





**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**  
**INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**  
**CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ**

**CHÔMAGE ET SURQUALIFICATION DE LA POPULATION ACTIVE  
QUÉBÉCOISE NÉE HORS CANADA ET/OU APPARTENANT À UNE  
MINORITÉ VISIBLE : UNE ANALYSE LOGISTIQUE MULTINOMIALE  
DES DÉTERMINANTS**

Par

**Chata MALÉ**

DESS en analyse statistique

Mémoire présenté pour obtenir le grade de

Maître ès sciences, M.Sc.

**Maîtrise en démographie**

Janvier 2015

Ce mémoire intitulé

**CHÔMAGE ET SURQUALIFICATION DE LA POPULATION ACTIVE  
QUÉBÉCOISE NÉE HORS CANADA ET/OU APPARTENANT À UNE  
MINORITÉ VISIBLE : UNE ANALYSE LOGISTIQUE MULTINOMIALE  
DES DÉTERMINANTS**

et présenté par

**Chata MALÉ**

a été évalué par un jury composé de

M. Nong ZHU, président,

M. Jacques LEDENT, directeur de recherche,

M. Alain BÉLANGER, codirecteur,

Mme Cristiana PESCARUS, examinatrice externe

*Ce mémoire est dédié à mes très chers parents pour leur amour et les efforts qu'ils ont consacrés à mon éducation. Qu'ils trouvent ici le témoignage de mon éternelle gratitude.*



## RÉSUMÉ

Au Québec, les chercheurs de disciplines diverses s'accordent sur le fait que l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes membres des minorités visibles constitue un enjeu majeur. Dans ce mémoire, nous étudions les facteurs qui affectent leur intégration pleine et entière en emploi. Ces facteurs incluent les marqueurs de l'origine immigrée, les caractéristiques sociodémographiques et les caractéristiques de capital humain.

À l'aide d'une démarche basée sur des modèles logistiques binomial et multinomial, nous identifions les déterminants du chômage et de la surqualification chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible, puis nous examinons l'influence relative de ces déterminants sur ces deux phénomènes. L'analyse empirique, réalisée à partir de l'échantillon 20 % du recensement de 2006, porte sur la population active (occupée et au chômage) du Québec âgée de 25-54 ans et détenant un diplôme d'études postsecondaires.

Les résultats montrent qu'en ce qui concerne les deux marqueurs de l'origine immigrée, l'appartenance aux groupes de minorité visible augmente le risque de connaître les deux phénomènes, tandis qu'un lieu de naissance hors Canada n'augmente que le risque d'être au chômage. Le modèle d'analyse contrôle pour les facteurs sociodémographiques (sexe, âge, statut familial et lieu de résidence) et du capital humain (niveau d'éducation, domaine d'études, lieu des études et maîtrise des langues officielles). Il ressort de l'analyse que certaines variables telles que le sexe, le domaine des études, le lieu d'obtention du diplôme et la maîtrise des langues officielles sont plus fortement associées au risque de chômage. Quant au risque d'être à l'emploi dans un poste pour lequel le répondant est surqualifié, il est d'autant plus élevé que la maîtrise des langues officielles est faible. De plus, les groupes les plus défavorisés sont les immigrants arrivés entre 2001 et 2006, les Noirs et les Arabes.

**Mots-clés :** Chômage, Surqualification, Immigrants, Minorités visibles, Caractéristiques sociodémographiques, Caractéristiques de capital humain, Analyse logistique binomiale et Analyse logistique multinomiale

## ABSTRACT

In Quebec, researchers from a wide range of disciplines agree that the labour market integration of immigrants and visible minorities represents a major challenge. In this master thesis, we explore the characteristics influencing their full labour market integration. These characteristics include markers of immigrant background as well as socio-demographic and human capital characteristics.

Using a methodological approach based on binomial and multinomial logistic regression models, we identify the determinants of unemployment and overqualification of individuals in the labour force with an immigrant background. We then look at the relative influence of these determinants on both phenomena. The empirical analysis was carried out using a 20 % sample of the 2006 Canadian census and focuses on individual in the labour force (employed and unemployed) living in Quebec aged 25-54 holding a post-secondary degree.

Our findings indicate that out of the two markers of immigrant background, only visible minority status increases the risk of both phenomena while being born outside Canada only raises the risk of unemployment. The analysis controls for socio-demographic characteristics (gender, age, family status, place of residence) and human capital characteristics (education level, domain of study and official language proficiency). Overall, it appears that some variables such as gender, domain of study, location where degree was obtained and official language proficiency are more strongly associated with the risk of unemployment. As for the risk of occupying a job that is not commensurate with skills, it generally rises as official language proficiency decreases. In addition, the most disadvantaged groups are immigrants who arrived between 2001 and 2006, Blacks and Arabs.

**Keywords:** Unemployment, Overqualification, Immigrants, Visible minority, Socio-demographic characteristics, human capital characteristics, Binomial Logistic Regression, Multinomial Logistic Regression.



## REMERCIEMENTS

À mon directeur de mémoire, Jacques Ledent, pour son aide précieuse, la qualité de l'encadrement que j'ai reçu, sa disponibilité, ses conseils, son humilité et son humanisme.

À Alain Bélanger, mon codirecteur de mémoire et directeur des programmes d'études en démographie sans l'accord de qui je n'aurais peut-être pas eu la chance de suivre cette formation.

À l'INRS, à ses professeurs en démographie et à tout son personnel pour l'enseignement et les services que j'ai reçus.

À l'Institut National de la Recherche Scientifique (INRS) et au Centre d'Études Ethniques des Universités Montréalaises (CEETUM) pour le soutien financier qu'ils m'ont accordé pour la réalisation de ce mémoire.

À Patrick Sabourin, Nicolas Bastien et aux autres étudiants-es en démographie pour leur soutien et le cadre convivial qu'ils m'ont offerts à l'INRS.

À Christian Mba Assoume, à Harold Coulombe et à mes autres amis-es de Montréal, Gatineau, Québec et Sainte Hyacinthe pour leurs conseils et leur soutien moral durant mes études.

À Richard Marcoux, à qui, je dois mon initiation à la recherche et ma participation à de nombreuses séances de recherche.

À ma sœur Aminata Mallé et au reste de ma famille pour leur affection et leur soutien inconditionnel dont j'ai toujours bénéficié.

À mes collègues et supérieurs hiérarchiques de l'Institut National de la Statistique du Mali pour m'avoir encouragée et soutenue dans ma décision de suivre cette formation.

Et enfin à toutes les personnes qui de près ou de loin m'ont apporté une quelconque contribution et je ne peux établir une liste exhaustive, qu'ils trouvent ici l'expression de ma profonde reconnaissance.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Liste des tableaux .....</b>	<b>x</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 : Recension des écrits .....</b>	<b>5</b>
1.1. Cadre théorique.....	5
1.1.1. <i>Origine de la surqualification</i> .....	5
1.1.2. <i>Attitudes des individus selon les théories en cas de surqualification</i> .....	6
1.1.3. <i>Approches de mesure de la surqualification</i> .....	9
1.2. Surqualification et sous-emploi.....	11
1.2.1. <i>La définition du sous-emploi</i> .....	12
1.2.2. <i>Surqualification et d'autres formes du sous-emploi</i> .....	12
1.2.3. <i>Lien entre le chômage et la surqualification</i> .....	13
1.3. Déterminants du chômage et de la surqualification.....	13
1.3.1. <i>Les caractéristiques de l'origine immigrée</i> .....	14
1.3.2. <i>Les facteurs sociodémographiques</i> .....	16
1.3.3. <i>Les facteurs du capital humain</i> .....	17
<b>Chapitre 2 : Problématique, objectifs et questions de recherche .....</b>	<b>20</b>
2.1. Problématique.....	20
2.2. Objectifs.....	21
2.3. Questions de recherche.....	21
<b>Chapitre 3 : Méthodologie et données .....</b>	<b>23</b>
3.1. Spécification des modèles d'analyse et variable dépendante .....	23
3.1.1. <i>Spécification des modèles</i> .....	23
3.1.2. <i>Variable dépendante</i> .....	25
3.2. Mesure de la surqualification .....	25
3.3. Données, population visée par l'étude et variables indépendantes .....	27
3.3.1. <i>Données</i> .....	27
3.3.2. <i>Population visée par l'étude</i> .....	27
3.3.3. <i>Variables indépendantes</i> .....	27
3.4. Les hypothèses de recherche .....	33
3.4.1. <i>Hypothèse générale</i> .....	33
3.4.2. <i>Hypothèses spécifiques aux facteurs</i> .....	34
<b>Chapitre 4 : Analyses descriptives .....</b>	<b>36</b>
4.1. Caractéristiques des actifs de l'univers d'étude .....	36
4.1.1. <i>Le groupe d'actifs</i> .....	36
4.1.2. <i>Origine immigrée</i> .....	36
4.1.3. <i>Les facteurs sociodémographiques</i> .....	38
4.1.4. <i>Les facteurs du capital humain</i> .....	39
4.2. Prévalences du chômage et de la surqualification selon les variables.....	40
4.2.1. <i>Description des actifs selon le statut d'occupation</i> .....	41
4.2.2. <i>Statut d'occupation selon les marqueurs de l'origine immigrée</i> .....	41
4.2.3. <i>Statut d'occupation selon les facteurs sociodémographiques</i> .....	43
4.2.4. <i>Statut d'occupation des actifs selon les facteurs du capital humain</i> .....	45

4.3. Conclusion.....	48
<b>Chapitre 5 : Analyses statistiques sur les marqueurs de l'origine immigrée .....</b>	<b>49</b>
5.1. Les formes agrégées des marqueurs de l'origine immigrée .....	49
5.2. Les formes détaillées des marqueurs de l'origine immigrée .....	52
5.3. Conclusion.....	55
<b>Chapitre 6 : Analyses statistiques sur les facteurs .....</b>	<b>57</b>
6.1. L'influence des facteurs sociodémographiques.....	57
6.2. L'influence des facteurs du capital humain.....	62
6.3. Conclusion.....	67
<b>Chapitre 7 : Cas particuliers de certains groupes d'ACTIFS.....</b>	<b>71</b>
7.1. Cas des immigrants arrivés entre 2001 et 2006.....	71
7.2. Cas des Noirs.....	74
7.3. Cas des Arabes.....	77
7.4. Conclusion.....	80
<b>Conclusion Générale .....</b>	<b>83</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>89</b>
Annexe 1 : Test de combinaison des modalités de la variable dépendante.....	89
Annexe 2 : Marqueurs de l'origine immigrée : résultat des régressions avec la variable de leur interaction .....	89
<b>Liste des références .....</b>	<b>90</b>

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 : Variables dépendantes.....	25
Tableau 3.2 : Le croisement entre le niveau de compétence et le niveau d'éducation .....	26
Tableau 3.3 : La liste des variables indépendantes .....	31
Tableau 4.1 : Répartition des actifs québécois par groupe d'appartenance .....	36
Tableau 4.2 : Répartition des actifs selon le statut/période d'immigration et le statut/groupe de minorité visible.....	37
Tableau 4.3 : Répartition des actifs par groupe selon les variables sociodémographiques .....	38
Tableau 4.4 : Répartition des actifs par groupe selon les variables du capital humain.....	39
Tableau 4.5 : Répartition des actifs par groupe selon le statut d'occupation.....	41
Tableau 4.6 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon le statut/période d'immigration et le statut/groupe de minorités visibles .....	42
Tableau 4.7 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon les variables sociodémographiques.....	44
Tableau 4.8 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon les variables du capital humain.....	46
Tableau 5.1: Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du fait d'être du groupe cible.....	50
Tableau 5.2: Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du lieu de naissance et du statut de minorité visible .....	51
Tableau 5.3 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du statut/période d'immigration.....	53
Tableau 5.4 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du statut/groupe de minorité visible.....	54
Tableau 6.1 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale par groupe : influence des variables sociodémographiques.....	59
Tableau 6.2 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale par groupe : influence des variables du capital humain.....	63
Tableau 7.1: Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 .....	72
Tableau 7.2 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les Noirs .....	75
Tableau 7.3 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les Arabes : influence des variables du capital humain et des variables de contrôle .....	78

## INTRODUCTION

En 2007, dans un document de consultation sur la « Stratégie gouvernementale de développement durable », le Gouvernement du Québec déclarait que :

*« La croissance démographique dépendrait davantage de l'immigration internationale au cours des prochaines années. Il est toutefois nécessaire de trouver un point d'équilibre entre les besoins liés à la conjoncture démographique du Québec et à sa capacité à intégrer avec équité les immigrants. » (Québec, 2007 : page 23)*

Malgré cette reconnaissance officielle du problème d'insertion des immigrants sur le marché du travail, le Québec peine toujours à intégrer correctement ses immigrants qui en 2006 représentaient 11 % de la population totale. Selon les données quinquennales des recensements, le nombre d'immigrants a augmenté de 20,5% dans la période 2001-2006. Cette croissance est la plus importante dans l'histoire du Québec en matière d'immigration (Turcotte, 2009). Il s'avère que la grille de sélection, qui a été mise en place, favorise une immigration de personnes diplômées, qualifiées et qui connaissent le français. Cependant, les mesures prises par les politiques en vue d'atteindre une intégration professionnelle équitable pour les personnes immigrantes ou appartenant aux groupes de minorités visibles restent insuffisantes au regard des statistiques sur les indicateurs du marché du travail.

En effet, malgré cette sélection de plus en plus axée sur les compétences des immigrants, ces derniers sont confrontés à plusieurs obstacles sur le marché du travail alors que la place qu'occupent les immigrants dans la population québécoise continue de croître. Selon l'étude de Boudarbat et Connolly (2013), en 2006, le taux de chômage y est estimé à environ 13 % chez les immigrants contre seulement 7 % chez les natifs avec des durées moyennes de chômage respectivement égales à 24 et 20 semaines consécutives. En outre, selon les auteurs, le gain horaire médian d'un salarié immigrant s'estime à 0,90 \$ pour chaque 1 \$ gagné par le salarié natif. Alors que la proportion de personnes détenant un certificat, diplôme ou grade universitaire est de 27% chez les immigrants. Cette proportion est plus de deux fois supérieure à celle des natifs (11,7 %).

Par ailleurs, le continent européen, bien qu'il constitue toujours le premier bassin migratoire du Québec, pourvoit moins d'immigrants que par le passé contrairement aux continents asiatique et africain. En effet, depuis le début des années 70, l'immigration au Québec a connu de nombreux changements dans la région de provenance des immigrants conduisant ainsi à une augmentation de la diversité ethnoculturelle de sa population (Bastien et Bélanger, 2010). Ce qui a contribué à l'accroissement de la population membre des minorités visibles au Québec. Ces personnes ont d'ailleurs été nommées comme tel dans le cadre de la mise en place de la loi fédérale visant à promouvoir une équité en emploi qui fait défaut. Selon cette loi, sont membres des minorités visibles les personnes autres que les autochtones qui n'appartiennent pas à la race blanche ou n'ont pas la peau blanche. Ne représentant qu'environ 8 %<sup>1</sup> des personnes âgées de 25-54 ans, les personnes membres des minorités visibles du Québec sont par ailleurs fortement scolarisées. Environ 26 % d'entre elles sont détentrices d'un grade, certificat ou diplôme universitaire en 2006 (Deslauriers, 2013) contre 12,6 % des personnes non membres des minorités visibles. En revanche, ces personnes affichent un taux de chômage (13,1 %) deux fois plus élevé que celui des personnes non membres des minorités visibles (6,4 %) (Deslauriers, 2013). De plus, le salarié membre des minorités visibles, employé à temps plein, n'y gagnait qu'environ 79 % du revenu d'emploi moyen de son homologue non issu des minorités visibles en 2005.

Ainsi, la coexistence de taux de chômage élevés et de faibles rémunérations reflète l'importance des difficultés que les personnes nées hors Canada et/ou appartenant aux groupes de minorités visibles rencontrent sur le marché du travail québécois. Cet état de fait nous amène à nous questionner sur la qualité de leur emploi à travers l'ampleur de la surqualification chez ces personnes. En effet, ce mémoire s'intéresse en priorité aux travailleurs ayant une propension comparativement plus forte à être surqualifié (nés hors Canada et/ou appartenant aux groupes de minorités visibles). Étant entendu qu'être surqualifié correspond au fait d'exercer un emploi dont le niveau de compétence demandé est inférieur à son niveau d'éducation. En 2006, la prévalence de la surqualification chez les personnes nées hors Canada (43,3%) était près de 10 points supérieure à celle observée chez les natifs (33,5%) à Montréal (Ledent, Bélanger et Marois, 2014). Cet écart est encore plus élevé entre les personnes appartenant à une minorité visible (48%) et les personnes n'appartenant pas à une minorité visible (33,4%). Ainsi, analyser la

---

<sup>1</sup> Cette proportion connaît une hausse par rapport à celle de 1996 qui n'était que de 6,2%.

surqualification en même temps que le chômage peut donc aider à mieux comprendre les difficultés d'intégration au marché du travail des personnes nées hors Canada et/ou appartenant aux groupes de minorités visibles afin de proposer des recommandations qui peuvent être utiles aux actions des politiques publiques visant à réduire les risques des deux phénomènes. Ce qui justifie, ici, notre intérêt à analyser les déterminants du chômage et de la surqualification de cette tranche de la population active.

Le présent mémoire comporte sept chapitres. Dans les quatre premiers chapitres, l'on effectue une description du contexte de l'étude de même qu'une analyse descriptive des deux phénomènes et de la population à l'étude. Dans les deux suivants chapitres, l'influence des marqueurs de l'origine immigrée (cinquième chapitre) et de celle des facteurs (sixième chapitre) sont étudiées. Enfin, dans le dernier chapitre, certains groupes de la population ciblée font l'objet d'analyses spécifiques. Une conclusion générale, portant sur une discussion des résultats et la proposition de quelques recommandations, est également présentée.





# CHAPITRE 1 : RECENSION DES ÉCRITS

L'objectif de cette recension des écrits est de donner une orientation à l'analyse empirique de notre étude. Elle porte sur 1) un cadre théorique qui décrit l'origine de la surqualification et identifie ses différentes théories et méthodes de mesure, 2) une recherche de lien entre la surqualification et le chômage dans les écrits à travers l'analyse des formes du sous-emploi et 3) une présentation des principaux déterminants du chômage et de la surqualification.

## 1.1. Cadre théorique

### 1.1.1. Origine de la surqualification

Le concept de surqualification est analysé dans la société américaine des années soixante-dix alors que le nombre de jeunes très scolarisés dépasse le nombre d'emplois qualifiés suite à l'arrivée des baby-boomers sur le marché du travail ; ce qui entraîne un décalage entre l'offre et la demande de travail. Ce décalage se trouve davantage accentué avec l'influence de l'éducation de masse. Richard Freeman (1976) et Berg (1970) sont considérés comme les premiers chercheurs à s'intéresser à ce phénomène. Dans son étude, Freeman (1976) montre que la baisse du rendement de l'éducation aux États-Unis est due aux offres d'emploi limitées. Il remet ainsi en question la croyance selon laquelle un niveau d'éducation élevé conduit nécessairement vers un niveau de salaire élevé. Après Freeman et Berg, Smith (1986) s'est intéressé à la problématique de la restructuration des entreprises avec l'arrivée des technologies face aux contenus des programmes de formation qui lui semblent inadéquats pour répondre aux besoins des entreprises (Chabault, 2008). Il devient alors nécessaire aux jeunes d'aller chercher plus de formation scolaire que leurs parents afin d'avoir accès à un niveau de vie semblable.

À l'instar des États-Unis, la France, comme la plupart des pays développés, a connu une hausse des taux de diplomation avec l'arrivée des nouvelles technologies. Entre 1980 et 2000, la proportion des détenteurs de diplômes universitaires (baccalauréat et plus) au sein de l'ensemble des diplômés s'est nettement accrue. De 15 % en 1980, la proportion atteint 36 % en 2000 (Guironnet, 2005). Selon l'auteur, les causes de cette hausse sont entre autres l'extension du niveau d'éducation minimum exigé, la multiplicité des domaines de spécialisations dans le milieu

scolaire et l'augmentation de la souplesse des critères de sélection des étudiants (Magnac et Thesmar, 2002). Dans la période 1986-1995, la France a également enregistré des taux de surqualification élevés (Chabault, 2008).

La société québécoise a également connu tous ces processus qui mènent à la surqualification. Elle a connu des taux de chômage très élevés dans les périodes de 1982-1986 et de 1991-1997 (site web de l'Institut de la Statistique du Québec), une augmentation du taux d'accès aux diplômes et une baisse des taux d'abandon scolaire non sanctionné par un diplôme durant la période 1976 - 2001 (Vultur, 2006). La hausse des taux de diplomation peut s'expliquer également par l'augmentation de la concurrence entre les jeunes pour l'obtention d'un emploi exigeant un diplôme, selon Vultur, qui est motivée par l'industrialisation et l'informatisation des techniques de production.

En somme, on note que la surqualification provient de plusieurs situations qui sont entre autres la baisse des offres d'emplois qualifiés, l'arrivée des technologies, l'engouement des jeunes pour les formations, les mesures d'organisation du système scolaire (mais aussi du milieu professionnel), la redynamisation de l'économie industrielle par l'avènement de l'informatique et la concurrence accrue entre les jeunes pour l'obtention des diplômes.

### **1.1.2. Attitudes des individus selon les théories en cas de surqualification**

Après avoir décrit l'origine de la surqualification, il convient d'expliquer le comportement des acteurs (individus ou employeurs) du marché du travail, lorsque la surqualification survient sur le marché du travail. En analysant la logique de quelques théories très mentionnées dans la littérature, nous arrivons à comprendre les comportements des individus à la présence du phénomène de la surqualification. Ces théories sont celles du capital humain, de l'appariement, du signalement des diplômes et de la concurrence pour l'emploi.

#### *- Théorie du capital humain*

Cette théorie développée par Becker (1964 et 1975) met l'accent sur le niveau d'éducation. Les individus les plus dotés en capital humain sont plus productifs, et par conséquent, ont plus de bénéfices dans leur emploi. Dans une situation de surqualification, survenue à la suite d'un déséquilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qualifiée, la théorie prévoit que les

entreprises ajustent leur fonction de production afin de profiter des compétences supplémentaires de leurs employés diplômés. Cependant, lorsque la surqualification devient persistante, les individus doivent être amenés à moins investir dans l'éducation. Selon la théorie, il s'agit toutefois d'une situation temporaire et susceptible d'être vécue par les jeunes diplômés sans expérience professionnelle. Avec le temps qui joue en faveur d'une connaissance du marché du travail, de l'acquisition de l'expérience et de l'accumulation de l'ancienneté, le travailleur finira par obtenir un emploi qualifié.

- *Théorie de l'appariement*

Elle accorde de l'importance à la possibilité et à la capacité de recueillir des informations sur le marché du travail. Selon la théorie, la surqualification survient par manque d'informations sur le marché du travail (Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Le travailleur surqualifié peut accéder à un emploi qualifié en s'informant sur les paramètres du marché du travail. Donc, il s'agit d'une situation passagère.

- *Théorie du signalement*

Selon cette théorie, le niveau d'éducation est insuffisant pour expliquer la productivité de l'employé. Perçu comme un signal pour les entreprises, il sert d'outil à ces dernières pour avoir une idée des compétences des individus. L'employeur va donc considérer d'autres facteurs individuels tels que les facteurs sociodémographiques (Spence, 1974). Ainsi la surqualification peut survenir à la suite de ces techniques de recrutement des employeurs. Le diplôme étant le premier facteur susceptible de prédire la capacité productive de l'individu est considéré par les employeurs en plus d'autres informations.

- *Théorie de concurrence pour l'emploi*

Selon Thurow (1975), dans la théorie de concurrence pour l'emploi, les entreprises sont plus regardantes sur la productivité des demandeurs d'emploi. Elles vont donc se focaliser sur les individus susceptibles de garantir une meilleure productivité à moindre coût. Pour ce faire, elles vont classer les demandeurs d'emploi par niveau d'éducation de sorte que les plus diplômés se situent en tête de liste. Une croissance continue du nombre de diplômés peut causer la

surqualification sur le marché du travail, car les employeurs peuvent être incités à remonter le niveau minimum de compétence requis pour les postes.

- *Application des théories au cas des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible*

Tel qu'expliqué plus haut, ces théories montrent un aspect général qui peut connaître des modifications lorsqu'on essaie de les appliquer aux personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. En considérant les différentes théories, ces modifications portent sur les points suivants :

L'application de la théorie du capital humain soulève la question de la transférabilité du capital humain de l'immigrant dans la société d'accueil (Echeverria, 2008). Les nouveaux arrivants se butent souvent à des problèmes de reconnaissance et d'appréciation de leur capital humain. Ils se trouvent plus pénalisés lorsqu'il manque de dispositifs adéquats permettant aux employeurs de faire une bonne évaluation de leur capital humain (Girard et al, 2008). Certains immigrants seront tentés de reprendre les études dans le pays d'accueil pour pallier la non-reconnaissance des compétences étrangères. Par contre, les descendants d'immigrants ayant acquis leur capital humain dans le pays d'accueil de leurs parents peuvent être épargnés des questions de reconnaissance du capital humain.

La théorie de l'appariement basée sur la capacité à s'informer peut davantage toucher les immigrants, particulièrement ceux ayant des difficultés à accéder aux réseaux de recrutement formels ou informels dans le pays d'accueil. Ce problème peut se répercuter sur les descendants de ces immigrants.

Selon la théorie du signalement, les employeurs ont une méfiance envers les diplômés. Ils regardent d'autres caractéristiques afin de s'assurer de la crédibilité de ces diplômés. Dans le cas des immigrants, cette méfiance est davantage accentuée, car l'employeur a moins de connaissances sur les diplômés acquis à l'étranger. Dans le cas des descendants d'immigrants, cette théorie ne s'applique pas si les caractéristiques considérées par les employeurs ne sont pas liées aux préjugés ou à la discrimination raciale.

La théorie de concurrence pour l'emploi qui est basée sur le nombre de demandeurs d'emploi peut être défavorable aux immigrants si la concurrence est intense avec les natifs. Les employeurs ayant moins de connaissances sur les compétences étrangères peuvent être moins susceptibles de se pencher sur l'immigrant. Ce qui peut le repousser vers la queue de la file et peut le contraindre à choisir entre le chômage (en demeurant en attente) et la surqualification (en se dirigeant vers des emplois non liés à leur diplôme et/ou leur domaine d'études). Les descendants d'immigrants peuvent être à l'abri de ces difficultés puisque les employeurs ne s'intéressent qu'à la capacité de productivité des individus.

