

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

**LES CONSÉQUENCES SALARIALES DE LA SURQUALIFICATION
chez les diplômés postsecondaires d'origine immigrée dans la RMR de Montréal**

Par

Jocelyn LEFEBVRE

Bachelier en démographie et géographie

Mémoire pour obtenir le grade de

Maitrise

Démographie

INRS

Septembre 2016

© Jocelyn LEFEBVRE, 2016

Ce mémoire intitulé

**LES CONSÉQUENCES SALARIALES DE LA SURQUALIFICATION
chez les diplômés postsecondaires d'origine immigrée dans la RMR de Montréal**

et présenté par

Jocelyn LEFEBVRE

a été évalué par un jury composé de

M. Jacques LEDENT, directeur de recherche, INRS

M. Nong ZHU, examinateur interne, INRS

M. Jean-Marc KILOLO-MALAMBWE, examinateur externe

RÉSUMÉ

Définie comme le fait de détenir une scolarité supérieure à celle requise par le poste occupé, la surqualification est bien réelle sur le marché de l'emploi québécois, touchant plus particulièrement certaines catégories de travailleurs, dont ceux nés à l'étranger, appartenant à une minorité visible et les femmes. Du point de vue des salaires, il résulte généralement une pénalité à ne pas occuper une profession correspondant au plein potentiel de sa scolarité, et une prime lorsqu'il y a sous-qualification. À ce chapitre, des disparités peuvent apparaître entre différents sous-groupes de travailleurs. Ce sont donc ces écarts de pénalités et de primes qui sont examinés dans ce mémoire, en comparant les travailleurs natifs, non natifs, minorités visibles et non-minorités visibles. Les analyses ont été réalisées pour les diplômés universitaires et du collégial, dans un premier temps pour les deux sexes réunis, puis séparément dans un deuxième temps, tout en contrôlant diverses caractéristiques des travailleurs et du marché de l'emploi.

La démarche repose sur des modèles de régressions linéaires par lesquels l'effet de la surqualification et de la sous-qualification sur les salaires est dégagé, en contrôlant l'effet des caractéristiques liées à l'origine immigrée, aux caractéristiques sociodémographiques, au capital humain et au marché de l'emploi. Les données utilisées proviennent de l'échantillon de 20 % du recensement canadien de 2006, et la population observée est constituée des travailleurs salariés âgés de 25 à 54 ans, détenant un diplôme d'études postsecondaires et occupant un emploi dans la région métropolitaine de Montréal.

Les résultats révèlent des contrastes dans les pénalités salariales associées à la surqualification et les primes de sous-qualification entre les sous-groupes de la population. Appartenir à une minorité visible n'est pas plus gratifiant ou pénalisant. Par contre, être né hors Canada tend à être

plus pénalisant pour les surqualifiés de niveau universitaire, et plus gratifiant pour les sous-qualifiés de niveau collégial. L'effet de ces inadéquations vis-à-vis d'une qualification adéquate notée pour les deux sexes réunis vaut également pour chaque sexe séparément, mais à une exception près : la gratification supplémentaire notée pour les sous-qualifiés de niveau collégial nés hors Canada ne vaut que pour les hommes.

Mots-clés : Surqualification, origine immigrée, immigrants, minorités visibles, salaires, RMR de Montréal, diplômés postsecondaires

ABSTRACT

Over-qualification is a widespread phenomenon in the Quebec labour market, which particularly affects certain categories of workers, such as foreign born, visible minority members and women. From the perspective of wages, not holding a job corresponding to the full potential of one's schooling usually results in a penalty, or in a bonus in the cases of under-qualification. In this regard, wage disparities may also appear between different subgroups of workers. In this thesis, penalty and bonus gaps are addressed, comparing foreign-born, natives, visible minorities and non-visible minorities, by sex and schooling, while controlling for various characteristics of workers and from the labour market.

The chosen approach is based on linear regression models, by which are derived the effect of over-qualification on wages, controlling for other characteristics linked to the immigrant origin, and sociodemographic, human capital and labour market characteristics. The data come from the 20% sample of 2006 Canadian census and the studied population is made up of employees aged 25 to 54, with post-secondary education and working in the Montreal area.

The results reveal contrasts in wage penalties associated with over-qualification and bonuses for under-qualification among subgroups of the population. Belonging to a visible minority is not more rewarding or penalizing. On the other hand, being born outside Canada tends to be more disadvantageous for overqualified university graduates, and more rewarding for underqualified college graduates. The effect of these mismatches relatively to adequate qualification noted for both sexes is also valid for each gender taken separately, but with one exception: the extra reward noted for an under-qualified college graduates born outside Canada applies only to men.

Keywords : Overqualification, immigrant origin, immigrants, minorities, earnings, Montreal
CMA, postsecondary graduates

REMERCIEMENTS

Je voudrais d'abord remercier mon directeur de recherche, M. Jacques Ledent, qui a su m'encadrer de façon exemplaire tout au long de mes études de deuxième cycle, en m'apportant sa méthode de travail rigoureuse, ses connaissances, des expériences de travail et un solide soutien durant les moments les plus difficiles. Je ne pourrais oublier de remercier mes autres professeurs, Alain, Benoît, Laurence et Nong, qui ont su captiver mon intérêt pour la démographie et m'ont transmis des connaissances inestimables, ainsi que Jean-Marc Kilolo pour ses précieux conseils sur le thème de ce mémoire. Je remercie également le personnel de l'INRS, et plus particulièrement Marie-Ève et Wassila qui ont toujours su répondre à mes questions, ainsi que mes collègues et amis qui ont permis de rendre le parcours encore plus agréable.

Je voudrais enfin remercier mes parents, qui ont cru en moi et m'ont encouragé dans mon retour aux études.

Jocelyn

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux.....	xiii
Liste des figures	xv
Introduction	17
Le contexte	17
Définition et portrait de la surqualification.....	17
Mise en contexte de la situation des immigrants sur le marché de l'emploi.....	19
Objectifs et questions de recherche	22
Chapitre 1 : Cadre d'analyse	24
1- Cadre théorique et méthodologique	24
a) <i>Cadre conceptuel</i>	24
b) <i>Cadre théorique</i>	25
c) <i>Cadre méthodologique</i>	28
2- Recension des écrits.....	29
a) <i>Impacts sur les salaires en général — international</i>	30
b) <i>Impacts sur les salaires en général — Canada</i>	31
c) <i>Impacts sur les salaires selon l'origine immigrée – international</i>	33
d) <i>Impacts sur les salaires selon l'origine immigrée — Canada</i>	39
Chapitre 2 : Stratégie d'analyse	43
1- Modèles de régression.....	43
2- Données	47
3- Variables utilisées	47
a) <i>Variable dépendante</i>	47
b) <i>Variables indépendantes</i>	48
4- Population visée et identification du groupe cible	53
5- Analyse descriptive	54
a) <i>Caractéristiques de la population à l'étude</i>	55

b) <i>Prévalence selon le niveau d'adéquation</i>	56
c) <i>Salaire hebdomadaire moyen selon le niveau d'adéquation</i>	58
Chapitre 3 : Résultats	61
1- Conséquences selon l'origine immigrée : les deux sexes réunis.....	61
a) <i>Effets bruts</i>	61
b) <i>Effets nets</i>	65
c) <i>Variables d'interaction</i>	69
2- Conséquences selon l'origine immigrée et le genre	75
a) <i>Effets bruts</i>	75
b) <i>Effets nets</i>	79
c) <i>Variables d'interaction : hommes</i>	84
d) <i>Variables d'interaction : femmes</i>	87
Chapitre 4 : Discussion et conclusion	90
Annexe 1 : Des effets bruts aux effets nets	95
Annexe 2 : Tableaux complets	101
Bibliographie	130

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composition de la population à l'étude selon le niveau de scolarité et le marqueur de l'origine immigrée, par sexe, RMR de Montréal, 2006.	55
Tableau 2 : Répartition par degré d'inadéquation selon le sexe, le statut de minorité visible et lieu de naissance, diplômés universitaires et du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	56
Tableau 3 : Salaire hebdomadaire moyen selon le niveau d'adéquation, le niveau de scolarité, le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, 25-54 ans, Montréal, 2006.	58
Tableau 4 : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le niveau de scolarité, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	62
Tableau 5A : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	63
Tableau 5B : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	63
Tableau 6A : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	64
Tableau 6B : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	64
Tableau 7A : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	66
Tableau 7B : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	66
Tableau 8A : Effets nets en pourcentage du degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.	67

Tableau 8B : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	68
Tableau 9A : Effets bruts et nets en pourcentage des interactions entre le degré d'inadéquation et les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	70
Tableau 9B : Effets bruts et nets en pourcentage de l'interaction entre le degré d'inadéquation et les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	73
Tableau 10A : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	75
Tableau 10B : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	76
Tableau 11A : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	77
Tableau 11B : Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	78
Tableau 12A : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	79
Tableau 12B : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	80
Tableau 13A : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	81
Tableau 13B : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	82

Tableau 14A : Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	84
Tableau 14B : Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	86
Tableau 15A : Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées universitaires, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.....	87
Tableau 15B : Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées du collégial, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	89
Tableau 16A : Effets bruts et nets en pourcentage par degré d'inadéquation, diplômés universitaires et du collégial, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	95
Tableau 16B : Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation, diplômés universitaires et du collégial, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006	97

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Classification selon le degré d'appariement emploi-formation	51
---	----

INTRODUCTION

Le contexte

L'économie des grandes régions urbaines des pays développés s'oriente de plus en plus vers une économie du savoir, misant sur des travailleurs hautement scolarisés. Dans un contexte de faible fécondité et de vieillissement de la main-d'œuvre, le gouvernement canadien compte sur l'immigration pour pallier une éventuelle pénurie de travailleurs qualifiés pour certains domaines. Les critères de sélection des immigrants sont alors en grande partie axés sur le niveau d'éducation des candidats (Citoyenneté et Immigration Canada 2015), de sorte que les immigrants, à l'image de la population en général, sont aussi de plus en plus scolarisés. Bien que les travailleurs possèdent une scolarité élevée, cela n'implique pas nécessairement qu'ils occupent un emploi correspondant à leur niveau d'études. Les travailleurs rencontrent parfois des obstacles dans leur intégration au marché de l'emploi et se retrouvent surqualifiés. Les travailleurs d'origine immigrée sont quant à eux souvent confrontés à des obstacles supplémentaires. En effet, les immigrants font face à certains problèmes liés à l'imparfaite transférabilité du capital humain, dont la reconnaissance des diplômes et expériences acquis à l'étranger, à laquelle s'ajoutent des situations de discrimination raciale vécues par les membres des minorités visibles. Or, dans le contexte d'une économie du savoir misant sur une immigration fortement scolarisée, il est pertinent de tenter de comprendre les causes et les conséquences de la surqualification chez les groupes les plus susceptibles d'être touchés, notamment les travailleurs d'origine immigrée et les femmes.

Définition et portrait de la surqualification

La surqualification est définie comme étant « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé » (Vultur 2014, 5). Le phénomène a d'abord été analysé par l'économiste Freeman (1976) aux États-Unis, qui s'est intéressé à l'offre et la demande des diplômés postsecondaires sur le marché de l'emploi. Dans le contexte de l'après-guerre, la croissance de la demande en travailleurs qualifiés s'est poursuivie durant les années 1950 et 1960 en raison de l'expansion fulgurante du secteur de l'éducation, de l'investissement dans la recherche et développement, et des changements dans

les la nature des emplois industriels (p. 64). L'éducation était alors perçue comme un tremplin vers le rêve américain, prometteuse d'un emploi de qualité et d'un salaire plus élevé. Cette croissance de la demande a toutefois ralenti et s'est même inversée au tournant des années 1970, non seulement en raison du trop grand nombre de diplômés et de jeunes en âge d'étudier lié au développement de l'éducation de masse et du baby-boom, comme le souligne Freeman (p. 65). En effet, c'est aussi le ralentissement de la demande dans certains secteurs et la diminution de l'investissement en recherche et développement qui a mené à une baisse d'embauche de travailleurs qualifiés. Des changements au niveau du marché de l'emploi, des technologies et dans la composition de la population avaient donc mené à une baisse de la proportion des emplois de qualité et des salaires à l'embauche, ce qui a mené à une forte compétition pour les postes. Freeman constatait alors qu'une importante part des travailleurs possédait une scolarité supérieure aux exigences des emplois occupés, et que nombre d'entre eux étaient contraints à accepter un poste de niveau inférieur, se retrouvant ainsi surqualifiés.

Freeman voyait toutefois la surqualification comme un phénomène temporaire et anticipait un certain retour à l'équilibre, supposant que les jeunes seraient très sensibles à la situation du marché de l'emploi et qu'ils s'ajusteraient en conséquence dans leurs choix de carrières (p. 53). Cependant, le phénomène de scolarisation s'est poursuivi chez les générations subséquentes, même si la demande demeurait faible, comme que constaté par Smith (1986, 86). C'est même une « seconde explosion scolaire » que Chauvel (1998) observa à son tour en France, prédisant une dévaluation des diplômes postsecondaires pour les générations nées au tournant des années 1970. Il soulevait par ailleurs le paradoxe que l'éducation de masse visait à « diminuer l'inadaptation à l'emploi, faire reculer le chômage, améliorer la mobilité sociale ascendante de la population », mais qu'elle aurait ironiquement contribué à un déséquilibre sur le marché de l'emploi, diminuant la valeur des diplômes devenus trop communs (p. 6).

L'élévation du niveau scolaire est encore hautement valorisée dans les sociétés contemporaines, mais on observe toutefois que la surqualification n'a pas régressé depuis l'époque de Freeman. Au Québec, la surqualification a connu une croissance presque continue depuis au moins les deux dernières décennies, passant de 18 % à 31 % entre 1990 et 2011, et la tendance persiste (Kilolo-Malambwe 2014, 21). En effet, bien que les générations de l'après-guerre soient aujourd'hui à l'aube de la retraite et qu'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée liée au vieillissement de la population soit prédite pour certains secteurs d'emploi, les immigrants, sur qui l'État mise beaucoup pour y remédier, se retrouvent paradoxalement plus souvent surqualifiés. De plus, selon l'Organisation de coopération et de développement économiques

(OCDE), ces derniers demeurent plus longtemps dans cette situation que les natifs, même 10 ans après leur arrivée (OCDE 2007, 151, 153).

Le phénomène a été amplement étudié et continue de l'être dans les pays de l'OCDE, plus particulièrement aux États-Unis, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas, en Australie et au Canada, d'autant plus que la situation reste préoccupante dans les pays qui accueillent un nombre relativement élevé d'immigrants hautement scolarisés. Dans les pays d'installation comme le Canada, les États-Unis ou la Nouvelle-Zélande, ces derniers sont en moyenne davantage scolarisés que ceux s'établissant en Europe en raison du modèle d'immigration (OCDE 2007, 143). Par exemple, les politiques canadiennes visent principalement l'immigration économique et se traduisent en un système de points qui favorise les candidats à l'immigration les plus fortement scolarisés en allouant un maximum de 25 points à la scolarité, soit le quart des points (Citoyenneté et Immigration Canada 2015). Le Canada est par ailleurs l'un des pays des pays développés où la proportion de personnes nées à l'étranger est la plus élevée et où la prévalence de la surqualification est la plus élevée chez les travailleurs d'origine immigrée. En effet, 20,6 % de la population canadienne est née à l'étranger, dépassant à ce chapitre tous les pays du G8 (Statistique Canada 2011). Dans l'OCDE, le taux de surqualification des immigrants au Canada n'est dépassé que par celui de la Grèce, l'Espagne, l'Italie¹ et l'Estonie (OCDE 2007, p. 125). Chez les personnes appartenant à la deuxième génération, les taux du Canada ne sont dépassés que par ceux de l'Espagne (p. 127). Enfin, les taux de surqualification des travailleurs d'origine immigrée pays sont parmi les plus élevés de l'OCDE, bien qu'il soit également élevé chez la population native.

