de 10 ans, la part du Québec dans la nouvelle immigration a augmenté de près de 6 points de pourcentage (15 % en 2001) alors que celle de l'Ontario a dégringolé de 19 points (59 % en 2001). En fait, un nombre croissant de nouveaux arrivants s'installe dans les provinces des Prairies – l'Alberta en tête – au détriment de l'Ontario. Leur pourcentage est passé de 9 % en 2001 à 22,5 % en 2011 (Statistiques de Citoyenneté et Immigration Canada).

Au total, le Québec comptait près de 852 000 immigrants en 2006, ce qui représentait 11,5 % de sa population totale. Ce pourcentage est en croissance puisqu'il n'était que de 7,8 % en 1971, mais

il n'en demeure pas moins que le Québec compte relativement beaucoup moins d'immigrants que l'Ontario (28,3 % de la population en 2006) et la Colombie-Britannique (27,5 %) <sup>1</sup>.

Sur le plan qualitatif, les politiques de sélection poursuivies par le Canada et le Québec au cours des dernières décennies ont eu un impact majeur sur le visage de l'immigration au pays. Les principaux changements observés au fil du temps touchent la structure des pays d'origine et le niveau général d'instruction des nouveaux arrivants. Ainsi, la part des nouvelles régions (Asie, Afrique et Amériques – sauf États-Unis) dans l'immigration au Canada a beaucoup augmenté, au détriment de l'Europe et des États-Unis. En 2006, elle était de 80 % parmi les immigrants arrivés au Canada entre 2001 et 2006 contre 42 % parmi ceux arrivés avant 1991 (Statistique Canada, 2007). De plus, le niveau de scolarité des nouveaux immigrants a augmenté de manière significative. Par exemple, en 2007, 54 % des nouveaux immigrants (c'est-à-dire ceux qui ont été admis il y a cinq ans ou moins) de 25 à 54 ans détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 28 % des immigrants admis il y a plus de 10 ans et à 22 % des Canadiens de naissance (Statistique Canada, 2009).

En principe, l'amélioration du niveau d'instruction aurait dû améliorer l'insertion professionnelle des nouveaux immigrants, compte tenu du lien positif entre la scolarité et les résultats du marché du travail. Or, force est de constater que cette insertion est devenue un des grands défis auxquels font face autant les immigrants eux-mêmes que leur société d'accueil. En effet, les immigrants sont plus exposés au chômage que les natifs et les emplois qu'ils occupent sont moins susceptibles de s'arrimer à leurs compétences. Cette situation, qui interpelle tous les acteurs du marché du travail et qui est loin de se résorber dans le temps, mérite une compréhension approfondie afin d'y trouver des solutions efficaces au profit des immigrants et de la société d'accueil. Ceci est encore vrai au Québec où les perspectives d'emploi des immigrants semblent être plus limitées que dans les autres grandes provinces d'immigration au Canada (Boudarbat, 2011). En effet, tant par rapport aux natifs que par rapport aux immigrants des autres provinces, les immigrants du Québec affichent des taux de chômage supérieurs.

Le présent rapport vise à brosser un portrait statistique le plus large possible et à jour de la situation des immigrants dans le marché du travail québécois en comparaison avec les deux autres grandes provinces d'immigration que sont l'Ontario et la Colombie-Britannique. En plus d'étudier l'accès à l'emploi, nous examinerons certains indicateurs des conditions de travail des immigrants. Les données sur les taux d'emploi et de chômage sont importantes pour apprécier, sous un angle quantitatif, la performance d'un marché du travail au chapitre de l'embauche des immigrants. Toutefois, elles ne renseignent pas sur le niveau d'utilisation du capital humain immigrant, c'est-à-dire sur la correspondance entre les postes occupés et les qualifications des immigrants.

---

<sup>1</sup> En 2006, 3 398 725 immigrants étaient installés en Ontario et 1 119 215 en Colombie-Britannique.

## **I- LES DONNEES**

Cette étude descriptive repose sur l'exploitation des données de l'Enquête sur la population active (EPA) pour la période 2006-2012. Créée en 1945, cette enquête mensuelle est réalisée auprès des ménages par Statistique Canada, dans le but de broser un tableau complet et détaillé du marché du travail canadien. Elle permet la diffusion d'indicateurs standards mensuels du marché du travail comme le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité, ce qui permet de suivre l'évolution de la situation (Statistique Canada, 2010). La population cible de l'EPA comprend toutes les personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada. Les personnes qui vivent dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes et les pensionnaires d'établissements (par exemple, les personnes détenues dans les pénitenciers et les patients d'hôpitaux ou de maisons de repos qui ont résidé dans ce type d'établissement pendant plus de six mois) sont exclus du champ de l'enquête (Statistique Canada, 2010). Par ailleurs, selon le plan de sondage de l'EPA, les ménages sélectionnés restent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs avant d'être remplacés par d'autres ménages. Ce système de rotation suppose que chaque mois, le sixième des ménages sondés est remplacé.

Malgré leur richesse, les données de l'EPA ne permettaient pas auparavant d'étudier la situation des immigrants sur le marché du travail, pour la simple raison que ceux-ci n'y étaient pas identifiés. Pour l'essentiel, les études dans ce sens étaient réalisées à partir des données du recensement qui, toutefois, n'a lieu qu'une fois tous les cinq ans, et dont les données ne sont rendues publiques qu'après un certain délai. Pour répondre à un besoin grandissant d'information sur les immigrants au Canada, Statistique Canada a donc ajouté de nouvelles questions à l'EPA. Ainsi, depuis janvier 2006, le statut d'immigrant, le pays de naissance, le lieu d'obtention du plus haut diplôme et la date à laquelle ils ont immigré font partie des informations collectées auprès des répondants. Ces données sont comparables à celles qui ont été collectées lors du recensement de 2006 (Statistique Canada, 2010). Dès lors, il est devenu possible d'avoir une image à jour de la situation des immigrants sur le marché du travail canadien. Toutefois, la taille de l'échantillon est relativement limitée comparativement à celle du recensement, ce qui ne permet pas toujours de produire des résultats très détaillés. Par ailleurs, l'EPA ne comporte pas de question sur les connaissances linguistiques, ce qui constitue un manque de taille quand on sait le rôle des langues dans l'intégration dans le marché du travail.

Dans le cadre de la présente étude, nous allons mettre à contribution les données de l'EPA afin d'examiner la situation des immigrants dans le marché du travail durant la période 2006-2012. Pour chacune des années de cette période, nous avons combiné les douze fichiers mensuels de données qui s'y rapportent. Par la suite, nous avons retenu les personnes de 15 à 64 ans qui sont des Canadiens de naissance ou des immigrants. Les personnes de 65 ans et plus et les résidents temporaires ont été exclus du champ de notre étude. L'exclusion des personnes de 65 ans et plus s'explique essentiellement par leur faible taux de participation au marché du travail. Ces

personnes sont donc moins concernées par les problèmes d'intégration dans le marché du travail. La population des résidents temporaires est composée des étrangers vivant au Canada avec un permis de travail ou un permis d'études, et de ceux qui réclament le statut de réfugié, ainsi que des membres de leur famille qui vivent avec eux.

Nous effectuerons des analyses descriptives en comparant la situation au Québec avec celle qui existe dans les deux autres plus grandes provinces d'immigration : l'Ontario et la Colombie-Britannique. Nous analyserons dans un premier temps le taux de participation au marché du travail (taux d'activité) et le taux de chômage. Ensuite, nous examinerons certaines caractéristiques des postes occupés : surqualification, secteur d'emploi, affiliation syndicale, permanence dans l'emploi, travail à temps plein et taille de l'entreprise. Enfin, nous analyserons les écarts de rémunération entre les immigrants et les natifs.

## **II- L'ACCÈS À L'EMPLOI**

### **II. 1- Participation au marché du travail**

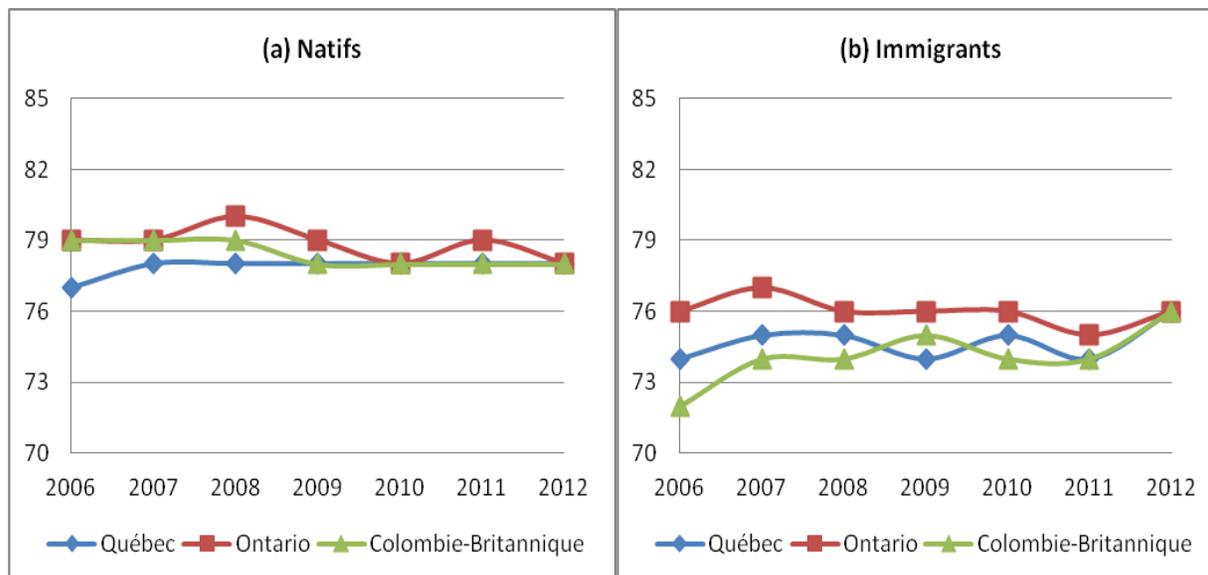
#### **II.1.1- Portrait global**

Le graphique 1 nous apprend que durant la période 2006-2012, le taux d'activité<sup>2</sup> des 15-64 ans était systématiquement plus élevé chez les natifs par rapport à celui que l'on enregistre chez les immigrants dans les trois provinces étudiées. L'écart entre les deux groupes demeure toutefois limité (2 à 3 points de pourcentage en 2012). Par ailleurs, les taux d'activité chez les immigrants sont devenus comparables dans les trois provinces depuis 2011 (depuis 2009 chez les natifs). Au total, 3 immigrants sur 4 de 15 à 64 ans occupent un emploi ou en cherchent un.

---

<sup>2</sup> Correspond au pourcentage des actifs, c'est-à-dire les personnes occupées (exercent un emploi ou exploitent une entreprise) et les chômeurs (sans emploi, prêtes à travailler et cherchent activement du travail).

**Graphique 1 : Taux d'activité des 15-64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**

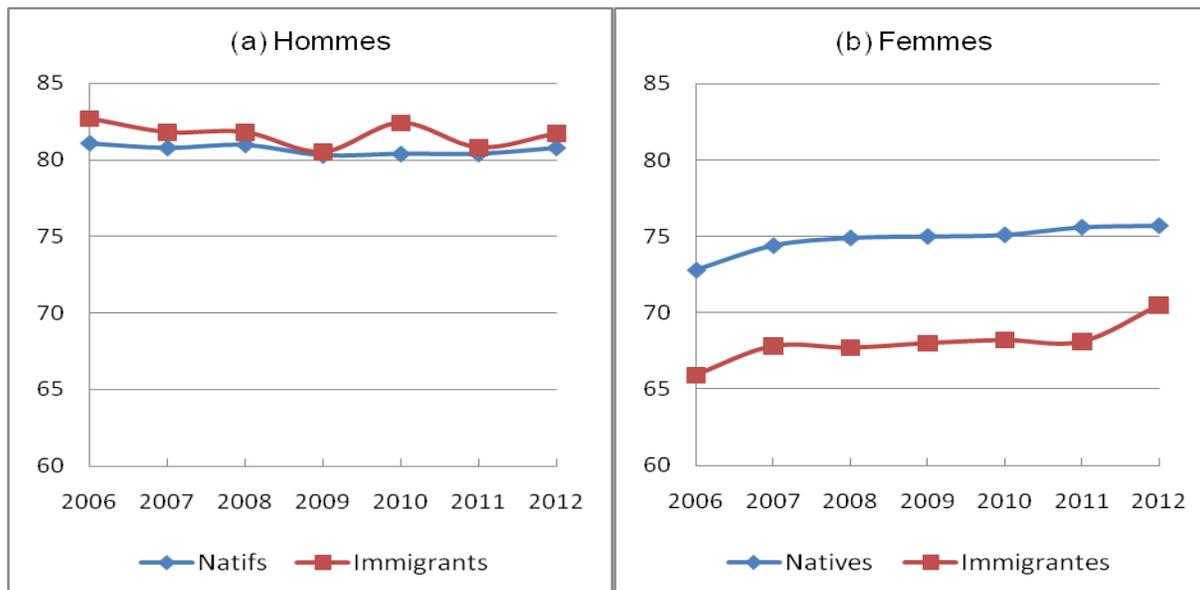


Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

### II.1.2- Taux d'activité au Québec, selon le sexe

Les données du graphique 2 montrent clairement que les hommes participent au marché du travail dans une proportion plus élevée que les femmes. Toutefois, l'écart entre les deux groupes est à la baisse dans le temps puisque les taux d'activité sont à la hausse chez les femmes alors qu'ils sont globalement stables chez les hommes. La comparaison entre les immigrants et les natifs dépend grandement du sexe considéré. Chez les hommes, il y a très peu d'écarts entre les deux groupes. Dans le cas des femmes, le graphique 2 met en évidence le faible taux de participation des immigrantes au marché du travail en comparaison avec les natives. Ainsi, alors que le taux d'activité des immigrantes était de 70,5 % en 2012, celui des natives étaient de 75,7 %. Au cours de la période 2006-2011, l'écart entre les deux groupes était relativement constant aux alentours de 7 points de pourcentage en faveur des natives. Enfin, on note que l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes est deux fois plus élevé chez les immigrants (11,2 points de pourcentage en 2012) que chez les natifs (5,1 points la même année). Cet écart a toutefois nettement baissé avec le temps puisqu'il était de 16,8 points chez les immigrants et 8,3 points chez les natifs en 2006. Il n'en demeure pas moins que le faible taux d'activité des femmes immigrantes est problématique si l'on considère que ces femmes sont à la base plus scolarisées que les natives et que les politiques d'immigration visent à fournir de la main-d'œuvre au marché du travail. Boudarbat et Gontero (2008) ont identifié plusieurs facteurs qui influencent la participation des femmes au marché du travail canadien dont la religion et le pays d'origine – les musulmanes et les femmes provenant d'Asie étant les moins susceptibles d'être sur le marché du travail après contrôle d'un ensemble d'autres facteurs.