En somme, les quatre théories mettent en exergue l'importance du diplôme pour un meilleur positionnement sur le marché du travail. Cependant, cette importance peut être relative dans le contexte de l'immigration, suscitant ainsi des questions 1) de transférabilité du capital humain de l'immigrant, dans le cas de la théorie du capital humain, 2) d'accès aux réseaux de recrutements formels et informels, dans le cas de la théorie de l'appariement, 3) de discrimination, selon certaines caractéristiques, dans le cas de la théorie de signalement et 4) de nombre de diplômés sur le marché du travail, dans le cas de la théorie de concurrence pour l'emploi. En effet, l'accueil des immigrants diplômés augmente le nombre de diplômés, ce qui entraîne conséquemment un accroissement de la concurrence pour l'emploi.

### **1.1.3. Approches de mesure de la surqualification**

Afin de lutter efficacement contre la surqualification sur le marché du travail, il importe de connaître son ampleur. Trois méthodes de mesure, très répandues dans la littérature, sont employées à cet effet. Il s'agit des méthodes objective, subjective et statistique qui sont basées sur une analyse du croisement entre le niveau d'éducation et le niveau de compétence requis par l'emploi. Nous présentons les avantages et les inconvénients des différentes méthodes pour l'estimation de la surqualification.

#### *- Méthode objective*

La méthode objective repose sur le croisement entre les niveaux d'éducation des employés et les niveaux de compétence requis par leurs emplois. Ces emplois sont définis par les structures qui

organisent le milieu professionnel. Selon plusieurs auteurs, la méthode est très appropriée pour mesurer la surqualification, car elle utilise la notion de compétence requise qui est basée sur les mesures standards de la nomenclature des professions. Elle a également ses limites qui sont le manque d'analyse en détail des professions (Kler, 2006; Verhaest et Omeij, 2006) et la non-prise en compte de la variation rapide des contenus de certaines professions (Battu et al, 2000). Elle peut s'éloigner de la réalité du marché du travail. En effet, avec l'augmentation du nombre de diplômés, les employeurs peuvent être incités à augmenter le niveau minimum de compétence requis par l'emploi. En ne tenant pas compte de ces pratiques sous-jacentes du marché du travail, la mesure peut sous-estimer l'ampleur de la surqualification.

- *Méthode subjective*

L'approche de la méthode subjective consiste en une auto-évaluation des employés sur le niveau de compétence requis par leurs emplois. Les réponses obtenues sont donc de nature subjective et la formulation des questions varie d'une enquête à une autre. Elle a l'avantage de saisir la motivation et le plan de carrière professionnelle de l'employé et d'observer l'écart entre les compétences déclarées et celles de l'employé au moment de son recrutement (Vahey, 2000). La mesure a fait l'objet de certaines critiques dans la littérature, particulièrement sur la composition et la compréhension des questions posées. Les répondants peuvent, en effet, mélanger leur sentiment personnel (traitement reçu ou motivation) aux caractéristiques de l'emploi, en introduisant des biais dans l'estimation du taux de surqualification (Battu et al, 2000 ; Verhaest et Omeij, 2006).

- *Méthode statistique*

La méthode consiste à calculer un niveau moyen de scolarité chez les employés par profession et de le comparer au niveau d'éducation de chaque employé. Les employés surqualifiés sont ceux dont le niveau d'éducation est supérieur au niveau de scolarité moyen à plus d'un écart type. Cette méthode a l'avantage de percevoir la distribution réelle des travailleurs selon leur niveau d'éducation au sein des professions. Elle montre également le décalage entre le niveau d'éducation des travailleurs et le niveau minimum de compétence requis par leurs emplois. Les critiques se situent au niveau du choix arbitraire d'un écart type par rapport à la moyenne (Kler, 2006). D'autres auteurs optent pour l'utilisation du mode afin de pallier les problèmes de valeurs

extrêmes (Echeverria, 2008). En considérant que le niveau de compétence requis pour un emploi est égal au niveau moyen ou modal calculé, la mesure peut sous-estimer le taux de surqualification lorsqu'on sait que les exigences des employeurs en termes de compétences requises vont en croissant indépendamment des mesures standards.

- *Discussion des méthodes*

Les travaux antérieurs montrent que l'indicateur de surqualification dépend fortement de la mesure employée (Groot et Van den Brink, 2000 ; Battu et al. 2000 ; Verhaest et Omey, 2006 ; Echeverria, 2006 ; Clogg et al, 1986). Quels que soient le pays et les données utilisées, la mesure statistique est celle qui donne la plus faible valeur de l'indicateur (Echeverria, 2006 ; Battu et al., 2000). La comparaison entre les deux autres méthodes (objective et subjective) donne souvent des résultats différents. Hartog et Oosterbeek (1988), cités dans Battu et al. (2000), trouvent que le taux le plus élevé s'observe avec la méthode subjective, tandis que Verhaest et Omey (2006) obtiennent un taux plus élevé avec la méthode objective. Par ailleurs, les écarts observés entre les trois méthodes ne deviennent préoccupants que lorsque cela entraîne une variation importante des écarts entre les groupes de populations à l'étude. Par exemple, il importe de savoir si une méthode réduit ou accroît l'écart de surqualification entre les natifs et les immigrants ou entre les minorités visibles et les non-minorités visibles plus qu'une autre. Dans le contexte de ce mémoire, c'est le seul critère qui serait important si nous étions amenés à comparer les trois méthodes de mesure. Il n'existe pas de critères spécifiques pour le choix d'une méthode (Battu et al. 2000), car chacune présente ses avantages et ses limites. Dans la pratique, les chercheurs optent le plus souvent pour une méthode par rapport aux autres en fonction des informations disponibles dans leur base de données.

## **1.2. Surqualification et sous-emploi**

Après avoir décrit l'origine de la surqualification, les comportements des individus en présence de celle-ci et les méthodes de mesure permettant de connaître son ampleur, nous essayons d'expliquer la surqualification à travers une définition du sous-emploi de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de chercher son lien avec le chômage.

### **1.2.1. La définition du sous-emploi**

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

*« Le sous-emploi est présent lorsque les travailleurs ne jouissent pas du «plein emploi» pour ce qui est de la durée ou de la productivité de leur travail au sens de la convention sur la politique de l'emploi. Il s'agit des personnes travaillant à horaires réduits, gagnant un revenu moindre ou n'utilisant pas leurs compétences autant qu'elles le souhaiteraient ou le pourraient. » (Laurie, 1998 ; page 7)<sup>2</sup>*

Cette définition va au-delà de l'analyse traditionnelle des statuts de la population qui porte sur les inactifs, les chômeurs et les personnes occupées. Elle tient compte de plusieurs catégories de personnes occupées afin de comprendre les insuffisances et les dysfonctionnements du marché du travail que l'analyse traditionnelle peut camoufler. En s'intéressant aux deux composantes de la définition du sous-emploi que sont la durée et la productivité, on note quatre catégories de personnes occupées dont deux sont relatives à la durée du travail (adéquate et inadéquate) et deux à la productivité (adéquate et inadéquate). Et selon le document de l'OIT, lorsque le nombre d'heures travaillées est inadéquat, on se trouve en présence d'un sous-emploi visible dans le sens que le travailleur sera visiblement moins occupé. Par contre, le sous-emploi sera invisible lorsque la productivité du travailleur est inadéquate par rapport aux exigences de son emploi. En d'autres termes, il s'agit du cas où le travailleur est occupé à temps plein, mais ses compétences productives ne sont que partiellement utilisées. Ce qui signifie qu'une affectation inadéquate de la productivité du travailleur correspond à une sous-utilisation des compétences de ce dernier par rapport aux exigences de son emploi, tel qu'expliquer dans le document de l'OIT. Ce qui n'est autre que la surqualification du travailleur. On en déduit donc que la surqualification est semblable au sous-emploi invisible.

### **1.2.2. Surqualification et d'autres formes du sous-emploi**

Dans la littérature, on trouve des auteurs mentionnant que la surqualification est une forme du sous-emploi (voir Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Galarneau et Morissette, 2008). D'autres

---

<sup>2</sup> Cette définition du sous-emploi est également utilisée par le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (nés au Canada ou non) en emploi (PRIIME) élaboré par Emploi-Québec dont l'objectif est de lutter contre le sous-emploi de ces personnes (Emploi Québec, 2013).



attirent l'attention sur le fait qu'un travailleur peut cumuler plusieurs formes du sous-emploi. C'est le cas de l'étude de Clogg et al. (1986). Ayant étudié la surqualification en même temps que d'autres statuts, tels que les chômeurs découragés (sous-chômage), les chômeurs, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs pauvres (ceux dont le revenu se situe en dessous du seuil de pauvreté), les auteurs trouvent que certaines catégories peuvent se chevaucher entre elles. Par exemple, un travailleur surqualifié peut être à la fois un travailleur à temps partiel ou un travailleur pauvre.

### **1.2.3. Lien entre le chômage et la surqualification**

Comme nous l'avons mentionné dans le point précédent, la surqualification peut conduire le travailleur vers d'autres formes du sous-emploi de sorte à rendre sa situation encore moins favorable. Ce qui peut le conduire à se comporter comme un chômeur sur le marché du travail dans la quête d'emploi. L'étude de Wald (2005) intitulée « the impact of overqualification on job search » conclut que les surqualifiés sont très actifs dans la recherche d'emploi. En effet, le manque de satisfaction en emploi peut les rendre très disposés à chercher de l'emploi, souvent, au même titre que les chômeurs. Dans le document de l'OIT, on note également que les travailleurs en sous-emploi, dont les surqualifiés, et les chômeurs sont souvent défavorisés de la même manière sur le marché du travail. Le document s'appuie sur le fait que les deux groupes sont très actifs dans la recherche d'emploi et risquent une détérioration de leurs niveaux de compétence à la suite d'une sous- ou non-utilisation de celles-ci. Tsang et Levin (1985) mentionnent également qu'il existe à la longue un risque pour les surqualifiés de perdre une partie de leurs compétences opérationnelles. Ce qui montre l'existence de points communs entre la surqualification et le chômage dans certains cas.

### **1.3. Déterminants du chômage et de la surqualification**

Plusieurs études se sont penchées sur les déterminants liés aux caractéristiques individuelles pour étudier le chômage ou la surqualification. Dans les travaux empiriques, on note un nombre élevé de variables utilisées dans l'analyse de la surqualification que dans celle du chômage. Parmi ces variables, nous présenteront dans cette section quelques-unes en plus de celles que nous pourrons

étudier dans notre analyse empirique. Il s'agit des variables portant sur les caractéristiques de l'origine immigrée, sociodémographiques et de capital humain.

### **1.3.1. Les caractéristiques de l'origine immigrée**

#### **- Lieu de naissance**

Dans plusieurs pays de l'OCDE, le chômage et la surqualification sont davantage vécus par les immigrants (OCDE, 2000 ; Dumont et Monso, 2007).

#### **- Statut / groupe de minorité visible**

Les personnes appartenant à un groupe de minorités visibles semblent se trouver moins souvent dans des emplois qualifiés (Boudarbat et Connolly, 2013) et plus souvent au chômage (Deslauriers, 2013) ou dans les emplois où elles sont surqualifiées (Boudarbat et Monmarquette, 2013). Une analyse selon les différents groupes de minorités visibles révèle que, par ordre d'importance, les Philippins, les Noirs, les Latino-américains et les Asiatiques du Sud sont plus susceptibles d'être surqualifiés par rapport aux personnes non membres des groupes de minorité visible à Montréal (Ledent, Bélanger et Marois, 2014). Concernant le taux de chômage, les Arabes sont en première position suivis des Asiatiques du Sud, des Asiatiques occidentaux, des Noirs et des Latino-américains dans l'ensemble du Québec (Deslauriers, 2013). Ainsi, les trois groupes de minorités visibles les plus peuplés du Québec, à savoir les Noirs, les Arabes et les Latino-américains représentant respectivement 27,7%, 16,5% et 14,3% de l'ensemble des minorités visibles âgées de 15 ans et plus en 2006, se trouvent parmi les plus surqualifiés ou au chômage.

#### **- Auteurs facteurs liés à l'immigration**

Dans la littérature, on considère que ces situations varient en fonction des facteurs tels que la catégorie d'admission des immigrants, l'âge à l'immigration, la durée de résidence dans le pays d'accueil et le lieu de provenance.

Les immigrants de la catégorie économique, généralement sélectionnés sur la base de leur niveau d'éducation, sont ceux qui sont moins souvent surqualifiés (Kler, 2006) et au chômage (Boudarbat et Boulet, 2010). L'influence de l'âge à l'immigration et de la durée de

résidence dans le pays d'accueil sur le chômage et la surqualification des immigrants ressortent dans plusieurs études (Schaafsma et Sweetman, 2001 ; Li, Gervais et Duval, 2006 ; Echeverria, 2008 ; Pescarus et Bouaissa, 2009 ; Poot et Stillman, 2010 ; Boudarbat et Boulet, 2010). En général, les personnes ayant immigré à un âge inférieur à 18 ans et celles ayant une durée de résidence supérieure à 10 ans ont des taux de chômage et de surqualification faibles.

Le fait de provenir d'un pays moins développé prédispose l'immigrant au chômage (Boudarbat et Boulet, 2010) et à la surqualification (Chiswick et Miller, 2007 ; Echeverria, 2008). Par exemple, Echeverria (2008) trouve qu'en Suède, les immigrants en provenance des pays non occidentaux (24,9%) et des pays d'Europe de l'Est et du Sud (22,6%) sont plus surqualifiés que ceux des pays nordiques (9,4%) et des pays occidentaux (15,3 %). Au Québec, l'étude de Boudarbat et Boulet (2010) montre que les immigrants des pays d'Afrique du Nord (18,8%) sont plus souvent au chômage que leurs homologues originaires des États-Unis et de l'Europe (4,3%).

Bien que l'analyse empirique de ce mémoire ne porte que sur certains facteurs individuels, il convient de noter deux facteurs qui exercent une grande influence sur les risques de chômage et de surqualification des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. Il s'agit de l'accès aux réseaux de recrutement et la discrimination :

- *Accès aux réseaux*

Ce facteur est important, car il détermine non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la possibilité d'obtenir un emploi correspondant à ses compétences. Une étude sur la ville de Québec mentionne que, pour les postes à pouvoir, seuls 10% à 15% des emplois sont affichés, tandis que 80% à 85% sont offerts à l'interne (Mutoo 2001). Une autre étude portant sur le Canada révèle que les relations amicales et familiales sont plus souvent évoquées comme moyens de trouver de l'emploi (Pendakur et Pendakur, 2005). Ces modes de recrutement interne et relationnel peuvent pénaliser les immigrants et les personnes membres des groupes de minorité visible qui en ont de la difficulté à accéder aux réseaux. Ainsi ces personnes auront tendance à être moins (ou non) représentées dans les meilleurs emplois. En effet, le secteur public, dans lequel il existe plusieurs avantages en emploi, est encore moins accessible aux personnes membres des minorités visibles (Bourhis et al., 2007).

## - *La discrimination*

La discrimination est souvent considérée pour expliquer les difficultés d'intégration en emploi des immigrants et des personnes membres des minorités visibles. Ces discriminations sont le plus souvent liées à l'origine ethnique, la culture, la race, la couleur de la peau, la langue, l'accent ou la religion (Statistique Canada, 2003a). Selon l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002, ces formes de discrimination sont parfois évoquées au Canada par les personnes des minorités visibles (31 %), en général, et les Noirs (50 %), les Asiatiques du Sud-Est (35 %), les Latino-américains (29 %) et les Arabes (26 %) en particulier. Dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, elles sont plus souvent évoquées par les communautés noires (41%) (MICC, 2008).

Par ailleurs, les statistiques sur la discrimination proviennent le plus souvent des déclarations faites par les sujets, car le phénomène s'avère très difficile à observer (Bastien et Bélanger, 2010). Au Québec, un sondage du MICC en 2005 révèle que la discrimination liée à l'emploi (64%) est la plus citée par les 20% des personnes membres des groupes de minorité visible qui ont déclaré avoir vécu des actes discriminatoires au cours de l'année précédant le sondage. Certains auteurs ayant expérimenté la méthode de testing par l'envoi des CV concluent que la discrimination est bien réelle sur le marché du travail (Oreopoulos, 2009 ; Eid, 2012). Les résultats d'Eid (2012) montrent qu'à Montréal, malgré la ressemblance des caractéristiques individuelles sur les CV, les candidatures des groupes minoritaires sont souvent discriminées à l'embauche par rapport à celles du groupe majoritaire. Cette situation semble plus présente chez les candidatures ayant des noms à consonance africaine et dans le secteur privé.

### **1.3.2. Les facteurs sociodémographiques**

Selon la théorie du signalement, certains employeurs accordent de l'importance à d'autres caractéristiques des individus qui peuvent être le sexe, l'âge, le statut familial ou le lieu de résidence. Selon une étude menée sur plusieurs pays de l'OCDE, la surqualification touche plus les femmes que les hommes (Dumont et Monso, 2007). Cette situation trouve son explication dans la variation des domaines d'études et du niveau d'éducation selon le sexe pour certains auteurs (Galarneau et Morissette, 2008). Certaines femmes se trouvent encore très surqualifiées lorsqu'elles sont immigrantes et membres des minorités visibles (Boulet, 2012). Dans les travaux

de Ledent, Bélanger et Marois (2014) et de Bourdarbat et Montmarquette (2013), il ressort que les travailleurs jeunes sont plus souvent surqualifiés que les plus âgés. Certains auteurs attribuent la surqualification des jeunes au manque d'expérience dans l'emploi (Vahey, 2000 ; Montmarquette et Thomas, 2003 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Quant au chômage, il semblerait que les femmes sont moins enclines à être au chômage que les hommes chez les personnes natives (Boudarbat, 2011). Cette tendance peut être différente chez les personnes immigrantes. En effet, l'étude de Boudarbat et Boulet (2010) révèle qu'en 2006, les femmes immigrantes du Québec étaient plus souvent au chômage que les hommes immigrants. L'ampleur du chômage varie également selon le groupe d'âge. Si les 15-24 ans sont moins souvent au chômage, les 25-34 ans affichent généralement un niveau de chômage plus élevé (données compilées sur le site internet de l'ISQ). L'état matrimonial (Frenette, 2004 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002) et le lieu de résidence (Verhaest et Omey, 2006 ; Chiswick et Miller, 2007) sont également des facteurs qui influencent la surqualification. Plus précisément, les personnes en couple sont moins susceptibles d'être surqualifiées. Selon Buchel et Van Ham (2003), cité dans Verhaest et Omey (2006), l'inégalité entre les régions dans leurs structures économiques peut faire varier la probabilité d'être surqualifié géographiquement. Cela est également vrai pour la probabilité d'être au chômage.

### **1.3.3. Les facteurs du capital humain**

Les facteurs du capital humain sont plus souvent représentés par le niveau d'éducation, le domaine d'études, le lieu des études, l'expérience de travail avant la migration et la maîtrise de la langue officielle du pays d'accueil.

Concernant le niveau d'éducation, il ressort de plusieurs études que les personnes détenant des diplômes universitaires sont plus souvent surqualifiées (Clogg et Shockey, 1984 ; Green et al., 2007). Cette situation semble particulièrement très importante chez les détenteurs d'un diplôme de maîtrise (Frenette, 2000). Le chômage doit, par contre, être faible du côté des diplômés universitaires si l'on se réfère à la théorie du capital humain. Une situation de chômage faible et de surqualification élevée est susceptible d'être donc le profil des personnes diplômées de l'université sur le marché du travail.

En fonction des domaines d'études, il existe une variation dans les chances d'être en emploi (Dumartin, 1997) et les chances d'accéder à un emploi qualifié (Bourdarbat et Chernoff, 2009). Dans leur étude, Galarneau et Morissette (2008) trouvent que le fait d'avoir un diplôme dans les sciences appliquées diminue la surqualification des immigrants, tant chez les hommes que chez les femmes. Selon l'étude de Pescarus et Bouaissa (2009), détenir un diplôme dans les domaines liés aux Sciences humaines et à la santé augmente la probabilité d'être en emploi chez les nouveaux immigrants. Ce qui indique que les domaines d'études pour lesquels le risque d'être surqualifié est faible ne sont pas toujours ceux pour lesquels le risque de chômage est faible.

Par rapport au lieu des études, les résultats sont unanimes sur le fait qu'un diplôme obtenu dans le pays d'accueil est associé à un chômage (Bouardbat et Boulet, 2010) et une surqualification moins élevés chez les immigrants. La faible performance des immigrants diplômés des pays non occidentaux trouve son explication tantôt dans la faiblesse du système éducatif de leur pays d'origine et tantôt dans la sous-évaluation de leur diplôme par les employeurs de leur pays d'accueil. En tout cas, quelle que soit la raison, les immigrants diplômés des pays non occidentaux sont de loin plus souvent au chômage et surqualifiés que ceux diplômés de leur pays d'accueil.

Par contre, l'expérience de travail avant la migration semble accroître le risque de surqualification des immigrants (Chiwick et Miller, 2007) et les chances de trouver un emploi chez les nouveaux immigrants (Pescarus et Bouaissa, 2009). Son impact positif sur la surqualification est souvent interprété comme un problème de transférabilité du capital humain acquis à l'étranger.

Au niveau de la connaissance de la langue officielle du pays d'accueil, il ressort de certaines études que ce facteur influence considérablement la qualification des immigrants en emploi (Chiwick et Miller, 2007 ; Galarneau et Morissette, 2004 et 2008). Par exemple, on note des taux de surqualification de 16 % chez les immigrants des pays anglophones et 39 % chez les immigrants non anglophones en Australie (Kler, 2006). Ce qui représente un écart considérable entre les deux groupes. La difficulté linguistique empêche l'immigrant de faire valoir ses acquis en capital humain et amène l'employeur à douter des compétences de celui-ci. En se référant à la théorie du capital humain qui annonce de faibles rémunérations en emploi pour les individus moins performants, on peut s'attendre que les immigrants ayant une faible maîtrise de la langue

officielle de leur pays éprouvent également de la difficulté à intégrer pleinement le marché du travail.

## **CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE, OBJECTIFS ET QUESTIONS DE RECHERCHE**

### **2.1. Problématique**

Depuis plusieurs années au Québec, certains acteurs politiques, économiques et syndicaux ainsi que des chercheurs de disciplines diverses s'accordent sur le fait que l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes membres des minorités visibles constitue un enjeu majeur pour l'économie de la province. Et, la réussite de cette intégration passe par une meilleure acceptation et une utilisation adéquate des compétences et des expériences professionnelles acquises ici ou ailleurs. En effet, la sous-utilisation des compétences des individus correspond à une perte économique que toute société du savoir comme celle du Québec doit chercher à éviter; une sous-utilisation des compétences qui concernent la surqualification ainsi que le chômage. Certains auteurs, notamment Reitz (2001) et Watt et Bloom (2001), cités dans Girard et al. (2008), estiment que l'économie canadienne aurait pu gagner annuellement un surplus évalué entre 2 à 5,9 milliards de dollars si les compétences des immigrants étaient pleinement utilisées sur le marché du travail. Le constat est le même pour le Québec du point de vue économique parce qu'il ressort de certaines études que ses immigrants accèdent difficilement à l'emploi et sont plus souvent surqualifiés dans leur emploi (Boudarbat et Boulet, 2010; Boudarbat, 2011 ; Boudarbat et Connolly, 2013 ; Boudarbat et Monmarquette, 2013; Ménard et Fadel, 2013). Cette situation peut également affecter les personnes concernées en termes de confiance et d'estime de soi, de qualité de vie, de détérioration de capital humain, de satisfaction dans l'emploi, de productivité dans l'emploi, de sentiment d'appartenance à la société québécoise, de désir de demeurer au Québec.

En réalité, cette difficulté d'intégration des immigrants et des personnes membres des minorités visibles est loin d'être résolue, car la demande d'emplois qualifiés augmente avec l'accueil des immigrants diplômés pendant que l'offre d'emplois correspondants ne semble pas suivre le même rythme. Plus précisément, du point de vue de l'absorption de la main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail québécois, depuis 1990, il existe un décalage grandissant entre le nombre de diplômés universitaires et le nombre d'emplois de niveau professionnel à Montréal (Chamard,



2011). L'accès à un emploi correspondant à ses compétences n'est donc pas une chose acquise pour les diplômés, en particulier pour ceux qui sont nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. C'est dans cette optique que nous étudions le chômage et la surqualification dans la population active québécoise née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible afin de connaître l'impact des facteurs individuels sur les risques qui les sont associés et de proposer des recommandations pouvant améliorer la situation des personnes concernées.

## **2.2. Objectifs**

L'objectif général est d'étudier les facteurs qui affectent l'intégration pleine et entière en emploi des actifs immigrants ou membres des minorités visibles au Québec et d'arriver à expliquer, à travers les facteurs déterminants, les différences qui s'établissent entre eux et les autres actifs. Ces derniers sont nommés « le groupe témoin » dans l'analyse empirique en comparaison des premiers qui sont appelés « le groupe cible ».

Spécifiquement, les objectifs de l'étude sont de :

- **O1.** Étudier l'influence des marqueurs de l'origine immigrée que sont le lieu de naissance et l'appartenance à un groupe de minorités visibles sur les risques d'être au chômage et d'être surqualifié.
- **O2.** Étudier l'influence des facteurs sociodémographiques et du capital humain sur les risques d'être au chômage et d'être surqualifié dans chaque groupe d'actifs (cible et témoin).
- **O3.** Analyser les cas de certains groupes d'actifs (nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible) présentant un risque élevé de chômage ou un risque élevé de surqualification.

## **2.3. Questions de recherche**

À la lumière des informations sur la problématique du chômage et de la surqualification des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible au Québec, nous essayerons

de répondre à trois questions principales conformément à nos trois objectifs spécifiques de recherche :

➤ **Q1** : Quelle est l'importance relative des deux marqueurs de l'origine immigrée sur les différents risques de chômage et de surqualification ? Une analyse détaillée de cette question par période d'immigration et par groupe de minorités visibles nous permettra également d'identifier les groupes d'actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible ayant des risques de chômage ou de surqualification les plus élevés.