Mise en contexte de la situation des immigrants sur le marché de l'emploi

Au Canada, les immigrants récents ont des origines ethnoculturelles plus diversifiées que par le passé. L'immigration récente a un profil varié en ce qui a trait notamment à l'appartenance à un groupe de minorités visibles, la religion et la langue, ce qui amène parfois des difficultés supplémentaires dans le processus d'intégration socioéconomique. Bien que la population non native soit en moyenne plus scolarisée que celle née au Canada, elle affiche des taux de chômage plus élevés et reçoit en moyenne des salaires plus faibles. Selon Galarnau et

¹ Toutefois, on note que le type de travailleurs immigrants est différent entre ces pays et le Canada. Dans les pays de l'Europe du Sud, l'immigration est plus récente et serait caractérisés par une main d'œuvre prête à accepter plus facilement un emploi surqualifié dans l'espoir d'une mobilité professionnelle ultérieure (OCDE 2007, p. 148).

Morissette (2004), le taux de chômage des immigrants récents diplômés universitaires a été, de façon constante entre 1991 et 2001, au moins le triple de celui des Canadiens de naissance (p. 5). Sur le plan des salaires, il existe également un écart et les immigrants récents détenant un diplôme universitaire sont les plus pénalisés, touchant en moyenne 5 \$ de moins l'heure que les natifs, et un écart demeure même 10 ans après l'arrivée (Gilmore 2009). De plus, les enfants d'immigrants sont susceptibles de connaître à leur tour les difficultés vécues par leurs parents sur le marché de l'emploi, surtout lorsqu'ils appartiennent à un groupe de minorités visibles. Enfin, les travailleurs immigrants et ceux appartenant à un groupe de minorités visibles font face à des obstacles qui les ralentissent dans leur intégration sur le marché du travail et les détournent plus souvent vers des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de scolarité (Ledent, Bélanger et Marois 2014a, 98-100).

Des auteurs canadiens ont en effet mis en évidence des disparités sur le plan de la prévalence de la surqualification chez les travailleurs selon leurs origines. À Montréal, les travailleurs nés hors Canada sont dans l'ensemble plus susceptibles d'être surqualifiés que les natifs, à 43,3 % contre 33,5 % respectivement. Les non-natifs membres de minorités visibles le sont davantage que leurs homologues blancs, à 48,6 % contre 35,9 %. La situation prévaut également chez les natifs, où les membres de minorités visibles sont surqualifiés à 44,7 % contre 32,9 % pour les non-membres (Ledent, Bélanger et Marois 2014a, 109).

Des contrastes entre ces sous-groupes de la population sont liés à diverses caractéristiques. D'abord, dans la population en général, les femmes sont plus souvent surqualifiées que les hommes, les jeunes de moins de 25 ans le sont davantage que ceux de 25-44 ans et les diplômés du collégial se retrouvent plus souvent dans une telle situation que ceux du baccalauréat. Les travailleurs qui ne possèdent pas, sinon peu, d'expérience de travail sont également plus susceptibles d'être surqualifiés, de même que ceux qui fréquentent une institution scolaire (Ledent, Bélanger et Marois 2014a).

Toutefois, comme le rapportent ces auteurs, à caractéristiques égales, les travailleurs d'origine immigrée se retrouvent significativement plus souvent surqualifiés. Parmi les facteurs qui entrent en ligne de compte, les auteurs mentionnent d'abord la durée de résidence au Canada. Ainsi, les immigrants les plus récents, arrivés entre 2001 et 2006, sont 32 % plus susceptibles d'être surqualifiés que les Canadiens de naissance (p. 117). L'appartenance à une minorité visible augmente également de 31 % la probabilité d'être surqualifié, et les résultats sont significatifs pour le groupe latino-américain, noir, sud-asiatique et philippin par rapport aux travailleurs n'appartenant pas à une minorité visible (p. 118). Cependant, les auteurs soulignent que malgré

la plus forte surqualification des personnes d'origine immigrée, lorsqu'on tient compte de toutes les caractéristiques, ce n'est pas tant le fait d'être né hors Canada qui a le plus d'impact, mais plutôt le statut de minorité visible, sauf pour les immigrants les plus récents (p. 125).

L'OCDE attribue les obstacles des immigrants notamment « à des différences non observées dans la valeur des diplômes ou dans les compétences intrinsèques ; à des problèmes de reconnaissance des diplômes acquis dans le pays d'origine ; à un manque de capital humain et social spécifique au pays d'accueil (p. ex., maîtrise linguistique) ; à la situation locale du marché du travail ; et à l'existence de phénomènes de type discriminatoire » (OCDE 2007, 142).

En ce qui a trait à l'imparfaite transférabilité du capital humain, des chercheurs ont soulevé que les diplômés d'institutions situées en dehors du Canada ou d'un pays dit « occidental » se retrouvent en effet plus souvent surqualifiés. Les diplômes n'ont pas forcément la même valeur sur le marché de l'emploi québécois selon le lieu où ils ont été acquis, et cela peut être attribuable à la qualité de l'éducation qui varie d'un pays à l'autre (Bastien 2011, 69; OCDE 2007, 152). Enfin, il est pertinent de mentionner que des barrières institutionnelles peuvent jouer un rôle dans l'accréditation des acquis, comme dans le cas de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), le Collège des médecins du Québec (CMQ), etc. (Galarneau et Morissette 2008, 6; Morin 2014).

Un autre facteur récurrent est la maîtrise de la langue officielle de la société d'accueil, et dans le cas du Canada, de l'anglais et du français. Des études révèlent en effet qu'une moins bonne connaissance des langues officielles est liée à une surqualification plus fréquente. Ainsi, au Québec, les allophones et anglophones peuvent avoir plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi, mais des auteurs soulignent qu'avoir complété un cours de français depuis l'arrivée favorise l'accès à un emploi correspondant à sa formation (Bastien 2011, 70).

En outre, des auteurs ont soulevé certains critères favorisant l'embauche pour des postes adéquatement qualifiés. Notamment, détenir un haut niveau de scolarité, avoir occupé un emploi requérant un niveau universitaire avant d'immigrer, posséder une formation dans un domaine privilégié ou une technique spécialisée, projeter de travailler dans le domaine des services aux individus, avoir complété ses études postsecondaires en français, faire partie du programme des professions en demande, avoir fait des démarches pour trouver un emploi avant d'immigrer et avoir séjourné préalablement au Québec sont des facteurs favorables (Renaud et Cayn 2006, 33).

Objectifs et questions de recherche

La section précédente a permis d'explorer brièvement les origines, les déterminants de la surqualification et son évolution au fil des dernières décennies. Dans la prochaine section, il sera question d'examiner les conséquences salariales des appariements entre l'emploi et la scolarité, plus particulièrement dans le cas des travailleurs d'origine immigrée. Il s'agira donc de faire ressortir les principaux facteurs qui influencent les salaires de façon générale et de dégager les caractéristiques qui agissent plus précisément sur les pénalités associées à la surqualification, mais aussi sur les primes liées à la sous-qualification².

Dans un premier temps, les divers éléments autour desquels s'organisera la réflexion seront établis. Dans un second temps, les écrits les plus pertinents en lien avec la problématique seront recensés tant au niveau canadien qu'international, en accordant un intérêt particulier à ceux abordant l'angle de l'origine immigrée. Plusieurs études canadiennes portent sur les conséquences salariales de la surqualification, mais si certaines d'entre elles examinent le cas des travailleurs d'origine immigrée en se limitant aux immigrants en général, rares sont celles qui se penchent plus particulièrement la situation des membres de minorités visibles. À ce chapitre, la méthodologie employée dans ces études ne permet cependant pas toujours de mettre en relief des divergences pouvant exister entre ces sous-groupes de la population.

L'objectif général de cette étude est d'estimer de manière empirique l'effet des situations d'inadéquation entre la formation et l'emploi sur la rémunération des travailleurs, en contrôlant différentes caractéristiques. Plus précisément, il s'agira d'examiner s'il existe des contrastes entre divers sous-groupes. Les analyses seront conduites en croisant les marqueurs de l'origine immigrée, soit le lieu de naissance et le statut de minorité visible, séparément pour les diplômés universitaires et ceux du collégial. Initialement effectuées pour les deux sexes réunis, ces estimations seront ensuite reprises pour chaque sexe séparément. De plus, l'effet marginal de certains facteurs pouvant expliquer les différences rencontrées sera examiné, notamment les caractéristiques sociodémographiques, celles du capital humain et du statut de l'emploi.

² Afin d'alléger la lecture, le terme « appariement » sera utilisé de façon générale, alors qu'adéquation se rapportera aux travailleurs adéquatement qualifiés, et inadéquation reverra au fait d'être surqualifié ou sous-qualifié.

Les questions de recherche se formulent ainsi :

1. Existe-t-il des disparités en fonction du lieu de naissance et du statut de minorité visible, après contrôle des caractéristiques individuelles?
2. Les conséquences des inadéquations diffèrent-elles ou non selon le sexe?
3. La situation diffère-t-elle chez les diplômés universitaires et du collégial quant à l'effet de ces trois dimensions?
4. Quelles caractéristiques agissent sur les pénalités et les primes, de quelle façon, et dans quelle mesure expliquent-elles les écarts entre les groupes?

Comme la recension des écrits permettra de constater, certaines de ces questions ont déjà trouvé écho dans des études canadiennes, sinon à l'étranger. En effet, l'impact du lieu de naissance, qui constitue la première question de cette recherche, a souvent été étudié au niveau national et international, et il s'avère que les pénalités relatives de salaire liées à la surqualification sont généralement plus élevées chez les travailleurs immigrants. Il s'agira alors de vérifier ce constat pour la RMR de Montréal. La question de l'ethnicité a surtout été un sujet de recherches au Royaume-Uni et aux États-Unis, mais les résultats ne mènent pas toujours à des conclusions claires, d'autant plus que les groupes ciblés et le contexte de ces pays se prêtent mal à des comparaisons avec le cas montréalais. De plus, aucune étude canadienne n'a croisé l'effet de ces deux marqueurs de façon empirique. Les disparités selon le sexe ont également été abordées de manière générale dans certains travaux, mais pas sous un angle croisant le genre et les marqueurs de l'origine immigrée à l'aide de modèles statistiques³. L'examen séparé des niveaux de scolarité permettra quant à lui de vérifier, à un niveau encore plus fin, si la situation diffère au sein des diplômés universitaires et du collégial⁴. Enfin, compte tenu des différences de caractéristiques propres aux groupes ciblés, une attention particulière sera prêtée aux facteurs ayant un effet sur les salaires de ces derniers.

³ Une étude de Boulet (2012) s'est penchée sur ces groupes, mais de manière descriptive seulement.

⁴ Une étude de Frenette (2004) analyse séparément les niveaux postsecondaires, mais pas selon l'angle de l'origine immigrée et du genre.

CHAPITRE 1 : CADRE D'ANALYSE

Dans ce chapitre, un éclairage sera d'abord posé sur divers concepts et théories rattachés à l'étude de la surqualification et ses conséquences salariales⁵. Ensuite, il s'agira de mieux saisir l'impact des inadéquations sur les salaires à travers les écrits publiés tant à l'international qu'au Canada.

1- Cadre théorique et méthodologique

Afin de mieux comprendre le phénomène de la surqualification et de la sous-qualification, ces concepts seront d'abord définis, puis les origines des principales théories se rattachant au fait d'être surqualifié seront brièvement abordées, avant de présenter celles qui se rapportent davantage au sujet de l'étude, soit les conséquences des inadéquations sur les salaires. Le cadre méthodologique découlant de ces théories sera ensuite développé davantage afin de permettre une meilleure compréhension de la recension des écrits qui suivra.

a) Cadre conceptuel

Comme définie plus tôt, la surqualification est « la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé⁶ » (Vultur 2014, 5). On entend donc que le travailleur possède une « qualification trop spécialisée par rapport au travail à effectuer » (Termium). Ou encore, que la surqualification est l'« état d'un individu possédant des connaissances et des qualités professionnelles supérieures à celles qui sont exigées pour un poste donné » (OQLF 2015). Si toutes ces définitions semblent à première vue très semblables, il est important de noter certaines nuances quant à la nature du phénomène étudié. En effet, la surqualification est un terme utilisé souvent dans un sens large, mais on rencontre également d'autres termes, tantôt synonymes, tantôt faisant référence à un aspect

⁵ Bien que ce mémoire traite de la surqualification et de la sous-qualification, la problématique touche davantage la première situation. Les études recensées se rapportent principalement à la surqualification, mais le phénomène de la sous-qualification, qui ne touche que les diplômés du collégial dans le cadre de cette étude, sera également examiné.

⁶ La définition retenue dans la présente étude est celle de la surqualification verticale, qui associe le niveau de scolarité du travailleur à celui requis pour l'emploi, alors que la correspondance horizontale examine le lien entre le domaine d'études et le secteur d'industrie (Boudarbat et Montmarquette 2013, 16; Desjardins et Rubenson 2011, 11; Kilolo-Malambwe 2014, 36).

plus spécifique des qualifications et de l'appariement. On retrouve entre autres dans la littérature les expressions suivantes : suréducation, surdiplomation, surpotentiel, déclassement⁷, etc. (en anglais : *over-education*, *over-qualification*, *overskilling*, *educational mismatch*, etc.).

Bien qu'il serait plus convenable d'utiliser le terme *suréducation* plutôt que *surqualification*, puisqu'il s'agit ici d'observer plus spécifiquement le lien entre le niveau d'éducation et l'emploi, la seconde terminologie sera néanmoins conservée, cette dernière étant le plus souvent employée dans les études canadiennes.

Il peut être utile de circonscrire les groupes étudiés. Les non-natifs regroupent les personnes nées dans un pays autre que le Canada, c'est-à-dire les immigrants, les résidents non permanents ainsi que les Canadiens de naissance nés à l'étranger. Afin de définir les individus membres d'une minorité visible, la définition utilisée est puisée dans la *Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi* (1995) : « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Les dix groupes de minorités visibles énumérés dans la loi sont : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Arabe, Asiatique occidental, Philippin, Asiatique du Sud-Est, Latino-Américain, Japonais et Coréen. Dans ce mémoire, le terme « minorité visible » sera repris pour les analyses, mais aussi pour désigner les groupes de minorités « ethniques » ou « raciales » lorsque ces termes sont employés dans des études non canadiennes pour désigner des personnes qui n'ont pas la peau blanche.

b) Cadre théorique

La visée de ce mémoire est de se pencher sur les retombées économiques du fait d'être surqualifié ou sous-qualifié à l'échelle de l'individu. Il est d'abord utile de présenter les fondements de certaines théories ayant trait à la surqualification de façon plus générale, avant d'amener celles qui en découlent et qui visent plus précisément les conséquences économiques. Les implications que peut avoir la surqualification à l'échelle macroéconomique seront brièvement abordées, pour ensuite approfondir celles touchant l'individu.