**Graphique 2 – Taux d’activité des 15-64 ans au Québec, selon le sexe, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’Enquête sur la population active.

## II. 2- Chômage

### II.2.1- Évolution du taux de chômage entre 2006 et 2012

L’évolution du taux de chômage des 15-64 ans a été marquée par la récession de 2008-2009 qui a propulsé ce taux à des pics en 2009/2010 autant chez les natifs que chez les immigrants et dans les trois provinces à l’étude (voir graphique 3). On note toutefois que cette progression du taux de chômage a été relativement plus importante en Ontario et en Colombie-Britannique. En Ontario, les immigrants ont vu leur taux de chômage s’accroître de 3,5 points de pourcentage en l’espace de deux ans, passant de 7,4 en 2007 à 10,9 % en 2009. Cette augmentation a été de 2,6 points pour les natifs de la même province (de 5,9 % en 2007 à 8,5 % en 2009). En Colombie-Britannique, le taux de chômage s’est aggravé de manière comparable pour les immigrants (+ 3,9 points entre le creux de 2008 et le pic de 2010) et pour les natifs (+ 3,8 points entre 2007 et 2009). Le Québec fait exception chez les natifs : leur taux de chômage n’a été que légèrement affecté par la récession économique puisqu’il n’a augmenté de 0,9 point entre 2007 et 2009. Malheureusement, cet avantage n’a pas profité aux immigrants du Québec qui ont vu leur taux de chômage augmenter de 3,1 points durant la même période.

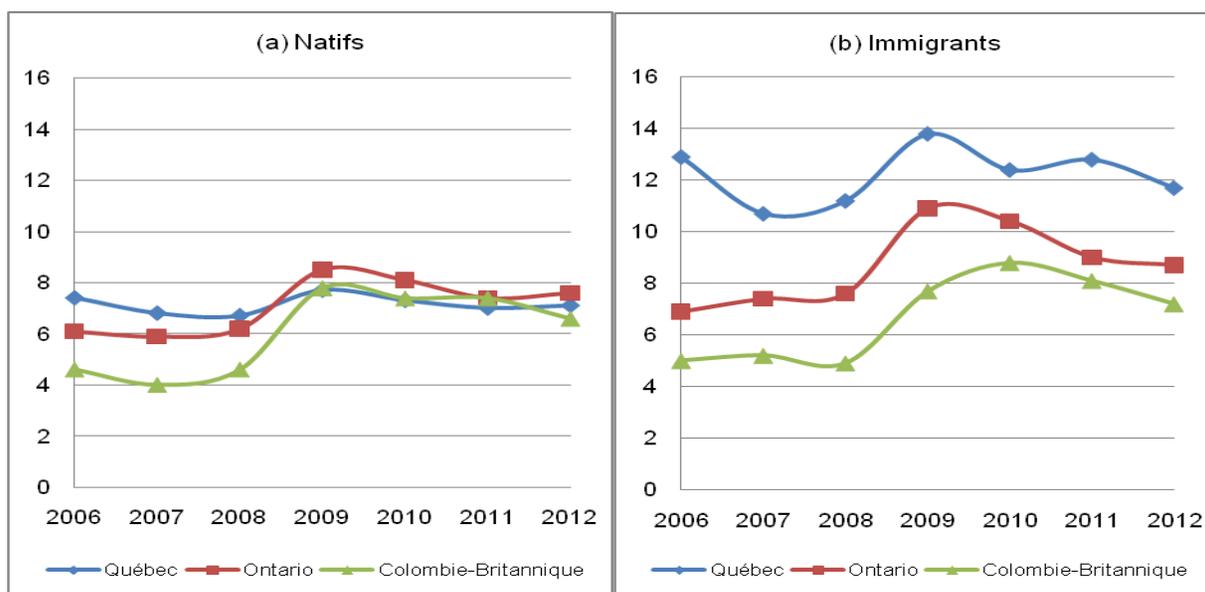
Pour la période 2009-2012, le graphique 3 indique une amélioration des perspectives d’emploi dans les trois ensembles géographiques observés, surtout pour les immigrants qui ont vu leur taux de chômage baisser plus rapidement que celui des natifs.

En dépit des tendances observées, le taux de chômage des immigrants est toujours le plus élevé au Québec. Toutefois, les écarts à ce chapitre entre les provinces à l’étude se sont considérablement rétrécis dans le temps. Par exemple, alors que le taux de chômage des

immigrants du Québec (12,9 %) était de 7,9 points supérieur à celui des immigrants de la Colombie-Britannique (5 %) en 2006, cet écart n'était plus que de 4,5 points en 2012 (11,7 % c. 7,2 %). De même, l'écart de taux de chômage des immigrants entre le Québec et l'Ontario n'était plus que de 3 points de pourcentage en 2012 (11,7 % c. 8,7 %) comparativement 6 points en 2006 (12,9 % c. 6,9 %). Bien entendu, il s'agit d'une amélioration relative suite à la grande détérioration de la situation des immigrants sur les marchés du travail de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Comme il s'agit de tendances conjoncturelles résultant de la récente crise économique, il y a lieu d'attendre que les marchés du travail retrouvent leurs conditions d'avant 2008 pour avoir l'heure juste. À ce propos, le graphique 3 nous renseigne qu'entre 2010 et 2012, le taux de chômage des immigrants a fléchi plus en Ontario (-1,7 point) et en Colombie-Britannique (-1,6 point) qu'au Québec (-0,7 point), ce qui présage un retour aux écarts importants d'avant 2008.

Dans le cas des natifs, le Québec fait bonne figure depuis 2009 avec des taux de chômage comparables ou légèrement inférieurs aux deux autres provinces, alors qu'il tirait de l'arrière jusqu'en 2008.

**Graphique 3 – Taux de chômage des 15-64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**

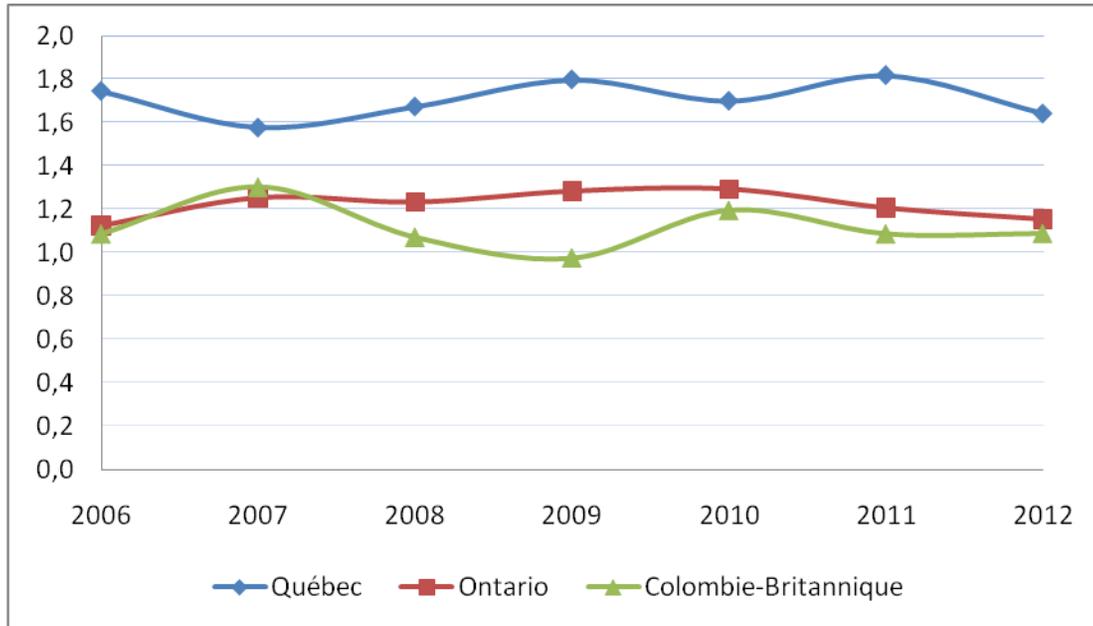


Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active. Le tableau des données est présenté en annexe (tableau A1).

L'examen du rapport entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs reflète les tendances décrites ci-dessus. En effet, comme le montre le graphique 4, le Québec présentait le rapport taux de chômage immigrants/natifs le plus élevé durant toute la période 2006-2012 allant de 1,6 à 1,8, alors qu'il se situait aux alentours de 1,2 en Ontario, et entre 1 et 1,2 en Colombie-Britannique. Signalons qu'exception faite des années 2008 et 2009, ce rapport est globalement comparable dans les provinces de l'Ontario et de la Colombie-Britannique. Ces

indicateurs traduisent sans ambiguïté la difficulté particulière qu'éprouvent les immigrants du Québec à se trouver un emploi dans la province. Ce problème, qui est loin d'être de nature conjoncturelle, semble marquer les immigrants de façon structurelle. Ainsi, alors que les natifs résidant au Québec ont parfois moins de mal à trouver un emploi que leurs homologues des deux autres provinces à l'étude, les immigrants du Québec souffrent d'un taux de chômage systématiquement et nettement plus élevé que ceux des autres régions canadiennes.

**Graphique 4 – Rapport des taux de chômage des immigrants et des natifs chez les 15-64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012**

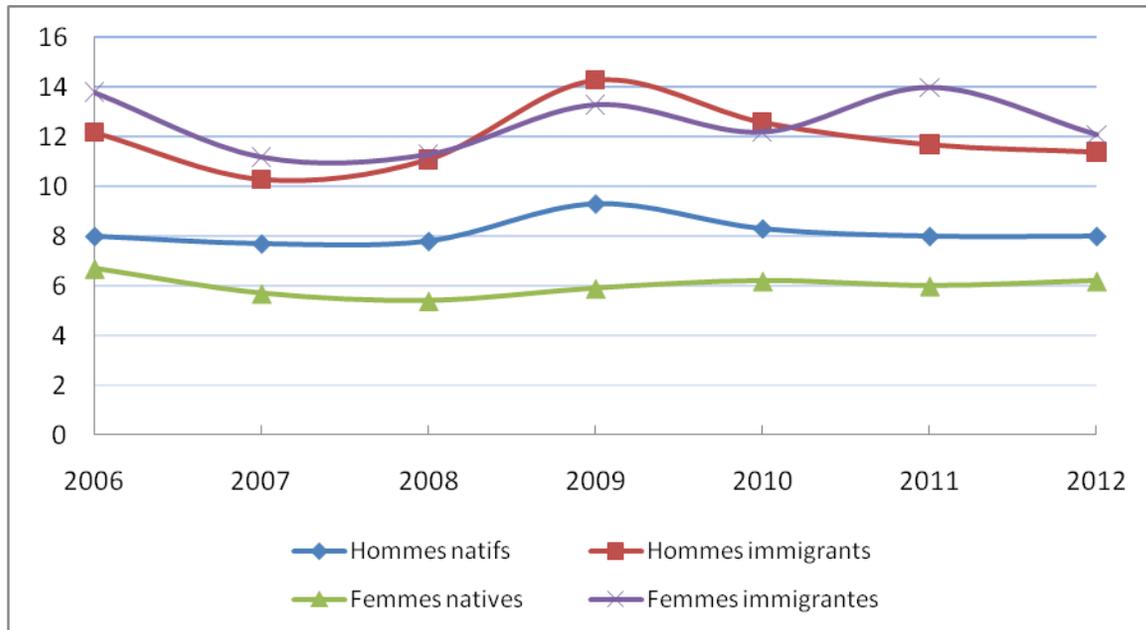


Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

### II.2.2- Taux de chômage au Québec, selon le sexe

Une étude plus approfondie des données du Québec révèle que le taux de chômage des femmes natives est plus faible que celui des hommes natifs. L'écart est de 1,8 point de pourcentage en 2012 en hausse par rapport à 2006 où il n'était que de 1,3 point mais en baisse par rapport à 2009 qui a enregistré un pic de 3,4 points d'écart entre les deux sexes. Chez les immigrants, l'écart entre les deux sexes reste mineur si on le compare à celui des natifs par rapport aux natives. Par conséquent, le rapport entre le taux de chômage des immigrants et celui des natifs est plus élevé chez les femmes (aux alentours de 2) que chez les hommes (aux alentours de 1,5). Il n'en demeure pas moins qu'avec des taux de chômage à deux chiffres, l'obtention d'un emploi est loin d'être une tâche facile pour les immigrants qu'ils soient hommes ou femmes.