➤ **Q2** : Quels sont les facteurs (parmi les variables sociodémographiques et du capital humain) qui augmentent ou diminuent le chômage et la surqualification, chez les actifs du groupe cible comparativement à ceux du groupe témoin ? Il s'agit d'estimer l'influence des différents facteurs chez les deux groupes d'actifs et de procéder à une analyse comparative entre eux, selon l'importance des phénomènes. Cette comparaison permet de savoir si la nature et l'impact des facteurs déterminant les deux phénomènes sont les mêmes chez les deux groupes.

➤ **Q3** : Quels sont les facteurs expliquant le chômage ou la surqualification de certains groupes d'actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible affichant les risques plus élevés? Cette question dépend de la première question qui nous permettra d'identifier ces groupes d'actifs.

## CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE ET DONNÉES

Ce chapitre présente, dans un premier temps, la spécification des modèles de régression et la variable dépendante, dans un deuxième temps, la mesure de la surqualification, dans un troisième temps, les données, la population visée par l'étude et les variables indépendantes, et dans le quatrième temps, les hypothèses de recherche.

### 3.1. Spécification des modèles d'analyse et variable dépendante

#### 3.1.1. Spécification des modèles

Pour répondre à nos questions de recherche, nous allons au-delà de l'analyse traditionnelle du chômage et de la surqualification en effectuant une analyse simultanée des deux phénomènes<sup>3</sup> afin de comparer leurs importances relatives au regard des facteurs analysés. Cette comparaison des deux phénomènes, d'abord par rapport à un groupe de référence, ensuite entre eux, constitue l'idée principale de la méthodologie d'analyse de notre sujet de recherche. En effet, les études que nous avons explorées dans notre recension des écrits ont pour la plupart étudié le chômage et la surqualification de façon séparée. Ce qui ne permet pas de comparer l'importance relative des deux phénomènes afin de cibler le phénomène le plus marquant.

Pour ce faire, nous utilisons, dans une première régression, un modèle logistique binomial permettant d'étudier le risque global d'être au chômage. Dans la deuxième régression, à l'aide d'un modèle logistique multinomial<sup>4</sup>, le risque d'être surqualifié est étudié en même temps que le risque d'être au chômage par rapport à la non-surqualification. Ce modèle multinomial a donc l'avantage d'analyser la surqualification comme s'il s'agissait du modèle binomial

---

<sup>3</sup> Nous nous référons à l'étude de Pescarus et Bouaissa (2009) qui ont été les premiers à étudier la surqualification en même temps que le chômage au moyen d'une régression logistique multinomiale.

<sup>4</sup> Le test de combinaison des modalités de la variable (voir annexe 1) s'est avéré négatif. Ceci indique que les trois modalités de cette variable dépendante sont distinctes et ne sont pas substituables entre elles au regard des variables indépendantes du modèle. Ce qui justifie l'utilisation du modèle logistique multinomial dans ce mémoire. Ce critère sur la possibilité de combiner des modalités est déterminant selon McFadden (1974) et Amemiya (1981), cité dans Long et Freese (2001) pour l'utilisation de ce modèle.

traditionnellement employé à cette fin et de comparer les deux phénomènes par rapport à un seul évènement qui est la non-surqualification. Enfin, en changeant de catégorie de référence en « être au chômage » dans le modèle multinomial, nous arriverons, dans une troisième régression, à tester l'existence de différences significatives entre les deux phénomènes. En d'autres termes, dans cette troisième régression nous nous intéresserons uniquement au risque d'être surqualifié par rapport au chômage. Ce qui nous permettra de confirmer ou d'infirmer selon la significativité des coefficients la prédominance ou non d'un phénomène sur l'autre que la deuxième régression pourrait montrer. Ainsi l'utilisation du modèle binomial à côté du modèle multinomial qui est celle d'un modèle agrégé à côté d'un modèle désagrégé permet de comprendre l'importance d'un seul phénomène par rapport aux autres puis de connaître son importance par rapport à celle d'autre phénomène marquant.

L'estimation des modèles se fait par la maximisation du logarithme de la fonction de vraisemblance. Soient  $Y_i$  la variable aléatoire qui exprime le statut de l'actif  $i$  dans l'occupation et  $X_i$  un vecteur de nos variables « catégorielles » indépendantes, les modèles s'écrivent comme suivent :

- le modèle logistique binomial s'écrit :  $P(Y_i = 1 | x_i) = \frac{e^{\beta_j x_i}}{1 + e^{\beta_j x_i}}$  avec  $P(Y_i = 0 | x_i) + P(Y_i = 1 | x_i) = 1$
- le modèle logistique multinomial s'écrit :

$$P_{ij} = P(y_i = j | x_i) = \begin{cases} \frac{e^{(x_i \beta_j)}}{1 + \sum_{k=1}^m e^{(x_i \beta_k)}}, j = 1 \text{ et } 2 \\ \frac{1}{1 + \sum_{k=1}^m e^{(x_i \beta_k)}}, j = 0 \end{cases}$$

$\beta_j$  représente le vecteur des paramètres à estimer. Après avoir identifié une catégorie de référence, le modèle multinomial estime les probabilités relatives qui sont exprimées par la formule ci-après :  $\ln\left(\frac{P(Y_i=j/X_i)}{P(Y_i=0/X_i)}\right)$  où,  $j=0$  représente la catégorie de référence qui est la non-surqualification dans la deuxième régression et le chômage dans la troisième.

Pour l'interprétation des résultats, nous utilisons le Rapport de Cotes (RC) dans le cas du modèle logistique binomial et les Rapports de Risques Relatifs (RRR) dans le cas du modèle logistique multinomial. Les deux rapports sont calculés de la même manière et représentent la forme exponentielle des coefficients estimés. Ils mesurent l'impact de la variation d'une variable

indépendante sur les rapports de probabilité (entre le phénomène expliqué et sa catégorie de référence). Ils s'interprètent alors comme le facteur multiplicatif des rapports de chances et indiquent la variation du risque en pourcentage si la variable indépendante change d'une catégorie à l'autre.

### 3.1.2. Variable dépendante

Nous avons deux variables dépendantes (Tableau 3.1). La première variable est dichotomique et porte sur le statut d'emploi en décomposant l'univers d'étude en actifs occupés et chômeurs. La deuxième variable est polytomique et étudie le statut d'occupation en prenant le soin de distinguer les chômeurs (non occupés) et les surqualifiés des actifs non surqualifiés. Ces derniers regroupent les actifs occupés qui sont qualifiés, sous-qualifiés ou dans les emplois de gestion (voir Tableau 3.2).

Tableau 3.1 : Variables dépendantes

Variable dépendante	
1. Statut d'emploi	2. Statut d'occupation
Chômeurs	Chômeurs
Actifs occupés (Réf.)	Non surqualifiés (Réf.)
	Surqualifiés

## 3.2. Mesure de la surqualification

La surqualification des actifs occupés au moment du recensement est mesurée à l'aide de la méthode objective présentée plus haut. Cette méthode consiste à croiser les niveaux de compétence avec les niveaux d'éducation.

Quatre niveaux de compétence, en plus des emplois de gestion, sont définis par les Emploi et Développement Social Canada (EDSC), à partir de la Classification nationale des professions (CNP) : le niveau de compétence D correspondant à une formation acquise en milieu de travail (personnel élémentaire et manœuvres), le niveau de compétence C nécessitant un diplôme d'études secondaires et une formation propre à l'emploi (personnel intermédiaire et de bureau), le niveau de compétence B exigeant le niveau collégial ou un programme d'apprentissage

(personnel technique et spécialisé) et le niveau de compétence A qui demande une formation universitaire (personnel professionnel).

Sur la base du plus haut diplôme obtenu, quatre niveaux d'éducation sont définis par Emploi-Québec: le niveau d'éducation D est assigné aux personnes n'ayant aucun diplôme ; le niveau d'éducation C correspond à un diplôme d'études secondaires (DES) ou équivalent ; le niveau d'éducation B correspond aux diplômés d'une école de métiers, d'un CÉGEP/Collège ou universitaire inférieurs au baccalauréat et le niveau d'éducation A est attribué aux diplômés universitaires ayant au moins un baccalauréat.

Le tableau 3.2 présente le croisement entre le niveau de compétence et le niveau d'éducation selon la méthode objective. Le résultat est composé, en plus des emplois de gestion, de trois catégories d'actifs occupés : les surqualifiés, les sous-qualifiés et les qualifiés.

Tableau 3.2 : Le croisement entre le niveau de compétence et le niveau d'éducation

		Niveau de compétence				
Niveau d'éducation	D	C	B	A	0	
D	Qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	Emplois de gestion
C	Surqualifiés	Qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	
B	Surqualifiés	Surqualifiés	Qualifiés	Sous-qualifiés	Sous-qualifiés	
A	Surqualifiés	Surqualifiés	Surqualifiés	Qualifiés	Qualifiés	

← Cadre de l'étude

Les emplois de gestion représentent un cas particulier, car ils n'exigent pas un niveau d'éducation spécifique. Ils nécessitent plutôt un bagage d'expérience et de spécialisation. Cependant, en raison de leur salaire moyen semblable à celui du niveau de compétence A, ils sont plus souvent assimilés à ce dernier. Non concernés par la surqualification, ils sont quand même maintenus dans l'analyse, car le fait de les exclure entraîne une surestimation de la prévalence de la surqualification, selon Boudarbat et Monmarquette (2013). En outre, les actifs n'ayant aucun diplôme (niveau d'éducation D) sont naturellement exclus de l'étude, car, selon le concept de la surqualification, ils ne peuvent pas être surqualifiés. Le niveau C est également exclu, car l'étude ne s'intéresse qu'aux titulaires d'un diplôme postsecondaire afin de pouvoir étudier les domaines d'étude qui peuvent influencer les risques de chômage et de surqualification des individus.

### **3.3. Données, population visée par l'étude et variables indépendantes**

#### **3.3.1. Données**

L'analyse empirique de cette étude est effectuée à partir de l'échantillon 20% des données du Recensement canadien de 2006.

#### **3.3.2. Population visée par l'étude**

L'univers d'étude est composé des actifs résidants au Québec, âgés de 25-54 ans et détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires. Il s'agit des personnes occupées et chômeurs sur le marché du travail dans la semaine ayant précédé le jour du recensement (le 16 mai 2006). Le choix des détenteurs de diplômes postsecondaires s'explique par le fait que l'intégration professionnelle de cette tranche de la population née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible se déroule le plus souvent difficilement au Québec. Le groupe d'âge 25-54 ans est sélectionné dans le but de focaliser l'analyse sur les personnes pleinement actives sur le marché du travail et susceptibles d'occuper un emploi stable. Les personnes âgées de 15-24 ans qui n'ont peut-être pas fini leurs études ont été écartées dans l'analyse empirique.

#### **3.3.3. Variables indépendantes**

Les données du recensement de 2006 nous permettent d'analyser la plupart des déterminants du chômage et de la surqualification que nous avons présentés dans la recension des écrits. Les facteurs sélectionnés sont séparés en trois groupes : les marqueurs de l'origine immigrée et les variables sociodémographiques et du capital humain. Les trois groupes de facteurs sont concernés par les trois modèles de régressions présentés plus haut. Pour analyser nos objectifs et questions de recherche, l'influence des marqueurs de l'origine immigrée est étudiée dans l'ensemble de la population, tandis que celles des facteurs sociodémographiques et du capital humain sont analysées dans chaque groupe d'actifs, à savoir le groupe cible (actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible) et le groupe témoin (nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible).

### ❖ *Marqueurs de l'origine immigrée*

- Appartenir ou non au groupe cible : cette variable porte sur les actifs du groupe cible (nés hors Canada et/ou membres des minorités visibles) en comparaison aux autres actifs constituant la catégorie de référence.

- *Le lieu de naissance* : il est utilisé sous deux formes, la forme agrégée (deux groupes) et la forme détaillée (onze groupes). La première forme compare les personnes nées à l'extérieur du Canada aux natifs du Canada (catégorie de référence). La deuxième forme permet de comparer les six cohortes d'immigrants créées selon la période d'immigration, les résidents non permanents, les Canadiens nés à l'étranger, la génération 2 (natifs de parents immigrants) et la génération 2,5 (natifs dont un seul parent est né au Canada) par rapport à la catégorie de référence qui est la génération 3 ou plus (natifs dont les deux parents sont nés au Canada).

Rappelons que, selon Statistique Canada, « les résidents non permanents sont des personnes d'un autre pays qui, au moment du recensement, étaient titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendiquaient le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille vivant avec elles au Canada », « les immigrants sont des personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus au Canada (comprend les immigrants arrivés au Canada avant le jour du recensement, 16 mai 2006) » et les générations 2 ; 2,5 et 3 sont des personnes qui sont citoyens canadiens de naissance.

- *Le statut de minorité visible* : il comporte également deux formes. La forme agrégée compare l'ensemble des personnes membres des minorités visibles aux personnes non membres des minorités visibles (catégorie de référence). La forme détaillée compare les personnes membres des huit principaux groupes de minorités visibles, les personnes membres des autres groupes de minorités visibles (catégorie résiduelle), les autochtones aux Blancs (catégorie de référence).

### ❖ *Variables sociodémographiques*

- *Le sexe* : les hommes sont choisis en catégorie de référence.

- *Le groupe d'âge* : est composé de trois catégories (25-34 ans, 35-44 ans et 45-54 ans). Les actifs âgés de 35-44 ans forment la catégorie de référence.



- *Le statut familial* : réfère aux personnes vivant en couple<sup>5</sup> (catégorie de référence), aux parents dans une famille monoparentale, aux enfants dans une famille comportant un ou deux parents, aux personnes vivant seules et vivant hors famille de recensement. Cette classification est motivée par le fait que les actifs en couple sont moins souvent au chômage et surqualifiés selon les résultats de certaines études.

- *Le lieu de résidence* : porte sur les six RMR (Québec, Montréal, Gatineau, Sherbrooke, Trois-Rivières, Saguenay), les autres agglomérations de recensement (AR) et les régions hors agglomérations de recensement. Cette catégorisation nous permet d'apprécier le cas de chaque RMR. En effet, les personnes de notre groupe cible sont plus susceptibles d'être dans les RMR, surtout dans celle de Montréal. La catégorie de référence est la RMR de Montréal par le fait qu'elle renferme plus de diversités et d'opportunités en matière d'emploi et contient la majorité des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible.

#### ❖ *Variables du capital humain*

- Le niveau d'éducation comporte deux catégories parce que nous voulons distinguer les actifs détenant des diplômés universitaires (catégorie de référence) des autres actifs qui sont détenteurs de diplômes d'études postsecondaires non universitaires (inférieur à un baccalauréat).

- Le domaine d'études : cette variable, qui comporte plus de 200 catégories au départ, a été regroupée en 11 catégories pour des fins d'analyse. Ces 11 catégories sont : (1) « l'Éducation » ; (2) « les Arts visuels et d'interprétation, de technologie des communications » ; (3) « les Sciences humaines » ; (4) « les Sciences sociales et de comportement, et du droit » ; (5) « le Commerce, de la gestion et de l'administration publique » ; (6) « les Sciences physiques et de la vie, et des technologies » ; (7) « les Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information » ; (8) « l'Architecture, du génie et des services connexes » ; (9) « l'Agriculture, des ressources naturelles et conservations » ; (10) « la Santé, des parcs, de la récréation et du conditionnement physique » ; et (11) « autres ». Le domaine (5) ayant une fréquence plus élevée chez les actifs à l'étude est pris en catégorie de référence.

- Le lieu des études : il distingue les diplômés du Canada (catégorie de référence) de ceux des autres pays occidentaux et des pays non occidentaux. Sont inclus dans les pays occidentaux

---

<sup>5</sup> De même sexe ou de sexe différent, marié ou en union libre et avec ou sans enfant

les pays du reste de l'Amérique du Nord (essentiellement les États-Unis), de l'Europe moins l'Europe de l'est ainsi que l'Israël, le Japon, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

- Maîtrise des deux langues officielles (le français et l'anglais)<sup>6</sup> : contrairement aux autres variables, cet indicateur est une variable dérivée obtenue en combinant trois variables du recensement et permettant de classer les actifs en sept groupes. Ces trois variables portent sur la connaissance des deux langues officielles (CLO), la langue d'usage<sup>7</sup> (LU) et la langue maternelle (LM). L'indicateur créé est une combinaison de ces variables en fonction de leurs modalités regroupées en deux catégories : les deux langues officielles (français et anglais) et les autres (non officielles). La variable « connaissance des deux langues officielles (CLO) »<sup>8</sup> permet de différencier les individus ayant déclaré connaître les deux langues officielles de ceux qui connaissent uniquement l'une des deux. Nous supposons (en hypothèse) que ceux qui ont une langue non officielle comme langues d'usage ou maternelle ont une moins bonne maîtrise des langues officielles que ceux qui ont le français ou l'anglais comme langues d'usage ou maternelle. Les sept catégories définies vont, de façon progressive, d'une excellente (1) à une mauvaise (7) maîtrise des langues officielles. Compte tenu de l'importance de la compétence linguistique sur le marché du travail, il importe donc de distinguer aussi bien que possible les catégories de compétences linguistiques que les données permettent. Ce qui justifie la combinaison de trois variables sur les langues pour obtenir une variable de compétences linguistiques. Les actifs occupant la première catégorie (LM=Off ; LU=Off ; CLO=Fr et An) de la variable sont choisis comme catégorie de référence.

---

<sup>6</sup> Cette variable est la même que celle utilisée par Ledent, Bélanger et Marois (2014)

<sup>7</sup> Langue parlée à la maison

<sup>8</sup> Sur le marché du travail, la connaissance des deux langues officielles pèse plus que celles d'une seule langue, c'est pourquoi nous ne faisons pas de distinction entre le français et l'anglais dans la détermination des langues officielles

Tableau 3.3 : La liste des variables indépendantes

Marqueurs de l'origine immigrée			
Groupe cible		Statut et période d'immigration	Statut et groupe de minorités visibles (MV)
<b>Forme agrégée</b>			
Appartenir au groupe témoin (Réf.)		Canada (Réf.)	N'appartient pas aux groupes de MV (Réf.)
Appartenir au groupe cible		Hors Canada	Appartient aux groupes de MV
<b>Forme détaillée</b>			
		<i>Génération 3 (Réf.)</i>	Chinois
		Génération 2,5	Asiatiques du Sud
		Génération 2	Noirs
		Gén1_2001-2006	Philippins
		Gén1_1996-2000	Latino-américains
		Gén1_1991-1995	Asiatiques du Sud-Est
		Gén1_1981-1990	Arabes
		Gén1_1971-1980	Asiatiques Occidentales
		Gén1_avant1971	Autres Minorités visibles
		RNP	Autochtones
		Autres <sup>9</sup>	<i>Blancs (Réf.)</i>
<b>Variables sociodémographiques</b>			
<b>Sexe</b>	<b>Âge</b>	<b>Statut familial</b>	<b>Lieu de résidence</b>
<i>Homme (Réf.)</i>	25-34 ans	<i>En couple (Réf.)</i>	RMR de Québec
Femme	35-44 ans (Réf.)	Parent d'une famille monoparentale	<i>RMR de Montréal (Réf.)</i>
	45-54 ans	Enfant	RMR de Sherbrooke
		Vivant seul	RMR de Trois-Rivières
		Vivant hors famille	RMR de Gatineau
			RMR de Saguenay
			Autres agglomérations
			Hors agglomérations
<b>Variables du capital humain</b>			
<b>Niveau d'éducation</b>	<b>Lieu des études</b>	<b>Maîtrise des langues officielles</b>	
Inférieur au BAC	Canada (Réf.)	<i>LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An (Réf.)</i>	
<i>BAC et plus (Réf.)</i>	Autres pays occidentaux	LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	
	Pays non occidentaux	LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	
		LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	
		LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	
		LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	
		LU=Ni Fr ni An; CLO=ni Fr ni An	

<sup>9</sup> Canadiens nés à l'étranger

Tableau 3.3 (suite)

<b>Variables du capital humain</b>
<b>Domaine d'études</b>
Éducation
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications
Sciences humaines
Sciences sociales et de comportements, et droit
<i>Commerce, gestion et administration publique (Réf.)</i>
Sciences physiques et de la vie, et technologies
Mathématiques, informatique et sciences de l'information
Architecture, génie et services connexes
Agriculture, ressources naturelles et conservation
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique
Services personnels, de protection et de transport

### **3.4. Les hypothèses de recherche**

Sur la base des théories et des études antérieures, nous émettons des hypothèses concernant l'influence de certaines variables sur le risque global d'être au chômage et le risque d'être surqualifié. Notre population à l'étude (actifs âgés de 25-54 ans) étant différente de celle des écrits, il ne serait pas surprenant que certaines hypothèses ne soient pas vérifiées dans l'analyse.

#### **3.4.1. Hypothèse générale**

L'hypothèse générale de cette recherche est que les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible seront plus sujets au chômage et plus susceptibles d'être surqualifiés que les autres actifs. Elle s'appuie sur les taux élevés de chômage, les faibles rémunérations et la forte surqualification des immigrants et des personnes membres des groupes de minorités visibles (Bourdarbat et Monmarquette, 2013 ; Boudarbat et Connolly, 2013 ; Deslauriers, 2013, Boulet, 2012).

L'idée détaillée de cette hypothèse générale est conçue à partir des hypothèses formulées sur les formes agrégées et détaillées des marqueurs de l'origine immigrée:

- Formes agrégées : en raison de l'accès difficile à l'emploi pour les immigrants et les questions de discrimination (Oreopoulos, 2009 ; Eid, 2012) ou de compétences à l'emploi à l'égard des personnes membres des minorités visibles, le chômage sera plus important chez les actifs nés à l'étranger que chez les actifs natifs et la surqualification sera plus présente chez les actifs membres des minorités visibles que chez les actifs non membres des minorités visibles ;
- Formes détaillées : d'une part, les nouveaux immigrants seront à la fois plus enclins à être au chômage et à être surqualifiés (Li, Gervais et Duval, 2006). Et d'autre part, les Philippins, les Noirs, les Latino-Américains et les Asiatiques du Sud (Ledent, Bélanger et Marois, 2014) seront plus susceptibles d'être surqualifiés sur le marché du travail. On s'attend à un risque de chômage élevé chez les Arabes et les Asiatiques du Sud (Deslauriers, 2013).

### **3.4.2. Hypothèses spécifiques aux facteurs**

Nous avons formulé des hypothèses spécifiques sur les deux groupes de facteurs à l'étude.

**H1** : les caractéristiques sociodémographiques expliquent fortement le risque d'être au chômage et le risque d'être surqualifié. D'une manière générale, plusieurs études mentionnent que les femmes et les jeunes sont plus enclins à être surqualifiés (Vahey, 2000 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002 ; Montmarquette et Thomas, 2003 ; Dumont et Monso, 2007 ; Bourdarbat et Monmarquette, 2013). Un risque de chômage élevé est prévu pour les femmes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible (Bouardbat et Boulet, 2010). Le fait d'être en couple diminue le risque d'être surqualifié (Frenette, 2004 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002). Quant au risque de chômage, il peut être également plus faible si l'actif est en couple lorsque l'on se réfère sur le fait que les individus ayant une stabilité économique s'installent généralement en couple. Les risques d'être au chômage et d'être surqualifié dépendent également du lieu de résidence des actifs. En effet, l'inégalité entre les régions dans la structure économique peut avoir un impact sur les risques géographiquement. Nous nous attendons à ce que les RMR de Québec et de Gatineau se distinguent significativement en ayant des risques faibles de chômage et de surqualification par rapport à celle de Montréal à cause de l'importance du secteur public dans leur structure économique.

**H2** : les caractéristiques du capital humain exercent une influence prépondérante sur les risques d'être au chômage et d'être surqualifié des actifs. Selon la théorie de concurrence pour l'emploi, les employeurs sont plus enclins à embaucher les demandeurs d'emploi les plus diplômés pour minimiser les coûts de formation. En considérant cette théorie, nous nous attendons à ce que les diplômés universitaires soient moins souvent au chômage. Quant à leur risque d'être surqualifié, il sera plus élevé par rapport celui des détenteurs des autres diplômes (Green et al., 2007). Les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible détenant des diplômes dans les domaines liés aux sciences appliquées se démarqueront des autres en ayant un faible risque d'être surqualifiés (Galarneau et Morissette, 2008). Le risque de chômage devrait être plus élevé dans les domaines d'études littéraires comme celui des sciences humaines. À partir des résultats d'Echeverria (2008) sur le cas des immigrants suédois en provenance des pays non occidentaux, nous prévoyons que le fait d'obtenir son diplôme dans un pays non occidental entraîne une augmentation du risque d'être surqualifié. Le risque de chômage pour ce type de

diplôme doit être également plus élevé que celui associé à un diplôme acquis au Canada si l'actif est né hors Canada et/ou appartient à une minorité visible. Et enfin, le fait d'avoir une bonne maîtrise des langues officielles doit diminuer les risques d'être au chômage et d'être surqualifié, en se référant à la théorie du capital humain. D'après les résultats des études de Kler (2006) et de Chiwick et Miller (2007), la connaissance de la langue officielle du pays d'accueil facilite l'intégration de l'immigrant sur le marché du travail.

## CHAPITRE 4 : ANALYSES DESCRIPTIVES

L'objectif de ce chapitre est double. D'abord, nous décrivons la répartition des actifs selon les différentes variables de l'étude ; ensuite, nous analysons les prévalences du chômage et de la surqualification selon les mêmes variables.

### 4.1. Caractéristiques des actifs de l'univers d'étude

Après avoir présenté les deux groupes d'actifs à l'étude, nous allons décrire leurs caractéristiques individuelles dans cette section.

#### 4.1.1. Le groupe d'actifs

Rappelons que l'univers d'étude a été scindé en deux groupes, à savoir : le groupe cible (immigrants et/ou personnes membres des minorités visibles) et le groupe témoin (natifs non membres des groupes de minorités visibles). Le tableau 4.1 présente cette répartition de l'univers d'étude.