Avant que Freeman (1976) et ses successeurs s'intéressent à la surqualification en tant que telle, d'autres ont d'abord mis la table en examinant l'orientation du système d'éducation aux États-Unis. Dans « Education and jobs: The great training robbery », Berg (1970) fait plusieurs mises en garde sur les effets pervers de la scolarisation de masse. D'une part, l'auteur avançait

⁷ (OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) 2012, 124)

que les travailleurs trop scolarisés peuvent être moins productifs en raison d'un manque de motivation ou d'une plus grande insatisfaction vis-à-vis de leur travail. D'autre part, il s'inquiétait que le système d'éducation, en suivant une logique de salaire des enseignants basée sur le nombre d'étudiants, mène paradoxalement à des inégalités de classes socioéconomiques à travers une plus faible qualité de l'éducation dans les couches les plus pauvres de la population, notamment les jeunes et les Afro-Américains (p. 187). En bref, bien que l'éducation joue un rôle crucial dans l'économie, Berg soutenait qu'il ne suffit pas d'encourager la scolarisation supérieure pour tous, car les écoles et la population sont trop hétérogènes pour permettre à chacun de tirer pleinement avantage de cette scolarité (p. 189). Enfin, il préconisait une réforme du système d'éducation, mais également une réévaluation du besoin réel des employeurs, qui tendent à élever sans cesse le niveau de scolarité requis, ce qui, selon Berg, ne profite à personne à court et à long terme (p. 190).

Sur le plan macroéconomique, le coût du potentiel non-exploité des immigrants se situerait entre 2,4 et 5,9 milliards par année au Canada (Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Chambre des communes du Canada 2009, 1). Dans l'optique où l'éducation est publique, certains auteurs affirment par ailleurs que « les impôts perçus seraient gaspillés à fournir aux individus une éducation improductive » (McGuinness 2006, 388). D'autres, au contraire, croient que les retombées sont bien plus larges que l'aspect économique et que « plus le niveau de scolarité de la société dans son ensemble est élevé, plus la société en profite » (Frenette 2000, 7). Ce débat philosophique n'est pas l'objet de cette étude ni l'évaluation des retombées à l'échelle macroéconomiques, qui sont par ailleurs très difficiles à mesurer.

Du point de vue des entreprises, la théorie de la concurrence pour l'emploi avance que l'abondance de travailleurs hautement scolarisés favorise les entreprises, car il peut être avantageux de recruter des travailleurs surqualifiés afin de minimiser à plus long terme les dépenses de formation pour le personnel (Thurow 1975, 103). D'autres théories sont évoquées dans les études de la surqualification, mais elles ont plus à voir avec le fait d'être surqualifié plutôt qu'aux conséquences économiques des inadéquations⁸. Ainsi, la théorie du capital humain (Becker 1964) est la seule qui demeure pertinente en ce qui a trait au cadre théorique relatif à ce mémoire, où l'approche choisie consiste à mesurer l'effet sur les salaires de l'investissement des individus dans leur scolarité lorsque ces derniers se retrouvent en situation d'inadéquation.

⁸ Notamment la théorie du signal (Spence 1973) et la théorie de l'appariement (Jovanovic 1979).

La théorie du capital humain est incontournable dans le sujet, car elle vise à faire le lien entre la scolarité, les emplois et les salaires. Elle a pour prémisses que l'individu investit dans lui-même, que ce soit par l'éducation, la formation dans l'entreprise, la migration, la santé, ou la connaissance des réalités du marché, dans le but d'en tirer un bénéfice supérieur aux coûts (p. 31). Ainsi, un individu choisit d'investir sur sa personne s'il s'attend à ce que ce soit profitable du point de vue monétaire ou psychologique (p. 37). Dans la présente étude, l'examen se limitera toutefois au bénéfice économique plutôt que psychologique. Sous cet angle, l'éducation permet le développement des aptitudes, lesquelles mènent à une plus grande productivité et ainsi à un salaire plus élevé (Desjardins et Rubenson 2011, 15).

« La formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir-faire » (Mincer 1974, cité dans Nauze-Fichet et Tomasini 2002, 27).

La surqualification fait donc allusion à un surplus de scolarité pour un emploi occupé. Suivant la logique de la théorie du capital humain, il devrait y avoir un quelconque avantage économique ou psychologique à se trouver surqualifié, ce qui ne semble pas être le cas au premier abord. En effet, il irait à contresens de la théorie que les travailleurs puissent demeurer surqualifiés à long terme, car cela impliquerait un surinvestissement dans la scolarité, lequel ne serait donc pas rentable. On peut néanmoins nuancer cette théorie dans le cas où un individu accepterait temporairement une situation de surqualification, conscient, par exemple, de l'importance de l'expérience sur le marché du travail nécessaire à l'obtention de l'emploi visé (Vultur 2006, 61). Il serait aussi envisageable qu'ils soient surqualifiés à court terme, mais que les entreprises ajustent leurs procédés de production dans le but d'utiliser pleinement le capital humain de l'individu, et que ces travailleurs occupent éventuellement un emploi en adéquation avec leurs compétences (McGuinness 2006, 410).

On pourrait également penser que certains travailleurs surqualifiés tirent profit de leur situation d'un autre point de vue. Sous l'hypothèse que les travailleurs immigrants étaient conscients des difficultés d'accès à un emploi qualifié à leur arrivée au Canada, leur situation pourrait néanmoins s'être améliorée par rapport à celle qu'ils avaient avant d'immigrer, même s'ils se retrouvent surqualifiés. Toutefois, si on s'en tient plus étroitement aux gains liés au niveau de scolarité, la surqualification ne correspond pas à une situation optimale pour l'individu, puisqu'il

y a un manque à gagner à occuper un emploi de niveau inférieur à celui normalement requis pour un niveau d'éducation donné.

c) Cadre méthodologique

Dans la lignée des théoriciens du capital humain, Mincer (1974) a été une figure de proue quant à l'estimation économétrique du rendement de la scolarité. Dans son ouvrage le plus cité dans la littérature sur la surqualification, il tentait de comprendre jusqu'à quel point il peut être avantageux d'investir dans la scolarité, en considérant le rendement et les coûts, tout en tenant compte du facteur temps. En effet, il est pertinent dans cette perspective de concevoir que, s'il est avantageux monétairement d'étudier plus longtemps, les années passées à se scolariser ne sont pas passées à travailler. De nombreux chercheurs ont ensuite suivi ses traces et ont élaboré des modèles visant à mesurer différents aspects du rendement de la scolarité, notamment dans un contexte de surqualification.

Deux approches se fondent sur le modèle de base de Mincer. Une première approche, appliquée particulièrement dans les études à caractère purement économique, consiste à mesurer les écarts de rendement des travailleurs surqualifiés par rapport aux autres travailleurs adéquatement qualifiés pour le même type d'emploi. Le modèle utilisé décompose la scolarité en années en surplus ou en déficit par rapport aux exigences de l'emploi. Ce modèle, développé à l'origine par Duncan et Hoffman (1981), a plus tard été baptisé ORU par Hartog (1997), pour « *Over, Required, Under – education* ». Les salaires sont donc fonction de l'offre (éducation atteinte) et de la demande (éducation requise), l'éducation requise étant la référence. Le rendement supplémentaire découlant de surqualification peut s'expliquer notamment par les compétences supplémentaires des travailleurs surqualifiés, les rendant plus performants et plus susceptibles que les autres travailleurs adéquatement qualifiés de se voir confier plus de responsabilités par leur employeur (Battu, Belfield et Sloane 2000, 91).

La seconde approche aborde la question différemment. Ici, le fait d'occuper un emploi requérant des qualifications inférieures à son niveau de scolarité implique un salaire plus faible que celui associé à un emploi qualifié. Ainsi, les coefficients associés à la surqualification sont typiquement négatifs et traduisent la pénalité moyenne de la sous-utilisation de l'éducation pour

l'individu⁹. Cette approche incorpore habituellement une variable muette à l'équation de Mincer, qui détermine si l'individu est surqualifié, sous-qualifié ou adéquatement qualifié, et les spécifications du modèle incluent également la scolarité. Battu, Belfield et Sloane (2000, 84) attribuent cette approche à Patrinos (1997), bien que Verdugo et Verdugo (1989) avaient également déjà utilisé une méthodologie similaire.

L'approche retenue pour cette étude se fonde sur cette seconde approche, d'une part, car il est question de mesurer la pénalité de salaire liée à la surqualification, et d'autre part parce que les données du recensement ne permettent pas d'appliquer le modèle ORU, lequel décompose la scolarité en termes d'années, et obligent donc le recours à un modèle avec des variables muettes indiquant le type d'appariement.

2- Recension des écrits

Il peut sembler tautologique d'affirmer qu'occuper un emploi de niveau inférieur à sa scolarité mène à un salaire plus faible que celui que l'on obtiendrait en occupant un emploi adéquatement qualifié. L'intérêt de ce mémoire réside cependant dans les variations des écarts relatifs entre certains groupes de la population selon la situation d'inadéquation. Il s'agira de dégager, dans la section suivante, les constats qui émanent des écrits sur les conséquences salariales de ces inadéquations, d'abord de façon générale, puis dans le cas plus particulier des travailleurs d'origine immigrée, à travers des écrits canadiens et internationaux. Il sera notamment question d'estimer les écarts entre les sous-groupes de la population et de relever les facteurs susceptibles de les expliquer.

Des études ont montré qu'il existe à cet effet des contrastes en fonction du lieu de naissance, de l'aspect « ethnique » et du genre. Toutefois, les résultats varient d'une région, d'une période ou d'un contexte à l'autre ; ainsi, les résultats des études ne sont pas nécessairement transposables à la réalité montréalaise. S'il semble faire consensus dans les écrits que le lieu de naissance a un impact sur les conséquences salariales des inadéquations, le rôle du statut de minorité visible est peu documenté, et tout comme pour le rôle du genre, il n'y a pas de conclusions universelles.

⁹ Dans le même ordre d'idées, les travailleurs sous-qualifiés subissent une pénalité de salaire relativement aux travailleurs adéquatement qualifiés pour l'emploi, mais ont néanmoins un salaire supérieur à celui des travailleurs adéquatement qualifiés détenant le même niveau de scolarité, en occupant un emploi exigeant un niveau supérieur au leur.

En ce qui a trait à l'effet du genre sur la prévalence, il est bien documenté que les femmes constituent un groupe plus susceptible d'être surqualifié. Traditionnellement considéré comme une seconde source de revenus dans le ménage, l'emploi de la femme était plus souvent limité géographiquement par le lieu de l'emploi du mari (Frank 1978). D'autres expliquent aussi le phénomène par des interruptions de carrières, notamment lors de l'arrivée d'enfants (Groot 1996, 1349).

Quant aux conséquences salariales de la surqualification, peu d'études portant sur les conséquences salariales de la surqualification au Canada ont analysé les disparités sous cet angle à l'aide de modèles économétriques, à l'exception de l'étude de Vahey (2000), qui n'examinait pas la question sous l'angle de l'origine immigrée. Vahey (2000) a souligné que le rendement des années de surqualification estimé chez les hommes n'était pas significatif chez les femmes. Au niveau international, les pénalités de salaire des femmes ne sont généralement pas très différentes de celles de leurs homologues masculins. En effet, les résultats recensés sont similaires pour les deux sexes (Duncan et Hoffman 1981 ; Groot et Maassen Van den Brink 2000 ; Hartog 2000 ; Kiker, Santos et Mendes De Oliveira 1997) et les différences observées ne sont pas significatives (Hersch 1991, 220). Toutefois, certains auteurs ont décelé certaines divergences, à des niveaux d'analyse plus fins (Boulet 2012 ; Battu, Belfield et Sloane 2000, 88; Lindley 2009 ; Lindley et Lenton 2006). Enfin, la surqualification jouerait dans l'ensemble un rôle négligeable dans l'écart salarial entre hommes et femmes (1 %) (Drolet 2002, 47).

a) Impacts sur les salaires en général — international

Comme il a été précisé précédemment, certaines études examinent le rendement de la surqualification selon la première approche, cherchant à voir le gain en productivité que confère un surplus de scolarité pour un même emploi. D'autres adoptent plutôt la seconde approche, et visent à comparer les écarts entre les gains pour un même niveau d'éducation, mais selon différents appariements avec les niveaux de compétences requis des emplois. Bien que la présente étude suive cette seconde approche, il est néanmoins possible de dégager l'effet des inadéquations sur les salaires à partir des études basées la première, utilisant le modèle ORU, en faisant la différence entre le rendement de la scolarité requise et celle de la scolarité en surplus ou en déficit.

Hartog (2000) a synthétisé de nombreuses études basées sur cette première approche. Ainsi, il constate que le travailleur gagne plus à occuper un emploi qui correspond à son niveau d'éducation qu'un emploi pour lequel il est surqualifié. Le rendement des années de surqualification est positif, mais inférieur à celui de la scolarité requise. En effet, s'il est vrai que les salaires des travailleurs surqualifiés sont supérieurs à ceux des travailleurs qui ont le niveau de scolarité requis pour un même emploi, ils gagnent moins que s'ils étaient adéquatement qualifiés. Selon Hartog, le rendement de la surqualification représente entre la moitié et les deux tiers du rendement de l'éducation requise.

À l'inverse, les travailleurs sous-qualifiés gagnent plus en occupant un emploi exigeant une scolarité supérieure à la leur qu'un emploi correspondant à leur scolarité atteinte. Ces conclusions ont été vérifiées à travers les pays de l'OCDE, tant chez les natifs que chez les immigrants, que ce soit en Australie, au Canada, au Danemark, aux États-Unis, en Espagne, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal, au Royaume-Uni ou en Suède (Groot et Maassen Van den Brink 2000 ; Hartog 2000 ; Nielsen 2009).

En chiffres, les résultats colligés par Groot et Maassen Van den Brink (2000) dans leur méta-analyse de dizaines d'études menées dans plusieurs pays européens et aux États-Unis établissent la prévalence de la surqualification à un taux d'environ 26 % pour l'ensemble des pays étudiés. Sur le plan des salaires, le taux de rendement était en moyenne de 12 % pour chaque année de scolarité requise pour l'emploi, de 2,6 % pour chaque année de scolarité en surplus (surqualification) et de -4,9 % pour chaque année en déficit (sous-qualification) (Groot et Maassen Van den Brink 2000, 156). En termes d'écart relatifs pour un niveau de scolarité donné, cela se traduit par une pénalité de 9,4 % par année de surqualification, et une prime de 16,9 % par année de sous-qualification¹⁰. Enfin, d'autres auteurs ont soulevé que les écarts de salaires tendent non seulement à perdurer, mais même à augmenter avec le temps passé en situation de surqualification (Battu, Belfield et Sloane 2000, 90).

b) Impacts sur les salaires en général — Canada

Plusieurs chercheurs canadiens s'intéressent également au thème de la surqualification, notamment sous l'angle des conséquences salariales. Vahey (2000) fut le premier à s'intéresser à cet aspect au Canada. À partir des données du National Survey of Class Structure and Labour

¹⁰ Rendement de la scolarité en surplus ou en déficit moins celle de la scolarité requise, calculs de l'auteur.