**Graphique 5 – Taux de chômage des 15-64 ans au Québec,  
selon le sexe, 2006-2012 (%)**



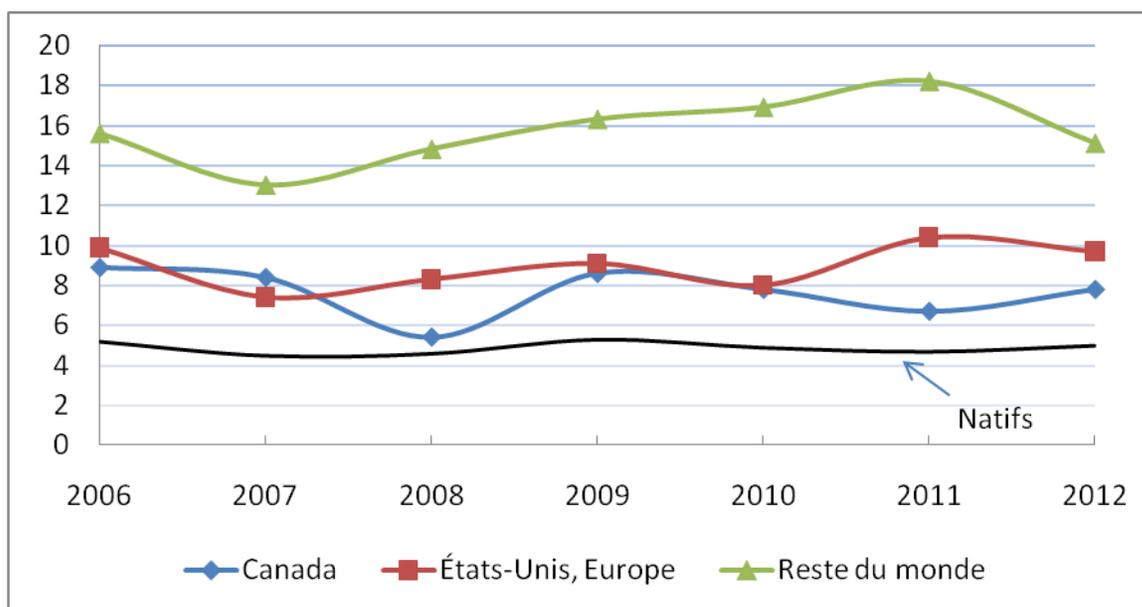
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

### II.2.3- Taux de chômage des diplômés postsecondaires

Dans le graphique 6, nous représentons le taux chômage des diplômés postsecondaires natifs et immigrants tout en distinguant le lieu d'obtention du diplôme pour ces derniers. Il est important de noter que les données concernent uniquement le Québec. Les données du graphique 7 permettent de faire une comparaison avec les deux autres provinces canadiennes en 2012. Comme on l'a mentionné, les immigrants sont en moyenne plus scolarisés que les natifs, un fait attribuable aux grilles de sélection qui mettent l'accent sur le capital humain des candidats. Les immigrants constituent par ailleurs un groupe très hétérogène et il serait incorrect de prétendre qu'ils vivent tous les mêmes difficultés d'intégration au marché du travail. Par exemple, ils proviennent de différentes régions du monde, immigrer à différents moments de leur vie, et une grande partie d'entre eux a complété ses études postsecondaires dans le pays d'origine, ou dans un pays autre que le Canada avant l'immigration. Malheureusement, et pour différentes raisons, certains immigrants n'arrivent pas à faire valoir ces études au Canada, ce qui réduit leurs chances d'accéder à l'emploi et aux conditions de travail à la hauteur de leurs qualifications. Pour s'afficher de ce problème, certains immigrants investissent dans de nouvelles études pour obtenir un diplôme canadien, supposément reconnu à sa juste valeur par les employeurs d'ici. C'est pour ces raisons que nous avons jugé pertinent de tenir compte du lieu d'obtention du diplôme postsecondaire des immigrants et de vérifier s'il a un impact sur la situation des immigrants. Étant donné les tailles relativement limitées des échantillons disponibles, nous avons considéré uniquement trois groupes de régions : Canada, États-Unis/Europe et le Reste du monde. Cette dernière région englobe essentiellement l'Afrique,

l'Asie et les Amériques (sauf États-Unis et Canada). Signalons aussi que les immigrants diplômés du Canada incluent ceux qui sont arrivés au pays très jeunes et qui ont fait toutes ou une très grande partie de leurs études ici. Plusieurs études ont montré que ces immigrants s'intègrent au marché du travail canadien mieux que les autres (voir par exemple, Schaafsma et Sweetman 2001). En fait, même avec un diplôme canadien, les immigrants arrivés à l'âge adulte n'obtiennent pas les mêmes résultats que les natifs et les immigrants arrivés en bas âge (Boulet et Boudarbat, 2010). Oreopoulos (2009) souligne le rôle de l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi autant chez les immigrants que chez les natifs. En effet, l'auteur a trouvé que les chercheurs d'emploi – natifs ou immigrants – qui ont des noms à consonance anglaise avaient plus de chance d'être convoqués pour un entretien d'embauche comparativement à ceux qui portent un nom chinois, indien ou pakistanais. Ainsi, plusieurs facteurs concomitants peuvent expliquer la situation des immigrants sur le marché du travail. Malheureusement, les limites des bases de données utilisées (tailles des échantillons, information disponible) ne permettent pas de tenir compte des tous ces facteurs dans nos analyses.

**Graphique 6 – Taux de chômage des 15-64 ans immigrants détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires (y compris universitaires) au Québec, selon le lieu d'obtention du diplôme, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

On constate que le taux de chômage est systématiquement plus élevé chez les immigrants qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires ailleurs qu'en Amérique du Nord et en l'Europe. Ils sont d'ailleurs les seuls à présenter des taux de chômage à deux chiffres, approchant parfois les 20 % (18,2 % en 2011). L'Écart entre ce groupe et les natifs – qui affichent le taux de chômage le moins élevé – varie entre 8,5 points en 2007 et 13,5 points en 2011. En fait, alors que le taux de chômage des natifs ayant un diplôme d'études postsecondaires a été constant aux alentours de 5 % le long de la période 2006-2012, celui des

immigrants diplômés d’Afrique, d’Asie et des Amériques (sauf États-Unis et Canada) a connu une forte progression entre 2007 et 2011, passant de 13 % à 18,2 %. Une certaine amélioration a été observée en 2012 (15,1 %), mais ces immigrants continuent de courir un risque de chômage trois fois plus élevé que les natifs qui se trouvent dans la même catégorie de diplôme.

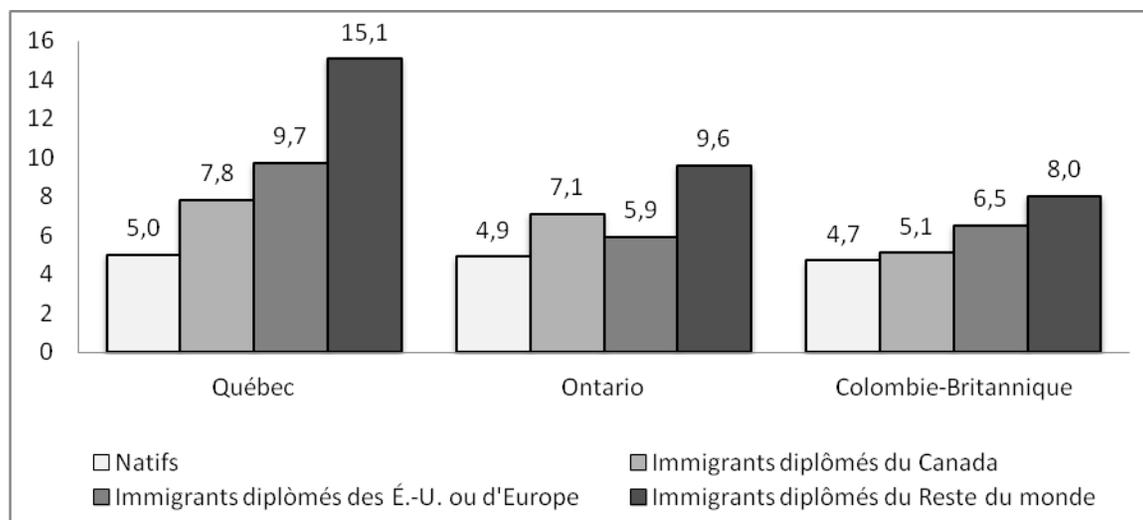
Quant aux immigrants ayant reçu leur diplôme au Canada, ils s’en sortent relativement mieux avec des taux de chômage qui se situent généralement entre 6 et 9 %. Ils sont suivis de près par les immigrants diplômés des États-Unis et d’Europe dont le taux de chômage avoisine 10 %.

En somme, il y a un fort lien d’association entre le risque de chômage et l’origine du diplôme postsecondaire chez les immigrants. Ceux qui ont obtenu leur diplôme au Canada affichent l’écart de taux de chômage le moins élevé par rapport aux natifs. À l’autre bout du spectre, les immigrants dont le diplôme est acquis hors d’Amérique du Nord et d’Europe, s’exposent à un risque de chômage qui représente 3 à 4 fois celui des natifs. C’est donc vers ce groupe d’immigrants qu’il faudrait orienter les interventions publiques.

Les données du graphique 7 permettent de comparer la situation au Québec avec celle qui prévalait ailleurs en 2012. Comme on pouvait s’y attendre, les natifs affichent systématiquement le taux de chômage le moins élevé dans les trois ensembles géographiques. De plus, les écarts entre les trois provinces à ce chapitre sont très faibles. Pour les trois catégories d’immigrants considérées, le Québec tire de l’arrière avec des taux de chômage plus élevés qu’en Ontario et en Colombie-Britannique, notamment chez les immigrants diplômés hors Canada. C’est surtout au niveau de l’intégration des immigrants qui possèdent des diplômes acquis hors Canada, États-Unis et Europe que le Québec peine le plus avec un taux de chômage de 15,1 % en 2012 contre 9,6 % en Ontario et 8,0 % en Colombie-Britannique. La Colombie-Britannique qui présente le bilan relativement le plus positif : les écarts de taux de chômage entre les trois groupes d’immigrants et les natifs y sont beaucoup moins prononcés qu’au Québec.

Ces constats ne signifient pas nécessairement que le problème de la non-reconnaissance des compétences étrangères est plus sérieux au Québec qu’ailleurs. En effet, les statistiques sur l’accès à l’emploi ne renseignent pas sur les conditions de travail des immigrants (ce sera l’objet de la section III) et de ce fait, on ne sait pas si ceux qui sont à l’emploi obtiennent un traitement à la hauteur de leurs qualifications – celles acquises à l’étranger en particulier. Par exemple, l’écart de taux de chômage observé entre le Québec et la Colombie-Britannique pourrait s’expliquer – au moins en partie – par le fait que les immigrants des deux provinces nourrissent des attentes différentes quant à l’emploi recherché. Ceux de la Colombie-Britannique sont peut-être plus disposés à occuper tout emploi disponible, que cet emploi correspond ou non à leurs qualifications, tandis que ceux du Québec seraient plus réticents à accepter des emplois de moins bonne qualité et à réviser à la baisse leurs attentes en ligne avec les réalités du marché du travail. Cette hypothèse justifie la pertinence d’examiner les conditions d’emploi des immigrants.