**Tableau 4.1** : Répartition des actifs québécois par groupe d'appartenance

	Groupe cible	Groupe témoin	Ensemble
Effectifs	299120	1638675	1937795
Pourcentage	15,4	84,6	100,0

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Ce tableau, comme attendu, montre qu'il existe une nette prédominance des actifs du groupe témoin qui regroupe 84,6% des actifs québécois âgés de 25-54 ans et détenteurs de diplômes d'études postsecondaires en 2006. Les actifs du groupe cible représentent 15% de l'ensemble.

#### 4.1.2. Origine immigrée

L'univers d'étude est décrit selon les formes agrégées et détaillées des deux marqueurs de l'origine immigrée dans le tableau 4.2.



Tableau 4.2 : Répartition des actifs selon le statut/période d'immigration et le statut/groupe de minorité visible

	Groupe cible	Groupe témoin	Ensemble
Effectifs (en N)	299120	1638675	1937795
Immigrants et membres des MV	50,0%		7,7%
<b>Statut/période d'immigration</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% de natifs</b>	<b>6,9</b>	<b>100,0</b>	<b>85,6</b>
<i>Gén. 3</i>	0,9	92,7	78,5
<i>Gén. 2,5</i>	1,1	3,2	2,9
<i>Gén. 2</i>	5,0	4,1	4,3
<b>% d'immigrants</b>	<b>87,1</b>		<b>13,4</b>
<i>Gén. 1_2001-2006</i>	24,9	-	3,8
<i>Gén. 1_1996-2000</i>	14,2	-	2,2
<i>Gén. 1_1991-1995</i>	13,1	-	2,0
<i>Gén. 1_1981-1990</i>	17,9	-	2,8
<i>Gén. 1_1971-1980</i>	11,4	-	1,8
<i>Gén. 1_Avant1971</i>	5,6	-	0,9
% RNP	4,9		0,8
% Autres	1,1		0,2
<b>Statut/Groupe de minorités visibles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>% des minorités visibles</b>	<b>56,9</b>	<b>-</b>	<b>8,8</b>
<i>Chinois</i>	7,0	-	1,1
<i>Sud-Asiatique</i>	4,5	-	0,7
<i>Noir</i>	15,8	-	2,4
<i>Philippin</i>	2,8	-	0,4
<i>Latino-Américain</i>	7,8	-	1,2
<i>Asiatique du Sud-Est</i>	3,9	-	0,6
<i>Arabe</i>	11,8	-	1,8
<i>Asiatique Occidental</i>	1,3	-	0,2
<i>Autres Minorités visibles</i>	1,9	-	0,3
<b>% des non-minorités visibles</b>	<b>43,1</b>	<b>100,0</b>	<b>91,2</b>

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Dans l'ensemble, il y a 13,4% d'immigrants et 8,8% de personnes membres des groupes de minorité visible. Le groupe témoin est constitué de natifs qui n'appartiennent pas aux groupes de minorités visibles. Il est à 92,7% constitué d'individus appartenant à la troisième génération ou plus. Dans le groupe cible, il y a 87,1 % d'immigrants, 56,9% de personnes membres des groupes de minorité visible et 50,0% d'actifs qui sont à la fois immigrants et membres des groupes de minorité visible.

En divisant le groupe cible en trois groupes, on obtient une proportion de 50% pour les actifs immigrants qui sont membres des minorités visibles, une proportion de 43,1% pour les immigrants blancs et une proportion de 6,9% pour les natifs. Ces derniers sont des personnes membres des groupes de minorités visibles puisqu'aucun blanc natif ne fait partie de notre groupe

cible. Selon la période d'immigration, les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 au Canada (24,9%) sont le groupe le plus peuplé du groupe cible. Selon le groupe de minorités visibles, ce sont les Noirs (15,8%), les Arabes (11,8%) et les Latino-américains (7,8%) qui occupent des proportions les plus élevées.

#### 4.1.3. Les facteurs sociodémographiques

Le tableau 4.3 présente la répartition des deux groupes selon les quatre variables sociodémographiques, à savoir le sexe, le groupe d'âge, le statut familial et le lieu de résidence.

Tableau 4.3 : Répartition des actifs par groupe selon les variables sociodémographiques

	Groupe cible	Groupe témoin	Ensemble
Effectifs (en N)	299120	1638675	1937795
<b>Sexe</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Homme	53,6	50,4	50,9
Femme	46,4	49,6	49,1
<b>Groupe d'âge</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
25-34 ans	34,8	31,5	32,1
35-44 ans	38,5	35,2	35,7
45-54 ans	26,7	33,3	32,3
<b>Statut familial</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Conjoint(e)	66,6	69,1	68,7
Parent d'une famille monoparentale	6,9	7,1	7,1
Enfant	7,5	5,2	5,6
Seul	12,5	14,1	13,9
Hors Famille	6,2	4,2	4,5
N.d.	0,3	0,1	0,2
<b>RMR/AR de résidence</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Québec	3,7	12,3	11,0
Montréal	86,6	44,9	51,3
Sherbrooke	1,2	2,7	2,5
Trois-Rivières	0,4	2,1	1,9
Gatineau	3,3	4,2	4,1
Saguenay	0,2	2,5	2,1
Autres AR	1,8	12,6	11,0
Hors AR	2,9	18,7	16,2

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Par rapport aux actifs du groupe témoin, les actifs du groupe cible ont une proportion plus élevée d'hommes (53,6%), une proportion plus faible de personnes âgées de 45-54 ans (26,7%) et majoritairement la RMR de Montréal (86,6%) comme lieu de résidence. Il n'y a que 3,7% d'entre eux qui résident dans la RMR de Québec. Cette proportion est portée à 12,3% chez les autres du groupe témoin. En outre, ils enregistrent des proportions plus élevées d'actifs ayant le statut

d'enfant dans une famille (7,5%) ou vivant hors famille (6,2%) que celles (respectivement égales à 5,2% et 4,2%) des autres du groupe témoin. Les personnes en couple, les parents dans une famille monoparentale et les personnes vivant seules sont faiblement représentés au sein du groupe cible comparativement au groupe témoin.

#### 4.1.4. Les facteurs du capital humain

La répartition de la population à l'étude selon les quatre variables du capital humain (niveau d'éducation, domaine d'études, lieu des études et maîtrise des langues officielles) figure dans le tableau 4.4.

Tableau 4.4 : Répartition des actifs par groupe selon les variables du capital humain

	Groupe cible	Groupe témoin	Ensemble
Effectifs (en N)	299120	1638675	1937795
<b>Niveau d'éducation</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Baccalauréat et plus	51,2	31,3	34,4
Postsecondaire non-universitaire	48,8	68,7	65,6
<b>Domaine d'études</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Éducation	4,3	6,4	6,1
Arts visuels d'interp. tech. comm.	3,9	4,1	4,1
Sciences humaines	5,7	4,6	4,8
Sc. Soc. et de comport. et droit	10,9	9,2	9,5
Com. Gest. et admin. Publique	22,9	24,6	24,4
Sc. Phys. et vie, technologie	5,4	2,5	3,0
Math. Informat. et sc. information	8,3	4,7	5,3
Architecture et génie, serv. connexe	22,6	22,8	22,7
Agric. ress. nat. et conservation	1,6	2,6	2,4
Santé parcs récréation et cond. phys.	10,2	11,0	10,9
Autres	4,2	7,4	6,9
<b>Lieu des études</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Canada	53,1	99,4	92,3
Autres pays occidentaux	14,0	0,6	2,6
Pays non occidentaux	32,9	-	5,1
<b>Maîtrise des langues officielles</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An	22,3	51,1	46,6
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	8,2	45,6	39,8
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	20,6	2,2	5,1
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	8,1	0,2	1,4
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	23,3	0,7	4,2
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	16,9	0,3	2,8
LU=Ni Fr ni An; CLO=ni Fr ni An	0,5	0,0	0,1

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

De façon générale, les actifs du groupe cible se distinguent de ceux du groupe témoin par leur proportion plus élevée de diplômés universitaires. En effet, 51,2% de ces actifs détiennent au moins un baccalauréat contre seulement 31,3% des actifs du groupe témoin.

Comparativement aux actifs du groupe témoin, les actifs du groupe cible sont :

- plus représentés dans les domaines de :

Sciences physiques et de la vie, et des technologies (5,4% contre 2,5%)

Mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information (8,3% contre 4,7%).

- moins représentés dans les domaines de :

Éducation (4,3% contre 6,4%)

Autres (4,2% contre 7,4%)

D'autres caractéristiques des actifs du groupe cible (non applicable à ceux du groupe témoin), sont qu'ils sont dans 33% des cas diplômés d'un pays non occidental et majoritairement de langue maternelle non officielle (cumul des cinq dernières catégories de la variable « maîtrise des langues officielles », 69,5%). Par ailleurs, en dépit du fait que la majorité des actifs du groupe cible ont une langue non officielle comme langue maternelle, ils ont majoritairement la connaissance des deux langues officielles. Parmi ceux qui connaissent les deux langues officielles, il y a 22,3% qui ont le français et/ou l'anglais comme langues maternelle et d'usage, 20,6% qui ont le français et/ou l'anglais comme langue d'usage et une langue non officielle comme langue maternelle, et 23,3% qui n'ont aucune langue officielle comme langues maternelle et d'usage.

## **4.2. Prévalences du chômage et de la surqualification selon les variables**

L'objet de cette section est de décrire les prévalences du chômage et de la surqualification chez les deux groupes d'actifs en fonction de leurs caractéristiques individuelles.

#### 4.2.1. Description des actifs selon le statut d'occupation

Le tableau 4.5 donne une description des groupes d'actifs selon leur statut d'occupation.

Tableau 4.5 : Répartition des actifs par groupe selon le statut d'occupation

Statut d'occupation		Groupe cible	Groupe témoin	Ensemble
Chômeurs	Pourcentage	10,2	4,1	5,1
	<i>Total des actifs</i>	<i>299120</i>	<i>1638675</i>	<i>1937795</i>
Surqualifiés	Pourcentage	43,0	32,8	34,3
	<i>Total des occupés</i>	<i>268710</i>	<i>1570680</i>	<i>1839390</i>

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Dans l'ensemble, environ 5% des actifs âgés de 25-54 ans et détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires au Québec sont au chômage et 34 % des personnes occupées sont surqualifiées<sup>10</sup> au moment du recensement de 2006. En comparant le groupe cible au groupe témoin, on observe que la prévalence du chômage chez le premier (10,2%) est plus de deux fois supérieure à celle du dernier (4,1%). En outre, 43 % du groupe cible est surqualifié dans leur emploi, soit une proportion supérieure à celle du groupe témoin de près de 9 points de pourcentage. Ainsi, ces chiffres attestent que la surqualification et le chômage sont plus fréquents chez les actifs du groupe cible.

#### 4.2.2. Statut d'occupation selon les marqueurs de l'origine immigrée

Dans le tableau 4.6, sont représentées les prévalences du chômage et de la surqualification des groupes d'actifs suivant les marqueurs de l'origine immigrée : le statut/période d'immigration et le groupe de minorités visibles.

---

<sup>10</sup> Dans ce document, le taux de surqualification est calculé chez les actifs occupés et non chez tous les actifs (occupés et chômeurs).

Tableau 4.6 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon le statut/période d'immigration et le statut/groupe de minorités visibles

	Groupe cible				Groupe témoin				Ensemble	
	% C.	Total Actifs	% S.	Total occupés	% C.	Total Actifs	% S.	Total occupés	% C.	% S.
<b>Total</b>	<b>10,2</b>	<b>299120</b>	<b>43,0</b>	<b>268710</b>	<b>4,1</b>	<b>1638675</b>	<b>32,8</b>	<b>1570680</b>	<b>5,1</b>	<b>34,3</b>
Immigrants et membres MV	12,3	149425	49,2							
<b>Statut/période d'immigration</b>										
<b>Natifs</b>	<b>6,8</b>	<b>20635</b>	<b>39,8</b>	<b>19250</b>	4,1	1638675	32,8	1570680	<b>4,2</b>	<b>32,9</b>
Gén. 3	5,8	2585	35,3	2435	4,1	1518295	32,8	1456040	4,1	32,8
Gén. 2,5	6,4	3185	37,4	2985	4,8	52565	32,2	50015	4,9	32,5
Gén. 2	7,0	14865	41,1	13830	4,7	67815	34,4	64620	5,1	35,6
<b>Immigrants</b>	<b>10,5</b>	<b>260580</b>	<b>43,5</b>	<b>233210</b>					<b>10,5</b>	<b>43,3</b>
Gén. 1_2001-2006	18,9	74395	53,5	60355					18,9	53,5
Gén. 1_1996-2000	9,5	42425	44,7	38390					9,5	44,7
Gén. 1_1991-1995	8,3	39195	44,2	35950					8,3	44,2
Gén. 1_1981-1990	6,8	53605	39,4	49980					6,8	39,4
Gén. 1_1971-1980	4,9	34185	34,5	32520					4,9	34,5
Gén. 1_Avant1971	4,5	16775	32,3	16015					4,5	32,3
RNP	10,2	14550	43,2	13070					10,2	43,2
Autres	4,5	3345	29,0	3195					4,5	29,0
<b>Groupe de minorités visibles (MV)</b>										
<b>Minorité visible</b>	<b>11,7</b>	<b>170070</b>	<b>48,0</b>	<b>150235</b>					<b>11,7</b>	<b>48,0</b>
Chinois	9,6	20940	41,8	18930					9,6	41,8
Sud-Asiatique	11,7	13545	47,9	11955					11,7	47,9
Noir	10,9	47160	51,8	42035					10,9	51,8
Philippin	4,9	8480	71,3	8060					4,9	71,3
Latino-Américain	12,0	23455	52,1	20630					12,0	52,1
Asiatique du Sud-Est	5,9	11600	36,0	10920					5,9	36,0
Arabe	17,6	35425	44,1	29170					17,6	44,1
Asiatique Occidental	11,4	3810	37,9	3375					11,4	37,9
Autres MV	8,8	5655	40,8	5160					8,8	40,8
<b>Non-MV</b>	<b>8,2</b>	<b>129055</b>	<b>36,8</b>	<b>118460</b>	<b>4,1</b>	<b>1638675</b>	<b>32,8</b>	<b>1570680</b>	<b>4,4</b>	<b>33,1</b>

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Ne représentant que 7% du groupe cible, les natifs (regroupant les générations de minorité visible nées au Canada) sont par ailleurs moins touchés par le chômage et la surqualification que les immigrants et les résidents non permanents. Comparativement aux natifs du groupe témoin, ils sont par contre plus souvent au chômage (6,8% contre 4,1%) et surqualifiés (39,8% contre 32,8). Chez les immigrants, il ressort du tableau que la prévalence baisse à mesure que la période d'immigration est reculée dans le temps. En effet, pendant que les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 enregistrent des prévalences les plus élevées du chômage (18,9%) et de la surqualification (53,5%), les immigrants de longue date (arrivés entre 1971 et 1980 et avant 1971) présentent des prévalences semblables à celles des actifs du groupe témoin et faibles par rapport à celles de l'ensemble des actifs du groupe cible qui sont nés au Canada. Il importe de

signaler que les résidents non permanents sont moins concernés par le chômage (10,2 %) et la surqualification (43,2 %) que les immigrants admis entre 2001 et 2006 et moins souvent surqualifiés que plusieurs autres cohortes d'immigrants.

Le marché du travail québécois se caractérise par une grande disparité entre les sous-groupes de populations. En effet, pendant que les immigrants blancs (c'est-à-dire les non membres des minorités visibles) et les Asiatiques du Sud-Est se caractérisent à la fois par des prévalences faibles du chômage (respectivement 8,2 % et 5,9 %) et de la surqualification (respectivement à 36,8 % et 36,0 %) par rapport aux prévalences moyennes des deux phénomènes chez les actifs du groupe cible, les autres groupes de minorités visibles présentent des situations variées. Les Philippins sont ceux qui se trouvent le moins souvent au chômage (4,9%), mais sont plus surqualifiés (71,3%) que tous les autres groupes de minorités visibles. Par contre, les Arabes sont relativement moins souvent surqualifiés (44,1%), mais présentent la plus forte prévalence du chômage (17,6%). Les Latino-américains, les Asiatiques du Sud et les Noirs, quant à eux, ont à la fois des prévalences très élevées du chômage (respectivement égales à 12%, 11,7% et 10,9%) et de la surqualification (respectivement égales à 52,1%, 47,9% et 51,8%).

#### **4.2.3. Statut d'occupation selon les facteurs sociodémographiques**

Le tableau 4.7 regroupe l'ensemble des statistiques relatives aux prévalences du chômage et de la surqualification selon les variables sociodémographiques.

Selon le sexe, la tendance générale est que les femmes se trouvent au chômage (4,7%) moins souvent que les hommes. Mais, elles sont plus souvent surqualifiées (36,8%) que ces derniers. On observe une tendance semblable selon le sexe dans le groupe témoin. Par contre, chez les actifs du groupe cible, il convient de signaler que les femmes (10,7%) se trouvent au chômage plus souvent que les hommes (9,7%) et qu'en plus 47,0% des femmes sont surqualifiées comparativement à 39,7% des hommes, soit une différence de 7,3 points de pourcentage. Les femmes du groupe cible, quoique minoritaires au sein de leur groupe, sont plus enclines au chômage et à la surqualification que les hommes et femmes du groupe témoin et par rapport à leurs homologues hommes.

Tableau 4.7 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon les variables sociodémographiques

	Groupe cible				Groupe témoin				Ensemble	
	% C.	Total actifs	% S.	Total occupé	% C.	Total actifs	% S.	Total occupés	% C.	% S.
Total	10,2	299120	43,0	268710	4,1	1638675	32,8	1570680	5,1	34,3
<b>Sexe</b>										
Homme	9,7	160265	39,7	144660	4,6	826095	30,5	788055	5,4	31,9
Femme	10,7	138850	47,0	124050	3,7	812580	35,2	782625	4,7	36,8
<b>Groupe d'âge</b>										
25-34 ans	11,3	104165	45,0	92380	4,5	516990	33,1	493595	5,7	35,0
35-44 ans	10,8	115200	42,8	102715	3,9	576005	33,0	553345	5,1	34,6
45-54 ans	7,7	79750	40,9	73615	4,0	545685	32,3	523740	4,5	33,4
<b>Statut familial</b>										
En couple	9,5	199110	41,1	180125	3,1	1132445	30,6	1097730	4,0	32,1
Monoparentale	11,6	20620	47,0	18235	5,3	116820	36,9	110630	6,2	38,3
Enfant	9,7	22435	47,8	20275	9,9	85950	44,6	77470	9,8	45,3
Vivant seule	10,8	37435	42,9	33395	5,7	231855	35,3	218520	6,5	36,3
Hors Famille	14,2	18680	55,2	16015	7,1	69415	40,9	64495	8,6	43,8
N.d.	20,2	840	42,5	670	16,2	2190	40,9	1835	17,3	41,3
<b>RMR de résidence</b>										
Québec	7,9	10990	36,8	10120	2,9	202045	31,6	196195	3,2	31,9
Montréal	10,4	259125	44,1	232085	3,7	735085	31,7	707700	5,5	34,8
Sherbrooke	10,8	3550	41,3	3170	3,8	44120	31,5	42445	4,3	32,2
Trois-Rivières	10,7	1170	35,9	1045	4,7	34750	33,3	33130	4,9	33,4
Gatineau	8,4	9800	36,1	8975	2,7	69555	29,3	67705	3,4	30,1
Saguenay	16,5	545	20,0	450	5,9	40410	34,7	38020	6,1	34,5
Autres AR	8,5	5355	39,8	4900	4,3	206905	34,2	197965	4,4	34,3
Hors AR	7,2	8585	32,5	7965	6,0	305805	36,0	287530	6,0	35,9

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Selon les résultats par groupe d'âge, les jeunes (âgés de 25-34 ans) du Québec sont plus souvent au chômage (5,7%) et surqualifiés (35,0%) que les autres actifs. Les jeunes actifs du groupe cible se trouvent au chômage (11,3%) encore plus souvent que les jeunes du groupe témoin (4,5%). Ils sont également plus enclins à la surqualification (45,0%) que ces derniers (33,0%). Par ailleurs, les prévalences du chômage et de la surqualification semblent diminuer avec l'âge dans le groupe cible, mais restent très élevées par rapport à celles du groupe témoin.

Le statut familial des actifs met en lumière la particularité des actifs vivant en couple qui se distinguent nettement des autres, tant chez le groupe cible que chez le groupe témoin. En effet, respectivement estimées à 9,5% et à 41,1% dans le groupe cible et à 3,1% et à 30,6% dans le groupe témoin, les prévalences du chômage et de la surqualification des actifs/occupés vivant en couple sont inférieures à celles de leurs homologues qui sont parents dans une famille



monoparentale ou qui vivent seuls. Ces trois groupes d'actifs (vivant en couple, vivant seuls et parents dans une famille monoparentale) sont moins enclins au chômage et à la surqualification comparativement à ceux ayant le statut d'enfant et à ceux qui vivent hors famille.

Le chômage et la surqualification des actifs/occupés du Québec ne sont pas également repartis entre les régions. D'abord, dans la RMR de Montréal, le groupe cible enregistre des prévalences du chômage (10,4%) et de la surqualification (44,1%) légèrement supérieures à celles de leur moyenne au Québec (resp. 10,2% et 43,0%), contrairement au groupe témoin qui y affiche des prévalences (resp. 3,7% et 31,7%) plus faibles que celles de leur moyenne d'ensemble (resp. 4,1% et 32,8%). Ensuite, c'est dans la RMR de Sherbrooke que le groupe cible présente à la fois des prévalences relativement plus élevées, tandis que le groupe témoin le sera plus dans la RMR de Saguenay. Enfin, on observe un chômage important et une surqualification moins élevée dans les RMR de Trois-Rivières et de Saguenay pour le groupe cible. Dans les RMR de Québec et de Gatineau, l'ampleur du chômage et de la surqualification est faible par rapport à celui de leurs moyennes dans l'ensemble du Québec, quel que soit le groupe. Dans les régions hors agglomérations, les actifs du groupe cible présentent des prévalences faibles.

#### **4.2.4. Statut d'occupation des actifs selon les facteurs du capital humain**

Le tableau 4.8 présente les prévalences du chômage et de la surqualification en fonction des facteurs du capital humain.

Parmi les actifs québécois âgés de 25-54 ans et détenant un diplôme d'études postsecondaires, ceux diplômés de l'université sont moins enclins au chômage et à la surqualification. Cette tendance générale est différente de celle des actifs du groupe cible, au sein desquels les diplômés universitaires (10,6%) se trouvent au chômage plus que les diplômés non universitaires (9,7%). La prévalence du chômage des diplômés universitaires du groupe cible est près de quatre fois supérieure à celle des diplômés universitaires du groupe témoin (2,8%). La prévalence de la surqualification des premiers (41,4%) dépasse de 16 points pourcentage celle des derniers (25,5%).

Tableau 4.8 : Prévalences du chômage et de la surqualification des actifs par groupe selon les variables du capital humain

	Groupe cible				Groupe témoin				Ensemble	
	% C.	Total Actifs	% S.	Total occupés	% C.	Total Actifs	% S.	Total occupés	% C.	% S.
Total	10,2	299120	43,0	268710	4,1	1638675	32,8	1570680	5,1	34,3
<b>Niveau d'éducation</b>										
Baccalauréat et plus	10,6	153155	41,4	136905	2,8	513430	25,5	499250	4,6	28,9
Postsecondaire non-universitaire	9,7	145965	44,7	131805	4,8	1125245	36,2	1071430	5,3	37,2
<b>Domaine d'études</b>										
Éducation	8,7	12770	36,1	11665	1,8	105115	16,8	103260	2,5	18,7
Arts visuels d'interp. tech. comm.	11,3	11675	43,9	10360	5,5	67665	38,9	63925	6,4	39,6
Sciences humaines	10,3	17140	50,8	15375	4,9	75360	44,1	71655	5,9	45,3
Sc. Soc. et de comport. et droit	11,9	32620	47,1	28740	3,7	150805	32,4	145225	5,2	34,8
Com. Gest. et admin. Publique	9,8	68395	48,2	61705	3,6	403550	37,9	389055	4,5	39,3
Sc. Phys. et vie, technologie	10,0	16100	35,6	14485	3,9	41765	31,6	40140	5,6	32,6
Math. Informat. et sc. information	11,8	24920	34,0	21980	4,2	77585	23,3	74290	6,1	25,8
Architecture et génie, serv. connexe	10,8	67525	39,9	60255	5,2	373315	29,2	353800	6,1	30,8
Agric. ress. nat. et conservation	9,1	4785	49,0	4350	6,7	41935	41,7	39140	6,9	42,5
Santé parcs récréation et cond. phys.	7,8	30600	40,2	28225	2,5	179810	25,0	175340	3,3	27,1
Autres	8,1	12595	49,3	11540	5,7	121775	46,4	114235	5,9	46,7
<b>Lieu des études</b>										
Canada	7,7	158740	37,3	146490	4,1	1629245	32,9	1561670	4,5	33,3
Autres pays occidentaux	7,3	41865	30,3	38815	4,5	9430	21,6	9010	6,8	28,7
Pays non occidentaux	15,3	98515	59,1	83400	-	-	-	-	15,3	59,1
<b>Maîtrise des langues officielles</b>										
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An	6,3	66790	34,0	62575	3,8	836825	30,3	804800	4,0	30,6
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	7,2	24575	36,3	22800	4,4	746550	35,4	713750	4,5	35,4
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	8,5	61745	38,3	56510	4,3	36555	34,2	34985	6,9	36,8
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	13,1	24160	50,2	21005	8,3	2825	31,5	2590	12,5	48,1
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	11,5	69605	47,6	61580	7,3	11230	40,8	10415	10,9	46,6
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	15,1	50600	55,4	42940	11,8	4445	37,8	3915	14,9	53,9
LU=Ni Fr ni An; CLO=Ni Fr ni An	21,9	1645	60,7	1285	12,0	250	36,4	220	20,6	57,3

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Dans l'ensemble, les actifs diplômés des domaines de la Santé et l'Éducation sont les groupes les moins touchés par le chômage (respectivement 3,3% et 2,5%) et la surqualification (respectivement 27,1% et 18,7%). Avec une prévalence de 4,5%, les diplômés du domaine du Commerce, de la gestion et de l'administration publique figurent également parmi les moins souvent au chômage. Ils ont cependant une prévalence de surqualification relativement plus élevée (39,3%) au Québec. Les actifs dont les domaines d'études sont les Mathématiques, l'informatique et les sciences de l'information et l'Architecture, le génie et les services connexes présentent une situation contraire à celle de ces derniers en ayant un chômage élevé (6,1% pour les deux cas) et une surqualification moins élevée (respectivement 25,8% et 30,8%). Sont concernés à la fois par des prévalences élevées du chômage (resp. 5,9%, 6,4% et 6,9%) et de la surqualification (variant entre 45,3%, 39,6% et 42,5%) les actifs ayant pour domaines d'études les Sciences humaines, les Arts visuels et d'interprétation, et les technologies des communications et

l'Agriculture, des ressources naturelles et de la conservation. Ces tendances générales sont semblables à celles qu'on observe chez les actifs du groupe témoin. Par contre, chez les actifs du groupe cible, l'une des particularités est que ceux qui sont diplômés du domaine de la Santé sont plus surqualifiés (40,2%) que ceux ayant acquis leur diplôme dans certains domaines d'études scientifiques tels que le domaine de l'Architecture, du génie et des services connexes (39,9%), des Sciences physiques et de la vie, et des technologies (35,6%) et des Mathématiques, de l'informatique et les sciences de l'information (34,0%). Les actifs ayant acquis leur diplôme dans ces trois derniers domaines d'études sont par ailleurs plus enclins au chômage que ceux du domaine couvrant la Santé (7,8%). Avec des prévalences du chômage et de la surqualification respectivement égales à 11,9% et 47,1%, les actifs du groupe cible ayant pour domaine d'études les Sciences sociales, des sciences du comportement, et du droit sont parmi ceux qui souffrent le plus des deux phénomènes.