Process in Canada (NSCS), il a examiné l'effet de la surqualification sur les salaires selon la première approche, soit celle basée sur le modèle ORU, en tentant de faire ressortir des disparités selon le genre. Visant à vérifier l'hypothèse de Berg (1970) selon laquelle les travailleurs surqualifiés gagnent moins que les travailleurs adéquatement qualifiés en raison d'un manque de motivation, il constate au contraire qu'il n'y a pas de rendement négatif à la surqualification et qu'il existe même un rendement positif à la surqualification, du moins chez les hommes dont l'emploi requiert un baccalauréat. Chez les femmes, il n'y aurait aucun rendement positif ou négatif qui soit significatif pour les années de surqualification et de sous-qualification (p. 226).

Montmarquette et Thomas (2003) se sont intéressés principalement à la prévalence, aux déterminants et partiellement aux conséquences salariales de la surqualification, toujours sous la première approche. En ce qui a trait aux déterminants, ils comparent les périodes de 1991 et 1996 au Québec et en Ontario. Leurs constats se limitent cependant à confirmer pour ces provinces l'existence d'un rendement positif pour les travailleurs surqualifiés par rapport à ceux qui sont adéquatement qualifiés pour le même type d'emploi, et inversement un rendement négatif pour les sous-qualifiés (p. 31).

Frenette (2004) a cherché à comprendre le rôle du programme d'études sur la prévalence, la persistance et le rendement de la surqualification (p. 30), en adoptant la deuxième approche, c'est-à-dire, en ayant recours à un modèle de régression incluant des variables muettes indiquant la situation d'appariement. L'auteur mesure la variation des effets des inadéquations sur les revenus d'emploi à différents moments à partir de données longitudinales de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END), chez les cohortes de diplômés postsecondaires. Frenette constate d'importantes pénalités au niveau collégial (10 %) et au baccalauréat (19 %), mais moins sévères à la maîtrise (3 %) et aucune pénalité doctorat¹¹ (p. 41).

Boudarbat et Montmarquette (2013) ont examiné les déterminants et l'évolution de la prévalence de la surqualification, en tentant d'identifier les domaines de compétence, les secteurs industriels et les programmes d'études à risque, pour Montréal, Toronto et Vancouver. Les auteurs présentent les niveaux de salaires moyens selon les appariements entre le niveau de scolarité et de compétences pour les trois villes de manière descriptive, sans toutefois les comparer. Ils examinent toutefois les écarts relatifs de manière empirique dans le cas de Montréal, à l'aide d'un modèle statistique basé sur la deuxième approche. Ils ciblent alors, à

¹¹ Ces écarts tendent à s'atténuer en tenant compte de l'hétérogénéité non-observée dans un cadre longitudinal (p. 43).

partir des données du recensement de 2006, les travailleurs issus du système scolaire québécois à Montréal, excluant cependant les travailleurs nés à l'étranger et arrivés après l'âge de 15 ans.

Boudarbat et Montmarquette arrivent aux constats généraux relevés dans les écrits, affirmant qu'il est optimal d'être adéquatement qualifié, tant pour l'individu que pour la société, puisque les salaires de ces derniers sont supérieurs à ceux des travailleurs possédant le même diplôme, mais occupant un emploi de niveau inférieur. Ils concèdent cependant qu'un surplus de formation apporte un certain rendement positif par rapport aux autres occupant le même type d'emploi, et suggèrent que la surqualification n'est pas qu'un « gaspillage sec de capital humain » (p. 49). En revanche, en ce qui a trait à la sous-qualification, il est payant de détenir un emploi de niveau plus élevé que le diplôme que l'on possède (p. 80). En outre, comme il a été soulevé dans les écrits internationaux, ils constatent que les pénalités liées à la surqualification se sont aussi creusées au Québec avec le temps. Les travailleurs surqualifiés sont en effet de plus en plus pénalisés, surtout chez les diplômés universitaires (p. 79-80).

Enfin, les études précédentes apportent un éclairage sur les écarts de salaires relatifs chez les travailleurs en situation d'inadéquation, mais n'abordent pas la dimension de l'origine immigrée, sinon sous la forme d'une variable de contrôle parmi d'autres. Dans la prochaine section, il sera question de broser le portrait de la situation des travailleurs d'origine immigrée selon les différentes situations d'appariements entre le niveau de scolarité et les compétences reliées à l'emploi.

c) Impacts sur les salaires selon l'origine immigrée – international

En ce qui a trait aux conséquences salariales des inadéquations entre la scolarité et l'emploi chez les travailleurs d'origine immigrée, les écrits amènent des résultats variables selon la population qui est étudiée. D'une part, il faut prendre en considération que les pays ont chacun une histoire d'immigration qui leur est propre. Les groupes à l'étude sont parfois bien différents selon le pays d'autant plus que les périodes et les origines de l'immigration varient d'un pays à l'autre. D'autre part, tandis que certains auteurs s'intéressent davantage à l'aspect ethnique ou racial, d'autres se focalisent sur la région d'origine des immigrants ou encore leur profil linguistique, ce qui rend les comparaisons difficiles.

En Suède, Joonas, Gupta et Wadensjö (2014) ont constaté que, sur la base de la première approche, le rendement d'une année de scolarité requise est pratiquement le même pour les natifs, les immigrants occidentaux et les autres immigrants, respectivement soit d'environ 8 %. Le salaire associé à la sous-qualification est aussi semblable, soit une pénalité d'environ 3 % pour chaque année de scolarité en moins. En ce qui a trait au salaire associé à la surqualification, les auteurs remarquent toutefois une grande différence, alors que le rendement est substantiellement plus faible pour les immigrants que pour les natifs. En effet, pour chaque année de surqualification, le salaire augmente de 6 % pour les natifs, mais de 4,7 % pour les immigrants occidentaux, et seulement 1,7 % pour les immigrants non occidentaux (p. 13).

Les immigrants surqualifiés gagnent ainsi à peine un peu plus que les travailleurs adéquatement qualifiés pour un même type d'emploi, mais beaucoup moins que ces derniers pour un même niveau d'éducation, et la pénalité de ne pas occuper un emploi adéquatement qualifié est alors plus grande que pour les natifs. Les auteurs expliquent ces contrastes par de grandes différences de salaires entre les emplois adéquatement qualifiés et ceux surqualifiés occupés par les immigrants, par une distribution des salaires compressée, et par un potentiel de négociation de salaires plus faible chez ces derniers (p. 14).

Des résultats semblables ont également été trouvés au Danemark, où Nielsen (2009) s'est intéressée au sujet, en mettant l'accent sur le lieu des études des immigrants. S'il y a peu de différences entre l'estimation des salaires des immigrants et des natifs pour la scolarité requise par l'emploi, comme dans l'étude suédoise, Nielsen observe des disparités en ce qui a trait au salaire associé à la surqualification : alors que les natifs gagnent 5,9 % par année de surqualification, les immigrants scolarisés au Danemark perçoivent 5,2 %, tandis que ceux ayant complété leur scolarité à l'étranger sont toutefois beaucoup plus pénalisés, gagnant seulement 0,8 % de plus par rapport aux travailleurs occupant le même type d'emploi pour lequel ils sont adéquatement qualifiés (p. 516).

Aux États-Unis, Chiswick et Miller (2008) en arrivent à des conclusions similaires. Toujours sur la base du modèle ORU caractérisant la première approche, ils estiment le rendement de la scolarité et constatent que celui d'une année d'éducation requise est presque identique pour les natifs et les immigrants (15,4 et 15,3 %), mais que celui d'une année de surqualification est associé à un rendement plus élevé chez les natifs (5,6 %) que chez les immigrants (4,4 %). La sous-qualification est quant à elle associée à un rendement de -6,7 % pour les natifs et -2,1 % pour les immigrants (p. 1329). Sous l'angle de seconde approche, cela se traduit ainsi par une pénalité associée à ne pas occuper un emploi à la hauteur de sa scolarité plus élevée chez les

immigrants que chez les natifs. Chez les travailleurs sous-qualifiés, les travailleurs immigrant obtiennent cependant une prime plus grande que leurs homologues natifs.

Les auteurs notent par ailleurs que le rendement de la scolarité varie selon le pays d'origine des immigrants. Ils soulèvent que la pénalité de salaire associée à la surqualification est plus grande pour les immigrants provenant des pays développés, alors que la prime de sous-qualification de ces derniers est plus faible que pour ceux provenant de pays moins développés (p. 1331).

Leurs résultats démontrent toutefois que la période d'arrivée a un impact, puisque les immigrants arrivés durant l'enfance ont un rendement semblable aux natifs pour leur scolarité. Enfin, ceux ayant complété leur scolarité aux États-Unis ont des salaires très similaires aux natifs. Les auteurs attribuent les écarts quant à l'effet de la surqualification à l'imparfaite transférabilité du capital humain acquis à l'étranger, alors qu'un effet de sélection des immigrants expliquerait ceux relevés pour la sous-qualification (p. 1337).

Une autre étude de Chiswick et Miller (2010), portant cette fois sur une population masculine en Australie, examine de plus près la situation des immigrants et natifs surqualifiés en regroupant les lieux de naissance des immigrants autour du caractère anglophone ou non anglophone de leur pays d'origine. Les auteurs en arrivent à des conclusions similaires à leur article de 2008, notant que le rendement de la scolarité atteinte, de même que des années de scolarité en surplus, est plus faible pour les immigrants que pour les natifs, plus particulièrement et chez les immigrants provenant d'un pays non anglophone.

Les chercheurs amènent ensuite une comparaison entre l'Australie, le Canada et les États-Unis, et constatent qu'au Canada, l'effet de la sous-qualification est deux fois plus grand que celui de la surqualification, et même dix fois plus grand aux États-Unis qu'en Australie. Ils soulignent alors l'importance du type de système d'allocation des visas et de sélection sur la structure de l'immigration et des salaires des immigrants. Chiswick et Miller notent à cet effet que les trois pays n'ont pas le même profil en matière de politiques et affirment que lorsque la sélection est davantage basée sur le regroupement familial, comme aux États-Unis, les candidats tendent à être moins scolarisés et se retrouvent plus souvent sous-qualifiés. Une immigration axée plutôt sur la scolarité, comme en Australie et au Canada, entraînerait quant à elle davantage de surqualification. En contrôlant pour cet effet de structure, les auteurs suggèrent que les différentes politiques en matière d'immigration peuvent expliquer les contrastes observés entre les pays quant à l'effet de ces inadéquations sur les salaires (p. 886). Ainsi, une immigration moins scolarisée tend à mener à de plus grands écarts de salaires pour les sous-qualifiés aux États-Unis, résultat d'un effet de sélection, tandis qu'en Australie et au Canada, la différence se

situe davantage chez les travailleurs surqualifiés, résultat de l'imparfaite transférabilité du capital humain (p. 889).

Kler (2006) s'intéresse à la situation des immigrants récents hautement qualifiés en Australie selon leur profil linguistique, et découvre certaines nuances sur le plan de l'origine des immigrants. Les résultats de l'étude indiquent en effet que les rendements pour la scolarité requise et pour la surqualification sont semblables pour les immigrants anglophones et les natifs australiens, et qu'il est même supérieur pour les allophones, une fois que les travailleurs originaires de l'Asie non anglophone sont considérés à part. Ces derniers ont cependant un rendement plus faible pour la scolarité requise, et le rendement de la surqualification est non-significatif (p. 109). Ce plus grand écart de rendement se traduit par une pénalité pour travailleurs surqualifiés asiatiques non anglophones qui peut sous-entendre, selon l'auteur, que les qualifications de ces derniers ont une valeur moindre sur le marché du travail australien (p. 110).

En abordant cette fois la problématique directement d'après la deuxième approche, l'étude espagnole de Kalfa et Piracha (2013) s'est penchée sur le cas des travailleurs immigrants surqualifiés en mettant l'accent sur la dimension du genre et en désagrégeant les niveaux de scolarité. Les auteurs constatent que le manque à gagner lié à la surqualification est, chez les immigrants, en moyenne plus grand chez les hommes que chez les femmes. Toutefois, la pénalité est plus forte chez les femmes possédant une éducation plus élevée, tandis que chez les hommes, elle est l'est pour les moins scolarisés.

De plus, Kalfa et Piracha testent un modèle corrigé pour le biais de sélection, qui révèle que le salaire des travailleurs surqualifiés aurait été encore plus élevé si ces derniers occupaient un emploi correspondant à leurs études, par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés, pour les deux sexes réunis. À un niveau plus fin, les auteurs remarquent que cela serait d'autant plus vrai dans le cas chez les travailleurs hautement scolarisés, plus particulièrement les femmes, et chez ceux moins scolarisés, surtout pour les hommes. Leur hypothèse face à ce constat est que les immigrants surqualifiés possèderaient une plus grande motivation, ainsi que d'autres qualités non observables, qui leur permettraient de gagner plus que leurs homologues adéquatement qualifiés, s'ils étaient eux-mêmes adéquatement qualifiés (p. 19).

Kalfa et Piracha soulignent également que le temps passé sur le territoire ainsi que le fait d'avoir complété sa scolarité au pays d'accueil réduisent les pertes de salaire liées à la surqualification. Enfin, le fait de parler espagnol en Espagne réduit à l'évidence les pénalités, mais pas nécessairement pour les immigrants provenant d'Amérique latine, car ces derniers occupent

souvent des emplois exigeant peu de compétences et pour lesquels la langue n'est pas forcément un critère d'embauche, comme le gardiennage ou l'entretien ménager (p. 18).

Dans une étude portant sur le Royaume-Uni, Lindley et Lenton (2006) ont examiné la question sous l'angle du lieu de naissance, de l'ethnicité et du genre. En se basant sur la première approche, les auteures comparent le rendement de la scolarité requise, en surplus et en déficit à l'aide du modèle ORU, puis traduisent leurs résultats en regard de la seconde approche. Elles soulèvent à ce chapitre des différences selon les sous-groupes observés. Les groupes subissant les pénalités les plus grandes pour chaque année de surqualification sont, en ordre décroissant, les hommes immigrants non blancs (6,9 %), les femmes immigrantes blanches (6,5 %), les natives blanches (6,1 %), les hommes natifs non blancs (5,5 %), les immigrantes non blanches (5,2 %), les hommes blancs natifs (4,4 %) et enfin les natives non blanches (3 %) (p. 11, 19).

Les auteures observent de plus la situation selon le parcours des immigrants à leur arrivée et font remarquer que les blancs arrivant directement sur le marché du travail pourraient bonifier davantage leur salaire que les non-blancs en étant adéquatement qualifiés. Ainsi, les immigrants blancs semblent subir une conséquence plus importante de la dévaluation des qualifications acquises à l'étranger. Enfin, le fait de contrôler pour le lieu d'obtention du diplôme fait ressortir des disparités qui suggèrent que les minorités ethniques puissent être victimes de facteurs discriminatoires (p. 11).