**Graphique 7 – Taux de chômage en 2012 des 15-64 ans immigrants détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires (y compris universitaires), selon le lieu d'obtention du diplôme et la province de résidence (%)**

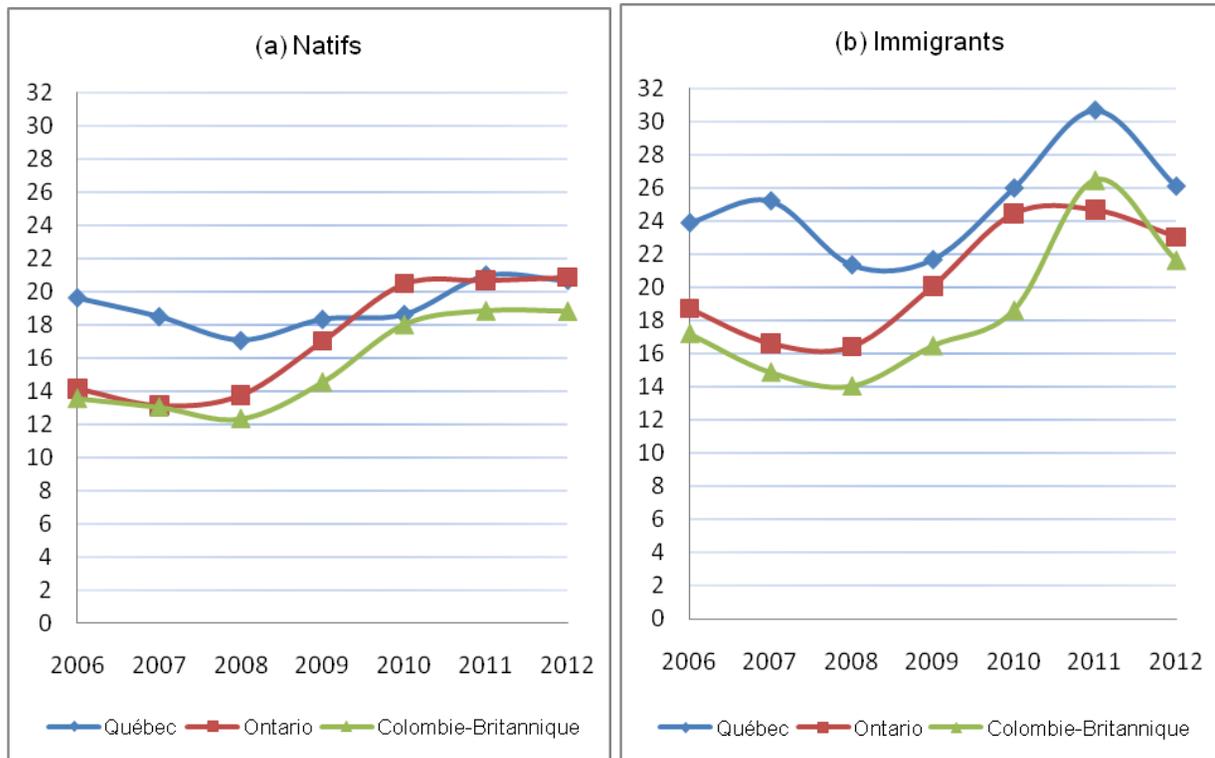


Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

#### II.2.4- Durée de chômage

Globalement, la durée moyenne du chômage a diminué entre 2006 et 2008 dans les trois ensembles géographiques observés, mais elle a progressé de manière importante par la suite jusqu'en 2011 sous l'effet de la dernière récession. Chez les immigrants, la Colombie-Britannique affiche la plus forte progression de cet indicateur entre 2008 et 2011 (+12,4 semaines en moyenne) suivie du Québec (+9,3 semaines) puis de l'Ontario (+8,2 semaines). Une nette amélioration de la situation des immigrants est observée en 2012 notamment en Colombie-Britannique et au Québec où la durée moyenne du chômage a baissé d'environ cinq semaines par rapport à 2011. Il n'en demeure pas moins qu'en 2012, les immigrants du Québec sont plus exposés au chômage et y demeurent, en moyenne, plus longtemps que ceux de l'Ontario (+3 semaines) et de la Colombie-Britannique (+ 4,5 semaines). Enfin, signalons que la durée moyenne du chômage a toujours été plus longue pour les immigrants comparativement aux natifs. Toutefois, c'est au Québec que l'écart entre les deux groupes est le plus grand : +26,1 % en 2012 au désavantage des immigrants en comparaison avec +10,4 % en Ontario et +15 % en Colombie-Britannique.

**Graphique 8 – Durée moyenne du chômage des 15-64 ans chômeurs, selon le statut d’immigrant et la province de résidence, 2006-2012 (en semaines consécutives)**

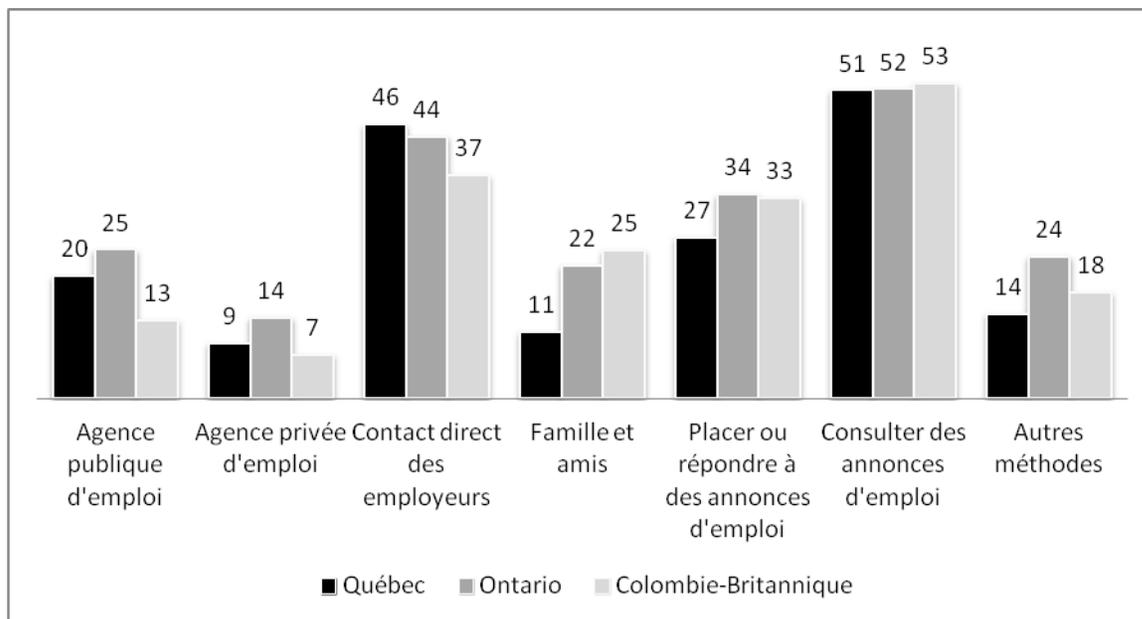


Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’Enquête sur la population active.

#### II.2.4- Méthodes de recherche d’emploi

Le graphique 9 nous informe sur les méthodes utilisées par les chômeurs immigrants pour trouver un emploi en 2012. On note surtout le faible recours aux organismes d’intermédiation qu’ils soient publics ou privés, ce qui nous amène à nous questionner sur l’apport de ces organismes en matière d’intégration des immigrants. Les immigrants favorisent plutôt le contact direct des employeurs et la consultation des annonces d’emploi publiées par ces derniers. Fait intéressant à noter : le recours aux relations personnelles (intervention d’un parent ou ami) est plus important en Colombie-Britannique (25 %) et en Ontario (22 %) qu’au Québec (11 % seulement). Ceci pourrait fournir une piste explicative de l’écart de taux de chômage entre les immigrants du Québec et ceux des deux autres provinces. Ces derniers semblent profiter plus des réseaux et des contacts dans le marché du travail pour accéder à un emploi, ce qui pourrait s’expliquer, entre autres, par le fait que leurs provinces comptent relativement plus d’immigrants en comparaison avec le Québec.

**Graphique 9 – Méthodes de recherche d’emploi par les immigrants  
au chômage en 2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’Enquête sur la population active.

### III. LES CONDITIONS D’EMPLOI DES IMMIGRANTS

#### III.1- La surqualification professionnelle

Les immigrants font face à de nombreux obstacles dans leur quête d’intégration dans le marché du travail canadien en général, et particulièrement au Québec. Un grand nombre d’entre eux passent de longues périodes au chômage avant de trouver un emploi. De plus, les graphiques 6 et 7 illustrent le problème que pose l’origine du diplôme d’études postsecondaires obtenu par l’immigrant et montre bien qu’un immigrant diplômé du Canada, des États-Unis ou d’Europe aura relativement moins de mal à trouver un emploi que s’il avait obtenu son diplôme ailleurs dans le monde. Dans ce contexte, il n’est pas surprenant que des immigrants très qualifiés se retrouvent dans des emplois exigeant peu de compétences (Galarneau et Morissette, 2008). Ce constat est encore vrai chez les nouveaux arrivants sur le marché du travail, puisque les premiers emplois occupés sont souvent de nature précaire et provisoire, permettant ainsi au travailleur d’acquérir sa première expérience en attendant de trouver un emploi qui s’arrime mieux à ses compétences (Chiswick et Miller, 2007). Ceci nous amène à nous pencher sur la question de la surqualification des immigrants, notamment celle des diplômés postsecondaires. Un travail qui permet à une personne d’utiliser ses compétences est généralement considéré comme un emploi de bonne qualité. L’examen de l’indicateur de surqualification nous donnera donc une idée de la qualité de l’insertion des immigrants dans le marché du travail au Québec et dans les deux autres provinces qui nous servent de points de comparaison.

Pour déterminer si un travailleur est surqualifié par rapport aux tâches à effectuer, nous avons adopté l'approche objective qui consiste à comparer le niveau d'études complété avec le niveau de compétences normalement exigé pour le poste occupé. La Classification nationale des professions (CNP) de 2006 classe toutes les professions – sauf celles dans le domaine de la gestion – selon quatre niveaux de compétences allant de « élémentaire » (une formation en cours d'emploi suffit) à « professionnel » (exigeant une formation universitaire). Dans les analyses présentées ci-après, les emplois de gestion sont exclus puisqu'il n'est pas possible d'y associer des niveaux de compétences<sup>3</sup>.

Par ailleurs, nous nous concentrons exclusivement sur le problème de surqualification chez les diplômés postsecondaires. D'une part, et par définition, les travailleurs peu qualifiés sont moins exposés au problème de surqualification que les travailleurs les plus instruits, ce qui rend peu pertinente l'étude de ce problème dans leur cas. D'autre part, la scolarité est un critère des plus importants dans la sélection des immigrants, et le pourcentage de nouveaux immigrants ayant un diplôme postsecondaire a augmenté de façon extraordinaire au cours des dernières années. Enfin, les données utilisées ne renseignent sur le lieu des études des immigrants que dans le cas des diplômés postsecondaires.

Le graphique 10 exhibe le taux de surqualification des diplômés postsecondaires natifs et immigrants de 15 à 64 ans, selon la province de résidence. Il en ressort que les immigrants diplômés sont plus susceptibles que les natifs de se voir accorder un emploi pour lequel ils sont surqualifiés. L'écart entre les taux de surqualification des deux groupes était de 13 à 14 points de pourcentage en 2012 dans les trois provinces considérées et il est en progression par rapport à 2006, alors qu'il n'était que de 10 à 11 points. Globalement, les taux de surqualification sont demeurés stables chez les natifs dans les trois provinces observées. Dans le cas des immigrants, ceux du Québec s'en sont tirés relativement mieux que les autres entre 2008 et 2011. Leur taux de surqualification a toutefois augmenté en 2012 (50,8 %) pour se rapprocher de celui des immigrants de l'Ontario (51,5 %).

Sur l'ensemble de la période 2006-2012, on note une détérioration dans chacune des trois provinces étudiées et surtout en Colombie-Britannique : là-bas, le taux de surqualification des immigrants ayant un diplôme postsecondaire a augmenté de 4,7 points de pourcentage (53,2 % en 2012 c. 48,5 % en 2006). En Ontario, le taux de surqualification des immigrants a gagné deux points de pourcentage (51,5 % en 2012 c. 49,5 % en 2006) contre 1,5 point au Québec (50,8 % en 2012 c. 49,3 % en 2006). C'est donc en Colombie-Britannique que les immigrants détenteurs d'un diplôme postsecondaire sont les moins susceptibles de décrocher un emploi en adéquation avec leur niveau d'études. Le Québec s'en sort un peu mieux que les deux autres provinces, même si le taux de surqualification parmi ses immigrants demeure excessif. Le Québec fait également bonne figure chez les natifs ; le taux de surqualification de ces derniers a

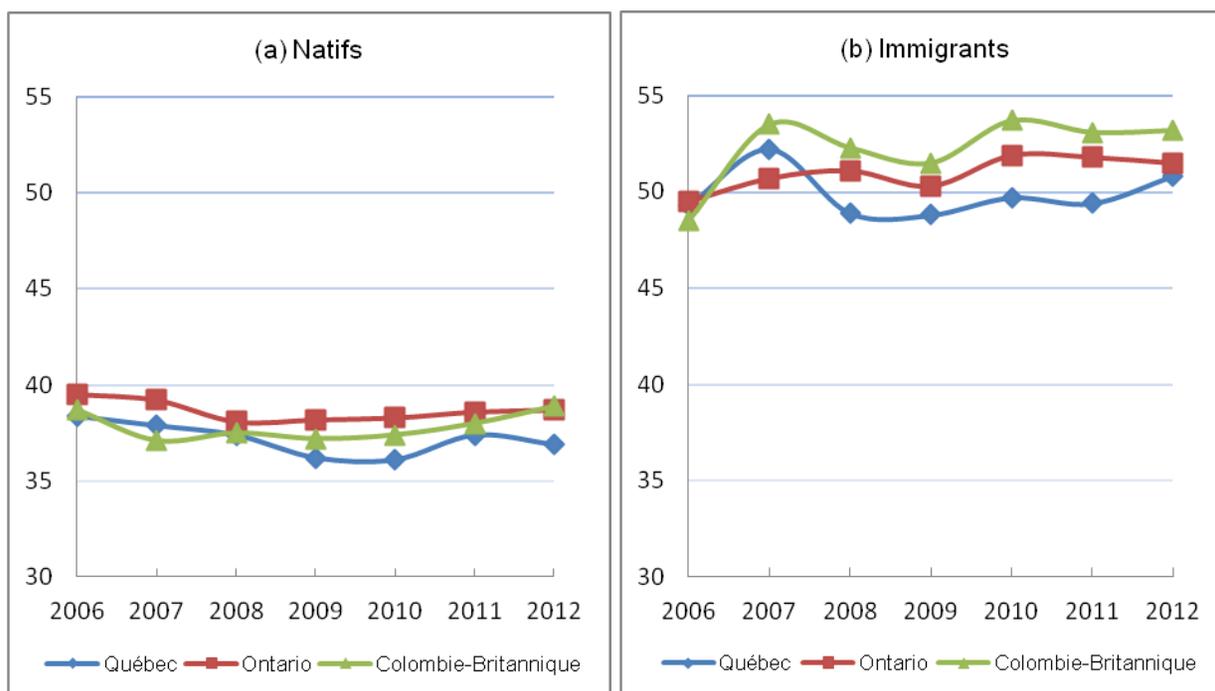
---

<sup>3</sup> Moins de 10 % des travailleurs natifs et immigrants des trois provinces à l'étude occupent ce type d'emplois.

même diminué, passant de 38,4 % à 36,9 % entre 2006 et 2012, soit 1,5 point de pourcentage de moins. Ce taux était de 38,7 % en Ontario et 38,9 % en Colombie-Britannique en 2012, soit deux points de plus qu'au Québec. Le Québec se présente ainsi comme la province où les diplômés postsecondaires nés au Canada ont le plus de chances d'occuper un emploi en adéquation avec leur niveau de scolarité.