Au regard du lieu des études, les actifs ayant acquis leur diplôme au Canada se trouvent au chômage (4,5%) moins que ceux ayant obtenu leur diplôme dans d'autres pays (6,8% pour les diplômés des pays occidentaux et 15,3% pour les diplômés des pays non occidentaux). Par contre, les diplômés du Canada (33,3%) sont plus enclins à la surqualification que les diplômés des autres pays occidentaux (28,7%). Cette tendance se dessine également chez les actifs du groupe cible pour lesquels la prévalence de la surqualification des diplômés des autres pays occidentaux (30,3%) est même inférieure à celle des diplômés du Canada. Les actifs diplômés des pays non occidentaux semblent être confrontés à plus de difficultés sur le marché du travail avec des prévalences du chômage et de la surqualification respectivement égales à 15,3% et 59,1%.

Les résultats mettent à l'évidence l'importance de la maîtrise des langues officielles. On observe que les prévalences du chômage et de la surqualification augmentent quasiment à mesure que le niveau de maîtrise des langues officielles diminue chez les actifs du groupe cible. Ces actifs qui connaissent le français et l'anglais et qui les ont comme langues maternelle et d'usage ont les plus faibles prévalences du chômage (6,3%) et de la surqualification (34,0%) au Québec. Pour ce niveau de maîtrise des langues officielles, les écarts diminuent entre les deux groupes.

### 4.3. Conclusion

Ce chapitre a porté sur un examen descriptif de la population active à l'étude : les actifs (personnes occupées et au chômage) âgés de 25-54 ans et détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires. Les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible sont minoritaires dans cette population, par contre, ils sont plus touchés par le chômage et la surqualification. Certains groupes sont touchés par un phénomène, mais pas l'autre : les Arabes, plus souvent au chômage, et les Philippins, plus souvent surqualifiés. Pourtant, on note que les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible sont plus souvent diplômés de l'université que les autres actifs du Québec. Ils sont également relativement plus nombreux à être diplômés de certains domaines d'études dans lesquels la surqualification est en moyenne moins élevée, à savoir le domaine des Sciences physiques et de la vie, et des technologies et le domaine des Mathématiques, de l'informatique et les sciences de l'information. En outre, les proportions de personnes âgées de 25-34 ans et de 35-44 ans sont plus élevées chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. Le fait que les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible présentent certaines caractéristiques individuelles, telles que des proportions importantes pour les domaines d'études des Sciences humaines et des Sciences sociales et de comportements, et du droit, les diplômes acquis dans les pays non occidentaux, les faibles niveaux de maîtrise des langues officielles, certains statuts familiaux comme « enfant d'une famille de recensement » ou « vivant hors famille » et la RMR de Montréal comme lieu de résidence, expliquent peut-être leurs fortes prévalences de chômage et de surqualification. En effet, les prévalences du chômage et de la surqualification sont très élevées chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible présentant ces caractéristiques.

## **CHAPITRE 5 : ANALYSES STATISTIQUES SUR LES MARQUEURS DE L'ORIGINE IMMIGRÉE**

Le chapitre précédent a montré que les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible se distinguent nettement des autres actifs à travers leurs caractéristiques individuelles et leurs prévalences du chômage et de la surqualification. Dans cette section, nous mesurons les effets liés au fait d'être né à l'étranger ou d'appartenir à une minorité visible sur le risque de chômage et le risque d'être surqualifié afin de répondre à notre première question de recherche (Q1) et de vérifier notre hypothèse générale. Étant donné que le groupe des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible renferme plusieurs sous-groupes, nous examinerons ensuite les différents risques (chômage et surqualification) selon le statut/période d'immigration et le statut/groupe de minorité visible.

### **5.1. Les formes agrégées des marqueurs de l'origine immigrée**

Le premier objectif spécifique (O1) est étudié dans cette section à l'aide des résultats des tableaux ci-dessous présentant le risque global de chômage (régression 1), les risques relatifs de chômage et de surqualification (régressions 2 et 3) selon le fait d'être ou non du groupe cible (tableau 5.1), dans un premier temps, ensuite selon les deux marqueurs de l'origine immigrée (tableau 5.2), dans le second temps.

Les résultats du tableau 5.1 montrent que le fait d'appartenir au groupe cible augmente de manière significative (au seuil de 0,001) les risques de chômage et de surqualification d'un actif québécois, et ce, avec ou sans facteurs de contrôle (les caractéristiques sociodémographiques et de capital humain). En ajoutant les facteurs de contrôle, on observe une baisse de l'effet d'appartenir au groupe cible sur les risques qui passe d'un rapport de cotes de 2,61 à un rapport de cotes de 1,59 dans le cas du risque global de chômage (régression 1) et d'un rapport de risque relatif de 1,55 à un rapport de risque relatif de 1,20 dans le cas du risque d'être surqualifié (régression 2.1). Ce qui signifie qu'à caractéristiques personnelles égales, le risque global de

chômage (le risque d'être surqualifié) d'un actif du groupe cible est augmenté de 53% (20%) par rapport à celui d'un actif du groupe témoin.

Tableau 5.1: Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du fait d'être du groupe cible

		Régression 1	Régression 2 (Réf. : non surqualifié)		Régression 3
		(Réf. : Emploi) Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	(Réf. : au chômage) Surqualifié
Sans variables de contrôle	<i>Groupe cible (Réf. Groupe témoin)</i>	2,61***	1,55***	3,08***	0,50***
	Pseudo R2	0,0202		0,0083	0,0083
Avec variables de contrôle <sup>11</sup>	<i>Groupe cible (Réf. Groupe témoin)</i>	1,59***	1,20***	1,69***	0,71***
	Pseudo R2	0,0553		0,0469	0,0469

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05 ; \*\* p<0,01 ; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 382470. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

Les résultats indiquent également que, par rapport à la non-surqualification, les actifs du groupe cible ont tendance à être plus souvent au chômage (RRR=1,69) qu'à être surqualifiés (RRR=1,20), toutes choses restant égales par ailleurs. Ce résultat signale que parmi les deux phénomènes, c'est le chômage qui est plus problématique chez les actifs du groupe cible âgés de 25-54 ans et détenant des diplômés postsecondaires comparativement à leur homologue du Québec. En se référant au résultat de la troisième régression présenté dans la dernière colonne, on observe qu'effectivement le risque de surqualification est faible par rapport au risque de chômage au seuil de 0,001 lorsque l'actif est du groupe cible, toutes choses étant égales par ailleurs.

Nous analysons l'influence des marqueurs de l'origine immigrée en deux étapes. Dans la première étape, on étudie l'importance des deux marqueurs sans la variable de leur interaction qui représente le fait d'avoir à la fois un lieu de naissance hors Canada et une appartenance aux groupes de minorités visibles, ensuite, dans la deuxième étape, nous ajoutons cette variable dans les régressions pour voir son influence (voir annexe 2).

<sup>11</sup> Afin de ne pas alourdir indûment la présentation, les rapports de cotes relatifs à ces variables sont omis du tableau.

Tableau 5.2: Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du lieu de naissance et du statut de minorité visible

		Régression 1 (Réf. : Emploi)	Régression 2 (Réf. : non surqualifié)		Régression 3 (Réf. : Au chômage)
		Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
Sans variables de contrôle	<i>Né hors Canada</i> (Réf. <i>Né au Canada</i> )	2,05***	1,22***	2,21***	0,56***
	<i>Minorité visible</i> (Réf. <i>non-MV</i> )	1,59***	1,59***	1,93***	0,82***
	Pseudo R2	0,0222		0,0100	0,0100
Avec variables de contrôle <sup>12</sup>	<i>Né hors Canada</i> (Réf. <i>Né au Canada</i> )	1,47***	1,04*	1,47***	0,71***
	<i>Minorité visible</i> (Réf. <i>non-MV</i> )	1,26***	1,33***	1,45***	0,91**
	Pseudo R2	0,0558		0,0474	0,0474

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05 ; \*\* p<0,01 ; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 382470. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

D'abord, on remarque dans le tableau 5.2 que sans les facteurs de contrôle, les deux marqueurs de l'origine immigrée influencent positivement les risques de chômage et de surqualification des actifs québécois. Lorsqu'on introduit les facteurs de contrôle dans les régressions, il s'avère qu'un lieu de naissance hors Canada n'affecte de manière très significative (au seuil de 0,001) que le risque global de chômage qui passe d'un rapport de cotes de 2,05 à un rapport de cotes de 1,47, le risque d'être surqualifié étant devenu moins significatif et très faible (RRR=1,04 au seuil de 0,05). Par contre pour l'appartenance aux groupes de minorités visibles, le risque global de chômage et le risque d'être surqualifié restent significativement (au seuil de 0,001) très élevés, une fois les facteurs de contrôle introduit dans les régressions, en passant respectivement d'un rapport de cotes de 1,59 à un rapport de cotes de 1,23 et d'un rapport de risque relatif de 1,59 à un rapport de risque relatif de 1,33. Ainsi, à caractéristiques individuelles égales, le fait d'être né à l'étranger n'augmente significativement que le risque de chômage ( $RC^{13}=1,44$ ) d'un actif québécois, tandis que le fait d'appartenir aux groupes de minorités visibles augmente à la fois son risque de chômage ( $RC=1,23$ ) et son risque d'être surqualifié ( $RRR=1,33$ ). En analysant les deux phénomènes par rapport à la non-surqualification (régression 2), il ressort des résultats que les actifs nés à l'étranger n'ont qu'un risque de chômage supérieur, comparativement aux natifs.

<sup>12</sup> Tout comme dans le tableau 5.1, les rapports de cotes relatifs à ces variables sont omis.

<sup>13</sup> Les termes RC et RRR sont utilisés pour indiquer qu'il s'agit respectivement d'une régression logistique binomiale et d'une régression logistique multinomiale. Les deux rapports sont calculés de la même manière.

Leur risque de surqualification étant presque identique à celui de ces derniers. Ce qui signifie que le chômage est plus élevé que la surqualification pour les actifs nés à l'étranger comme le confirme le résultat de la troisième régression au seuil de 0,001, toutes choses étant égales par ailleurs. Les actifs appartenant aux groupes de minorités visibles sont, par contre, plus concernés par les deux phénomènes, avec une légère prédominance du risque d'être au chômage (RRR=1,42) qui est significativement confirmé au seuil de 0,01 dans la troisième régression. Cependant, l'écart entre les risques des deux phénomènes est très élevé pour le lieu de naissance que pour le statut de minorité visible. Ainsi, entre les deux marqueurs de l'origine immigrée, c'est le statut de minorité visible qui a plus d'impact sur les risques et reflète plus ce qu'on observe avec la variable « être ou non du groupe cible ».

En ajoutant ensuite la variable d'interaction aux différents modèles de régression (voir annexe 2), on observe que le fait d'être à la fois né hors Canada et membre d'un groupe de minorité visible n'affecte pas les risques et n'entraîne pas une augmentation des risques associés aux deux marqueurs plus qu'ils ne l'étaient avant l'ajout de la variable de leur interaction, toutes choses étant égales par ailleurs. En d'autres termes, le fait d'avoir les deux marqueurs de l'origine immigrée n'apporte pas d'effet additionnel aux risques de chômage et de surqualification. Ce résultat est cependant différent de celui de Ledent, Bélanger et Marois (2014) pour les salariés âgés de 15 ans et plus, quel que soit le groupe.

## **5.2. Les formes détaillées des marqueurs de l'origine immigrée**

Dans cette section est analysé l'impact des formes détaillées des deux marqueurs de l'origine immigrée (statut/période d'immigration et statut/groupe de minorité visible) sur le risque global de chômage (régression 1) et les risques relatifs de chômage et de surqualification (régressions 2 et 3). Dans chaque modèle de régression, les deux marqueurs sont considérés simultanément comme variables indépendantes en plus des facteurs de contrôle.



Tableau 5.3<sup>14</sup> : Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du statut/période d'immigration

	Régression 1 (Réf. : Emploi) Au chômage	Régression 2 (Réf. : Non surqualifié)		Régression 3 (Réf. : Au chômage) Surqualifié
		1. Surqualifié	2. Au chômage	
<b>Statut/période d'immigration (Réf.= Génération 3 ou plus, 2 parents nés au Canada)</b>				
Génération 2 (avec 1 parent né hors Canada)	1,24***	1,01	1,24***	0,82***
Génération 2 (avec 2 parents nés hors Canada)	1,09	1,00	1,08	0,92
Génération 1_2001-2006	3,91***	1,53***	4,67***	0,33***
Génération 1_1996-2000	1,83***	1,14***	1,88***	0,61***
Génération 1_1991-1995	1,55***	1,05	1,53***	0,69***
Génération 1_1981-1990	1,28***	0,95	1,21***	0,78***
Génération 1_1971-1980	1,04	0,88***	0,97	0,91
Génération 1_Avant1971	1,11	0,97	1,09	0,89
Résidents non permanents	2,00***	1,02	1,98***	0,51***
Autres	1,24	0,90	1,19	0,76
Pseudo R2	0,0656	0,0512		0,0512

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0.05 ; \*\* p<0.01 ; \*\*\* p<0.001 ; Nombre d'observations : 382470. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

Comme le fait d'être né à l'étranger entraîne plus de chômage et presque pas surqualification, on observe dans le tableau 5.3 que plusieurs cohortes d'immigration, ainsi que les résidents non permanents sont plus susceptibles d'être au chômage et que seules les deux cohortes les plus récentes sont plus enclines à être surqualifiées. Les résultats montrent que le risque des phénomènes diminue à mesure que la période d'immigration est reculée dans le temps, toutes choses étant égales par ailleurs. Ce qui reflète l'impact de la durée de résidence des immigrants sur les risques de chômage et de surqualification. Ainsi, par rapport aux natifs de la troisième génération ou plus, les immigrants arrivés de 2001 à 2006 sont les plus susceptibles d'être au chômage (RC=3,65) au Québec, suivis des immigrants arrivés de 1996 à 2000 (RC=1,77), des immigrants arrivés de 1991 à 1995 (RC=1,52) et des immigrants arrivés de 1981 à 1990 (RC=1,27). Concernant le risque d'être surqualifié, il n'est élevé que pour les immigrants de date récente qui sont arrivés entre 2001 et 2006 (RRR=1,54) et entre 1996 et 2000 (RRR=1,14). La cohorte arrivée entre 1971 et 1980 fait l'exception en ayant un risque d'être surqualifiée (RRR=0,88) moins élevé que celui du groupe de référence. Une fois comparé à la non-surqualification, on remarque que ces immigrants de date récente ont tendance à être plus souvent au chômage qu'à être surqualifiés sur le marché du travail. En effet, les risques relatifs d'être au

<sup>14</sup> Les rapports de cotes relatifs à l'autre marqueur de l'origine immigrée (appartenance à une minorité visible) apparaissent au tableau 5.4, tandis que ceux relatifs aux variables de contrôle sont omis.

chômage chez ces deux cohortes d'immigration (RRR=4,37 pour celle de 2001-2006 et RRR=1,82 pour celle de 1996-2000) sont supérieurs à leurs risques d'être surqualifiés (resp. RRR=1,54 et RRR=1,14). Ce qui montre que ces deux cohortes d'immigration sont plus confrontées au chômage qu'à la surqualification sur le marché du travail québécois. En effet, le résultat de la troisième régression confirme l'existence d'un écart significatif entre le risque de surqualification et le risque de chômage des actifs de ces deux cohortes au seuil de 0,001. Cet écart est également significatif pour les deux cohortes d'immigration suivantes.

Concernant les autres natifs du Québec, seuls ceux ayant un parent né au Canada se démarquent très significativement des natifs de troisième génération ou plus en ayant un risque global de chômage plus élevé (RC=1,24) au seuil de 0,001. L'effet associé au fait d'être un natif dont les deux parents sont nés hors Canada n'est pas significatif. Les résultats ne montrent aucune différence entre les risques de surqualification des natifs selon leur statut de génération.

Tableau 5.4 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale : influence du statut/groupe de minorité visible

	Régression 1 (Réf. : Emploi) Au chômage	Régression 2 (Réf. : Non surqualifié)		Régression 3 (Réf. : Au chômage) surqualifié
		1. Surqualifié	2. Au chômage	
<b>Statut/groupe de minorité visible (Réf.= Blancs)</b>				
Chinois	0,83***	0,93*	0,79***	1,17*
Sud-Asiatique	1,25***	1,21***	1,38***	0,88
Noir	1,37***	1,80***	1,86***	0,97
Philippin	0,37***	2,59***	0,71*	3,67***
Latino-Américain	1,11*	1,29***	1,27***	1,01
Asiatique du Sud-Est	0,85	1,05	0,88	1,19
Arabe	1,76***	1,03	1,77***	0,58***
Asiatique Occidentale	1,15	0,86	1,06	0,81
Autres groupes de minorité visible	1,04	1,10	1,09	1,01
Autochtone	1,86***	1,02	1,87***	0,55***
Pseudo R2	0,0656	0,0512		0,512

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05 ; \*\* p<0,01 ; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 382470. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

Tel qu'il ressort des résultats du tableau 5.4, les actifs arabes sont ceux qui affichent le risque le plus élevé de chômage (RC=1,76) par rapport aux Blancs, suivent les Noirs (RC=1,37) et les Asiatiques du Sud (RC=1,25). À l'inverse, le risque le plus faible d'être au chômage est observé chez les Philippins (RC=0,37). Cette tendance est probablement due au programme de Citoyenneté et Immigration du Canada pour les aides familiaux résidants à travers lequel les immigrants en provenance de la Philippines sont nombreux à être admis au Canada. Avec un

rapport de cotes de 0,83, les Chinois sont également moins susceptibles d'être au chômage par rapport aux Blancs. Il se trouve que les Latino-américains ne se distinguent pas des Blancs pour le risque global de chômage. En ce qui concerne la surqualification (régression 2), c'est les Philippins qui enregistrent le risque le plus élevé avec un rapport de risque relatif de 2,59. Suivent les Noirs (RRR=1,80), les Latino-américains (RRR=1,29) et les Asiatiques du Sud (RRR=1,21). Le risque de surqualification associé au fait d'appartenir à la communauté chinoise est moins significatif (au seuil de 0,05) et légèrement inférieur (RRR=0,93) à celui des Blancs.

Puisque l'appartenance aux groupes de minorités visibles (marqueur agrégé) augmente à la fois le risque d'être au chômage et le risque d'être surqualifié, il ressort des résultats que trois groupes de minorités visibles présentent ces tendances, à savoir les Noirs, les Asiatiques du Sud et les Latino-américains. Par rapport à la non-surqualification, on remarque que c'est le risque relatif d'être au chômage qui est légèrement supérieur à celui d'être surqualifié chez les Noirs (RRR=1,86 contre RRR=1,80) et chez les Asiatiques du Sud (RRR=1,38 contre RRR=1,21) ; tandis que chez les Latino-américains, c'est le risque d'être surqualifié (RRR=1,29) qui dépasse le risque de chômage (RRR=1,27). Ce résultat de la deuxième régression suggère un chômage plus problématique que la surqualification chez les Noirs et les Asiatiques du Sud. Cependant, les résultats de la troisième régression ne suggèrent un écart significatif entre les deux phénomènes que chez les Philippins et les Arabes.

Par ailleurs, il s'avère que le fait d'appartenir à la communauté arabe n'affecte pas le risque d'être surqualifié. Ainsi, par rapport à la non-surqualification, les Arabes se trouvent plus souvent dans le chômage et autant dans la surqualification que les Blancs.

### **5.3. Conclusion**

Ce chapitre porte sur l'étude de l'influence des marqueurs de l'origine immigrée (O1) et il s'avère que l'appartenance à un groupe de minorités visibles accroît à la fois le risque global de chômage et le risque relatif d'être surqualifié, tandis qu'un lieu de naissance hors Canada n'accroît grandement que le risque de chômage, à caractéristiques individuelles égales. Ainsi, en réponse à notre première question de recherche (Q1) relative au premier objectif spécifique (O1), nous pouvons déduire que le statut de minorité visible est source de plus de disparités entre les

actifs sur le marché du travail que le lieu de naissance en termes de risque de chômage et de risque de surqualification. Ce résultat s'accorde avec celui de Ledent, Bélanger et Marois (2014) sur l'importance du statut de minorité visible en tant que facteur ayant plus d'influence sur le risque de surqualification que le lieu de naissance.

Nous avons également testé l'hypothèse générale de l'étude qui a été confirmée par les résultats. Ainsi, un actif du groupe cible (né hors Canada et/ou appartenant à un groupe de minorités visibles) a plus de chances d'être au chômage et d'être surqualifié qu'un actif du groupe témoin au Québec, toutes choses étant égales par ailleurs. En comparant les deux phénomènes, les résultats ont montré que le risque de surqualification est significativement plus faible que le risque de chômage lorsque l'actif appartient au groupe cible. Entre les deux marqueurs, les résultats ont montré que le risque global de chômage est plus élevé pour une personne dont le lieu de naissance est hors Canada et que le risque relatif d'être surqualifié est plus élevé pour une personne appartenant à un groupe de minorités visibles, ce qui confirme notre hypothèse de chômage élevé chez les immigrants et de surqualification plus importante chez les minorités visibles.

Puis, nous avons trouvé une présence marquée des deux phénomènes chez les immigrants récents (arrivés dans les périodes de 2001 à 2006 et de 1995 à 2000) par rapport aux natifs de troisième génération ou plus et chez les Noirs et les Asiatiques du Sud par rapport aux Blancs. Ce résultat est une confirmation d'une partie de notre hypothèse générale concernant les risques de chômage et de surqualification élevés chez les nouveaux immigrants et les Asiatiques du Sud. Nos résultats corroborent ceux de Ledent, Bélanger et Marois (2014), soit un risque d'être surqualifié plus élevé pour les Philippins, les Noirs et les Latino-américains, comparativement aux Blancs. Il s'avère également que l'hypothèse de risque de chômage élevé pour le groupe arabe est acceptée dans nos résultats.

Ces résultats montrent la nécessité de mettre en place des actions pouvant faciliter l'intégration des immigrants, particulièrement celle des nouveaux immigrants, au marché du travail. Ils doivent avoir accès à plus d'informations sur, entre autres, les réseaux de recrutement et pouvoir en bénéficier. Les programmes d'aide aux personnes membres des minorités visibles visant à réduire leur risque de surqualification méritent d'être renforcés.

## **CHAPITRE 6 : ANALYSES STATISTIQUES SUR LES FACTEURS**

Dans le présent chapitre, nous analysons l'influence des facteurs sur les deux phénomènes chez les actifs du groupe cible et chez ceux du groupe témoin. Cette démarche correspond à notre deuxième objectif spécifique (O2) qui nous permettra de répondre à notre deuxième question (Q2) de recherche. Le chapitre est composé de deux sections dans lesquelles nous étudions l'influence des facteurs sociodémographiques (section 1) et des caractéristiques du capital humain (section 2). Les modèles de régressions contiennent en même temps tous les facteurs comme variables indépendantes en plus des marqueurs de l'origine immigrée comme variables de contrôle. Il s'agit donc d'une seule régression dont les résultats sont présentés en deux sections.

### **6.1. L'influence des facteurs sociodémographiques**

Le tableau 6.1, contenant les résultats des régressions sur les variables sociodémographiques, nous permet de tester l'hypothèse spécifique - H1 de l'étude.

Les résultats de la régression logistique binomiale indiquent que, chez les actifs du groupe cible, le fait d'être une femme augmente le risque d'être au chômage de 25%. Cependant, chez les actifs du groupe témoin, aucune différence n'est faite selon le sexe quant au risque global d'être au chômage, à caractéristiques individuelles égales. On observe également que dans les deux groupes d'actifs, le fait d'être une femme accroît de manière semblable le risque de surqualification, soit 28% et 26%. Par rapport à la non-surqualification, il ressort des résultats que les femmes du groupe cible sont plus souvent au chômage (RRR=1,40) que dans la surqualification (RRR=1,28), comparativement à leurs homologues hommes. Pour les femmes du groupe témoin, c'est le risque d'être surqualifié (RRR=1,26) qui est supérieur à leur risque d'être au chômage (RRR=1,11). Les résultats de la troisième régression confirment ces écarts observés entre les deux phénomènes par sexe dans chaque groupe.