Dans une étude plus récente, Lindley (2009) avance par ailleurs que travailleurs d'origine immigrée tirent un rendement élevé de leurs compétences acquises liées à leur emploi et pourraient même en bénéficier davantage que les natifs si leur diplôme universitaire ou collégial acquis au Royaume-Uni était accompagné d'une formation spécifique à l'emploi correspondant à leur niveau d'éducation (p. 89). L'auteure se penche sur le rôle du groupe ethnique et soulève des différences quant au salaire des travailleurs surqualifiés. En effet, les hommes d'origine sud-asiatique (immigrants et natifs), les hommes blancs immigrants, les femmes noires natives, les femmes blanches natives et les femmes blanches immigrantes présentent les pénalités les plus grandes associées à la surqualification. Lindley observe également des écarts entre les femmes blanches natives et les hommes de même que chez les femmes noires, mais les disparités de genre ne sont pas significatives pour les autres sous-groupes (p. 89).

Toujours au Royaume-Uni, Battu et Sloane (2002, 2004) se sont également intéressés au facteur de l'ethnicité. Ils constatent que le rendement de l'éducation requise est plus élevé chez les travailleurs appartenant à une minorité ethnique qui sont nés dans le pays que chez leurs

homologues immigrants. La prime associée à un surplus d'éducation est quant à elle positive pour les immigrants, peu importe leur origine ethnique, mais il n'y a pas de prime significative associée à la surqualification pour les natifs non blancs (Battu et Sloane 2004, 551). En somme, le manque à gagner lié à la surqualification est plus élevé chez les immigrants non blancs, tandis qu'elle est plus faible chez les natifs non blancs, que chez les blancs originaires du Royaume-Uni (Battu et Sloane 2002, 205).

Encore au Royaume-Uni, Byrne et McGuinness (2009) évaluent globalement le manque à gagner associé à la surqualification à environ 36 %. Les auteurs ajoutent une variable d'interaction entre le fait d'être surqualifié, le statut d'immigrant, ainsi que de l'origine ethnique, mais les coefficients s'avèrent non significatifs. Ceci signifie que les travailleurs à la fois immigrants et appartenant à une minorité ethnique, lorsque surqualifiés, n'ont pas de pénalités de salaire supplémentaire par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés natifs non membres d'une minorité. De plus, les résultats de l'étude suggèrent que ces groupes de travailleurs surqualifiés réussissent mieux que leurs homologues natifs. Les auteurs s'interrogent sur la raison pour laquelle les travailleurs immigrants appartenant à une minorité ethnique n'ont pas de pénalité plus grande que leurs homologues, et avancent l'hypothèse que ces derniers utilisent de manière plus efficace leur réseau social en cherchant un emploi, ce qui leur permet de contrer l'effet négatif de la surqualification sur les salaires (p. 13).

En résumé, toutes les études s'accordent sur le fait que les immigrants sont davantage pénalisés par la surqualification que les natifs, surtout chez ceux qui n'ont pas la langue officielle du pays d'accueil comme langue maternelle et qui n'ont pas complété leur scolarité dans ce pays. Du point de vue du genre, des disparités ont aussi été soulevées, mais la situation varie selon le niveau de scolarité, le lieu de naissance et l'ethnicité. En effet, il semble que chez les immigrants, les hommes soient dans l'ensemble plus pénalisés par la surqualification, mais que les femmes le seraient davantage dans les niveaux de scolarité plus élevés, tandis que les hommes le seraient aux niveaux inférieurs. Enfin, les conclusions en fonction des marqueurs de l'origine immigrée (lieu de naissance, ethnicité, langue, etc.), de même que pour le genre, varient d'une étude à l'autre et il est difficile ici de dégager une tendance claire à partir de ces quelques études étrangères, étant donné les spécificités des pays en matière d'immigration. Il sera donc question dans la section suivante de faire ressortir l'information que les écrits canadiens peuvent fournir quant aux conséquences salariales des inadéquations entre le niveau de scolarité et l'emploi selon l'origine immigrée et le genre.

d) Impacts sur les salaires selon l'origine immigrée — Canada

Au Canada, Galarneau et Morissette (2004) se sont penchés sur l'intégration économique des immigrants, plus particulièrement sur le plan de l'accès aux emplois qualifiés pour les détenteurs d'une scolarité élevée et sur leurs salaires (p. 5), à partir des données du recensement de 1991, 1996 et 2001. Sans toutefois mentionner explicitement le concept de surqualification, les auteurs comparent la situation des diplômés universitaires immigrants et natifs âgés de 25 à 54 ans, occupant un emploi exigeant au plus un diplôme secondaire. Bien que cette inadéquation ne représente qu'une partie des travailleurs surqualifiés, les auteurs soulèvent néanmoins que les immigrants récents détenant un diplôme universitaire et occupant un emploi à faible scolarité gagnent moins que les natifs se retrouvant dans la même situation. Quel que soit leur groupe d'âge, les immigrants reçoivent un salaire hebdomadaire de 20 à 30 % inférieur à celui de leurs homologues nés au Canada (p. 13).

Les auteurs constatent par ailleurs que la durée depuis l'immigration ne réduit pas les écarts salariaux, même 10 ans après l'arrivée. En tenant compte de diverses caractéristiques des individus, ils arrivent à la conclusion qu'une grande partie des différences est explicable par une plus grande concentration des immigrants récents dans des emplois faiblement rémunérés. Les auteurs soulignent toutefois que la maîtrise des langues officielles joue un rôle important sur l'intégration économique, puisque les nouveaux immigrants ayant l'anglais comme langue maternelle n'avaient que 6 % d'écart avec les natifs en 2000.

Pescarus et Bouaissa (2009) s'intéressent à la surqualification et ses conséquences salariales chez les nouveaux immigrants à partir des données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) réalisée entre 2001 et 2005. En examinant tant le salaire hebdomadaire moyen que médian par niveau d'éducation et par sexe, ils comparent les écarts entre les travailleurs adéquatement qualifiés et surqualifiés.

Les auteurs rencontrent d'abord les faits stylisés, où plus le niveau de scolarité est élevé, plus la pénalité en salaire absolu est grande. Les auteurs soulèvent toutefois des disparités et démontrent que la pénalité de surqualification est plus élevée pour les hommes que pour les femmes, du moins au niveau secondaire et collégial. Parmi les diplômés universitaires, ce sont cependant les femmes qui affichent le manque à gagner le plus important. En termes relatifs, les auteurs calculent qu'un diplômé universitaire qui occupe un emploi adéquatement qualifié gagne en moyenne un salaire hebdomadaire 1,3 fois supérieur à celui gagné avec un emploi

surqualifié d'un degré, 1,8 fois supérieur à celui associé un emploi surqualifié de deux degrés et, finalement, 2,4 fois supérieur à un celui d'un emploi surqualifié de trois degrés (p. 31).

Pescarus (2012) examine également la situation des travailleurs immigrants récents et natifs à l'échelle canadienne, notamment sur le plan de la surqualification et des salaires, de manière descriptive. L'auteure observe des contrastes quant au manque à gagner lié au fait de ne pas occuper un emploi correspondant à son niveau de scolarité, mais ceux-ci varient selon que l'on compare le salaire moyen ou médian, absolu ou relatif. En termes absolus, les diplômés universitaires ont les pénalités les plus grandes, surtout chez les hommes. En termes relatifs, ces derniers sont également ceux qui ont les écarts les plus grands lorsqu'on compare les différences de salaire moyen. Si on considère le salaire médian, les femmes seraient toutefois les plus pénalisées au sein les universitaires, tant parmi les immigrants récents que parmi les natifs. En considérant les deux sexes réunis, les natifs ont un manque à gagner absolu plus grand, leurs salaires étant globalement plus élevés, mais en termes relatifs, les immigrants sont les plus désavantagés. En effet, pour les diplômés universitaires, cet écart est de 55 % pour les natifs, tandis qu'il est de 83 % chez leurs homologues immigrants (p. 40). Chez les diplômés du collégial, ce sont plutôt les natifs qui subissent la plus grande pénalité, à 40 % contre 35 % pour les immigrants (p. 41).

Sharaf (2013) a également analysé les conséquences salariales de la surqualification à partir des mêmes données, mais en se focalisant sur les travailleurs immigrants récents. L'auteure rencontre les faits stylisés pour le rendement de la surqualification, lequel est positif, mais plus faible que celui de l'éducation requise. Les résultats révèlent que, chez les immigrants, le rendement de la surqualification est supérieur chez les femmes, et que le manque à gagner à occuper un emploi exigeant des compétences inférieures à sa scolarité est plus grand chez les hommes par environ 1 % (p. 11).

Parmi les variables explicatives, l'auteure retient le rôle de la langue et soulève que les immigrants ayant l'anglais ou le français comme langue maternelle ont de meilleurs salaires, et qu'avoir de l'expérience étrangère reconnue sur le marché du travail canadien est un atout. Le fait de travailler dans un emploi à temps partiel réduit cependant les salaires, mais les revenus augmentent avec l'âge et avec l'expérience de travail au Canada (p. 11).

Wald et Fang (2008) ont examiné l'effet des inadéquations sur les salaires chez les immigrants récents et les Canadiens de naissance. Ils ont démontré que les premiers affichaient des rendements inférieurs pour les années de qualification excédentaire. Ils estiment que la scolarité en surplus a un rendement inférieur chez les immigrants et représente 60,9 % de celui de

l'éducation requise, tandis que pour les Canadiens de naissance cette proportion est de 74,5 %. Les auteurs soulèvent que cet écart peut découler de l'accès plus difficile des immigrants aux emplois les plus convoités. Wald et Fang contrôlent alors pour certaines caractéristiques des individus et des catégories d'emploi, et rapportent qu'en termes absolus, immigrants récents surqualifiés subissent en moyenne une perte de salaire annuel de 3462 \$, contre 2773 \$ pour les natifs (p. 474).

Wald et Fang comparent également leurs résultats avec d'autres études canadiennes. Comme toutes ces études utilisent les modèles incluant des variables muettes plutôt que le modèle ORU, les auteurs dérivent leur modèle en multipliant la différence du rendement des années de scolarité requise et celui des années de surqualification par le nombre moyen de ces années. Ils constatent alors que leurs résultats se retrouvent au centre de la gamme des résultats recensés. Enfin, de toutes les études, c'est celle de Boulet (2012) qui se rapproche le plus de la population ciblée et des objectifs poursuivis par ce mémoire. L'auteure s'est en effet intéressée particulièrement aux écarts de salaire liés aux diverses situations d'appariement au Québec, en stratifiant selon les marqueurs de l'origine immigrée, le genre et le niveau de scolarité, à partir des données du recensement de 2006.

Boulet constate que les femmes immigrantes appartenant à un groupe de minorités visibles sont plus souvent surqualifiées et qu'elles ont en général des niveaux de revenus d'emploi plus faibles que les autres groupes. Toutefois, bien que celles-ci se trouvent souvent parmi les groupes les plus désavantagés sous divers aspects, elles ne forment pas le groupe qui paie le coût le plus élevé de la surqualification, en termes de perte de revenu associée à la surqualification, relativement à celui des travailleurs adéquatement qualifiés.

« Pour les diplômés du niveau collégial, ce sont les femmes immigrantes non membres d'une minorité visible qui affichent [la pénalité] de revenus la plus élevée, autant pour les travailleuses déqualifiées d'un niveau (33,3 %) que de deux niveaux (53,5 %). Parmi les universitaires, ce sont les hommes immigrants non membres d'une minorité visible qui subissent le coût le plus élevé d'une déqualification d'un niveau (38,3 %). Toujours chez les universitaires, les hommes immigrants membres d'une minorité visible subissent le coût le plus élevé d'une déqualification de deux niveaux (45,4 %), alors que les hommes natifs membres d'une minorité visible subissent le coût le plus élevé d'une déqualification de trois niveaux (74,7 %) » (p. 76).

Il existe une vaste littérature portant sur les appariements entre le niveau de scolarité et l'emploi et leurs conséquences salariales, tant au niveau international que canadien. Le sujet est assez bien documenté pour la population en général, et en ce qui a trait aux comparaisons entre

hommes et femmes, entre immigrants et natifs, mais les études sont peu nombreuses en ce qui a trait plus spécifiquement au statut de minorité visible au Canada. En effet, certaines études, dont celle de Boulet (2012), Pescarus (2012) et Pescarus et Bouaissa (2009), ont comparé les moyennes des salaires des sous-groupes selon le degré de surqualification, mais la démarche utilisée ne permet pas de connaître les effets nets des inadéquations sur les salaires à caractéristiques égales. De plus, ces études portent sur la population canadienne ou québécoise de façon large, et non sur un bassin d'emploi plus ciblé et relativement plus homogène tel qu'une région métropolitaine comme celle de Montréal. D'autres auteurs ont quant à eux eu recours à des variables de contrôle pour les marqueurs de l'origine immigrée dans leurs estimations des salaires (Boudarbat et Montmarquette 2013, 62; Kilolo-Malambwe 2014, 43), mais cette méthode n'a pour objectif que de contrôler l'effet de l'origine immigrée sur le salaire des travailleurs surqualifiés, et non de comparer les pénalités de salaires entre ces groupes.

Enfin, l'interprétation des résultats est sujette à de nombreuses précautions. Les écarts peuvent être exposés de manière relative ou absolue, varient parfois avec la méthode de mesure de tendance centrale utilisée, le type d'analyse descriptive ou statistique, la façon dont le niveau de scolarité est examiné, la population étudiée, le contexte, etc.

À la lumière des résultats relevés dans les écrits, des coefficients négatifs associés à la surqualification et positifs pour la sous-qualification doivent être attendus. Ensuite, les travailleurs surqualifiés nés hors Canada auraient des pénalités de salaire relatives plus importantes que les natifs. Certaines études portent également à croire que des contrastes puissent apparaître selon le statut de minorité visible, du moins sous certains angles, dont le lieu de naissance, le genre, le niveau de scolarité et d'appariement. Enfin, des études laissent croire que des différences entre les hommes et les femmes pourraient également surgir entre ces sous-groupes.

En ce qui a trait aux autres facteurs pouvant affecter les salaires différemment selon les sous-groupes, il est envisageable qu'une moins bonne maîtrise des langues officielles, qu'avoir obtenu un diplôme à l'étranger ou être arrivé récemment au pays puisse diminuer les salaires des non-natifs. Il est également attendu que les salaires suivent une relation quadratique négative avec l'âge. De plus, il est possible de se retrouver face à des disparités entre les groupes de minorités visibles, car leur contexte d'immigration n'est pas nécessairement semblable.