En somme, les immigrants détenteurs d'un diplôme postsecondaire affichent systématiquement un taux de surqualification supérieur à celui des natifs pour chaque province canadienne étudiée, et leur situation s'est davantage détériorée entre 2006 et 2012. Par conséquent, le fossé s'est creusé plus entre les deux groupes confinant de plus en plus d'immigrants dans des emplois de moindre qualité.

**Graphique 10 - Taux de surqualification chez les 15-64 ans qui détiennent un diplôme postsecondaire (y compris universitaire), selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active. Les statistiques excluent les travailleurs qui occupent des emplois en gestion.

Comme on l'a précisé ci-dessus, les immigrants constituent un groupe très hétérogène et un des facteurs de cette hétérogénéité tient au lieu d'obtention du diplôme. Le graphique 11 révèle un fort lien d'association entre ce facteur et le taux de surqualification professionnelle des immigrants en 2012.

Les immigrants diplômés des établissements canadiens affichent le taux de surqualification le plus proche de celui des natifs, suivis des diplômés des États-Unis et de l'Europe. Les autres immigrants font piètre figure avec des taux de surqualification allant de 64, % au Québec à 71,1 % en Colombie-Britannique. Ainsi, même s'ils ont beaucoup de difficultés à décrocher un

emploi au Québec, comme en témoigne leur taux de chômage élevé dans cette province, les immigrants ayant obtenu leur diplôme ailleurs qu'en Amérique du Nord et en Europe sont un peu moins exposés à la surqualification qu'en Colombie-Britannique.

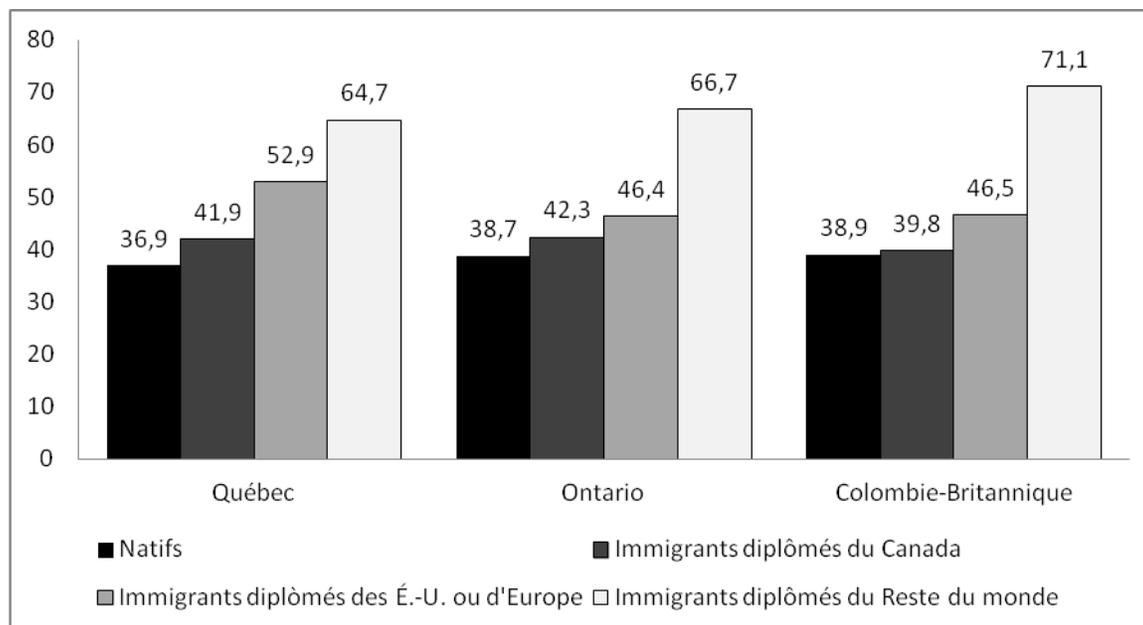
En bref, dans les trois provinces à l'étude, l'origine du diplôme universitaire touche de la même manière le taux de surqualification, de sorte que l'immigrant qui a obtenu son diplôme universitaire au Canada court beaucoup moins de risques d'occuper un emploi pour lequel il est surqualifié que s'il détenait un diplôme émis ailleurs surtout en Afrique, en Asie et en Amérique centrale et du Sud. Ce constat laisse présumer que les employeurs canadiens accordent moins de valeur à certains diplômes étrangers. Dans ce contexte, les immigrants qui détiennent ces diplômes ont intérêt à obtenir une formation académique ici (qui peut être complémentaire) comme tremplin vers des emplois plus appropriés.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à susciter un tel comportement des employeurs vis-à-vis de certains diplômes étrangers : information limitée sur ces diplômes ou leur inadéquation par rapport aux besoins du marché du travail canadien. Il est également possible que certains diplômes étrangers aient une valeur inférieure à ceux que l'on obtient au Canada (Sweetman, 2004). Picot (2008) évoque aussi les problèmes possibles liés à la langue, les différences culturelles, et la discrimination.

C'est en partie pour contourner les problèmes associés à certains diplômes étrangers que le gouvernement fédéral a instauré en 2008 la catégorie *Expérience canadienne*, qui vise à faciliter l'immigration d'individus qui disposent de compétences acquises au Canada, c'est-à-dire les étudiants étrangers et les travailleurs admis temporairement au pays. Le gouvernement du Québec a emboîté le pas au gouvernement fédéral en créant en 2010 le *Programme de l'expérience québécoise*. À la lumière des résultats de cette recherche sur l'accès à l'emploi en général et à un emploi qualifié en particulier, les immigrants admis par le biais de ces programmes devraient mieux s'intégrer dans les marchés du travail des différentes provinces.

Il faudrait toutefois souligner que le fait de détenir un diplôme d'ici n'est pas suffisant pour jouir des mêmes conditions que les groupes traditionnellement avantagés dans le marché du travail. Comme nous l'avons signalé, Oreopoulos (2009) a trouvé une relation entre l'origine ethnique et l'accès à l'emploi autant chez les immigrants que chez les natifs. Aussi, Boudarbat et Montmarquette (2013) ont découvert que le fait d'appartenir à une minorité visible augmentait le risque de surqualification chez les travailleurs de la région métropolitaine de Montréal qui détiennent un diplôme québécois.

**Graphique 11 – Taux de surqualification dans l’emploi chez les 15-64 ans qui détiennent un diplôme postsecondaire, selon le lieu d’obtention du diplôme (immigrants seulement) et la province de résidence en 2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’Enquête sur la population active. Les statistiques excluent les travailleurs qui occupent des emplois en gestion.

Finalement, les données du graphique 11 viennent mettre un bémol sur la bonne performance de la Colombie-Britannique par rapport au Québec au niveau de l’emploi des immigrants formés hors de l’Amérique du Nord et de l’Europe (graphique 7). En effet, le taux de chômage moins élevé de ces immigrants en Colombie-Britannique dissimule la réalité que la très grande majorité de ceux qui sont à l’emploi utilisent peu (ou pas du tout) leurs compétences acquises à l’étranger. Dès lors, on se demande si l’économie de cette province tire le meilleur parti du capital humain de ses immigrants. Ce constat donne par ailleurs un appui à notre hypothèse à l’effet que les immigrants de la Colombie-Britannique seraient plus disposés que ceux du Québec à accepter des emplois même s’ils ne s’arriment pas à leurs qualifications, ce qui a pour résultat d’accélérer leur accès à l’emploi. Si cette différence de comportement existe réellement, il serait intéressant d’en étudier les facteurs explicatifs. On pourrait penser par exemple aux facteurs culturels liés aux pays d’origine. À ce propos, on souligne que 54,2 % de tous les immigrants qui résidaient en Colombie-Britannique en 2006 provenaient d’Asie ou du Moyen-Orient. Ce pourcentage était de 73,4 % parmi les immigrants récents de cette province, c’est-à-dire ceux arrivés entre 2001 et 2006. Au Québec, ces proportions n’étaient que de 27,4 % et 28,7 % respectivement. En fait, le flux migratoire au Québec est plus diversifié

qu'ailleurs avec, par exemple, 26 % des immigrants récents en 2006 qui provenaient d'Afrique contre seulement 3,4 % en Colombie-Britannique<sup>4</sup>.

Pour avoir une idée plus complète des types d'emplois qu'occupent les immigrants dans les trois provinces à l'étude, nous allons examiner six nouveaux aspects de la question : le travail autonome, l'emploi dans le secteur public, l'affiliation syndicale, la permanence dans l'emploi, le travail à temps plein et la taille de l'entreprise. Ces indicateurs sont très pertinents pour apprécier la qualité de l'intégration des immigrants dans le marché du travail et son évolution dans le temps.

### **III.2- Le travail autonome**

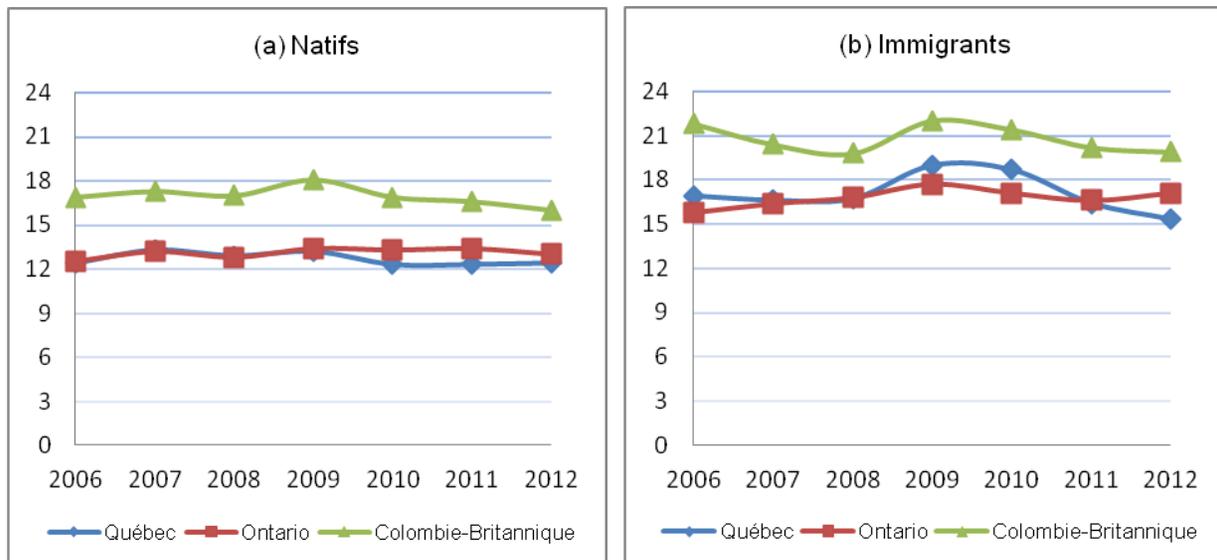
Le travail autonome peut résulter d'un choix personnel comme il peut refléter une difficulté à trouver un emploi rémunéré « approprié ». LaRoche-Côté (2010) a noté en 2009 une croissance de ce type de travail qui est survenue au moment où l'économie subissait de lourdes pertes d'emplois rémunérés, ce qui laisse croire que cette forme d'emploi constitue un refuge en période de récession. Cela pourrait être le cas des immigrants, qui sont constamment confrontés à un taux de chômage élevé. Toutefois, comme le font remarquer Boulet et Boudarbat (2010), ce mode de travail n'est pas toujours synonyme de précarité d'emploi : il pourrait accentuer la mobilité professionnelle et améliorer les revenus. Pour d'autres travailleurs, il pourrait perpétuer une situation de faible revenu et de piètres conditions de travail, en plus de n'offrir aucune sécurité d'emploi. Par ailleurs, Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec considèrent le travail autonome comme une forme atypique (c'est-à-dire non traditionnelle) d'emploi, au même titre que le travail temporaire et le travail permanent à temps partiel. Bien qu'il pourrait s'agir d'un choix personnel, l'emploi atypique pourrait avoir des conséquences négatives comme l'absence de sécurité d'emploi, les faibles revenus et l'absence ou le peu d'avantages sociaux comme les régimes de retraite, ou de programmes de sécurité du revenu comme l'assurance emploi (Kapsalis et Tourigny, 2004).