Tableau 6.1 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale par groupe : influence des variables sociodémographiques

	Groupe cible				Groupe témoin			
	Régression 1 (Réf.: Emploi)	Régression 2 (Réf.: non surqualifié)		Régression 3 (Réf.: Au chômage)	Régression 1 (Réf.: Emploi)	Régression 2 (Réf.: non surqualifié)		Régression 3 (Réf.: Au chômage)
	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
<b>Sexe (Réf.= homme)</b>								
Femme	1,25***	1,28***	1,40***	0,91**	1,01	1,26***	1,11***	1,14***
<b>Groupe d'âge (Réf.=35-44 ans)</b>								
25-34 ans	0,90**	1,04	0,91*	1,13***	1,02	0,97**	1,00	0,97
45-54 ans	0,96	1,03	0,98	1,06	1,04	0,97**	1,03	0,94*
<b>Statut familial (Réf.=En couple)</b>								
Parent d'une famille monoparentale	1,43***	1,12**	1,50***	0,74***	1,83***	1,20***	1,95***	0,62***
Enfant	1,57 ***	1,64***	1,99***	0,82**	3,24***	1,88***	4,15***	0,45***
Seul	1,22 ***	1,22***	1,34***	0,91*	1,99***	1,28***	2,17***	0,59***
Hors Famille	1,50 ***	1,58***	1,92***	0,82***	2,50***	1,62***	2,99***	0,54***
N.d.	2,18 ***	1,10	2,26***	0,49**	6,02***	1,61***	7,19 ***	0,22***
<b>RMR de résidence (Réf. = Montréal)</b>								
Québec	0,82*	0,93	0,80 **	1,16	0,81***	0,99	0,81***	1,23***
Sherbrooke	1,03	1,06	1,06	1,00	1,10	1,00	1,10	0,91
Trois-Rivières	1,05	0,87	1,00	0,87	1,31***	1,05	1,33***	0,79***
Gatineau	0,84*	0,76***	0,74***	1,03	0,76***	0,94**	0,75***	1,26***
Saguenay	2,31**	0,47**	1,82*	0,26***	1,71***	1,11***	1,78***	0,62***
AR	0,95	1,06	0,99	1,08	1,20***	1,08***	1,23***	0,88***
ni AR, ni RMR	1,07	0,93	1,05	0,89	1,62***	1,13***	1,69***	0,67***
Pseudo R2	0,0710		0,0741	0,741	0,0432		0,0385	0,0385
Nombre d'observations			58460				324010	

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

L'influence de l'âge paraît négligeable lorsqu'on tient compte des caractéristiques individuelles, contrairement à ce qui est ressorti dans l'analyse descriptive. En effet, chez les actifs du groupe cible, seuls les jeunes actifs (25-34 ans) se démarquent en ayant un risque global de chômage plus faible de 10% par rapport aux actifs âgés de 35-44 ans, tandis que chez les actifs du groupe témoin, le risque global de chômage ne se distingue pas selon le groupe d'âge. Un résultat inattendu est que l'âge n'affecte pas le risque d'être surqualifié chez les actifs du groupe cible. Son effet sur le risque de surqualification est également faible dans le groupe témoin: seulement 3% de moins pour les jeunes et les actifs plus âgés. Ces résultats de l'influence de l'âge sont certainement liés à notre univers d'étude qui n'inclut pas les personnes de moins de 25 ans. Cependant, toutes choses étant égales par ailleurs, le fait d'être âgés de 25-34 ans augmente le risque pour un actif québécois du groupe cible d'être surqualifié par rapport au chômage (résultat de la troisième régression). Ce qui signifie que, pour ce groupe d'âge, il existe un écart significatif entre les risques des deux phénomènes.

Concernant le statut familial, nos résultats indiquent que, par rapport aux actifs en couple, tous les autres sont plus susceptibles d'être au chômage, tant dans le groupe cible que dans le groupe témoin. Par les valeurs des coefficients multiplicatifs des risques, on observe que l'effet de cette variable est plus important dans le groupe témoin. Par ailleurs, l'influence de la variable est semblable dans les deux groupes. Le fait d'être parents dans une famille monoparentale et le fait de vivre seul augmentent moins le risque global de chômage que le fait d'être enfant et le fait de vivre hors famille. Ceci est également vrai pour le risque relatif d'être surqualifié dans les deux groupes. Il ressort des résultats que le fait d'être parent dans une famille monoparentale expose l'actif du groupe cible à un risque global de chômage plus élevé que le fait de vivre seul. Alors que dans le groupe témoin, ceux qui sont parents dans une famille monoparentale ont un risque de chômage moins élevé que celui des actifs qui vivent seuls. Ce qui semble montrer que les actifs du groupe cible qui sont parents dans une famille monoparentale souffrent davantage de chômage sur le marché du travail. Les actifs ayant le statut d'enfant dans une famille ou vivant hors famille sont peut-être moins opérants ou nouveaux sur le marché du travail, ce qui peut expliquer leurs risques de chômage et de surqualification plus élevés.



Enfin pour le lieu de résidence, on observe que le fait de résider dans les RMR de Québec et de Gatineau favorise une réduction du risque global de chômage (respectivement  $RC=0,82$  et  $RC=0,84$ ) par rapport au fait de résider dans la RMR de Montréal, pour les deux groupes. Cette baisse est cependant faiblement significative chez les actifs du groupe cible que chez ceux du groupe témoin. Dans le groupe cible, seul le fait de résider dans la RMR de Saguenay augmente le risque global de chômage ( $RC=2,31$ ) ; tandis que dans le groupe témoin, on observe un risque additionnel de chômage dans toutes les autres régions par rapport à la RMR de Montréal, à l'exception de la RMR de Sherbrooke qui montre un effet non significatif. En outre, l'effet associé au fait de résider dans la RMR de Montréal ne se distingue pas de ceux de la plupart des régions, chez les actifs du groupe cible. Ce qui indique que le fait de résider dans la RMR de Montréal ne favorise pas la réduction du risque de chômage des actifs du groupe cible au Québec. À l'inverse, les actifs du groupe témoin sont moins souvent au chômage dans la RMR de Montréal.

En ce qui concerne le risque d'être surqualifié, seules les RMR de Gatineau ( $RRR=0,76$ ) et de Saguenay ( $RRR=0,47$ ) montrent des effets significatifs pour le groupe cible. Ce qui indique qu'à l'exception de ces deux RMR, les actifs du groupe cible des autres régions du Québec ont autant de chances d'être surqualifiés que ceux de la RMR de Montréal. On note un risque d'être surqualifié significatif dans la RMR de Gatineau ( $RRR=0,94$ ), la RMR de Saguenay ( $RRR=1,11$ ), les autres agglomérations ( $RRR=1,08$ ) et les régions hors agglomération ( $RRR=1,13$ ) chez les actifs du groupe témoin. Ainsi, dans la RMR de Gatineau, les actifs du groupe cible sont encore moins enclins à être surqualifiés que ceux du groupe témoin. Ils sont également moins souvent surqualifiés dans la RMR de Saguenay, contrairement à ces derniers qui y sont plus souvent surqualifiés. Par ailleurs, dans le groupe cible, les résultats de la troisième régression ne suggèrent pas de différences significatives entre les deux phénomènes (chômage et surqualification) dans la plupart des RMR. Ainsi, bien que le risque de chômage soit plus faible dans les RMR de Québec et de Gatineau, son ampleur n'est pas significativement différente de celui de la surqualification pour les actifs du groupe cible de ces régions.

Cette analyse sur les facteurs sociodémographiques nous permet de vérifier la validité de notre première hypothèse spécifique (H1) formulée autour du risque global de chômage et du risque

d'être surqualifié. Les résultats confirment que le fait d'être une femme accroît le risque d'être surqualifié. L'hypothèse de risque de chômage élevé est maintenue que pour les du groupe cible. Conformément à nos hypothèses, les actifs en couple sont moins susceptibles d'être surqualifiés et d'être au chômage que les autres. Le risque faible de chômage annoncé pour les RMR de Québec et de Gatineau a été confirmé également par les résultats. L'hypothèse concernant le risque faible de surqualification dans ces deux RMR n'est retenue que pour la RMR de Gatineau, le risque associé à celle de Québec étant non significatif. Par contre, nos résultats ne soutiennent pas le chômage et la forte surqualification des jeunes actifs âgés de 25-34 ans. Cela s'explique peut-être par le fait que nos plus jeunes actifs sont âgés de 25 à 34 ans au lieu de 15 à 24 ans. Mais une fois comparées au chômage, les chances de surqualification des actifs âgés de 25-34 ans seront plus élevées.

## **6.2. L'influence des facteurs du capital humain**

Le tableau 6.2 présente les résultats des régressions sur les variables du capital humain. Ces résultats nous permettent de vérifier notre deuxième hypothèse spécifique (H2).

Rappelons que les actifs à l'étude ont tous des diplômes d'études postsecondaires. Contrairement à nos attentes, les résultats indiquent qu'il n'existe aucune différence entre le fait d'avoir un diplôme non universitaire et le fait d'avoir un diplôme universitaire sur le risque global de chômage dans le groupe cible. Par rapport aux non-universitaires, les universitaires ont tendance à être moins souvent au chômage et surqualifiés dans le groupe témoin seulement. Dans le groupe cible, ils sont juste moins surqualifiés. Comparativement à la non-surqualification, il s'avère que les actifs du groupe cible détenant des diplômes universitaires sont dans le chômage ( $RRR=0,91$ ) autant que dans la surqualification ( $RRR=0,90$ ). C'est pour cela que le résultat de la troisième régression n'est pas significatif pour le niveau d'éducation dans ce groupe. Chez les actifs du groupe témoin diplômés de l'université, la différence entre les deux phénomènes (avec un risque d'être surqualifié plus élevé) est moins élevée, mais très significative.

Tableau 6.2 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale par groupe : influence des variables du capital humain

	Groupe cible				Groupe témoin			
	Régressio n 1 (Réf.: Emploi)	Régression 2 (Réf.: non surqualifié)	Régression 3 (Réf.: Au chômage)		Régressio n 1 (Réf.: Emploi)	Régression 2 (Réf.: non surqualifié)	Régression 3 (Réf.: Au chômage)	
	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
<b>Études postsecondaires (Réf. = Non-universitaire)</b>								
Universitaire	0,96	0,90***	0,91**	0,98	0,70***	0,67***	0,62***	1,08***
<b>Domaine d'études (Réf.=Com. Gest. et admin. Publique)</b>								
Éducation	0,82*	0,51***	0,59***	0,86	0,55***	0,37***	0,42***	0,89
Arts visuels d'interp. tech. comm.	1,32***	0,90*	1,24**	0,73***	1,45***	1,04	1,47***	0,70***
Sciences humaines	1,03	1,11*	1,09	1,02	1,34***	1,37***	1,53***	0,89*
Sc. Soc. et de comport. et droit	1,21***	0,93*	1,16**	0,80***	1,11**	0,87***	1,05	0,83***
Sc. Phys. et vie, technologie	0,95	0,60***	0,74***	0,81**	1,18**	0,90***	1,13*	0,80***
Math. Informat. et sc. information	1,20**	0,56***	0,90	0,62***	1,16***	0,51***	0,94	0,55***
Architecture et génie, serv. connexe	1,07	0,68***	0,87**	0,78***	1,31***	0,69***	1,15***	0,60***
Agric. ress. nat. et conservation	0,87	1,08	0,91	1,19	1,54***	1,13***	1,63***	0,69***
Santé parcs récréation et cond. phys.	0,77***	0,60***	0,59***	1,02	0,68***	0,52***	0,54***	0,96
Autres	0,90	1,12*	0,94	1,19*	1,37***	1,25***	1,52***	0,82***
<b>Lieu des études (Réf. = Canada)</b>								
Autres pays occidentaux	0,78***	0,86***	0,74***	1,16*	1,24	0,66***	1,10	0,60***
Pays non occidentaux	1,19***	2,09***	1,74***	1,21***				
<b>Maîtrise des langues officielles (Réf. = LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An)</b>								
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,08	1,07	1,11	0,96	1,02	1,16***	1,07***	1,09***
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	1,19**	1,12***	1,24***	0,90	1,05	1,08*	1,08	1,00
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,56***	1,31***	1,74***	0,75***	1,63**	0,94	1,59**	0,59**
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	1,40***	1,42***	1,63***	0,87*	1,06	1,13*	1,11	1,01
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	1,81***	1,60***	2,25***	0,71***	1,48***	1,11	1,54***	0,72*
LU=Ni Fr ni An; CLO=Ni Fr ni An	2,69***	1,82***	3,62***	0,50***	1,73	1,08	1,77	0,61
Pseudo R2	0,0710		0,0741	0,0741	0,0432		0,0385	0,0385
Nombre d'observations		58459				324008		

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0.05; \*\* p<0.01; \*\*\* p<0.001. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.



En ce qui concerne le domaine d'études, il ressort que, parmi les actifs du groupe cible, le risque global de chômage est très élevé si le diplôme est acquis dans les domaines des Arts visuels et d'interprétation, et des technologies de communication (RC=1,32), des Sciences sociales et de comportements, et du droit (RC=1,21) ou des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information (RC=1,20) au lieu du domaine du Commerce, de la gestion et de l'administration publique (catégorie de référence). Chez les actifs du groupe témoin, ce risque global de chômage est élevé pour presque tous les domaines d'études, excepté ceux liés à l'Éducation (RC=0,55) et à la Santé (RC=0,68). Les risques de chômage associés à ces deux domaines d'études (RC=0,82 pour l'Éducation et RC=0,77 pour la Santé) sont également faibles chez les actifs du groupe cible.

En analysant le risque d'être surqualifié, on observe que seul le fait d'être diplômé du domaine des Sciences humaines (RRR=1,11) accroît significativement (au seuil de 0,05) le risque dans le groupe cible. Chez les actifs du groupe témoin, le risque d'être surqualifié est augmenté pour deux domaines d'études, à savoir celui des Sciences humaines (RRR=1,37) et celui de l'Agriculture, des ressources naturelles et de la conservation (RRR=1,13). Par ailleurs, il ressort des résultats que les risques associés aux domaines d'études plus « scientifiques ou techniques » sont les plus faibles. Il s'agit par ordre d'importance, dans les deux groupes (cible et témoin), les domaines de l'Éducation (resp. RRR=0,51 et RRR=0,37), des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information (resp. RRR=0,56 et RRR=0,51) et de la Santé (resp. RRR=0,60 et RRR=0,52). Suivent les domaines des Sciences physiques et de la vie, et des technologies (RRR=0,60) et de l'Architecture, du génie et des services connexes (RRR=0,68) chez le groupe cible et le domaine de l'Architecture, du génie et des services connexes (RRR=0,69) chez le groupe témoin.

Par rapport à la non-surqualification, il ressort des résultats que le risque de chômage est supérieur au risque d'être surqualifié pour plusieurs domaines d'études dans les deux groupes. Cependant, les résultats de la troisième régression montrent que la différence entre les risques des deux phénomènes n'est significative que pour quelques domaines d'études chez les actifs du groupe cible. Il s'agit entre autres du domaine de l'Architecture, du génie et des services

connexes, du domaine des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information, du domaine des Sciences physiques et de la vie, et des technologies.

L'influence du lieu des études est plus importante chez les actifs du groupe cible que chez ceux du groupe témoin. Le risque global de chômage associé au fait d'être diplômé d'un pays occidental autre que le Canada est faible chez les actifs du groupe cible ( $RC=0,78$ ) et non significatif (au seuil de 0,1) chez les actifs du groupe témoin. Pour ce qui est du risque d'être surqualifié, il est également faible pour ce type de diplôme chez les actifs du groupe cible ( $RRR=0,86$ ), mais aussi chez ceux du groupe témoin ( $RRR=0,66$ ). Par ailleurs, les résultats indiquent que, pour les actifs du groupe cible, le fait d'obtenir son diplôme dans un pays non occidental au lieu du Canada multiplie de 1,19 fois le risque global de chômage et de 2,09 fois le risque relatif d'être surqualifié. Par rapport à la non-surqualification, détenir ce type de diplôme augmente plus la surqualification que le chômage de l'actif du groupe cible. Ceci est aussi vrai pour les actifs du groupe cible ayant acquis leurs diplômes dans d'autres pays occidentaux. En effet, la troisième régression confirme une prédominance de la surqualification sur le chômage lorsqu'un actif du groupe cible acquit son plus haut diplôme dans un pays (occidental ou non) autre que le Canada.

Concernant la variable de la maîtrise des langues officielles, les résultats suggèrent une influence significativement plus importante chez les actifs du groupe cible. Tout d'abord, lorsque les langues d'usage et maternelle sont l'anglais ou le français, on observe qu'il n'existe aucune différence significative dans les risques estimés entre le fait de connaître une ou les deux langues officielles chez les actifs du groupe cible. Alors que, chez les actifs du groupe témoin, avoir la connaissance d'une seule langue officielle au lieu des deux favorise l'augmentation du risque d'être surqualifié ( $RRR=1,16$ ). Ensuite, il ressort des résultats que le fait de connaître une seule langue officielle (unilingue) lorsque les langues d'usage ou maternelle ne sont pas officielles augmente le risque global de chômage dans le groupe cible. En outre, on observe une augmentation graduelle du risque relatif d'être surqualifié à mesure que le niveau (estimé) de maîtrise des langues officielles baisse. Ce qui indique qu'être unilingue ou bilingue a un impact sur les chances d'être au chômage et avoir une langue non officielle comme langue maternelle ou d'usage agit sur les chances d'être surqualifié. Enfin, par rapport à la non-surqualification, les résultats indiquent une prédominance du risque relatif de chômage qui est confirmé

significativement dans la troisième régression pour les actifs du groupe cible ayant de faibles niveaux de maîtrise des langues officielles.

Les résultats montrent que notre deuxième hypothèse spécifique (H2) n'est pas totalement vérifiée. Contrairement à nos attentes, les diplômés universitaires sont moins susceptibles d'être surqualifiés, quel que soit le groupe. Ce résultat est certainement dû au fait que notre population à l'étude est composée d'actifs âgés de 25-54 ans et détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires. De ce fait, le groupe des diplômés non universitaires se trouve très réduit. Ce qui restreint le domaine de comparaison avec les diplômés universitaires. L'hypothèse de risque de chômage faible pour les diplômés universitaires n'est vérifiée que dans le groupe témoin. Les résultats confirment l'hypothèse d'une faible surqualification pour les domaines d'études plus « scientifiques ou techniques », à savoir le domaine des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information, le domaine des Sciences physiques et de la vie, et des technologies et le domaine de l'Architecture, du génie et des services connexes chez les deux groupes. Concernant le risque élevé de chômage annoncé pour le domaine des Sciences humaines, cela n'est vrai que dans le groupe témoin. Les résultats ont validé l'hypothèse de risques de chômage et de surqualification élevés chez les actifs ayant acquis leur diplôme dans les pays non occidentaux. Nous avons également trouvé, tel qu'annoncé dans l'hypothèse, qu'un niveau faible de maîtrise des langues officielles entraîne une augmentation des risques des deux phénomènes, avec une prédominance du risque de chômage, chez les actifs du groupe cible.

### **6.3. Conclusion**

Les résultats révèlent que, parmi les quatre facteurs sociodémographiques retenus dans cette étude, le statut familial est un facteur déterminant des risques de chômage et de surqualification des actifs, de manière générale, chez les deux groupes d'actifs. Ce résultat est conforme à ceux de Frenette (2004) et de Nauze-Fichet et Tomasini (2002) confirmant que les travailleurs en couple sont moins enclins à la surqualification. Parmi les autres facteurs, le sexe s'est avéré plus déterminant dans l'estimation des deux risques chez les actifs du groupe cible. Ce résultat est en accord avec celui de Boulet (2012) sur le fait qu'être une femme née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible est un facteur limitant l'accès au marché du travail québécois,

et favorise conséquemment la surqualification de cette partie de la population du Québec. Ainsi, une recherche future pourrait s'intéresser à l'analyse des déterminants du chômage et de la surqualification des femmes du groupe cible. Un résultat inattendu est l'influence presque neutre de l'âge sur les risques de chômage et de surqualification ; à l'exception, du groupe d'âge 25-34 ans qui affiche un risque faible de chômage chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible . Alors qu'il est courant dans la littérature (Vahey, 2000 ; Montmarquette et Thomas, 2003 ; Nauze-Fichet et Tomasini, 2002) que les plus jeunes affichent un risque élevé de surqualification à cause de leur manque d'expérience sur le marché du travail. Notre population à l'étude (actifs âgés de 25-54 ans) étant différente de celle des écrits, il n'est pas surprenant que l'hypothèse formulée sur l'âge ne soit pas vérifiée dans l'analyse. Cependant, une fois comparées au chômage, les chances d'être surqualifié deviennent plus élevées pour les actifs âgés de 25-34 ans par rapport à ceux âgés de 35-44 ans. Enfin, l'influence du facteur lieu de résidence s'est avérée plus marquante chez les actifs du groupe témoin que chez ceux du groupe cible. Par ailleurs, le fait de résider dans les RMR de Québec et de Gatineau affecte de façon semblable les risques dans les deux groupes. D'une manière générale, nous avons trouvé que la RMR de Sherbrooke ne se distingue pas de celle de Montréal ; et de façon spécifique, le fait de résider dans la RMR de Trois-Rivières, dans les autres agglomérations et dans les régions hors agglomération ne fait aucune différence avec le fait de résider dans la RMR de Montréal chez les actifs du groupe cible. Ce qui doit susciter des réflexions sur la capacité de la RMR de Montréal, dans laquelle réside la majorité des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible, à favoriser la baisse de leurs risques de chômage et de surqualification.

L'analyse de l'influence des facteurs du capital humain a révélé que le niveau d'éducation est moins déterminant dans l'estimation des risques de chômage et de surqualification des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible comparativement à ceux du groupe témoin. Contrairement à ce qui apparaît dans la littérature que le fait d'être diplômé de l'université augmenterait le risque de surqualification (Clogg et Shockey, 1984 ; Green et al., 2007), nos résultats soutiennent, au contraire, que ce facteur contribue à diminuer le risque de surqualification dans une population âgée de 25-54 ans et détentrice des grades d'études postsecondaires. L'étude de Ledent, Bélanger et Marois (2013), réalisée chez les salariés actifs résidant sur l'île de Montréal donne également des résultats similaires. Ce qui suscite l'interrogation suivante : la faible surqualification des universitaires, à caractéristiques



individuelles égales, serait-elle un phénomène propre à la population du Québec ? Il serait intéressant d'analyser cette question dans une recherche future. L'influence du domaine d'études est plus importante sur les risques des deux phénomènes dans le groupe cible. Pour les actifs du groupe cible, elle agit plus sur les chances d'être surqualifié. Le risque faible de surqualification des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible dans les domaines d'études plus techniques est confirmé par nos résultats qui concordent avec ceux de Galarneau et Morissette (2008) dans le cas des immigrants. Les deux derniers facteurs que sont le lieu d'obtention du diplôme et la maîtrise des langues officielles n'affectent de manière importante que les risques de chômage et de surqualification des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible tels qu'annoncés dans les écrits antérieurs. Les résultats ont montré que les plus défavorisés sont les actifs diplômés des pays non occidentaux dans le cas des deux risques, les actifs ne connaissant qu'une seule langue officielle (les unilingues) dans le cas du risque de chômage et les actifs ayant un faible niveau de maîtrise des langues officielles dans le cas du risque d'être surqualifié.

En effet, l'influence du lieu d'obtention du diplôme reflète les problèmes liés à la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger et à la transférabilité des compétences de leurs détenteurs. Quant à celle de la maîtrise des langues officielles, elle montre l'importance des barrières linguistiques auxquelles se heurtent les immigrants sur le marché du travail. Cela suscite des interrogations sur la valeur théorique et réelle du capital humain de l'immigrant par rapport à celui du natif. Étant donné que le Canada figure parmi les pays ayant un niveau de littératie très élevé, il n'est pas étonnant que les diplômes et les compétences de certains immigrants, en provenance des pays où la littératie est faible, en l'occurrence les pays non occidentaux, soient sous-évalués par rapport à ceux des natifs. Cela ne peut suffire comme facteur expliquant leur chômage et forte surqualification puisque les immigrants sont sélectionnés sur la base de leur diplôme, compétence et connaissance du français, et même de l'anglais constituant un atout, avant d'être admis au Québec. Il importe donc aux deux parties (immigrants et société d'accueil) de développer des stratégies pour contrer le chômage et la surqualification.

Il est également important de noter qu'une politique d'immigration favorisant l'accueil d'un nombre élevé d'immigrants ne concorde pas toujours avec la mise en place des actions pointues

telles qu'un système efficace permettant à chaque immigrant de trouver un emploi avant son arrivée au Québec ou de renforcer ses compétences à l'aide des formations d'appoint tout en travaillant ou cherchant du travail. De ce fait, il est préférable que le nombre d'immigrants admis soit en harmonie avec la capacité des actions entreprises pour leur intégration.

## **CHAPITRE 7 : CAS PARTICULIERS DE CERTAINS GROUPES D'ACTIFS**

Les analyses précédentes nous ont permis de savoir que les immigrants arrivés entre 2001-2006, les Noirs et les Arabes sont plus souvent confrontés au chômage ou à la surqualification au Québec. Nous avons également vu que parmi les facteurs plusieurs sont déterminants dans l'estimation des risques de chômage et de surqualification des actifs du groupe cible en comparaison de ceux du groupe témoin. Afin de mieux comprendre les situations de ces groupes, nous allons tenter, dans ce chapitre, à travers les mêmes facteurs, de répondre à notre troisième question de recherche (Q3) liée à notre troisième objectif spécifique (O3).

### **7.1. Cas des immigrants arrivés entre 2001 et 2006**

Le tableau 7.1 décrit les risques de chômage et de surqualification des immigrants arrivés au Canada entre 2001 et 2006 dans notre population à l'étude. Ce groupe enregistre les risques de chômage et de surqualification les plus élevés de toutes les cohortes d'immigration.

Il ressort des résultats du tableau que chez les actifs immigrants arrivés entre 2001-2006, les diplômés universitaires sont susceptibles d'être au chômage autant que les diplômés non universitaires. En effet, le coefficient du niveau d'éducation pour le risque global de chômage n'est pas significatif. Par ailleurs, la détention d'un diplôme universitaire au lieu d'un diplôme non universitaire augmente le risque d'être surqualifié (RRR=1,32) d'un immigrant de date récente. Par rapport à la non-surqualification, les résultats montrent que le risque d'être surqualifié est supérieur au risque de chômage (RRR=1,25). En comparant, la surqualification au chômage, il se trouve que l'écart entre les deux phénomènes n'est pas significatif selon les résultats de la troisième régression.