CHAPITRE 2 : STRATÉGIE D'ANALYSE

Diverses stratégies d'analyse ont été employées dans les écrits cités précédemment. Certains auteurs ont utilisé une approche descriptive, présentant des salaires moyens ou médians, alors que d'autres ont eu recours à des méthodes économétriques plus complexes contrôlant l'effet de certaines caractéristiques sur les conséquences salariales des inadéquations. Dans cette étude, les effets bruts sont examinés, dans un premier temps, afin de voir les écarts de salaire hebdomadaire moyens entre les groupes, sans tenir compte dans les modèles des différences dans les caractéristiques individuelles des individus les composant. Dans un second temps, les effets nets estimés par les modèles comptant les variables de contrôle permettront de mieux rendre compte des disparités entre les groupes, à caractéristiques égales. En effet, comme les groupes examinés dans la présente étude n'ont pas la même composition quant aux caractéristiques individuelles, l'ajout de variables de contrôle dans un modèle de régression rendrait les sous-groupes étudiés plus comparables. Ainsi, l'analyse des effets nets permettra de vérifier si, *ceteris paribus*, il existe réellement des différences quant aux conséquences salariales des inadéquations chez les groupes à l'étude. Enfin, l'ajout de variables d'interaction permettra de corroborer les résultats soulevés par la comparaison des coefficients, et de voir si la combinaison des deux marqueurs de l'origine immigrée ajoute un écart supplémentaire.

1- Modèles de régression

Le modèle économétrique utilisé dans l'estimation des salaires permet de distinguer les effets nets des effets bruts des inadéquations. Le modèle classique utilisé pour la première approche, souvent appelé ORU, est dérivé de celui de Mincer (1974), lequel se fonde sur la théorie du capital humain (Becker 1964), et consiste à mesurer le rendement de la scolarité. Deux approches ont été évoquées précédemment. La première est basée sur le modèle ORU et décompose la scolarité selon qu'elle est adéquate, en surplus ou en déficit par rapport aux exigences de l'emploi. Puisque dans le cas présent les données ne permettent pas de connaître le nombre d'années de scolarité des travailleurs ni celles requises par l'emploi, la méthode retenue dans cette étude correspond à la deuxième approche. Celle-ci a alors recours à des variables binaires qui signalent si le travailleur est surqualifié ou sous-qualifié par rapport à adéquatement qualifié, et le modèle est appliqué aux diplômés universitaires et du collégial

séparément, afin de dégager les pénalités de salaires liées à la surqualification et les primes de sous-qualification pour un niveau d'éducation donné.

Le modèle d'estimation statistique le plus répandu dans les écrits portant sur les conséquences salariales de la surqualification est le modèle de régression linéaire par les moindres carrés ordinaire (MCO) (Chevalier 2003). Dolton et Silles (2001) soulèvent en effet que la plupart des écrits portant sur le sujet reposent sur l'hypothèse que la surqualification est un phénomène essentiellement exogène (p. 11). Selon cette méthode, on suppose alors que les individus qui ont les mêmes caractéristiques observables, mais des coefficients différents pour la surqualification ne diffèrent pas en moyenne dans le terme d'erreur inobservable (p. 12).

Une hypothèse alternative implique que certains types de travailleurs sont surqualifiés suivant des déterminants non observables par le modèle, ce qui pourrait cacher un biais de sélection. Il est notamment difficile d'évaluer les habiletés pratiques ou la motivation des travailleurs. Aussi, certains individus peuvent accepter des emplois moins qualifiés pour diverses raisons, que ce soit dans un cadre où le marché des emplois est rigide et non compétitif, ou encore par choix dans une situation où l'individu a des engagements envers sa famille, comme le rappellent Dolton et Silles (2001). Ces auteurs arrivent d'ailleurs à la conclusion que les salaires et le type d'emploi occupé par les diplômés sont déterminés simultanément, et que les modèles simples d'estimation de la surqualification, lesquels ignorent cette relation, peuvent systématiquement sous-estimer l'ampleur de l'effet négatif de la surqualification sur les salaires (p. i). Leurs résultats suggèrent que le processus de la surqualification peut être endogène à la détermination des salaires (p. 23). Leur modèle corrigé pour l'effet de sélection indique la présence d'un biais fort et positif dans les estimations par les MCO, ce qui a pour effet de sous-estimer l'impact salarial négatif associé à la surqualification (p. 26).

Joonas, Gupta et Wadensjö (2014) soulèvent également cette préoccupation, supposant que le fait d'être surqualifié ou sous-qualifié n'est pas aléatoire, mais qu'il est difficile de déterminer dans quel sens va l'effet de sélection. Il peut y avoir d'une part une corrélation négative entre les aptitudes et la probabilité d'être surqualifié, et les travailleurs moins habiles pourraient nécessiter davantage de formation afin d'effectuer un même travail que d'autres travailleurs. Les chercheurs croient toutefois que la corrélation pourrait aller dans l'autre sens pour les travailleurs immigrants. Ainsi, les employeurs verraient une scolarité élevée comme un signal du potentiel et de la performance d'un travailleur et préféreraient embaucher des travailleurs immigrants avec une éducation plus élevée que ce qui est réellement nécessaire, au lieu d'embaucher un travailleur immigrant avec le niveau requis d'études (p. 21).

Kalfa et Piracha (2013) testent un modèle corrigé pour le biais de sélection qui révèle qu'en Espagne, la pénalité serait encore plus élevée pour les immigrants surqualifiés (p. 35). Les auteurs constatent que ces derniers gagnent moins que leurs homologues adéquatement qualifiés pour un même niveau de scolarité, mais qu'ils semblent posséder une plus grande motivation et d'autres qualités qui leur permettraient de gagner davantage que les autres immigrants, s'ils étaient adéquatement qualifiés. Les pénalités sont par ailleurs plus grandes pour ceux à scolarité élevée que chez les moins scolarisés.

Au Canada, peu d'auteurs se sont préoccupés du biais de sélection dans les écrits sur la surqualification. Frenette (2004) remarque que les conséquences sont généralement surestimées dans les analyses transversales par les modèles MCO, mais qu'elles diminuent après la prise en compte de l'hétérogénéité non observée dans une approche longitudinale (p. 44). Selon l'auteur, les travailleurs qui sont le plus susceptibles d'être surqualifiés peuvent posséder certaines compétences non observées qui peuvent largement déterminer les revenus.

Dans son mémoire de maîtrise, Simard (2014) s'est penché sur la question de l'endogénéité au sein de la population immigrante au Québec, à l'aide de la méthode par appariement sur les scores de propension, mais ne constate pas de différence significative face au modèle traditionnel par les MCO. Toutefois, sous toutes réserves, aucune étude canadienne n'a vérifié l'existence d'un biais de sélection en tenant compte à la fois du lieu de naissance et du statut de minorité visible. Il serait trop lourd dans le cadre de ce mémoire d'ajouter des modèles corrigés pour l'effet de sélection, mais il serait intéressant de contrevérifier les résultats de cette recherche dans une étude ultérieure. On pourrait alors utiliser des modèles dérivés de Heckman (1979) qui visent à prédire les valeurs non observables, ou encore la méthode d'appariement par les scores de propension, qui jumèle deux individus aux caractéristiques les plus semblables, mais dont l'un se trouve adéquatement qualifié et l'autre ne l'est pas (Rosenbaum et Rubin 1983).

Au-delà de ce type d'erreur, certains auteurs préconisent à leur tour d'autres types de modèles en fonction de la dispersion des valeurs de salaire dans leurs données. Montmarquette et Thomas (2003) ont recours au modèle Tobit, car une partie de leurs données sur le revenu d'emploi est négative. Ils supposent que la distribution est normale, et le Tobit corrige alors la courbe en lui attribuant un seuil artificiel, créant une variable censurée. Ce n'est toutefois pas le cas des données utilisées dans la présente étude, et le choix du modèle MCO est donc approprié.

Parmi les hypothèses sous-jacentes à cette analyse, l'une d'elles, fréquemment émise en économétrie, est que le salaire hebdomadaire suit une loi log-normale, car la distribution des observations suit une courbe normale après la transformation par le logarithme en réduisant la dispersion des données, ce qui permet une meilleure mesure de la tendance centrale dans les équations. Aussi, l'adéquation entre l'emploi et le niveau de scolarité est considérée comme étant aléatoire et expliquée par les caractéristiques observables, et l'on suppose que les caractéristiques des individus sont indépendantes et qu'il n'y a pas de colinéarité entre les variables. Le logiciel Stata® 14 est utilisé afin de préparer les données et réaliser les régressions. Enfin, les fréquences et les résultats des estimations sont pondérés en utilisant les poids composites normalisés, et les valeurs des statistiques descriptives ont été arrondies afin de respecter les règles de confidentialité.

Les équations suivantes sont utilisés pour les modèles d'estimation des effets bruts et nets de l'adéquation à l'échelle d'une (sous-)population donnée selon le lieu de naissance (les natifs et les non-natifs), selon l'appartenance à une minorité visible (oui ou non) ou encore issue du croisement du lieu de naissance par le statut de minorité visible (natifs non-minorités visibles, natifs minorités visibles, non-natifs non-minorités visibles et non-natifs minorités visibles)¹².

Équation générale du modèle pour les effets bruts :

$$\ln(w) = \alpha_0 + \alpha_1 Adequation + \varepsilon$$

Équation générale du modèle pour les effets nets :

$$\ln(w) = \alpha_0 + \alpha_1 Adequation + \alpha_2 X_i + \varepsilon$$

Où X_i représente les variables des caractéristiques individuelles.

Par contre, lorsque les écarts en matière d'effets bruts et nets sont estimés selon les deux dimensions de l'origine immigrée, il s'ajoute dans les équations se rapportant tant aux effets bruts qu'aux effets nets les variables suivantes¹³ :

- Les marqueurs pertinents de l'origine immigrée (lieu de naissance, statut de minorité visible, ces deux derniers marqueurs à la fois, l'interaction de ces deux marqueurs, selon le cas);
- Les interactions entre la variable d'adéquation et ces marqueurs.

¹² Il est à noter que les variables individuelles incluent bien les caractéristiques de l'origine immigrée (période d'arrivée et groupes des minorités visibles).

¹³ Dans les équations relatives aux effets nets, les caractéristiques de l'origine immigrée (période d'immigration et groupe de minorité visible) ne sont pas incluses parmi les caractéristiques individuelles.

2- Données

Les données proviennent de l'échantillon de 20 % du recensement de la population canadienne de 2006 (questionnaire long), accédées via le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS). Ces données présentent plusieurs avantages que n'offrent pas les fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD). D'abord, en lien direct avec le sujet d'étude, la variable des catégories de professions (*nocsm*) est beaucoup plus détaillée dans l'échantillon 20 %, et permet un recoupement avec la matrice de la classification de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC), afin de créer la variable d'appariement entre les niveaux de scolarité et de compétences requis par l'emploi. De plus, ces données donnent accès à un plus grand nombre de variables concernant les personnes d'origine immigrée. L'échantillon contient suffisamment d'observations pour examiner plus finement certaines dimensions, notamment les catégories de minorités visibles, et permettre des comparaisons entre sous-groupes de la population moins nombreux. Enfin, certaines variables y sont plus détaillées, comme c'est le cas de l'âge qui s'y trouve en années, alors qu'il est en groupes d'âges dans le FMGD.

3- Variables utilisées

a) Variable dépendante

La variable dépendante est le logarithme naturel du salaire hebdomadaire, qui tient compte exclusivement des travailleurs ayant gagné un salaire, et parmi ces derniers, ceux ayant perçu des revenus de travailleur autonome sont exclus. Le salaire annuel en 2005 est divisé par le nombre de semaines travaillées la même année. Cette façon de procéder permet notamment de réduire la dispersion des données, tout en contrôlant pour le nombre de semaines travaillées. Les données sur les salaires dans l'échantillon de 20 % du recensement de 2006 comptent une faible part de valeurs extrêmes. Toutefois, certains sous-groupes sont relativement petits, notamment lorsque les membres de minorités visibles natifs du Canada sont répartis selon le niveau de scolarité et le genre, et la présence de valeurs aberrantes pourrait venir altérer les résultats. Ainsi, afin de réduire le biais potentiel de ces valeurs, les observations des travailleurs gagnant moins de 20 \$ et plus de 20 000 \$ par semaine ont été retirées de l'échantillon, car ils

reflètent la réalité d'une infime partie des travailleurs salariés (moins d'un pour cent), s'il ne s'agit pas d'erreurs de déclaration ou d'omissions. En effet, les salaires extrêmement faibles peuvent cacher une omission par le déclarant. En outre, un salaire aussi faible ne devrait pas être possible d'un point de vue légal, peu importe le nombre d'heures travaillées. Selon l'article 58 de la Commission des normes du travail (CNT) , un salarié ayant travaillé moins de trois heures dans une journée a droit à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, ce qui, même au salaire minimum, excèderait le 20 \$ déclaré par le répondant. À l'autre extrême de la distribution, les salaires très élevés peuvent être liés à un type d'emplois exceptionnels et rares. Enfin, seuls les travailleurs salariés n'ayant pas touché de revenus de travailleurs autonomes ont été conservés dans l'analyse. Il s'agit ici d'essayer de refléter le plus fidèlement possible la situation des salariés dans un secteur plus homogène, et le salaire des travailleurs autonomes ne dépend pas d'un employeur tiers.

b) Variables indépendantes

Les variables indépendantes se composent de quatre types. D'abord, les variables principales représentant l'appariement entre le niveau de scolarité et de formation, parmi lesquelles celle de la surqualification se décline en degrés d'écart entre la scolarité et le niveau de formation requis par l'emploi. S'ajoutent ensuite les variables représentatives de l'origine immigrée, puis les variables d'interaction utilisées dans le cas où on s'intéresse aux écarts d'effets entre les sous-populations. Enfin, viennent les variables de contrôle, qui se regroupent en trois catégories : les caractéristiques de l'origine immigrée ; les caractéristiques sociodémographiques et enfin ; celles liées au capital humain et au marché de l'emploi.

1) *Variable de l'adéquation*

Cette section vise à exposer brièvement les principales méthodes de l'appariement entre le niveau de scolarité et les compétences de l'emploi, et les approches quant à la spécification du modèle statistique, en expliquant les choix établis pour cette étude compte tenu des considérations méthodologiques qui s'y rattachent. En effectuant l'appariement, sont surqualifiés ceux dont le niveau de scolarité est supérieur au niveau de compétences ; exactement qualifiés ceux dont le niveau de scolarité correspond aux compétences ; et sous-qualifiés ceux dont le

niveau de scolarité est inférieur au niveau requis. Trois principales méthodes sont utilisées pour déterminer le type d'appariement :

1. La méthode normative : évaluation systématique par un analyste professionnel du travail.
Ex. : Classification nationale des professions (CNP).
2. La méthode statistique : mesure des écarts-types par rapport à la moyenne d'années de scolarité.
3. La méthode subjective : déclaration du travailleur sur son propre travail lors d'une enquête¹⁴.

À ces méthodes s'ajoutent également d'autres variantes, dont celle de Chevalier (2003), qui combine la définition normative à une composante subjective visant à mesurer le niveau de satisfaction à l'emploi, afin de cerner les travailleurs « apparemment » surqualifiés de ceux « réellement surqualifiés ».