Bref, dans une perspective d'accès à l'emploi, le travail autonome offre une solution de rechange aux personnes aux prises avec le chômage. Toutefois, dans une perspective de qualité d'emploi, il risque d'exposer les travailleurs à la précarité.

---

<sup>4</sup> Calculs des auteurs à partir des données du recensement de 2006, disponible sur le site de Statistique Canada. Lien internet : <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/rt-td/immcit-fra.cfm>.

**Graphique 12 – Pourcentage de travailleurs autonomes de 15 à 64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

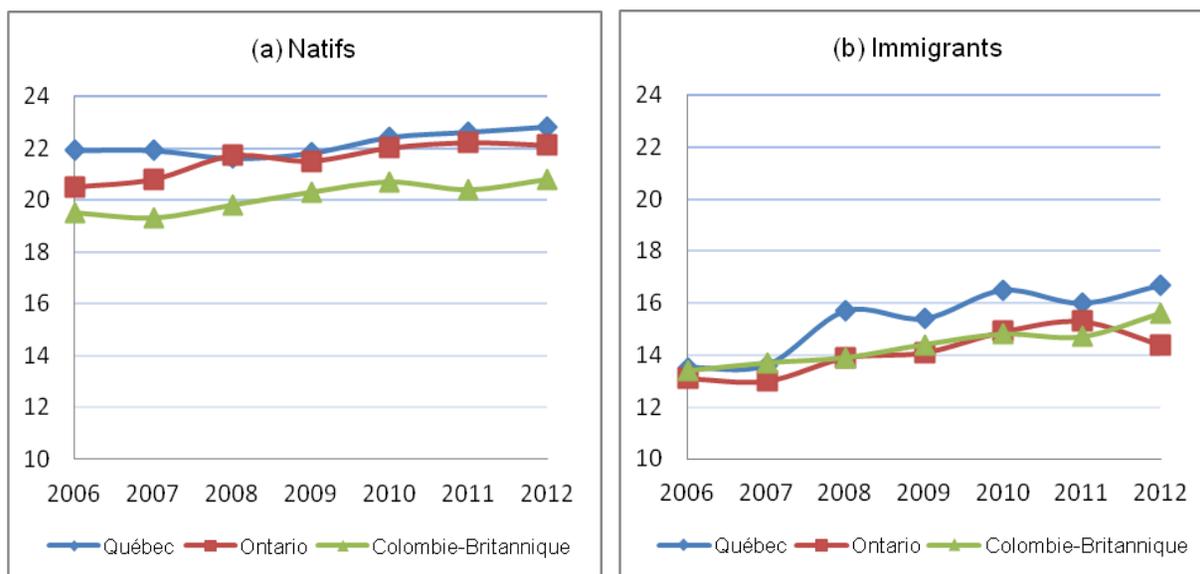
Les immigrants sont plus susceptibles d'opter pour un travail autonome que les natifs et ce, dans les trois provinces à l'étude (graphique 12). Par exemple, 15,3 % des immigrants étaient des travailleurs autonomes en 2012 comparativement à 12,4 % chez les natifs au Québec. Par ailleurs, la culture entrepreneuriale semble plus développée en Colombie-Britannique qu'au Québec et en Ontario tant chez les immigrants que chez les natifs. Toutefois, entre 2009 et 2012, on assiste à une régression du travail autonome en Colombie-Britannique chez les deux groupes à l'étude (2,1 points de pourcentage de moins). Au Québec, la part de l'auto-emploi chez les immigrants a gagné 2,1 points entre 2006 et 2009 (passant de 16,9 % à 19 %), mais elle a fléchi de manière constante par la suite pour s'établir à 15,3 % en 2012. Comparativement aux immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique, ce dernier taux est inférieur de 1,8 point et 4,6 points respectivement. Chez les natifs, la part de l'auto-emploi est relativement stable au Québec et en Ontario au cours de la période 2006-2012, se situant entre 12 et 13 %. En somme, les immigrants prennent davantage d'initiatives personnelles que les natifs pour assurer leur insertion dans le marché du travail. Cependant, il y a lieu de se demander si ce sera toujours le cas dans le futur à la lumière des tendances négatives observées au niveau de l'auto-emploi des immigrants entre 2009 et 2012 au Québec et en Colombie-Britannique.

### III.3- L'emploi dans le secteur public

L'emploi dans le secteur public est généralement réputé pour sa stabilité, ses conditions avantageuses et surtout, pour ses salaires élevés comparativement à ceux du secteur privé (Gunderson, Hyatt et Riddell, 2000). Qui plus est, certains pensent que le gouvernement devrait être plus actif dans l'emploi des immigrants et donner l'exemple de « bon employeur » aux

employeurs du privé qui sont accusés d'être réticents à recruter des immigrants et à reconnaître leurs compétences.

**Graphique 13 – Part du secteur public dans l'emploi des 15-64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



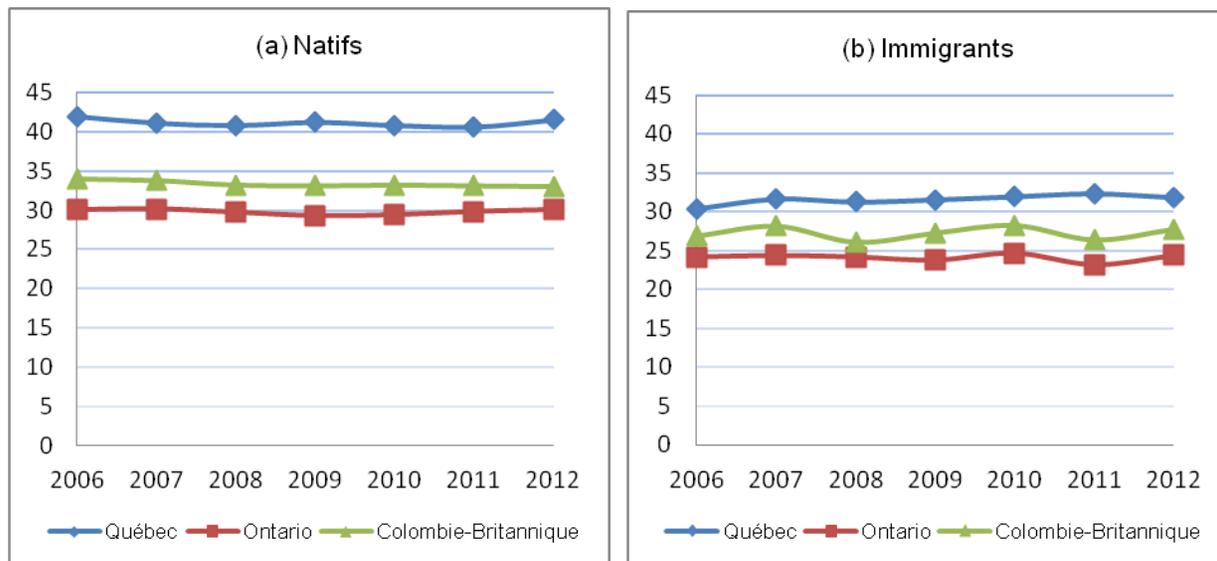
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

Dans les trois provinces étudiées, les natifs tendent à occuper plus que les immigrants des postes dans le secteur public (graphique 13). Cette tendance s'est maintenue de 2006 à 2012, mais on constate que le pourcentage de travailleurs immigrants employés dans le secteur public est en nette progression, notamment au Québec, où ce pourcentage a gagné 3,2 points, comparativement à seulement 1,3 point en Ontario et à 2,2 points en Colombie-Britannique. Ainsi, en 2012, 16,7 % des travailleurs immigrants étaient employés dans le secteur public au Québec, 14,4 % en Ontario et 15,6 % en Colombie-Britannique. Par conséquent, on peut considérer que le Québec fait figure de chef de file en matière de recrutement des immigrants dans le secteur public.

#### III.4- L'affiliation syndicale

Les salariés syndiqués sont protégés par des conventions collectives qui comportent des clauses sur la sécurité d'emploi, les salaires et les avantages sociaux. En effet, le taux de participation aux avantages sociaux et la rémunération horaire moyenne sont plus élevés chez les travailleurs syndiqués que chez les travailleurs non syndiqués (Statistique Canada, 2009).

**Graphique 14 – Pourcentage des salariés de 15 à 64 ans affiliés à un syndicat ou couverts par une convention collective, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



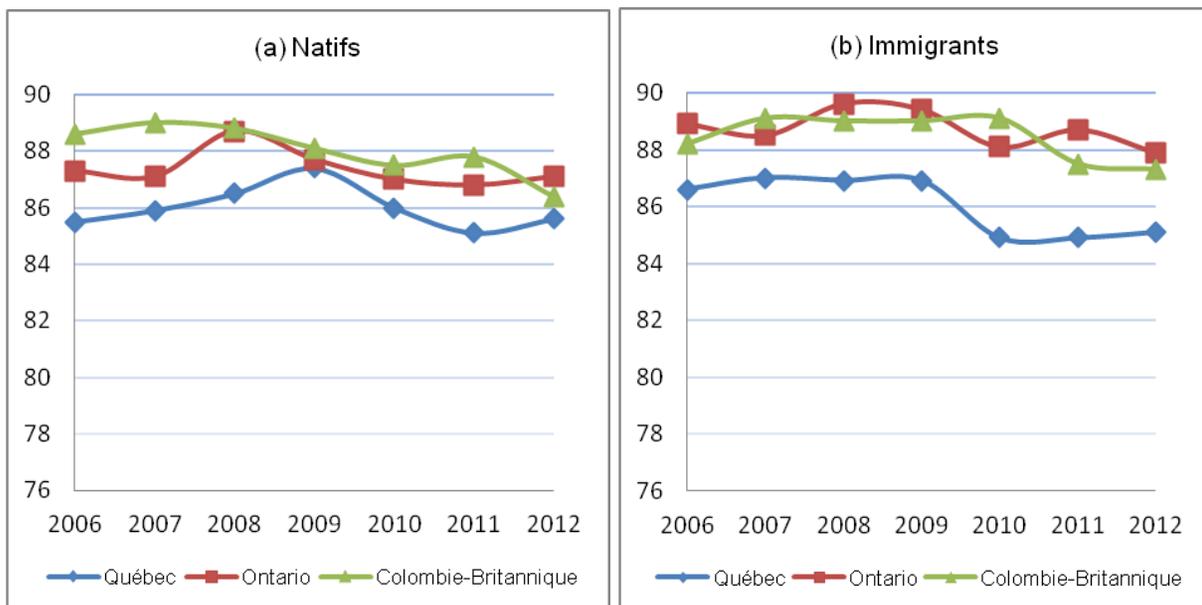
Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

Le graphique 14 montre que les natifs ont plus tendance que les immigrants à occuper des emplois syndiqués, et que le taux de syndicalisation est plus élevé au Québec qu'ailleurs, tant chez les immigrants que chez les natifs. Ces tendances se sont maintenues entre 2006 et 2012. Le Québec se distingue également par une progression de la proportion d'immigrants qui occupent un emploi syndiqué ou qui sont couverts par une convention collective entre 2006 et 2012, laquelle a augmenté de 1,5 point de pourcentage. Au total, 31,9 % des salariés immigrants occupaient un emploi syndiqué ou étaient couverts par une convention collective au Québec en 2012 comparativement à seulement 24,4 % en Ontario et à 27,8 % en Colombie-Britannique. Ainsi, le plus grand défi pour les immigrants du Québec consiste à se trouver un emploi, puisqu'une fois cette étape franchie, ils jouissent d'un meilleur accès que les immigrants des deux autres provinces à des postes syndiqués et à des emplois dans le secteur public. Cette situation leur procure une meilleure sécurité d'emploi et leur permet de profiter des avantages associés à ces types de postes.

### III.5- La permanence de l'emploi

La permanence de l'emploi fait partie des indicateurs utilisés pour définir ce qu'est un « bon » emploi (Cloutier, 2008). Ce type d'emploi est naturellement plus stable, ce qui suppose un risque plus faible de perdre son emploi et son salaire. Par ailleurs, un emploi permanent offre en moyenne un salaire plus élevé qu'un emploi temporaire (Statistique Canada, 2009).