Tableau 7.1: Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les immigrants arrivés entre 2001 et 2006

	Régression 1 (Réf. : Emploi)	Régression 2 (Réf.: Non surqualifié)		Régression 3 (Réf.: Au chômage)
	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
<b>Diplôme d'études postsecondaires (Réf. = Non-Universitaire)</b>				
Universitaire	1,08	1,32***	1,25***	1,05
<b>Domaine d'études (Réf.=Com. Gest. et admin. Publique)</b>				
Éducation	0,91	0,58***	0,67**	0,87
Arts visuels d'interp. tech. comm.	1,03	0,65***	0,80	0,80
Sciences humaines	0,85	1,11	0,92	1,20
Sc. Soc. et de comport. et droit	1,16	0,95	1,13	0,84*
Sc. Phys. et vie, technologie	0,97	0,55***	0,69***	0,79*
Math. Informat. et sc. information	1,06	0,48***	0,72***	0,66***
Architecture et génie, serv. connexe	0,91	0,72***	0,75***	0,96
Santé parcs récréation et cond. phys.	0,96	0,70***	0,78*	0,89
Autres	0,84	1,12	0,89	1,26
<b>Lieu des études (Réf. = Canada)</b>				
Autres pays occidentaux	0,83*	1,07	0,88	1,21*
Pays non occidentaux	1,39***	2,81***	2,41***	1,17*
<b>Maîtrise des langues officielles (Réf. = LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An)</b>				
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,20	1,06	1,25	0,85
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	1,13	1,06	1,15	0,93
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,80***	1,28**	2,02***	0,63***
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	1,52***	1,53***	1,88***	0,81*
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	1,93***	1,65***	2,52***	0,65***
LU=Ni Fr ni An; CLO=Ni Fr ni An	3,08***	1,94**	4,42***	0,44***
<b>Variables de contrôle</b>				
<b>Groupe de minorité visible (Réf.= Blancs)</b>				
Chinois	0,62***	0,87	0,57***	1,54***
Sud-Asiatique	0,77*	1,07	0,80	1,34*
Noir	1,20*	2,05***	1,81***	1,13
Philippin	0,21***	2,40***	0,40**	6,01***
Latino-Américain	1,01	1,05	1,04	1,02
Arabe	1,71***	1,05	1,75***	0,60***
Autres groupes de minorité visible	0,74*	1,05	0,75	1,39*
<b>Sexe (Réf.= homme)</b>				
Femme	1,21***	1,22***	1,35***	0,90
<b>Groupe d'âge (Réf.=35-44 ans)</b>				
25-34 ans	0,81***	0,98	0,80***	1,22***
45-54 ans	0,95	0,87*	0,88	0,99
<b>Statut familial (Réf.=En couple)</b>				
Parent d'une famille monoparentale	1,10	1,08	1,15	0,94
Enfant	1,07	1,66**	1,46	1,14
Seul	0,95	1,22***	1,06	1,16*
Hors Famille	1,48***	1,29***	1,72***	0,75***
N.d.	1,94*	1,13	2,07*	0,55
<b>RMR de résidence (Réf. = Montréal)</b>				
Québec	0,78	0,80*	0,70**	1,14
Sherbrooke	1,24	0,93	1,19	0,78
Gatineau	0,93	0,65***	0,73*	0,88
Autres régions	0,98	1,05	1,01	1,04
Pseudo R2	0,0416		0,0645	0,0645

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p&lt;0,05; \*\* p&lt;0,01; \*\*\* p&lt;0,001 ; Nombre d'observations : 14570. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

Il ressort des résultats que le domaine d'études n'influence pas le risque global de chômage des immigrants de date récente. Ceci est valable même pour les programmes d'études liés à la Santé et à l'Éducation. On remarque, par ailleurs, que les actifs ayant étudié dans les domaines d'études plus littéraires (Sciences sociales et de comportements, et droit, et Sciences humaines) ont autant de chances que ceux diplômés du domaine du Commerce, de la gestion et de l'administration publique d'être surqualifiés. Tous les domaines d'études plus scientifiques, y compris celui de l'Éducation, affichent des risques de surqualification faibles par rapport à la catégorie de référence. Par rapport à la non-surqualification, les résultats indiquent que le risque de chômage est supérieur à celui d'être surqualifié pour les diplômés de ces domaines d'études scientifiques. Cependant, l'écart entre le risque de surqualification et le risque de chômage n'est significatif que pour deux domaines d'études, à savoir le domaine des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information et le domaine des Sciences physiques et de la vie, et des technologies.

Les résultats montrent que le fait d'avoir obtenu son diplôme dans un pays occidental affecte le risque de chômage ( $RC=0,83$ ) d'un immigrant arrivé au Canada entre 2001 et 2006 par rapport au cas où il l'aurait eu au Canada. Par contre, cela n'affecte pas son risque d'être surqualifié. Lorsqu'il détient un diplôme obtenu dans un pays non occidental, le risque global de chômage est multiplié par 1,39 et le risque d'être surqualifié par 2,81. Par rapport à la non-surqualification, les résultats indiquent que c'est le risque d'être surqualifié qui est plus élevé pour ce type de diplôme. En effet, selon les résultats de la troisième régression, il existe un écart significatif au seuil de 0,05 entre les deux phénomènes.

On observe également qu'une maîtrise faible des langues officielles contribue à accroître les risques de chômage et de surqualification des actifs immigrants arrivés entre 2001 et 2006. Pour le risque global de chômage, les plus défavorisés étant les immigrants qui utilisent une langue non officielle comme langue maternelle ou langue d'usage et qui ne connaissent que le français ou l'anglais au lieu des deux. À partir du troisième niveau de maîtrise des langues officielles, on observe que le risque de surqualification augmente à mesure que le niveau de maîtrise des langues officielles baisse. Par rapport à la non-surqualification, il ressort une prédominance

significative du risque de chômage pour les plus faibles niveaux de maîtrise des langues officielles.

Au regard des variables de contrôle, on note que : 1) une femme immigrante arrivée entre 2001 et 2006 au Canada est plus susceptible d'être au chômage et d'être surqualifiée par rapport à son homologue homme; 2) par rapport aux actifs en couple, seuls les actifs vivant en dehors du cadre familial ont un risque global de chômage élevé et le fait d'être parent n'affecte pas le risque d'être surqualifié; 3) être âgé de 25-34 ans diminue le risque global de chômage de l'immigrant et n'affecte pas son risque d'être surqualifié; 4) les jeunes immigrants âgés de 25-34 ans sont cependant plus susceptibles d'être surqualifiés par rapport au chômage; 5) le risque global de chômage ne dépend pas du lieu de résidence d'un immigrant arrivé entre 2001 et 2006; 6) Son risque d'être surqualifié est réduit dans les deux capitales (les RMR de Québec et de Gatineau) et 7) enfin, appartenir à la communauté arabe augmente le risque global de chômage d'un immigrant québécois arrivé entre 2001 et 2006 au Canada et appartenir aux communautés noire et philippine augmente son risque d'être surqualifié.

## **7.2. Cas des Noirs**

Le tableau 7.2 porte sur l'estimation du risque de chômage et de surqualification des actifs de la communauté noire du Québec âgés de 25-54 ans et détenant au moins un diplôme d'études postsecondaires. Ce groupe de minorités visibles affiche à la fois des risques de chômage et de surqualification élevés par rapport aux Blancs.

Chez les actifs noirs, le niveau d'éducation n'influence pas également le risque global de chômage. Par ailleurs, un diplôme universitaire réduit le risque d'être surqualifié ( $RRR=0,74$ ) de son détenteur par rapport à un diplôme d'études postsecondaires non universitaire. On note un risque de chômage ( $RRR=0,82$ ) plus élevé que celui d'être surqualifié par rapport à la non-surqualification lorsque l'actif noir détient un diplôme universitaire. Cependant, selon les résultats de la troisième régression, on ne note aucune différence significative entre les deux phénomènes, une fois comparé entre eux.

Tableau 7.2 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les Noirs

	Régression 1	Régression 2 (Réf.: Non		Régression 3 (Réf.:
	(Réf.: Emploi)	surqualifié)		Au chômage)
	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
<b>Diplôme d'études postsecondaires (Réf. = Non-Universitaire)</b>				
Universitaire	0,97	0,74***	0,82*	0,90
<b>Domaine d'études (Réf.=Com. Gest. et admin. Publique)</b>				
Éducation	0,79	0,25***	0,40***	0,62*
Arts visuels d'interp. tech. comm.	1,56*	0,97	1,52*	0,64*
Sciences humaines	1,14	1,12	1,22	0,92
Sc. Soc. et de comport. et droit	1,03	0,84*	0,93	0,91
Sc. Phys. et vie, technologie	1,10	0,56***	0,79	0,71
Math. Informat. et sc. information	1,13	0,60***	0,85	0,71*
Architecture et génie, serv. connexe	1,12	0,63***	0,86	0,73*
Santé parcs récréation et cond. phys.	0,75*	0,63***	0,57***	1,10
Autres	1,06	1,13	1,14	0,99
<b>Lieu des études (Réf. = Canada)</b>				
Autres pays occidentaux	1,21	0,74**	1,05	0,71*
Pays non occidentaux	1,21*	2,03***	1,89***	1,07
<b>Maîtrise des langues officielles (Réf. = LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An)</b>				
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,16	1,35***	1,36*	0,99
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	1,23	1,17*	1,33*	0,88
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,36**	1,51***	1,69***	0,89
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	1,26	1,43***	1,53**	0,94
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	1,37*	1,94***	2,05***	0,94
LU=Ni Fr ni An; CLO=Ni Fr ni An	(empty)	1,12	0,00	-
<b>Variables de contrôle</b>				
<b>Période d'immigration (Réf.= Générations 2,5 et plus)<sup>15</sup></b>				
Génération 2	1,00	1,22	1,09	1,11
Génération 1_2001-2006	2,72***	1,68***	3,58***	0,47***
Génération 1_1996-2000	1,58*	1,31*	1,79**	0,73
Génération 1_1991-1995	1,50*	1,32*	1,70*	0,77
Génération 1_1981-1990	1,09	1,15	1,15	1,00
Génération 1_Avant1981	0,69	0,91	0,66	1,38
Résidents non permanents et autres	1,79*	1,59**	2,30**	0,69
<b>Sexe (Réf.= homme)</b>				
Femme	1,13	1,08	1,18	0,91
<b>Groupe d'âge (Réf.=35-44 ans)</b>				
25-34 ans	0,90	1,11	0,95	1,16
45-54 ans	1,03	1,20**	1,14	1,05
<b>Statut familial (Réf.=En couple)</b>				
Parent d'une famille monoparentale	1,70***	1,08	1,77***	0,61***
Enfants	1,62***	1,42***	1,96***	0,72*
Seule	1,19	1,23**	1,33**	0,92
Hors Famille	1,53***	1,50***	1,95***	0,77*
N.d.	2,47*	0,87	2,24	0,39*
<b>RMR de résidence (Réf. = Montréal)</b>				
Québec	1,20	0,80	1,07	0,76
Sherbrooke	1,65	0,88	1,51	0,59
Gatineau	1,20	0,48***	0,86	0,56**
Autres régions	1,30	1,04	1,33	0,78
Pseudo R2	0,0453		0,0584	0,584

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 9200. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

<sup>15</sup> Le regroupement de ces catégories est dû au fait que l'effectif de la génératif 2,5 est très faible.

Par rapport au programme d'études axé sur le Commerce, la gestion et l'administration publique, le domaine des Arts visuels et d'interprétation, et de technologie des communications (domaine de la Santé) accroît (diminue) le risque global de chômage des actifs noirs âgés de 25-54 ans et détenteurs de diplômes postsecondaires du Québec, avec un rapport de cotes de 1,56 (0,75). Pour la surqualification, elle est faible pour tous les domaines d'études scientifiques (domaines couvrant les Sciences physiques, les Mathématiques, l'Architecture et la Santé) y compris celui de l'Éducation. Par rapport à la non-surqualification, la plupart des domaines d'études n'affectent pas le risque de chômage, excepté ceux liés à l'Éducation, à la Santé et aux Arts visuels. Pour le domaine de l'Éducation, le risque de chômage est légèrement plus élevé que le risque de surqualification. Selon les résultats de la troisième régression, cet écart est significatif au seuil de 0,05. Le fait d'avoir son diplôme dans le domaine des Sciences humaines n'affecte pas significativement les risques chez les actifs noirs de cette étude.

Par ailleurs, il semble que le fait d'obtenir son diplôme dans un pays occidental autre que le Canada n'affecte pas le risque global de chômage chez les Noirs. Il diminue, cependant, le risque d'être surqualifié (RRR=0,74). En outre, obtenir son plus haut diplôme dans un pays non occidental multiplie de 1,21 fois le risque global de chômage et de 2,03 fois le risque d'être surqualifié de l'actif chez les Noirs. Par rapport à la non-surqualification, le risque d'être surqualifié (RRR=2,03) associé à ce type de diplôme est supérieur à celui d'être au chômage (RRR=1,89). Cependant, les résultats de la troisième régression suggèrent qu'il n'existe pas de différence significative entre les deux phénomènes. En d'autres termes, le risque de chômage et le risque de surqualification sont semblables dans ce groupe pour les diplômés des pays non occidentaux.

Quant à la maîtrise des langues officielles, on observe que chez les actifs noirs, ce sont les unilingues (ceux qui connaissent le français ou l'anglais) seulement qui sont susceptibles d'avoir les risques les plus élevés. En effet, il ressort que le fait de connaître qu'une seule langue officielle accroît le risque global de chômage de 36% chez les actifs ayant une langue non officielle comme langue maternelle et une langue officielle comme langue d'usage et de 37%



chez les actifs qui utilisent une langue non officielle comme langue d'usage. En ce qui concerne le risque d'être surqualifié, il est également plus élevé les unilingues. Par rapport à la non-surqualification, le risque de chômage paraît plus élevé que le risque d'être surqualifié, quel que soit le niveau de maîtrise des langues officielles. Cependant, selon les résultats de la troisième régression, il n'existe pas de différence significative entre les deux phénomènes, quel que soit le niveau de maîtrise de la langue officielle.

En observant l'impact des variables de contrôle, on note que : 1) le sexe n'affecte pas les risques de chômage et de surqualification des actifs noirs ; 2) l'influence de l'âge ne se manifeste que pour le risque d'être surqualifié des actifs âgés de 45-54 ans ( $RRR=1,20$ ) ; 3) les actifs noirs ayant le statut parent dans une famille monoparentale détiennent le risque global de chômage le plus élevé ( $RC=1,70$ ) par rapport aux actifs en couple ; 4) le lieu de résidence n'est pas significatif, exception faite de la RMR de Gatineau dans laquelle les actifs noirs semblent être moins souvent surqualifiés ; enfin 5) appartenir au groupe d'immigrants arrivés entre 2001 et 2006 augmente de manière très significative (au seuil de 0,001) le risque global de chômage et le risque d'être surqualifié de l'actif noir.

### **7.3. Cas des Arabes**

Les risques de chômage et de surqualification estimés chez les Arabes sont étudiés dans cette section. Il s'agit du groupe de minorités visibles ayant le risque de chômage le plus élevé par rapport aux Blancs, dans l'ensemble.

Tableau 7.3 : Régressions logistiques binomiale et multinomiale chez les Arabes : influence des variables du capital humain et des variables de contrôle

	Régression 1 (Réf. : Emploi)	Régression 2 (Réf.: Non surqualifié)		Régression 3 (Réf.: Au chômage)
	Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
<b>Études postsecondaires (Réf. = Non-universitaire)</b>				
Universitaire	0,87	1,17**	0,95	1,24**
<b>Domaine d'études (Réf.=Com. Gest. et admin. Publique)</b>				
Éducation	0,50**	0,52***	0,38***	1,37
Arts visuels d'interp. tech. comm.	0,91	1,06	0,95	1,12
Sciences humaines	1,19	1,44**	1,48*	0,97
Sc. Soc. et de comport. et droit	1,21	1,01	1,23	0,82
Sc. Phys. et vie, technologie	1,16	0,89	1,10	0,81
Math. Informat. et sc. information	1,41**	0,63***	1,14	0,55***
Architecture et génie, serv. connexe	1,15	0,77**	1,01	0,76*
Santé parcs récréation et cond. phys.	0,68*	0,62***	0,54***	1,14
Autres	0,97	1,08	0,99	1,09
<b>Lieu des études (Réf. = Canada)</b>				
Autres pays occidentaux	0,79	0,87	0,75	1,17
Pays non occidentaux	1,16	1,85***	1,56***	1,19*
<b>Maîtrise des langues officielles (Réf. = LM=Off; LU=Off; CLO=Fr et An)</b>				
LM=Off; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,47	0,90	1,40	0,64
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr et An	1,24	1,26*	1,36	0,93
LM=Ni Fr ni An; LU=Off; CLO=Fr ou An	1,92***	1,45**	2,25***	0,65*
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr et An	1,58**	1,52***	1,89***	0,80
LU=Ni Fr ni An; CLO=Fr ou An	2,19***	1,55***	2,67***	0,58**
LU=Ni Fr ni An; CLO=Ni Fr ni An	2,08	1,82	2,73	0,67
<b>Variables de contrôle</b>				
Période d'immigration (Réf.= Générations 2,5 et plus) <sup>16</sup>				
Génération 2	3,24	0,85	3,04	0,28
Génération 1_2001-2006	7,82**	1,10	8,30***	0,13**
Génération 1_1996-2000	3,44	0,74	3,02	0,25*
Génération 1_1991-1995	3,09	0,90	2,96	0,30
Génération 1_1981-1990	2,43	0,81	2,22	0,36
Génération 1_Avant1981	1,65	0,66	1,41	0,47
Résidents non permanents et autres	4,95*	0,68	4,14*	0,16**
Sexe (Réf.= homme)				
Femme	1,29***	1,08	1,34***	0,81**
Groupe d'âge (Réf.=35-44 ans)				
25-34 ans	0,79**	1,03	0,80**	1,27**
45-54 ans	0,88	1,02	0,89	1,15
Statut familial (Réf.=En couple)				
Parent d'une famille monoparentale	1,35	1,25	1,50*	0,83
Enfant	1,27	1,41**	1,48*	0,95
Seul	1,33**	1,24*	1,48***	0,84
Hors Famille	1,58***	1,43**	1,90***	0,75*
N.d.	2,25	1,03	2,30	0,45
RMR de résidence (Réf. = Montréal)				
Québec	0,47**	0,77	0,42***	1,83*
Sherbrooke	0,95	0,48*	0,71	0,68
Gatineau	0,89	0,89	0,84	1,06
Autres régions	1,02	0,57**	0,81	0,70
Pseudo R2	0,0766		0,0610	0,0610

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 6940. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

<sup>16</sup> Le regroupement de ces catégories est dû au fait que l'effectif de la génératif 2,5 est très faible.

Chez les actifs arabes âgés de 25-54 ans et détenant des diplômes d'études postsecondaires, le risque global de chômage ne dépend pas du niveau d'éducation (voir tableau 7.3). Quant au risque d'être surqualifié, il est estimé à 17% de plus pour les actifs arabes diplômés de l'université. Par rapport à la non-surqualification, il ressort du tableau que le niveau du diplôme n'affecte pas le risque relatif d'être au chômage. Par ailleurs, les résultats de la troisième régression signalent qu'il existe un écart significatif entre deux phénomènes. Cet écart montre une prédominance de la surqualification par rapport au chômage pour les actifs arabes diplômés de l'université.

Les résultats indiquent que le risque global de chômage se distingue pour certains domaines d'études chez les actifs arabes. Ces domaines sont ceux relatifs à l'Éducation et à la Santé qui entraînent une diminution du risque (resp.  $RRR=0,50$  et  $RRR=0,68$ ) et celui des Mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information qui accroît le risque global de chômage ( $RRR=1,41$ ). Pour ce dernier, l'actif arabe est moins souvent surqualifié ( $RRR=0,63$ ) sur le marché du travail. Ainsi, c'est le chômage qui prédomine pour les détenteurs de ce type de diplôme chez les Arabes tel qu'il ressort des résultats de la troisième régression. C'est aussi le cas du domaine d'études en Architecture, génie et services connexes pour lequel le risque de surqualification ( $RRR=0,77$ ) est réduit. Les plus faibles risques de surqualification sont enregistrés, cependant, dans les domaines liés à l'Éducation et à la Santé (resp.  $RRR=0,52$  et  $RRR=0,62$ ). Par rapport à la non-surqualification, le domaine des Sciences humaines est le seul qui expose à la fois l'actif arabe à des risques relatifs de chômage ( $RRR=1,49$ ) et de surqualification ( $RRR=1,44$ ) plus élevés que celui du Commerce, de la gestion et de l'administration publique. L'écart entre les deux phénomènes pour ce type de diplôme est cependant non significatif.

Comme dans le cas des immigrants arrivés entre 2001-2006, un lieu d'obtention du diplôme au Canada ne se distingue pas de celui d'un autre pays occidental, quant aux risques de chômage et de surqualification des actifs arabes. Le risque global de chômage est également indépendant au fait d'avoir le diplôme dans un pays non occidental par rapport au Canada. Cependant, l'actif se voit augmenter son risque relatif de surqualification ( $RRR=1,85$ ) s'il a acquis son plus haut diplôme dans un pays non occidental. Pour les détenteurs de ce type de diplôme, c'est le risque

d'être surqualifié qui est supérieur à celui d'être au chômage (RRR=1,56). En effet, les résultats de la troisième régression confirment qu'il existe un écart significatif entre les deux phénomènes pour les Arabes ayant acquis leurs diplômes dans les pays non occidentaux.

En ce qui concerne l'influence de la maîtrise des langues officielles, comme pour les cas précédents, être unilingue accroît fortement le risque de chômage parmi ceux ayant une langue non officielle comme langue maternelle ou comme langue d'usage chez les actifs arabe. Les résultats du modèle logistique multinomial indiquent que, selon les niveaux de maîtrise des langues officielles, le risque relatif de chômage est plus important que le risque relatif de surqualification. Un autre résultat intéressant est que les unilingues ne se distinguent pas des bilingues, quant à leur risque d'être surqualifié, lorsque tous deux ont comme langues maternelle et d'usage une langue officielle. On observe une hausse graduelle du risque d'être surqualifié à mesure que le niveau de maîtrise des langues officielles est faible.

Parmi les variables de contrôle, on note que : 1) les femmes arabes sont plus susceptibles d'être au chômage que leurs homologues hommes ; entre les deux phénomènes, le chômage est plus important chez ces femmes ; 2) seul un lieu de résidence dans la RMR de Québec influence (à la baisse) le risque global de chômage de l'actif arabe par rapport à un lieu de résidence dans la RMR de Montréal ; 3) par ailleurs, les actifs arabes sont plus susceptibles d'être surqualifiés par rapport au chômage dans la RMR de Québec ; 4) pour le risque d'être surqualifié par rapport à la non-surqualification, il est réduit pour les Arabes résidants dans la RMR de Sherbrooke ; et enfin 5), la variable statut/période d'immigration n'est pas déterminante pour le risque de surqualification des Arabes ; quant au risque global de chômage, il est significativement très élevé pour ceux d'entre eux qui sont arrivés au Canada entre 2001 et 2006.

#### **7.4. Conclusion**

L'objectif de ce chapitre s'inscrit dans le cadre de notre troisième objectif spécifique (O3) : l'analyse des risques de chômage et de surqualification de certains groupes d'actifs qui sont les plus touchés par l'un ou les deux phénomènes afin de répondre à notre dernière question de recherche (Q3). Ces groupes d'actifs sont 1) les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 qui sont à la fois les plus susceptibles d'être au chômage et d'être surqualifiés par rapport aux natifs ; 2) les

Noirs qui sont également concernés par les deux phénomènes et 3) les Arabes qui, ayant un risque de surqualification semblable à celui des Blancs, sont, par contre, les plus susceptibles d'être au chômage au Québec.

En considérant le modèle logistique binomial qui étudie le risque d'être au chômage par rapport à tous les emplois, nous avons trouvé que, premièrement, le niveau d'éducation n'affecte pas le risque dans les trois groupes (les immigrants arrivés entre 2001 et 2006, les Noirs et les Arabes). Ce résultat n'est pas conforme à ce que la littérature suggère sur le fait que les diplômés universitaires sont moins enclins à être au chômage (déduit des théories sur la surqualification). Deuxièmement, le domaine d'études n'a aucune influence sur le risque de chômage des immigrants arrivés entre 2001-2006. Par contre, son impact est manifesté pour quelques programmes d'études chez les Noirs et chez les Arabes. Il convient de noter que les Noirs diplômés du domaine lié aux Arts et les Arabes diplômés du domaine lié aux Mathématiques sont plus souvent au chômage. Enfin, troisièmement, pour les deux autres facteurs, il ressort que le lieu d'obtention du diplôme est un facteur déterminant plus le risque global de chômage des actifs immigrants arrivés entre 2001 et 2006 et qu'une maîtrise faible des langues officielles augmente le risque global de chômage des trois groupes.

L'analyse du risque d'être surqualifié a montré que les quatre facteurs du capital humain sont déterminants chez les trois groupes. Détenir un diplôme universitaire accroît le risque chez les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 et chez les Arabes, tandis qu'il le diminue chez les Noirs. Le risque est réduit pour la plupart des domaines d'études, particulièrement le domaine de l'Éducation et les domaines scientifiques, à l'exception du domaine des Sciences humaines chez les Arabes qui affichent un risque élevé. Il s'avère que le lieu d'obtention du diplôme n'est déterminant que pour les diplômes acquis dans les pays non occidentaux chez les immigrants et les Arabes. Par contre, chez les Noirs, avoir un diplôme dans un pays (occidental ou non) autre que le Canada affecte les chances d'être surqualifié. Le niveau de maîtrise des langues officielles est un facteur très déterminant pour le risque de surqualification dans les trois groupes. Les résultats ont montré que le fait de connaître une seule langue officielle au lieu des deux accroît le risque d'être surqualifié chez les Noirs, et ce, que les langues maternelle et d'usage soient ou non

une langue officielle. Chez les immigrants et les Arabes, le risque s'accroît à mesure que le niveau de maîtrise des langues officielles baisse.