Il n'y a pas de consensus quant à la meilleure méthode à adopter. Le choix de la définition peut avoir un effet sur la mesure de la prévalence et dans l'examen des déterminants de la surqualification. À ce niveau, l'approche normative est souvent considérée comme conceptuellement supérieure aux autres, car elle repose sur le travail de spécialistes qui déterminent le niveau de compétences normalement requis pour une catégorie d'emploi (Hartog 2000). Toutefois, Van der Velden et Van Smoorenburg (1997) considèrent que la méthode subjective donne une estimation plus précise du niveau de scolarité requis par l'emploi et que la méthode normative surestime selon eux systématiquement la prévalence de la surqualification (p. 12). Hartog et Oosterbeek (1988) sont plutôt d'avis qu'avec la méthode autodéclarée, le travailleur pourrait dépeindre son emploi comme étant plus exigeant qu'il ne l'est réellement et que cette méthode accorde davantage d'importance aux pratiques actuelles en matière d'embauche, plutôt qu'à la nature du lien entre la formation et l'emploi (p. 187).

Il y a néanmoins consensus sur le fait que le choix d'une ou l'autre de ces méthodes n'a pas d'impact majeur sur le plan de l'estimation des conséquences salariales, bien que les résultats puissent varier pour les plus petits sous-groupes étudiés (Chevalier 2003, 511; Chiswick et Miller 2009, 25; Groot et Maassen Van den Brink 2000 ; Hartog 2000). Certains auteurs soulèvent cependant que l'ampleur des écarts en résultant est sensible à la façon dont la scolarité est échelonnée, notamment si elle est en termes d'années d'études ou en niveaux de scolarité agrégés (Chiswick et Miller 2009, 24). D'autres trouvent par ailleurs des contrastes

¹⁴ Voir Chevalier 2003 ou Hartog 2000 pour plus d'informations sur les différentes méthodes.

dans l'impact des inadéquations sur le salaire, lorsque la méthode subjective se fonde sur le point de vue de l'employeur ou celui du travailleur (Di Pietro et Urwin 2003). Enfin, des auteurs ont mis en relief différents profils de travailleurs surqualifiés et observent des disparités dans les conséquences salariales. Celles-ci seraient plus grandes chez les travailleurs « vraiment » surqualifiés que chez les « apparemment » surqualifiés, en fonction de leur niveau de satisfaction au travail (Chevalier 2003 ; Chevalier et Lindley 2007). D'autres remarquent également des différences en distinguant la surqualification « réelle » de celle « formelle », selon qu'il y ait sous-utilisation des compétences ou non, les premiers subissant des pénalités de salaires plus grandes (Green et Zhu 2010, 1).

Comme c'est souvent le cas, le choix est dicté par les données, et c'est pourquoi la méthode normative a été retenue pour la présente étude. Au Canada, les données du recensement qui portent sur la profession sont produites en suivant la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S), élaborée par Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC) . Elle associe à 520 groupes types d'emplois un niveau de scolarité et de compétence, lesquels sont agrégés en quatre niveaux (Statistique Canada 2006, 681). En suivant le modèle de la matrice de la CNP 2006, la variable du recensement pour les compétences associées aux professions a d'abord été agrégée, puis appariée à celle du plus haut certificat, diplôme ou grade, elle aussi agrégée en quatre niveaux¹⁵.

Boudarbat et Montmarquette (2013) identifient certaines limites particulières liées à cette méthode. D'une part, la classification ne permet pas d'observer les nuances au sein des niveaux de scolarité, tels que le baccalauréat, la maîtrise ou le doctorat, parmi les diplômés universitaires. Ainsi, les détenteurs d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle occupant un poste qui requiert par exemple un baccalauréat ne sont donc pas considérés comme surqualifiés, ce qui peut sous-estimer le phénomène (Kilolo-Malambwe 2014, 79). D'autre part, ces chercheurs soulignent que dans la CNP de 2006 et les précédentes, les emplois en gestion ne sont associés à aucun niveau de scolarité. Le fait de ne pas tenir en compte ces derniers sous-estime selon eux la prévalence de la sous-qualification et surestime celle de la surqualification. Il serait néanmoins possible de leur attribuer un niveau de compétence à l'aide d'une méthode statistique, en calculant le niveau de scolarité modal des employés en gestion, à l'instar de Boudarbat et Montmarquette (2013). Ces auteurs évoquent également l'option de leur attribuer le niveau de compétences universitaire, tel que dans la CNP 2011, puisque les deux tiers des gestionnaires détiennent un diplôme de ce niveau (p. 31). Le choix de les exclure de la

¹⁵ Pour plus de détails sur la méthodologie, voir Ledent, Bélanger et Marois (2014b, 59-61).

population à l'étude a été motivé par la grande diversité de leurs formations (Li, Gervais et Duval 2006), et, car il s'agit ici d'examiner les salaires plutôt que la prévalence des inadéquations et que les salaires généralement plus élevés des gestionnaires pourraient mener à un biais. D'autres auteurs ont également fait ce choix dans leurs études (Kilolo-Malambwe 2014, 38; Pescarus 2012, 7).

La variable de l'appariement, basée sur la matrice de la CNP 2006, permet de déterminer si le travailleur est surqualifié, exactement qualifié ou sous-qualifié, et lorsqu'il y a une inadéquation, il est possible de distinguer jusqu'à trois degrés d'écart, comme l'ont fait plusieurs auteurs (Boudarbat et Montmarquette 2013 ; Boulet 2012 ; Kilolo-Malambwe 2013, 2014). Tel qu'illustré à la figure 1, les travailleurs dont le niveau de scolarité correspond au niveau de compétences requises par l'emploi sont réputés adéquatement qualifiés, ceux dont le niveau de scolarité est supérieur sont classés parmi les surqualifiés et, inversement, sous-qualifiés. Les diplômés universitaires peuvent ainsi être surqualifiés d'un à trois degrés, mais ne peuvent conceptuellement être sous-qualifiés. Les diplômés du collégial peuvent quant à eux être sous-qualifiés d'un degré, ou surqualifiés d'un ou deux degrés.

Figure 1. Classification selon le degré d'appariement emploi-formation.

Niveau d'éducation	Niveau de compétences de l'emploi*			
	D Élémentaire	C Intermédiaire	B Technique	A Professionnel
Aucun diplôme	ADQ	SOUS	SOUS	SOUS
Diplôme d'études secondaires	SUR1	ADQ	SOUS	SOUS
Diplôme collégial	SUR2	SUR1	ADQ	SOUS
Diplôme universitaire	SUR3	SUR2	SUR1	ADQ

* Selon la matrice de la classification nationale des professions 2006, Ressources humaines et développement des compétences Canada.

Note : Les emplois de gestion ne sont pas inclus.

Légende

	Emploi sous-qualifié
	Emploi adéquatement qualifié
	Emploi surqualifié de 1 degré
	Emploi surqualifié de 2 degrés
	Emploi surqualifié de 3 degrés

2) *Marqueurs de l'origine immigrée :*

Deux variables marquant le fait d'être né ou non au Canada et l'appartenance ou non à une minorité visible, sont utilisées dans les estimations des écarts des effets entre sous-populations. Ainsi, le fait d'être né au Canada plutôt qu'à l'étranger constitue la modalité de référence de la première, et le fait de ne pas appartenir à une minorité visible est la référence de la seconde.

3) *Variables d'interaction :*

Les variables d'interaction sont construites en appariant les marqueurs de l'origine immigrée avec les degrés d'inadéquation. Ainsi, pour chaque degré d'inadéquation, la variable de l'interaction avec le lieu de naissance prendra la valeur 1 si le travailleur est à la fois dans l'une des situations d'inadéquation et qu'il est né à l'étranger, et prendra 0 autrement. Il en va de même pour la variable du statut de minorité visible, ainsi que pour une variable qui combine ces deux marqueurs.

4) *Variables de contrôle :*

Les autres caractéristiques individuelles se regroupent en trois catégories. Le premier bloc vise à contrôler les caractéristiques liées à l'origine immigrée. Afin de contrôler l'effet du temps depuis l'arrivée au Canada, une variable a été créée à partir des groupes d'années quinquennales entre 1971 et 2006 et d'une modalité comptant les résidents non permanents, avec pour catégorie de référence les natifs, lors des analyses sur l'ensemble de la population ; les travailleurs arrivés avant 1971, pour celles portant sur les travailleurs nés à l'étranger. La variable du groupe de minorités visibles est construite à partir de celle correspondant aux catégories officielles définies dans la loi canadienne, mais ses modalités ont été légèrement modifiées afin d'agréger certaines catégories comptant de faibles effectifs : Japonais, Coréens, minorités multiples ou non définies. Les autres modalités sont : Chinois, Sud-Asiatique, Noir, Philippin, Latino-Américain, Asie du Sud-Est, Arabe. La catégorie de référence dans les régressions pour ces membres est le groupe « Noir », car il s'agit de celui le plus nombreux.

Dans les régressions comprenant l'ensemble de la population, le groupe de base est composé des non-minorités visibles, incluant donc les blancs et les personnes d'ascendance autochtone.

Le second bloc est composé des variables liées aux caractéristiques sociodémographiques et contrôle l'effet du sexe, de l'âge et de la situation dans la famille économique. Les hommes constituent la modalité de référence, car les femmes sont généralement désavantagées sur le plan des salaires. L'âge est exprimé en termes d'années et son terme au carré est également introduit afin de vérifier si le salaire décroît avec l'âge, au-delà d'un certain seuil. La variable du statut dans la famille économique est agrégée en six catégories : couple sans enfant (référence), couple avec enfant, parent seul avec enfant, personne seule, enfant et enfin, hors famille économique.

Le troisième bloc contrôle les caractéristiques liées au capital humain, et inclut la maîtrise des langues officielles et le lieu des études. La variable de la langue est construite de façon à créer une échelle du niveau de maîtrise, en incorporant à la fois la langue maternelle, la langue d'usage ainsi que le niveau connaissance des langues officielles. Ainsi, la variable compte sept modalités allant du niveau de maîtrise le plus élevée : « langue maternelle et d'usage officielle, et connaissance du français et de l'anglais », cette dernière étant la modalité de référence, au niveau le plus faible : « langue maternelle et d'usage non officielle, et connaissance d'aucune des langues officielles ». Quant au lieu des études, l'effet d'avoir obtenu son diplôme dans un pays occidental ou ailleurs est comparé à celui d'avoir fait ses études au Canada¹⁶. Enfin, concernant le marché du travail, l'ajout à ce bloc d'une variable du statut à temps partiel par rapport au statut à plein temps, vise à contrôler l'impact de cette caractéristique importante du type d'emploi sur les salaires.

4- Population visée et identification du groupe cible

La population à l'étude est celle de Montréal plutôt que de l'ensemble du Québec, parce que la population d'origine immigrée y est plus concentrée, et que le marché de l'emploi y attire davantage les nouveaux arrivants, tout en étant un peu plus homogène que pour l'ensemble de la province.

¹⁶ Une subdivision plus fine par continent aurait été intéressante, mais cela entraînerait des risques de colinéarité avec la variable des groupes de minorités visibles utilisée dans cette étude.

Afin de cibler une catégorie de travailleurs aussi homogène que possible et qui représente ceux qui sont les plus concernés par les problématiques de surqualification, certains choix ont été faits dans la délimitation des enregistrements. D'abord, puisqu'il s'agit de refléter la situation du marché de l'emploi dans la région métropolitaine de Montréal, plutôt que de viser les résidents de la RMR de Montréal, ont été retenus ceux qui y occupent un emploi, qu'ils y résident ou non. La population se limite aux individus âgés de 25 à 54 ans, car les travailleurs plus jeunes n'ont pas tous eu le temps de terminer leurs études universitaires, tandis que ceux plus âgés sont susceptibles d'avoir un profil de surqualification différent, notamment les retraités qui se retrouvent parfois surqualifiés par choix. De plus, les analyses présentées dans ce mémoire se restreignent aux individus détenant un diplôme postsecondaire, car la problématique de l'étude concerne surtout les travailleurs hautement scolarisés d'origine immigrée, lesquels se retrouvent plus souvent surqualifiés que leurs homologues. En outre, l'analyse se limite à ceux qui ont déclaré avoir reçu un salaire en 2005 sans avoir déclaré de revenus à titre de travailleur autonome, afin d'avoir un portrait des salariés uniquement. En somme, l'échantillon retenu représente après pondération 680 245 diplômés postsecondaires salariés n'ayant aucun revenu de travailleur autonome, et dont le dernier emploi salarié occupé en 2005 était localisé à Montréal.

Les groupes cible et témoin ont été définis à partir des variables du statut de minorité visible et du lieu de naissance. Le groupe cible est composé des travailleurs d'origine immigrée (non-natifs, membres de minorités visibles), tandis que le groupe témoin est formé des travailleurs natifs n'appartenant pas à un groupe de minorités visibles. Des analyses viseront également à vérifier si des disparités existent au sein de ces groupes, en fonction du croisement des marqueurs de l'origine immigrée, du sexe et du niveau de scolarité.

5- Analyse descriptive

Dans cette section, il sera d'abord question de brosser un portrait de la composition de la population et de la distribution des travailleurs des différents sous-groupes selon l'appariement entre le niveau de scolarité et le niveau de compétences requis par l'emploi, afin d'attirer l'attention sur ceux qui peuvent être plus susceptibles de se trouver dans l'une ou l'autre des situations. Un bref examen des effets bruts, ou salaires hebdomadaires moyens, sera effectué afin de faire ressortir des disparités selon les catégories d'appariement, avant de passer aux modèles statistiques incluant les variables de contrôle.

a) Caractéristiques de la population à l'étude

Parmi les 680 245 diplômés postsecondaires âgés de 25 à 54 ans, salariés et en emploi dans la RMR de Montréal en 2006, la grande majorité des travailleurs (78,4 %) sont natifs du Canada. Chez ces derniers, seulement 2,4 % appartiennent à un groupe de minorité visible, alors que chez les non-natifs, ils sont majoritaires à 59,1 %. Il faut noter que, compte tenu du groupe d'âge étudié ainsi que les niveaux de scolarités ciblés, la proportion de membres de minorités visibles est plus faible que pour l'ensemble de la population, puisque ce groupe est en moyenne beaucoup plus jeune que celui des personnes nées à l'étranger.

Tableau 1. Composition de la population à l'étude selon le niveau de scolarité et le marqueur de l'origine immigrée, par sexe, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Université	31,4 %	40,8 %	54,8 %	49,3 %	37,3 %	52,1 %	54,9 %	42,2 %
Collégial	68,6 %	59,2 %	45,2 %	50,7 %	62,7 %	47,9 %	45,1 %	57,8 %

Source : Recensement de 2006, calculs de l'auteur¹⁷

En moyenne, la majorité des diplômés postsecondaires (62 %) possède un diplôme collégial ou d'une école de métiers, le reste détenant un diplôme universitaire. Cette répartition n'est cependant pas uniforme entre tous les sous-groupes examinés. Ainsi, pour les hommes, ce sont les travailleurs nés à l'étranger qui ont des diplômes plus élevés que les natifs. De plus, les membres de minorités sont plus scolarisés au sein des natifs, tandis que chez les non-natifs, ils le sont un peu moins. Pour les femmes, les non-natives sont globalement un peu plus diplômées que les natives du Canada. Les membres de minorités visibles sont davantage scolarisés chez les natives et beaucoup moins chez les non-natives que ce qui est constaté chez les hommes. Les femmes sont généralement plus scolarisées que leurs vis-à-vis masculins, et c'est le cas pour tous cas, sauf pour les membres de minorités visibles nés à l'étranger, où les hommes sont plus scolarisés. Cette composition peut cacher un profil des travailleurs et travailleuses variant selon l'origine immigrée qu'il est pertinent de garder en tête lorsque les conséquences salariales des inadéquations seront abordées.