**Graphique 15 – Pourcentage des travailleurs de 15 à 64 ans occupant un emploi permanent, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

Le graphique 15 montre que dans les trois provinces canadiennes à l'étude et pour les deux groupes de travailleurs – immigrants et natifs – la proportion de ceux qui occupent un emploi permanent<sup>5</sup> est très élevée (entre 85 et 90 %). Toutefois, il semblerait que le Québec offre à ses immigrants un peu moins de chances à cet égard et ce désavantage s'est maintenu entre 2006 et 2012. En effet, 85,1 % des immigrants du Québec occupaient un poste permanent en 2012 par rapport à 87,9 % en Ontario et à 87,3 % en Colombie-Britannique.

### III.6- Le travail à temps plein

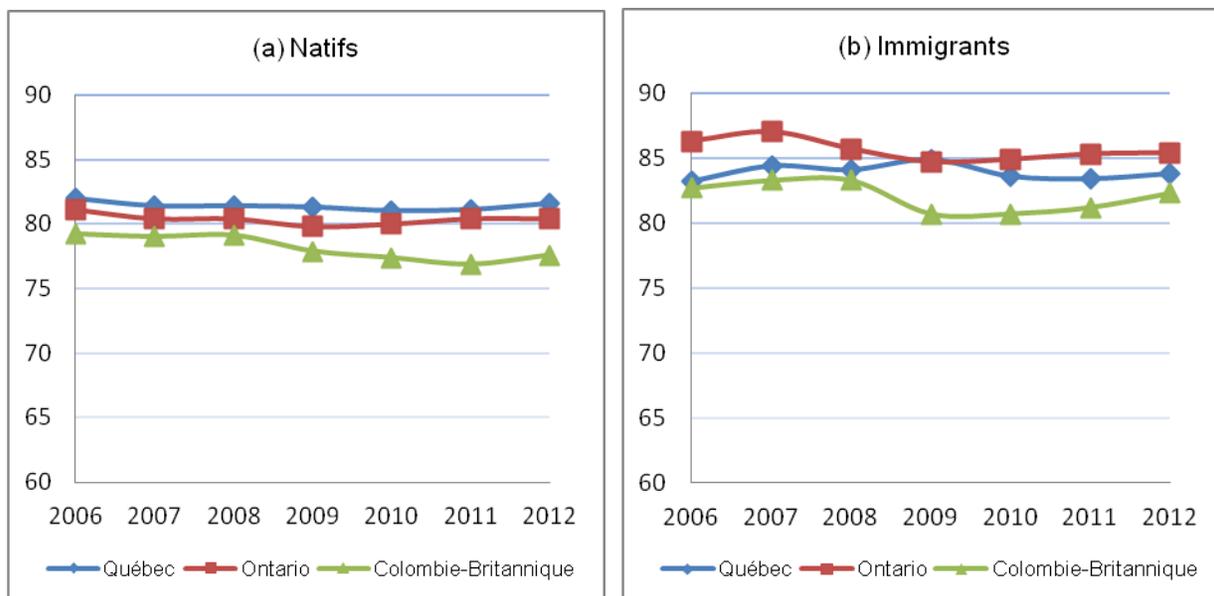
Nous considérons le travail à temps plein (au moins 30 heures par semaine) essentiellement comme un indicateur de l'intensité de l'offre de travail ou de la participation au marché du travail. Il n'est pas évident d'associer travail à temps plein et qualité, bien qu'on puisse estimer que travailler pendant très peu ou trop d'heures par semaine soit synonyme de travail de moindre qualité. Par ailleurs, plus des trois quarts des personnes qui travaillent à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) le font par choix (Statistique Canada, 2009).

Le graphique 16 montre que les immigrants sont plus enclins à travailler à temps plein que les natifs. Le graphique indique également que le taux d'occupation d'un emploi à temps plein en 2012 est presque le même qu'en 2006 pour les immigrants malgré des tendances à la baisse et à

<sup>5</sup> Un emploi « permanent » est un emploi dont la date de cessation n'a pas été établie. À l'inverse, un emploi « temporaire » est un emploi d'une durée déterminée ou un emploi à contrat, occasionnel ou saisonnier (Statistique Canada, 2009).

la hausse entre ces deux années. Chez les natifs, ce taux est globalement constant au Québec (entre 81 et 82 %) et en Ontario (aux alentours de 80 %) alors qu'il est en légère baisse en Colombie-Britannique (77,6 % en 2012 c. 79,2 % en 2006). Tout compte fait, en 2012, la proportion d'emplois à temps plein chez les immigrants était de 83,8 % au Québec, 85,4 % en Ontario, et seulement 82,3 % en Colombie-Britannique.

**Graphique 16 – Pourcentage des travailleurs de 15 à 64 ans occupant un emploi à temps plein, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

### III.7- La taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise d'emploi est un autre déterminant des conditions d'emploi des travailleurs. Plusieurs études ont établi un lien entre la taille de l'organisation et la qualité d'emploi des travailleurs (Drolet et Morissette, 1998; Cloutier, 2012 entre autres). Les grandes entreprises ont tendance à offrir des emplois de meilleure qualité comparativement aux petites entreprises.

Selon les résultats présentés dans le tableau 1, il n'y a presque aucune différence entre les salariés immigrants et les salariés natifs au chapitre de la taille de l'employeur au Québec en 2012. Les deux groupes se répartissent de manière presque identique à travers les quatre catégories considérées. C'est le cas également en Colombie-Britannique où, toutefois, les entreprises de moins de 20 employés, jouent un rôle plus important dans l'emploi des immigrants (22,7 %) comparativement au Québec (18,8 %) et à l'Ontario (17,5 %). En somme, les résultats descriptifs obtenus ne permettent pas de lier la qualité d'emploi des immigrants à la taille de l'entreprise. L'accès aux différents types d'entreprises (petites, moyennes et grandes) est très comparable pour les immigrants et les natifs.

**Tableau 1 : Répartition des salariés de 15 à 64 ans selon la taille de l'entreprise en 2012, selon la province de résidence (%)**

	Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants
Moins de 20	19,2	18,8	17,3	17,5	21,9	22,7
20 à 99	17,5	17,1	14,7	15,2	17,0	15,8
100 à 500	14,9	14,9	13,3	16,5	13,4	14,4
Plus de 500	48,4	49,2	54,8	50,8	47,7	47,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

### III.8- La rémunération

La rémunération est sans doute l'indicateur le plus utilisé dans la littérature économique pour mesurer le degré d'intégration des immigrants dans le marché du travail. Un grand nombre d'études ont été réalisées sous cet angle depuis le début des années 1990 (Picot, 2008, en fait une recension). La rémunération fait également partie des principaux éléments qui déterminent la qualité d'un emploi (Cloutier, 2008) et serait, en principe, un indicateur des compétences exigées sur le marché du travail et de celles acquises par les travailleurs.

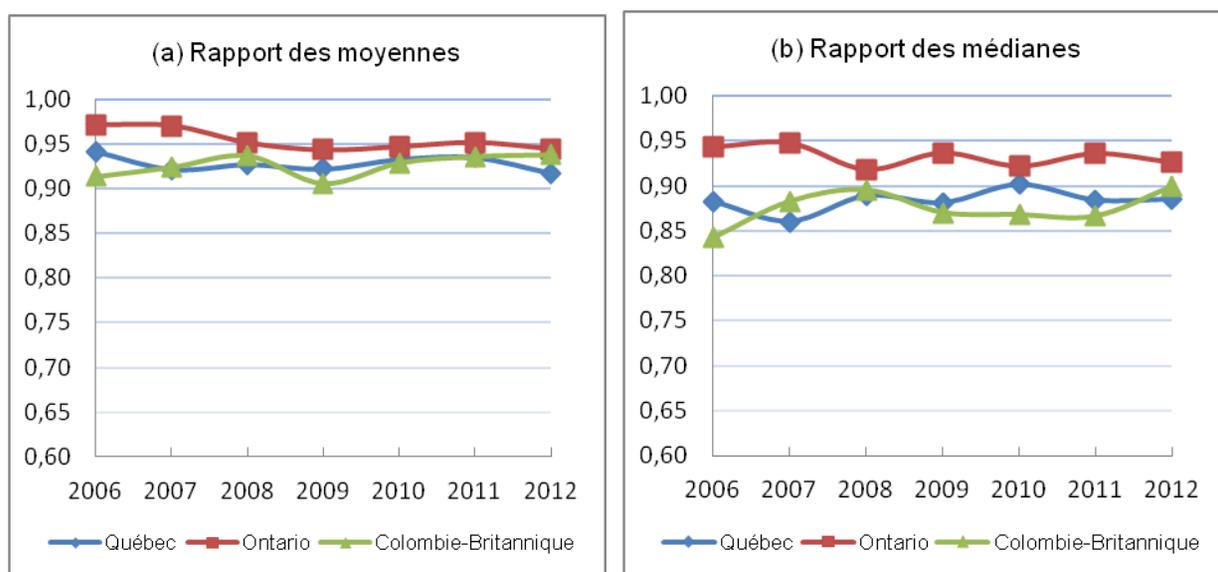
Comme l'EPA fournit de l'information sur la rémunération horaire, il est possible de faire des comparaisons plus justes entre les groupes étudiés, puisque l'effet du nombre d'heures travaillées est neutralisé. La partie a) du graphique 17 indique le rapport entre la rémunération horaire moyenne des immigrants et celle des natifs, et nous permet de constater que ce rapport a légèrement diminué entre 2006 et 2012 au Québec et en Ontario alors qu'il a augmenté en Colombie-Britannique. En moyenne, pour chaque dollar gagné par les natifs en 2012, les immigrants touchaient 0,92 \$ au Québec, et 0,94 \$ en Ontario et en Colombie-Britannique. En 2006, ces taux étaient de 0,94 \$, 0,97 \$ et 0,91 \$ respectivement. Ainsi, on constate que les écarts entre les trois provinces à l'étude sont moins importants en 2012 qu'ils ne l'étaient en 2006.

Ensuite, nous avons jugé utile de recalculer les rapports de rémunération horaire en tenant compte de la médiane qui, contrairement à la moyenne, n'est pas sensible aux valeurs extrêmes, c'est-à-dire aux scores qui sont très bas ou particulièrement élevés. Les résultats de ces calculs apparaissent dans la partie b) du graphique 17. Nous signalons que la médiane est inférieure à la moyenne pour les deux groupes de travailleurs, les trois provinces et les sept années d'observation. Une telle situation s'explique par la présence de valeurs élevées de salaire horaire qui tirent la moyenne vers le haut.

Le rapport entre les médianes de la rémunération horaire des natifs et des immigrants est plus élevé en Ontario durant toute la période 2006-2012 se situant aux alentours de 0,94. Au Québec, ce rapport est demeuré relativement constant aux alentours de 0,88 – soit un écart

salarial de 12 % en défaveur des immigrants. En Colombie-Britannique, les immigrants ont vu leur rémunération s'améliorer substantiellement dans le temps en comparaison avec les natifs. Ainsi, alors que leur salaire médian ne représentait que 84 % de celui des natifs en 2006, ce pourcentage est passé à 90 % en 2012. Comme dans le cas des moyennes, les écarts entre les trois provinces au chapitre du rapport entre la rémunération horaire médiane des immigrants et celle des natifs sont beaucoup moins importants en 2012 qu'ils ne l'étaient en 2006.

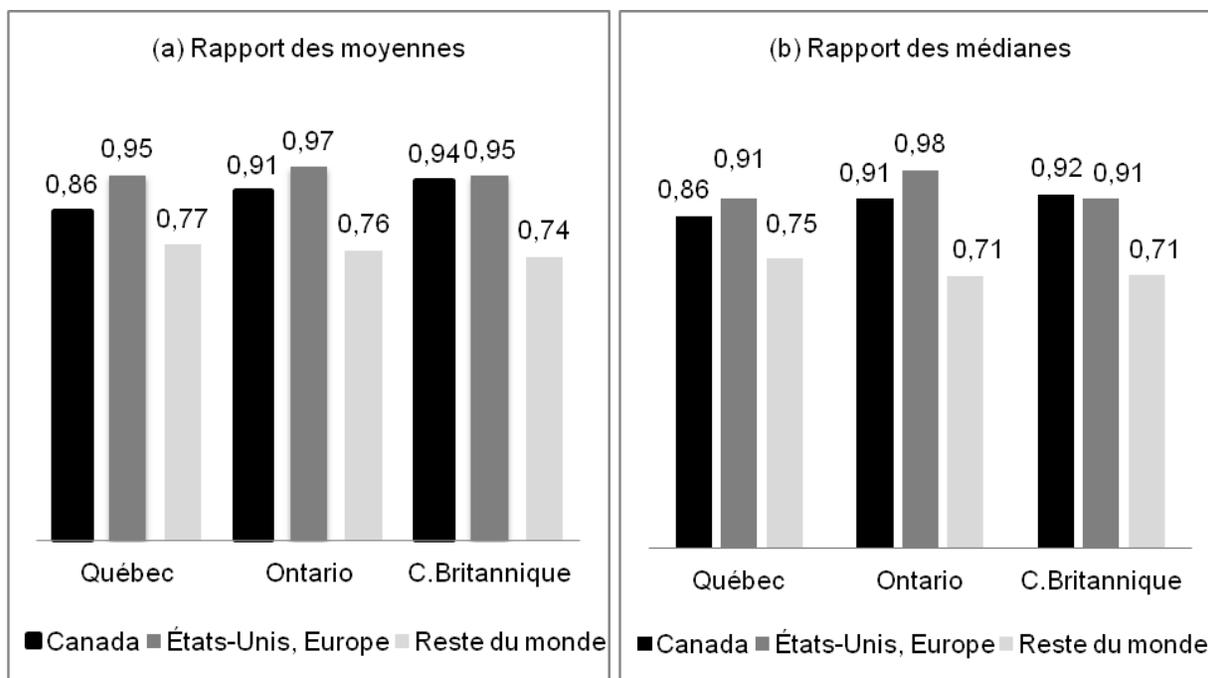
**Graphique 17 – Rapport entre la rémunération horaire des immigrants et la rémunération des natifs chez les salariés de 15 à 64 ans, selon la province de résidence, 2006-2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.