Enfin, pour les immigrants arrivés entre 2001 et 2006, il semble nécessaire qu'ils suivent des formations ou des stages pratiques à leur arrivée pour mieux valoriser leurs compétences acquises à l'étranger. Ce qui engendrerait des coûts pour la société d'accueil et pour l'immigrant. Pour les Noirs et les Arabes, les résultats suggèrent plus d'investissement dans l'apprentissage d'une deuxième langue officielle afin de réduire leur risque de chômage. Concernant la surqualification, les résultats suggèrent la création d'emplois qualifiés permettant d'atténuer le risque des immigrants et des Arabes diplômés de l'université ainsi que de déployer des actions visant à renforcer le capital humain des actifs des trois groupes. Par exemple, la non-connaissance d'une deuxième langue officielle semble être une barrière chez les Noirs ; tandis que chez les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 et chez les Arabes, le niveau de connaissance de la langue officielle exerce plus d'influence sur les chances de surqualification. Selon le domaine d'études, le risque d'être surqualifié est élevé seulement chez les Arabes diplômés du domaine des Sciences humaines.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

Ce mémoire, composé de sept chapitres, a permis d'examiner les facteurs influençant les risques de chômage et de surqualification des actifs immigrants ou membres des minorités visibles au Québec. Les quatre premiers chapitres ont servi d'orientation à l'analyse empirique de l'étude sur laquelle portent le reste des chapitres traitant les objectifs spécifiques en vue de répondre aux questions de recherche soulevées.

Le premier chapitre qui porte sur la recension des écrits a permis de comprendre l'origine de la surqualification, ainsi que les comportements des individus selon la logique des théories en présence du phénomène de la surqualification. Ensuite, nous avons décrit les méthodes de mesure permettant de connaître l'ampleur de la surqualification. À travers une définition du sous-emploi de l'OIT et les travaux de certains auteurs, nous avons également montré dans ce premier chapitre la relation entre la surqualification et le chômage. Et ce, afin de recenser dans la littérature un certain nombre de déterminants susceptibles d'expliquer les deux phénomènes (chômage et surqualification).

Le développement de la problématique de notre recherche, de ses objectifs et ses principales questions a fait l'objet du deuxième chapitre. Dans la problématique, nous avons mis en exergue les enjeux de la sous-utilisation des compétences des actifs diplômés, particulièrement celles des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible, sur le marché du travail pour la société et pour les personnes concernées. Une sous-utilisation des compétences qui concerne en même temps le chômage et la surqualification. Nous avons également mentionné l'insuffisance du nombre d'emplois qualifiés au regard du nombre de diplômés qui augmente avec l'accueil des immigrants diplômés. Ce qui nous a permis de formuler nos trois objectifs spécifiques auxquels sont rattachées les questions de recherche. Le premier objectif était d'étudier l'influence des marqueurs de l'origine immigrée sur les risques de chômage et de surqualification. Le deuxième objectif portait sur l'étude de l'influence des facteurs sociodémographiques et du capital humain. Le troisième objectif a permis d'étudier l'influence des facteurs pour certains groupes d'actifs de la population ciblée qui se démarquent des autres.

À chaque objectif spécifique est rattachée une question de recherche permettant d'identifier le marqueur ou les facteurs ayant plus d'influence sur les risques de chômage et de surqualification.

Dans le troisième chapitre, nous avons expliqué notre méthodologie d'analyse et présenté les données utilisées qui sont issues de l'échantillon 20 % du recensement de 2006. La méthodologie qui consistait à faire l'analyse traditionnelle du chômage et de la surqualification à l'aide du modèle logistique binomial apporte une innovation inspirée de l'étude de Pescarus et Bouaissa (2009) qui est l'intégration du modèle logistique multinomial permettant de comparer les deux phénomènes en fonction de l'influence des variables explicatives. Sont également présentées dans ce chapitre, les variables dépendantes, la population à l'étude constituée d'actifs (personnes occupées et au chômage) âgés de 25-54 ans et détenant des diplômés d'études postsecondaires au Québec, les variables indépendantes, la méthode de mesure de la surqualification employée qui est la méthode objective et les hypothèses de recherche.

Une présentation de la population à l'étude à l'aide de l'analyse descriptive sur les caractéristiques des actifs et sur les prévalences du chômage et de la surqualification a fait l'objet du quatrième chapitre. Nous avons trouvé que les actifs du groupe cible, bien que minoritaires au sein de la population à l'étude, sont plus touchés par le chômage et la surqualification que les actifs du groupe témoin. L'analyse des prévalences a montré que les immigrants récents, les Noirs, les Latino-américains et les Asiatiques du Sud sont les plus concernés. Pourtant, la proportion des diplômés de l'université, ainsi que celles des diplômés de certains domaines d'études moins souvent surqualifiés au Québec, est plus élevée chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible que chez les autres actifs. Nous avons trouvé que certains facteurs, pour lesquels les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible présentaient des proportions élevées, étaient susceptibles d'expliquer leur chômage et leur forte surqualification.

Nous avons trouvé dans le cinquième chapitre que parmi les marqueurs de l'origine immigrée, le statut de minorité visible exerce une grande influence sur les risques de chômage et de surqualification des actifs québécois, tandis que le lieu de naissance n'influence que le risque de chômage, à caractéristiques individuelles égales. L'influence neutre du lieu de naissance sur le risque d'être surqualifié trouvé dans nos résultats concorde avec ceux de Ledent, Belanger et Marois (2014). Ainsi l'appartenance à une minorité visible expose peut-être l'actif à une



discrimination systémique ou à d'autres caractéristiques non mesurées dans cette étude, d'autant plus que le risque d'être surqualifié est très élevé pour cette tranche de la population québécoise. En effet, la surqualification est considérée par certains auteurs comme une mesure sous-jacente de la discrimination sur le marché du travail. Cependant, c'est le chômage qui est plus problématique que la surqualification chez les deux groupes (actifs nés à l'étranger et actifs appartenant aux groupes de minorités visibles). Lorsque nous avons observé l'influence de la forme détaillée des marqueurs, il est sorti des résultats que l'appartenance aux groupes d'immigrants récemment arrivés au Canada, à la communauté noire ou à la communauté sud-asiatique expose l'actif aux deux risques (chômage et surqualification). En outre, par rapport à la non-surqualification, les immigrants récents et les Sud-Asiatiques sont plus confrontés au chômage qu'à la surqualification. Cependant, dans le modèle qui nous a permis de comparer la surqualification au chômage, on ne remarque pas de différence significative entre les deux phénomènes chez les Asiatiques du Sud. Par contre, pour plusieurs cohortes d'immigration, la prédominance du chômage est confirmée dans ce troisième modèle. Nous avons également trouvé qu'une appartenance à la communauté arabe conduit l'actif vers le plus grand risque de chômage au Québec. Par contre, les résultats ont montré que les immigrants arrivés avant 1971 et les Asiatiques de l'Ouest ont autant de chances que, respectivement, les natifs de troisième génération ou plus et les Blancs d'être au chômage et d'être surqualifiés. Cette disparité entre les sous-groupes d'actifs peut accroître les inégalités sociales, encourageant ainsi une ségrégation sociale.

Dans le sixième chapitre, nous avons vérifié si les facteurs affectant les deux phénomènes dans le groupe cible sont les mêmes que ceux qui les influencent dans le groupe témoin. Nous avons trouvé que, parmi les facteurs sociodémographiques, le sexe détermine plus le risque de chômage et de surqualification chez les actifs du groupe cible que chez ceux du groupe témoin. Contrairement à nos attentes, l'âge n'a presque pas d'influence sur les risques. L'influence des autres facteurs (le statut familial et le lieu de résidence) est plus significative dans le groupe témoin. Par ailleurs, les résultats soutiennent que les actifs du groupe cible qui sont parents dans une famille monoparentale souffrent davantage de chômage sur le marché du travail. D'autres recherches peuvent être menées pour comprendre la faible participation de cette tranche de la population québécoise au marché du travail. En outre, plusieurs régions ne sont pas

significativement différentes de la RMR de Montréal, quant aux risques de chômage et de surqualification, chez les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. L'effet associé à cette RMR devrait être différente de ceux des autres étant donné que plus de la moitié des emplois du Québec s'y trouve. Et le fait que la majorité des personnes nées hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible réside dans la RMR de Montréal fait de celle-ci une région à cibler dans le cadre des politiques de lutte contre le chômage et la surqualification de ces actifs. Parmi les facteurs du capital humain, les résultats montrent que le risque global de chômage des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible ne dépend pas de leur niveau d'éducation. Par contre, ce facteur détermine le risque chez les autres actifs. Un croisement entre le niveau d'éducation et le domaine d'études aiderait peut-être à comprendre ce résultat dans une recherche future. Sans surprises, le lieu des études et le niveau de maîtrise des langues officielles expliquent fortement les risques de chômage et de surqualification des actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible.

Dans le septième chapitre, nous avons étudié principalement l'influence des facteurs du capital humain sur les risques de chômage et de surqualification de trois groupes : les immigrants arrivés entre 2001 et 2006, les Noirs et les Arabes. Les résultats ont montré que le risque global de chômage des immigrants arrivés de 2001 à 2006 ne dépend pas de leur niveau d'éducation et de leur domaine d'études, mais plutôt du lieu d'obtention du diplôme et du niveau de maîtrise des langues officielles. Chez les Noirs, le risque est lié à tous les facteurs, excepté le niveau d'éducation. Chez les Arabes, il est lié seulement au domaine d'étude et à la maîtrise des langues. Ces résultats montrent l'hétérogénéité des groupes et que les actions à entreprendre doivent être en fonction de l'influence des déterminants dans chaque groupe. Ainsi, le niveau d'éducation et, particulièrement, le domaine d'études chez les immigrants de date récente et le lieu d'obtention du diplôme chez les Arabes sont moins importants pour accéder à un emploi. Un élément intéressant est que, dans les trois groupes, être unilingue lorsque les langues maternelles et d'usage ne sont pas une langue officielle augmente plus le risque global de chômage. Il serait intéressant d'expliquer cette relation particulière entre le risque de chômage et la maîtrise des langues officielles dans une étude future. Pour le risque d'être surqualifié, les quatre facteurs du capital humain sont déterminants dans les trois groupes d'actifs. Nous avons trouvé que les universitaires sont moins souvent surqualifiés chez les Noirs, alors qu'ils le sont plus souvent

chez les immigrants et les Arabes. Ce résultat particulier chez les Noirs peut constituer une nouvelle piste de recherche.

Les limites de cette étude sont essentiellement le manque de distinction, d'une part, entre les chômeurs découragés et les chômeurs actifs, et d'autre part, entre les véritables surqualifiés et les surqualifiés apparents. Concernant ces deux derniers groupes, selon Chevalier 2000, il s'agit de faire la différence entre les diplômés compétents (véritables surqualifiés) et les diplômés sous-performants (surqualifiés apparents). En outre, la nature des données étudiées ne nous permet pas de suivre le changement de statut des actifs sur le marché du travail afin de savoir si certains sont devenus chômeurs après avoir été occupés ou surqualifiés après avoir occupé un poste pour lequel ils sont qualifiés.

En guise de recommandation générale, on note qu'à défaut de pouvoir contrôler le nombre de personnes diplômées sur le marché du travail, il est nécessaire d'encourager toutes actions pouvant générer des emplois (de toutes compétences) pour lutter contre le chômage et la surqualification. Pour cela, des efforts méritent d'être consentis pour rendre le marché du travail de toutes les régions du Québec plus prospère et accessible à tous, particulièrement aux plus défavorisés que sont les actifs nés hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible. Dans cette optique, il est nécessaire de tenir compte des besoins du marché du travail et de savoir que certains diplômés y éprouvent plus de difficultés que d'autres. Il serait important de davantage renforcer les services permettant aux immigrants et aux minorités visibles de trouver de l'emploi, en les permettant entre autres d'accéder à l'ensemble des réseaux de recrutement (formels et informels). Les résultats suggèrent également la mise en place des actions spécifiques permettant de réduire la surqualification des minorités visibles. En outre, le risque élevé de surqualification des femmes, quel que soit leur groupe d'appartenance, interpelle les politiques publiques à davantage soutenir ce groupe sur le marché du travail. Cela est également nécessaire pour les immigrants ayant acquis leur diplôme dans les pays non occidentaux.

En effet, les compétences acquises dans ces pays sont souvent non reconnues ou ayant moins de valeur dans le pays d'accueil. Pour certains auteurs, cela s'explique 1) par le fait que ces pays ont des niveaux de littératie faibles ou des systèmes éducatifs moins performants ou 2) par le comportement discriminatoire des employeurs qui accordent d'emblée moins de crédibilité aux

compétences acquises dans ces pays. D'une part, les immigrants doivent pouvoir bénéficier des formations ou des stages pratiques après leur arrivée pour mieux valoriser leurs compétences sur le marché du travail. D'autre part, des politiques d'encouragement des employeurs des deux secteurs (public et privé) doivent être renforcées également, si elles existent. Des mesures préventives telles qu'informer les immigrants sur les réalités du marché du travail avant leur arrivée méritent d'être renforcé.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Test de combinaison des modalités de la variable dépendante

Il s'agit de tester la possibilité de combiner certaines modalités de la variable dépendante au regard des variables indépendantes utilisées dans le modèle. Le résultat ci-dessous du test montre qu'aucune des trois modalités du statut d'occupation ne peut être combinée à une autre. Ce qui confirme que les trois modalités sont bien distinctes et nous conduit à utiliser la régression logistique multinomiale.

\*\*\*\* Wald tests for combining outcome categories

Ho: All coefficients except intercepts associated with given pair of outcomes are 0 (i.e., categories can be collapsed).

Categories tested	chi2	df	P>chi2
Surqual- NonSurq	10945,705	11	0,000
Surqual-Chomeurs	3964,710	11	0,000
NonSurq-Chomeurs	12068,622	11	0,000

### Annexe 2 : Marqueurs de l'origine immigrée : résultat des régressions avec la variable de leur interaction

		Avec interaction des marqueurs			
		Régression 1 (Réf. : Emploi)	Régression 2 (Réf. : non surqualifié)		Régression 3 (Réf. : Au chômage)
		Au chômage	1. Surqualifié	2. Au chômage	Surqualifié
Sans variables de contrôle	<i>Né hors Canada (Réf. Né au Canada)</i>	2,07***	1,19***	2,19***	0,54***
	<i>Minorité visible (Réf. non-MV)</i>	1,68***	1,35***	1,87***	0,72***
	<i>Immigré et MV</i>	0,94	1,23***	1,05	1,17*
	Pseudo R2	0,0223		0,0101	0,0101
Avec variables de contrôle	<i>Né hors Canada (Réf. Né au Canada)</i>	1,48***	1,03	1,46***	0,70***
	<i>Minorité visible (Réf. non-MV)</i>	1,30***	1,26***	1,41***	0,89
	<i>Immigré et MV</i>	0,97	1,07	1,04	1,03
	Pseudo R2	0,0558		0,0474	0,0474

Source : recensement de la population de 2006 (échantillon 20%)

Note : \* p<0,05 ; \*\* p<0,01 ; \*\*\* p<0,001 ; Nombre d'observations : 382470. En ligne se trouvent les variables explicatives et en colonne se trouvent les variables expliquées.

## LISTE DES RÉFÉRENCES

- Amemiya, Takeshi. 1981. « *Qualitative Response Models : A Survey.* » *Journal of Economic Literature.* 19: 1483-1536.
- Bastien, Nicolas et Alain Bélanger. 2010. « *Recension de politiques et expériences d'intégration en emploi des immigrants dans trois grandes RMR canadiennes d'immigration.* » Rapport Emploi Québec, Montréal.
- Battu, H., C. R. Belfield et P. J. Sloane. 2000. « *How Well Can We Measure Graduate Over-Education and Its Effects?* » *National Institute Economic Review* 171 (1): 82-93. doi: 10.1177/002795010017100107.
- Becker, Gary S. 1964. *Human capital theory.* New York: Columbia University Press.
- . 1975. « *Front matter, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.* » In 2nd ed. NBER 0-226-04109-3.
- Berg, I. 1970. « *Education and Jobs: the Great Training Robbery.* » New York: Praeger.
- Boudebat, Brahim. 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.
- Boudebat, Brahim et Maude Boulet. 2010. « *Immigration au Québec: Politique et intégration au marché du travail.* » Rapport de projet - CIRANO 05: 88.
- Boudebat, Brahim et Victor Chernoff. 2009. « *The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates.* » Institute for the Study of Labor (IZA) DP No. 4513.
- Boudebat, Brahim et Mary Connolly. 2013. « *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.* » CIRANO Project Reports 28: 38.
- Boudebat, Brahim et Claude Montmarquette. 2013. « *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal.* » CIRANO Project Reports 08: 116. <http://ideas.repec.org/p/cir/cirpro/2013rp-08.html>.

- Boulet, Maude. 2012. « *Le degré de déqualification professionnelle et son effet sur les revenus d'emploi des femmes immigrantes membres d'une minorité visible du Québec.* » *CJWL / RFD* 24 (1): 53-81.
- Bourhis, Richard, Y., Annie Montreuil, Denise Helly et Lorna Jantzen. 2007. « *Discrimination et linguicisme au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada.* » *Canadian Ethnic Studies* 39 (1-2): 31-49. doi: 10.1353/ces.0.0001.
- Büchel, Felix et Maarten Van Ham. 2003. « *Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility.* » *Journal of Urban Economics* 53: 482–493.
- Chabault, Vincent. 2008. « *Sur-éducation et déclassement socioprofessionnel dans l'accès à l'emploi : état des lieux des publications nord-américaines et françaises.* » *Revue des sciences de l'éducation* 34 (1): 185-202. doi: 10.7202/018996ar.
- Chamard, Régent. 2011. « *La surqualification à Montréal et dans les autres régions métropolitaines canadiennes.* » *Le capital humain dans la région métropolitaine de Montréal* 2: 7-15.
- Chevalier, Arnaud. 2000. « *Graduate Over-Education in the UK.* » *Centre for the Economics of Education* 1-27.
- Chiswick, B. R. et P. W. Miller. 2007. « *The international transferability of immigrants' human capital.* » *Institute for the Study of Labor (IZA) DP No. 2670*: 1-27.
- Clogg, Clifford C. , Scott R. Eliason et Kevin T. Leicht. 2001. *Analyzing the Labor Force: Concepts, Measures, and Trends.* New York: Kluwer Academic.
- Clogg, Clifford C. et James W. Shockey. 1984. « *Mismatch Between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis.* » *Demography* 21 (2): 235-257.
- Clogg, Clifford C., Teresa A. Sullivan et Jan E. Mutchler. 1986. « *Measuring Underemployment and Inequality in the Work Force.* » *Social Indicators Research* 18: 375-393.
- Deslauriers, Mélanie. 2013. « *Portrait des personnes membres des minorités visibles au Québec et de leur insertion économique.* » *Immigration et Communautés culturelles, Québec (MICC).*

- Dumartin, Sylvie. 1997. « *Formation emploi: quelle adéquation?* » *Économie et Statistique* 303: 59-80.
- Dumont, Jean-Christophe et Olivier Monso. 2007. « *Adéquation entre formation et emploi: un défi pour les immigrés et les pays d'accueil.* » *Perspectives des Migrations internationales*: 141-170.
- Echevarria, Manuel. 2008. « *Over- and Undereducation Among Swedish Immigrants.* » Economics, School of Management and Economics, Lund University.
- Eid, Paul. 2012. « *Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination.* » *Recherches sociographiques* 53 (2): 415-450.
- Emploi-Québec. 2007. *Portrait de la situation des personnes immigrantes actives salariées dans l'ensemble des secteurs d'activité économique pour la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal.* Montréal. <http://www.table-metropolitaine.org/pubs.htm>.
- . 2013. *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*: Emploi-Québec /Direction des mesures et des services aux individus.
- Freeman, Richard B. 1976. *The Overeducated American.* New York: Academic Press.
- Frenette, Marc. 2000. « *Les employés surqualifiés? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs.* » *Revue trimestrielle de l'éducation* 7 (1): 7-22.
- . 2004. « *The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Programme in the Incidence, Persistence and Economic Returns to Overeducation* ». » *Economics of Education Review* 23: 29-45.
- Galarneau, Diane et René Morissette. 2004. « *Les immigrants sont-ils perdants?* » *Statistique Canada (75-001-XIF)*: 5-17.
- . 2008. « *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises.* » *Statistique Canada (75-001-X)*: 5-14.
- Gauthier, Hervé 1999. « *Quelques caractéristiques de la migration durant la période 1991-1996.* » *Institut de la statistique du Québec/ Collection les conditions de vie* 4 (1): 3-4.



- Girard, Magali, Michael Smith et Jean Renaud. 2008. « *Intégration économique des nouveaux immigrants: adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration.* » Cahiers canadiens de sociologie 33 (4): 791-814.
- Green, Colin, Parvinder Kler et Gareth Leeves. 2007. « *Immigrant overeducation: Evidence from recent arrivals to Australia.* » Economics of Education Review 26 (4): 420-432. doi: 10.1016/j.econedurev.2006.02.005.
- Groot, Wim et Henriette Maassen van den Brink. 2000. « *Overeducation in the labor market: a meta-analysis.* » Economics of Education Review 19: 149-158.
- Guironnet, Jean-Pascal. 2005. « *La suréducation en France: vers une dévalorisation des diplômés du supérieur?* » Economie appliquée 59 (1): 93-120.
- Hartog, Joop et Hessel Oosterbeek. 1988. « *Education, allocation and earnings in the Netherlands; overschooling.* » Economics of Education Review 7 (2): 185-94.
- Kler, P. 2006. « *Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: A longitudinal survey.* » International Migration 44 (5): 93-128.
- Laurie, Andrina 1998. La mesure du sous-emploi. Genève: Bureau International du Travail.
- Ledent, Jacques, Alain Bélanger et Guillaume Marois. 2014. « *La surqualification des travailleurs salariés d'origine immigrée résidant sur l'île de Montréal.* » In La Surqualification au Québec et au Canada, sous la dir. de Mircea Vultur, 97-127. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Li, Chris, Ginette Gervais et Aurélie Duval. 2006. « *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada.* » Statistique Canada – no 11-621-MIF2006039: 1-18.
- Long, J. Scott et Jeremy Freese. 2001. « *Regression models for categorical dependent variables using stata.* » Stata Press, 4905 Lakeway Drive, College Station, Texas 77845.
- Magnac, Thierry et David Thesmar. 2002. « *Analyse économique des politiques éducatives : L'augmentation de la scolarisation en France de 1982 à 1993.* » Annales d'Economie et de Statistique 66 : 1-35.

- Mcfadden, Daniel 1974. « *The measurement of urban travel demand.* » Department of Economics, University of California, Berkeley, U.S.A. .
- Ménard, Pierre-Olivier et Anne-Marie Fadel. 2013. *Éléments explicatifs de la surqualification chez les personnes immigrantes au Québec en 2012*: Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- MICC. 2008. « *La diversité : une valeur ajoutée Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec.* » Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- Montmarquette, Claude et Laure Thomas. 2003. « *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996.* » *Rapport de projet – CIRANO 13*: 1-79.
- Mutoo, Valentin-Lubuto. 2001. « *discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ses populations dans la communauté urbaine de Québec.* » Rapport de recherche présenté à la Ligue des droits et liberté – Section Québec.
- Nauze-Fichet, Emmanuelle et Magda Tomasini. 2002. « *Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement.* » *Économie et statistique* 354: 21-28.
- OCDE. 2000 «*Tendances de l'immigration et conséquences économiques.* » *Perspectives économiques de l'OCDE* 68: 214-232.
- Oreopoulos. 2009. « *Why do Skilled immigrants struggle in the labor market?* » *Metropolis British Columbia Working Paper Series 09 (03)*: 1-50.
- Pendakur, Krishna et Ravi Pendakur. 2005. « *Ethnic Identity and the Labour Market.* » *Research on Immigration and Integration in the Metropolis* 5 (10): 1-28.
- Pescarus, Cristiana et Mohsen Bouaissa. 2009. *Dans quelle mesure les immigrants récents s'intègrent-ils sur le marché du travail canadien ? Une analyse de l'appariement éducation - profession*: Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- Poot, Jacques et Steven Stillman. 2010. « *The importance of heterogeneity when examining immigrant education-occupation mismatch: evidence from New Zealand.* » *University of Auckland Business School.*

- Québec. 2007. « *Pour une meilleure qualité de vie des générations actuelles et futures. Stratégie gouvernementale de développement durable.* » Document de consultation (Septembre, 2007).
- Reitz, Jeffrey G. 2001. « *Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research.* » *Journal of International Migration and Integration* 2 (3): 347–378.
- Schaafsma, Joseph et Arthur Sweetman. 2001. « *Immigrant earnings: age at immigration matters.* » *Canadian Journal of Economics, Canadian Economics Association* 34 (4): 1066-1099, November.
- Smith, Herbert L. 1986. « *Overeducation and Underemployment: An Agnostic Review.* » *Sociology of Education* 59 (2): 85-99.
- Spence, A. Michael. 1974 «*Market Signaling : Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes.* » Cambridge, Harvard University Press.
- Statistique Canada. 2003a. « *Enquête sur la diversité ethnique : portrait d'une société multiculturelle.* » Ottawa : Statistiques sociales, du logement et des familles.
- Thurow, L. C. 1975. *Generating Inequality.* New York: Basic Books.
- Tsang, Mun C. et Henry M. Levin. 1985. « *The Economics of Overeducation.* » *Economics of Education Review* 4 (2): 93-104.
- Turcotte, Nicole. 2009. « *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales.* » Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles; Direction de la recherche et de l'analyse prospective.
- Vahey, S. P. 2000. « *The great Canadian training robbery: Evidence on the returns to educational mismatch.* » *Economics of Education Review* 19 (2): 219-227.
- Verhaest, Dieter et Eddy Omeij. 2006. « *Discriminating between Alternative Measures of Over-Education.* » *Applied Economics* 38 (18): 2113-2120.
- Vultur, Mircea. 2006. « *Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec.* » *Recherches sociographiques* 47 (1): 41-68.

Wald, Steven. 2005. « *The impact of overqualification on job search.* » *International Journal of Manpower* 26 (2): 140-156.

Watt, Douglas et Michael Bloom. 2001. *Exploring the Learning Recognition Gap in Canada.* .  
Ottawa: Conference Board of Canada.