Il convient de signaler que toutes les statistiques présentées dans ce document ne tiennent pas compte des différences entre les immigrants et les natifs au niveau des caractéristiques personnelles, éducationnelles et professionnelles. Sans la neutralisation de ces différences, il n'est pas possible d'interpréter correctement les écarts observés. Dans le graphique 18, nous procédons à un ajustement partiel en nous limitons aux détenteurs d'un diplôme d'études postsecondaires et en considérant le lieu d'obtention de ce diplôme dans le cas des immigrants. Les données se rapportent à l'année la plus récente, c'est-à-dire 2012. Encore une fois, nous relevons le rôle important que joue le lieu d'obtention du diplôme dans l'accès à un emploi de qualité chez les immigrants. En effet, dans les trois provinces, les immigrants ayant obtenu leur diplôme en dehors de l'Amérique du Nord et de l'Europe sont les plus désavantagés sur le plan de la rémunération que l'on considère la moyenne ou la médiane. Comme dans le cas de la surqualification (graphique 11), cette situation est plus problématique en Colombie-Britannique qu'au Québec. À l'autre bout du spectre, les détenteurs d'un diplôme nord-américain ou européen performant très bien, mieux même que ceux qui ont un diplôme canadien, surtout au Québec et en Ontario.

**Graphique 18 – Rapport entre la rémunération horaire des immigrants et la rémunération des natifs chez les salariés diplômés postsecondaires de 15 à 64 ans, selon le lieu d’obtention du diplôme des immigrants et la province de résidence, 2012 (%)**



Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l’Enquête sur la population active.

## CONCLUSION

L’objectif de ce rapport est de brosser un portrait statistique le plus exhaustif possible de la situation des immigrants sur le marché du travail dans les trois principales provinces d’immigration au Canada (Québec, Ontario et Colombie-Britannique) en puisant dans les données de l’Enquête sur la population active (EPA). Au-delà des simples comparaisons interprovinciales du taux de chômage, nous avons jugé pertinent d’examiner les conditions de travail des immigrants. Cet examen a permis d’avoir une idée sur le niveau d’utilisation – par les économies provinciales – des ressources que représente l’immigration, et de fournir des pistes explicatives de l’écart de taux de chômage entre les immigrants du Québec et ceux des deux autres provinces.

Nos résultats confirment ce qu’on savait déjà à l’effet que l’accès à l’emploi est plus difficile pour les immigrants du Québec que ceux des autres provinces. Leur taux de chômage était de 11,7 % en 2012, soit 4,5 points de plus qu’en Colombie-Britannique (7,2 %). L’écart à ce sujet entre les immigrants des deux provinces se maintient dans le temps – même s’il est un peu en déclin – ce qui fait de l’insertion des immigrants au marché du travail québécois une problématique bien réelle. Cette situation nous amène à nous questionner sur les actions

entreprises par le gouvernement du Québec et leur efficacité pour renverser cette tendance dommageable autant pour les immigrants eux-mêmes que pour la société d'accueil. Ce questionnement est encore plus légitime si l'on sait que chez les natifs, le Québec fait bonne figure avec des taux de chômage comparables à ceux de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

L'analyse du reste des résultats nous permet de comprendre les raisons à la bonne performance du marché du travail de la Colombie-Britannique comparativement à celui du Québec au chapitre de l'emploi des immigrants.

D'une part, les chômeurs immigrants de la Colombie-Britannique sont beaucoup plus nombreux que ceux du Québec (25 % c. 11 %) à bénéficier de l'intervention du réseau de parents et d'amis pour trouver un emploi. Connaissant l'importance des réseaux et des contacts dans le marché du travail pour accéder à un emploi, les immigrants du Québec se trouvent ainsi désavantagés.

D'autre part, la culture entrepreneuriale est plus développée en Colombie-Britannique : là-bas, 19,9 % des immigrants occupés étaient auto-employés en 2012 contre 15,3 % au Québec. Dans ses politiques d'intégration à l'emploi, le Québec devrait donc inciter un plus grand nombre de ses immigrants à opter pour cette forme d'emploi tout en mettant à leur disposition l'information et l'assistance requises.

Enfin, les immigrants de la Colombie-Britannique semblent avoir une plus grande propension à moduler leurs attentes en ligne avec les réalités du marché du travail de leur province. Dans ce sens, ils seraient plus disposés à accepter des emplois de moins bonne qualité plutôt que de rester au chômage. À titre d'illustration, le taux de chômage des immigrants ayant obtenu un diplôme d'études secondaires en Afrique, en Asie ou dans les Amériques (sauf États-Unis et Canada) était de 8 % en Colombie-Britannique contre 15,1 % (ou presque le double) au Québec en 2012. Or, le taux de surqualification parmi ceux qui sont à l'emploi était de 71,1 % en Colombie-Britannique contre 64,7 % au Québec. De plus, l'écart salarial entre ces immigrants et les natifs se situait à 26 % en moyenne en Colombie-Britannique par rapport à 23 % au Québec. Les immigrants du Québec ont par ailleurs un plus grand accès aux emplois dans le secteur public et aux postes syndiqués. Bref, le plus grand défi pour les immigrants du Québec consiste à se trouver un emploi, puisqu'une fois cette étape franchie, ils jouissent d'une qualité d'emploi relativement meilleure que les immigrants de la Colombie-Britannique.

En somme, il semble que les immigrants de la Colombie-Britannique prennent plus d'initiative que ceux du Québec pour accéder à l'emploi en mobilisant les réseaux informels, en optant pour l'auto-emploi et en acceptant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Le fait d'occuper un emploi de moins bonne qualité au moment de l'entrée sur le marché du travail pourrait aider l'immigrant à se frayer un chemin vers des emplois appropriés. En principe, les premières expériences professionnelles dans le marché du travail d'accueil aident à acquérir de l'information sur le fonctionnement de ce marché, et à créer un réseau de contacts qui facilitent l'accès à d'autres emplois. Cependant, l'étude de Renaud et Cayn (2006) montre que le fait de

prendre un emploi en deçà de ses qualifications au début de l'immigration n'est pas nécessairement une bonne stratégie puisqu'il réduit la probabilité que l'immigrant décroche un emploi qualifié par la suite. Dans ce cas, le fait de se consacrer à la recherche d'un emploi en adéquation avec sa scolarité est susceptible d'être payant, mais il implique probablement des durées de chômage plus longues qui – en retour – risquent de réduire l'employabilité de certains immigrants.

Il n'en demeure pas moins que les conditions de travail des immigrants laissent à désirer et soulèvent des questions sur le niveau d'utilisation du potentiel productif que représente le grand nombre d'immigrants hautement scolarisés qui arrivent chaque année au Québec et au Canada. Au vu des statistiques sur le taux de chômage, ce potentiel est largement sous-utilisé au Québec. Les statistiques sur la surqualification professionnelle et la rémunération indiquent que même la Colombie-Britannique n'en tire pas le meilleur parti. Par ailleurs, l'intégration des immigrants en provenance d'Afrique, d'Asie et des Amériques (sauf États-Unis) – qui sont les principales sources d'immigration au Canada – demeure problématique dans l'ensemble du Canada. Elle soulève avec acuité le problème de la non-reconnaissance des diplômes obtenus dans ces régions et la faible valeur que leur accordent les employeurs – les employeurs canadiens, dans le cas qui nous occupe.

En guise de conclusion, il reste encore du chemin à parcourir autant au Québec qu'ailleurs avant que les immigrants jouissent d'une pleine insertion professionnelle sur les deux plans quantitatif et qualitatif. On ne peut toutefois y arriver sans analyser la demande d'emploi et le comportement des employeurs. Dans ce sens, une enquête menée auprès des employeurs du Québec et du reste du Canada aiderait à avoir leur version des faits et à faire ressortir les facteurs qu'ils considèrent importants lors de l'embauche. L'enquête permettrait aussi de sonder les employeurs sur les moyens à prendre pour améliorer la qualité des flux migratoires et ainsi, faciliter l'intégration.

## REFERENCES

- Boudarbat, B. 2011. « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique », rapport de projet CIRANO, no 2011RP-07, octobre 2011.
- Boudarbat, B. et M. Boulet. 2010. « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail ». Rapport de recherche du CIRANO, no 2010RP-05.
- Boudarbat, B. et C. Montmarquette (2013). « Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal », rapport de projet CIRANO, 2013RP-08.
- Boudarbat, B. et J.-M. Cousineau. 2010. « Un emploi correspondant à ses attentes personnelles? Le cas des nouveaux immigrants au Québec », *Journal of International Migration and Integration - Revue de l'intégration et de la migration internationale*, Volume 11(2), pp. 155-172.
- Boudarbat, B. et S. Gontero. 2008. « Offre de travail des femmes mariées immigrantes au Canada », *Actualité économique / Revue d'analyse économique*, vol. 84, no 2, pp.129-153.
- Boulet, M., et B. Boudarbat, 2010. « Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? », *Étude IRPP*, no 8, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.
- Chiswick, B. R., et P. W. Miller. 2007. « The Transferability of Immigrant's Human Capital Skills », IZA Discussion Paper no 2670, Institute for the Study of Labor, 27 p.
- Cloutier, L. 2008. « La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion », Québec, Institut de la statistique du Québec, 47 p.
- Cloutier, L. 2012. « La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes », Québec, Institut de la statistique du Québec, 56 p.
- Drolet, M. et R. Morissette. 1998. « Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises », *Analyse des entreprises et du marché du travail*, Statistique Canada, Ottawa, no. 11F0019MIF1998128, 42 p.
- Green, A. et D. Green. 2004. « The Goals of Canada's Immigration Policy: A historical Perspective », *Canadian Journal of Urban Research*. Vol. 13. no. 1. Summer. Pages. 102-139
- Gunderson, M., D. Hyatt et C. Riddell. 2000. « Pay Differences between the Government and Private Sectors: Labour Force Survey and Census Estimates », *Human Resources in Government Series*, CPRN Discussion Paper No. W|10.
- Kapsalis, C. et P. Tourigny, 2004. « La durée de l'emploi atypique », *L'emploi et le revenu en perspective* (décembre), Statistique Canada — no 75-001-XIF au catalogue, p. 5-14.

LaRochelle-Côté, S. 2010. « Le travail autonome pendant le repli économique », *L'emploi et le revenu en perspective* (mars) - Statistique Canada — no 75-001-X au catalogue, p. 5-15.

Oreopoulos, P. 2009. « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Resumes », Working Paper 15036, Cambridge (MA), National Bureau of Economic Research.

Picot, G. 2008. « Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada », Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, no 11F0019MIF — no 319, Ottawa, Statistique Canada.

Renaud, J. et T. Cayn. 2006. « Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec ». Direction des affaires publiques et des communications du MICC, Gouvernement du Québec.

Statistique Canada. 2007. « Immigration et citoyenneté, Recensement de 2006 », no 97-557-XWF2006002 au catalogue.

Statistique Canada. 2009. « Regard sur le marché du travail canadien, 2007 », no 71-222-X au catalogue. Lien internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/71-222-x/71-222-x2008001-fra.pdf>

Statistique Canada. 2010. « Guide de l'Enquête sur la population active », no 71-543-G au catalogue. Lien internet : [http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/collection\\_2010/statcan/71-543-G/71-543-g2010001-fra.pdf](http://dsp-psd.tpsgc.gc.ca/collection_2010/statcan/71-543-G/71-543-g2010001-fra.pdf)

Schaafsma, J., et A. Sweetman. 2001. « Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters », *The Canadian Journal of Economics*, 34(4), pp. 1066-1099.

Sweetman, A. 2004. « Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien ». *Études analytiques- Documents de recherche*, Statistique Canada, no. 234.

**ANNEXE**

**Tableau A1 – Évolution du taux de chômage des 15-64 ans, selon le statut d'immigrant et la province de résidence (%)**

	Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants
2006	7,4	12,9	6,1	6,9	4,6	5,0
2007	6,8	10,7	5,9	7,4	4,0	5,2
2008	6,7	11,2	6,2	7,6	4,6	4,9
2009	7,7	13,8	8,5	10,9	7,8	7,7
2010	7,3	12,4	8,1	10,4	7,4	8,8
2011	7,0	12,8	7,4	9,0	7,4	8,1
2012	7,1	11,7	7,6	8,7	6,6	7,2

Source : Calculs des auteurs à partir des fichiers de l'Enquête sur la population active.