¹⁷ Tous les tableaux qui suivront sont basés sur le recensement de 2006, d'après les calculs de l'auteur.

b) Prévalence selon le niveau d'adéquation

Tableau 2. Répartition par degré d'inadéquation selon le sexe, le statut de minorité visible et lieu de naissance, diplômés universitaires et du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Diplômés universitaires								
Taux de surqualification (total)	35,4 %	36,6 %	45,5 %	54,7 %	33,3 %	45,3 %	49,1 %	58,1 %
Proportion 1 degré	54,1 %	47,6 %	51,4 %	41,2 %	55,0 %	39,6 %	47,1 %	34,1 %
Proportion 2 degrés	39,7 %	47,9 %	38,4 %	43,5 %	42,4 %	55,7 %	46,7 %	54,0 %
Proportion 3 degrés	6,2 %	4,5 %	10,2 %	15,3 %	2,6 %	4,7 %	6,2 %	12,0 %
Diplômés du collégial								
Sous-qualification	11,1 %	11,8 %	13,3 %	7,7 %	15,5 %	15,4 %	14,1 %	10,5 %
Taux de surqualification (total)	37,5 %	48,6 %	39,1 %	53,8 %	44,2 %	54,0 %	48,3 %	60,9 %
Proportion 1 degré	79,1 %	77,8 %	77,8 %	71,2 %	88,9 %	88,4 %	85,7 %	79,6 %
Proportion 2 degrés	20,9 %	22,2 %	22,2 %	28,8 %	11,1 %	11,6 %	14,3 %	20,4 %

Source : Recensement de 2006, calculs de l'auteur.

En matière de prévalence des inadéquations, la moitié des diplômés postsecondaires salariés occupent un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de scolarité. Dans l'ensemble, près de 42 % d'entre eux sont surqualifiés, et 8 % sont en situation de sous-qualification. Au tableau 2, la situation est examinée plus en détail selon le sexe et l'origine immigrée, pour les diplômés universitaires et du collégial.

Tel que souligné dans la recension des écrits, le tableau montre que les travailleurs nés hors Canada sont plus souvent surqualifiés que les natifs, toutes catégories confondues. Les membres de minorités visibles le sont quant à eux davantage que leurs homologues, peu importe leur lieu de naissance. C'est également le cas des femmes par rapport aux hommes, sauf chez les diplômés universitaires natifs non membres de minorité visible, ce qui correspond à la situation décrite par diverses études.

En somme, les travailleurs d'origine immigrée et les femmes sont à la fois plus scolarisés, mais également plus susceptibles d'être surqualifiés, et plus encore lorsque ces caractéristiques sont réunies.

En désagrégant les degrés de surqualification, certaines disparités émergent entre les sous-groupes. En effet, il ressort de cela qu'au niveau universitaire, les natifs sont moins sévèrement surqualifiés que les travailleurs nés à l'étranger. Ce constat s'observe tant chez les hommes que

chez les femmes, et ce, peu importe le statut de minorité visible. Les femmes sont par ailleurs plus sévèrement surqualifiées que les hommes pour chaque catégorie respective, sauf dans le cas des natives non membres de minorités visibles. Les membres de minorités sont également plus souvent surqualifiés par plus d'un degré, peu importe le lieu de naissance et le sexe. Chez les diplômés universitaires, les natifs non membres de minorités visibles sont les moins surqualifiés et le sont moins sévèrement lorsque c'est le cas, alors qu'à l'opposé, les membres de minorités visibles nés à l'étranger sont les plus surqualifiés et le sont plus sévèrement que les autres groupes, particulièrement chez les femmes.

Au niveau collégial, la situation est légèrement différente. En effet, si les taux de surqualification varient d'un groupe à l'autre, la répartition selon le degré de surqualification est particulièrement homogène, sauf chez les membres de minorités visibles nés à l'étranger pour qui la surqualification est un peu plus sévère. De plus, il est à noter que pour chaque sous-groupe, les femmes sont moins sévèrement surqualifiées que leurs homologues masculins.

En ce qui a trait à la sous-qualification, les femmes se retrouvent un peu plus souvent dans une telle situation que les hommes, peu importe le sous-groupe. Il existe également des contrastes selon le statut de minorité visible chez les personnes nées à l'étranger, alors que les membres de cette catégorie sont un peu moins souvent sous-qualifiés que leur contrepartie.

En résumé, il ressort que chez les diplômés universitaires, les femmes et les personnes d'origine immigrée sont en général non seulement plus souvent surqualifiées, mais lorsque c'est le cas, ces sous-groupes le sont plus sévèrement. Toutefois, au niveau collégial, il n'est pas possible de conclure que ces mêmes groupes soient systématiquement plus désavantagés en ce qui a trait à la sévérité de la surqualification, sinon celui des membres de minorités visibles nés à l'étranger qui sont à la fois plus souvent surqualifiés par deux degrés et moins souvent sous-qualifiés que les autres groupes.

Ces constats révèlent les difficultés en matière d'intégration au marché de l'emploi des personnes d'origine immigrée, et signalent des disparités en fonction du sexe qui reflètent la situation relevée dans les écrits.

c) Salaire hebdomadaire moyen selon le niveau d'adéquation

Tableau 3. Salaire hebdomadaire moyen selon le niveau d'adéquation, le niveau de scolarité, le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, 25-54 ans, Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-Natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV ¹⁸	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Université								
Adéquatement qualifié	1390	1070	1230	1090	1080	1020	1025	920
Sur - 1 degré	1195	840	995	820	905	715	695	640
Sur - 2 degrés	950	635	700	600	790	625	555	550
Sur - 3 degrés	740	445	495	520	525	1505	375	385
Collégial								
Sous-qualifié	1175	935	1150	875	940	980	865	895
Adéquatement qualifié	1055	780	895	730	735	635	665	640
Sur - 1 degré	860	730	750	640	645	585	620	520
Sur - 2 degrés	695	605	595	650	485	705	410	490

Note : pondéré et arrondi

En examinant d'abord les moyennes de salaire absolu selon les différentes situations d'appariement, il ressort de nombreux constats. D'abord, plus le niveau de compétences requis par l'emploi est élevé, plus le seront les salaires. Ainsi, au niveau universitaire, les travailleurs adéquatement qualifiés gagnent davantage que les travailleurs surqualifiés, et ceux-ci ont des salaires qui diminuent plus la surqualification est sévère. Au niveau du collégial, les travailleurs sous-qualifiés sont les mieux rémunérés, puisqu'ils occupent un poste d'un niveau supérieur à leur scolarité. Les salaires sont plus élevés chez les diplômés universitaires qu'au collégial, cela va sans dire, mais bien que les travailleurs sous-qualifiés du collégial occupent un même type d'emploi que les travailleurs adéquatement qualifiés de niveau universitaire, ces derniers ont des salaires un peu plus élevés que les premiers. Ensuite, il est plus élevé chez les hommes que chez les femmes, toutes catégories confondues¹⁹ au niveau universitaire. Toutefois, au niveau collégial, il semble que certaines catégories de membres de minorités visibles sont avantagées chez les femmes, par rapport aux hommes. C'est notamment le cas des natives sous-qualifiées et surqualifiées de deux degrés.

¹⁸ Tout au long de ce mémoire, l'emploi d'abréviations permettra d'alléger la présentation des tableaux. Ainsi, Non-MV = non membre de minorité visible ; MV = membre de minorité visible.

¹⁹ À l'exception du groupe des natives membre de minorités visibles, en raison d'un effet de petit nombre.

En ce qui a trait aux marqueurs de l'origine immigrée, on remarque aisément que le salaire des natifs est supérieur à celui des non-natifs, pour les deux sexes, de même que le fait d'appartenir à une minorité visible est généralement lié à un salaire plus faible, peu importe le lieu de naissance.

En comparant les statuts de minorités visibles entre eux selon les lieux de naissance, il apparaît que les non-membres natifs sont avantagés par rapport à leurs homologues nés à l'étranger, tandis que ce constat est un peu plus mitigé pour les membres de minorités visibles les plus surqualifiés. Des effets de petits nombres d'observations dans certaines catégories peuvent être à l'origine de ces disparités, or, dans les prochaines sections, les modèles d'estimations permettront de vérifier si celles-ci sont significatives dans l'ensemble de la population.

CHAPITRE 3 : RÉSULTATS

Dans ce chapitre, il s'agira d'estimer les conséquences salariales des inadéquations entre le niveau de scolarité des travailleurs et le niveau de compétences requis par l'emploi, en ayant recours à des modèles de régression linéaires. Dans un premier temps, les effets bruts sont examinés afin de voir les écarts de salaire hebdomadaire moyens entre les groupes, sans tenir compte des différences dans les caractéristiques individuelles des individus les composant. Dans un second temps, les effets nets estimés par les modèles comptant les variables de contrôle permettront de mieux rendre compte des disparités entre les groupes, à caractéristiques égales. Les valeurs affichées dans les tableaux expriment l'écart de salaire moyen en pourcentage²⁰ associé au fait de ne pas occuper un emploi correspondant à sa formation, par rapport au salaire des travailleurs adéquatement qualifiés pour un même niveau de scolarité. Les effets bruts et nets des différents degrés d'inadéquation seront présentés successivement, en comparant divers sous-groupes de la population afin de soulever des disparités. Ensuite, les variations entre ces deux modèles seront examinées afin d'isoler l'impact des caractéristiques individuelles. Enfin, les contrastes observés entre les sous-groupes seront vérifiés en ayant recours à des modèles incluant des variables d'interaction.

1- Conséquences selon l'origine immigrée : les deux sexes réunis

a) Effets bruts

Cette section présente les effets bruts des différents degrés d'inadéquation sur les salaires, lesquels correspondent à l'équation comportant uniquement la variable de l'appariement, sans celles des caractéristiques individuelles. Ainsi, cela équivaut à comparer les écarts moyens de salaire par degré d'inadéquation par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés. En appliquant la méthode des moindres carrés ordinaires au logarithme du salaire hebdomadaire, ce procédé élimine l'essentiel du biais que pourraient causer les valeurs extrêmes dans les moyennes absolues, et permet du même coup de vérifier le niveau de significativité au sein de

²⁰ La valeur de l'écart s'obtient en retirant 1 de l'exponentielle du coefficient estimé. Par exemple, pour un coefficient de -0,3011: Écart = $e^{-0,3011} - 1 = 0,74 - 1 = -0,26$ ou 26 %.

la population. Cette démarche est d'autant plus cohérente avec les résultats qui seront examinés à partir des équations nettes, dans une section ultérieure.

La situation selon le niveau de scolarité sera d'abord examinée de façon générale pour les deux sexes réunis, dans l'optique d'amener progressivement l'analyse aux groupes-cibles de cette étude, soit les travailleurs d'origine immigrée. Plus loin, les estimations seront reprises pour les deux sexes séparément.

Tableau 4. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le niveau de scolarité, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Université	Collégial
Sous-qualifié	S.O.	16,7***
Surqualifié de 1 degré	-22,1*** ²¹	-21,7***
Surqualifié de 2 degrés	-41,2***	-38,0***
Surqualifié de 3 degrés	-59,7***	S.O.

Afin d'alléger la présentation des tableaux, seule l'information utile à la compréhension du texte a été conservée ici²². Le Tableau 4 décrit les faits stylisés relevés précédemment dans les écrits. D'une part, les travailleurs sous-qualifiés obtiennent une prime, et les travailleurs surqualifiés subissent une pénalité par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés. D'autre part, plus le degré de surqualification est élevé, plus le manque à gagner est grand. Comme il était attendu, ces écarts reflètent le fait que les travailleurs les plus surqualifiés occupent des emplois exigeant une scolarité plus faible et sont généralement moins bien rémunérés, tout en détenant des diplômes associés habituellement aux salaires les plus élevés. Les travailleurs sous-qualifiés reçoivent quant à eux une prime salariale de 16,7 % en occupant un poste exigeant une formation supérieure à la leur. Comme il a été évoqué plus tôt, cette prime pourrait être liée à l'expérience ou à un savoir-faire qui vient compenser, et même dépasser le rendement du diplôme associé à l'emploi. Sur le plan de la surqualification, il n'est toutefois possible de comparer les coefficients pour les deux niveaux de scolarité que pour les surqualifiés de un et deux degrés, lesquelles sont très similaires. Ainsi, un travailleur surqualifié d'un degré gagne environ 22 % de moins qu'un travailleur adéquatement qualifié, et la pénalité pour la

²¹ Le seuil de significativité est exprimé ainsi pour tous les tableaux à venir :

- * significatif au seuil de 5 %
- ** significatif au seuil de 1 %
- *** significatif au seuil de 0,1 %

²² Les tableaux complets sont présentés à l'annexe 2, suivant la même numérotation, et comptent le nombre d'observations pour chaque sous-groupe étudié. Les écarts de salaire présentés ici découlent de la formule mentionnée à la note de bas de page précédente, alors que dans les tableaux en annexe se trouve les coefficients de l'équation estimée $\ln(w)=...$

surqualification de deux degrés est de 38 % pour les diplômés du collégial, et de 41,2 % pour les universitaires. Ces derniers peuvent par ailleurs subir une pénalité allant jusqu'à 59,7 %, lorsqu'ils sont surqualifiés par trois degrés.

5) *Diplômés universitaires :*

Les analyses suivantes consistent à disséquer la population selon l'origine immigrée, en débutant par les diplômés universitaires.

Tableau 5A. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-16,4***	-29,2***	-19,7***	-27,0***
Surqualifié de 2 degrés	-34,7***	-45,9***	-37,5***	-43,9***
Surqualifié de 3 degrés	-52,8***	-59,0***	-56,3***	-57,2***

Le Tableau 5A montre que la réalité pas n'est pas la même pour tous les groupes chez les diplômés universitaires. Les non-natifs sont les plus désavantagés pour tous les degrés de surqualification, suivis de près par les membres de minorités visibles. À l'opposé, les natifs ont les conséquences les plus modérées des quatre groupes, suivis des non-membres de minorités visibles. Puisque les non-natifs sont très majoritairement membres d'une minorité visible et que la population née au Canada est essentiellement non-membre, cela explique un grand rapprochement entre les écarts affichés au tableau. Afin de vérifier s'il s'agit du lieu de naissance ou plutôt du statut de minorité visible qui entraîne les plus fortes pénalités, le tableau suivant présente les effets du croisement de ces deux marqueurs.

Tableau 5B. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-16,4***	-14,0**	-29,6***	-28,5***
Surqualifié de 2 degrés	-34,3***	-35,4***	-45,7***	-44,9***
Surqualifié de 3 degrés	-53,1***	-40,0***	-58,7***	-57,8***

En décortiquant ainsi l'effet des marqueurs de l'origine immigrée, il ressort de plus grands écarts en fonction du lieu de naissance que selon le statut de minorité visible. Ainsi, les non-natifs ont

des pénalités de surqualification plus grandes que les natifs, peu importe qu'ils appartiennent à une minorité visible ou non. Une seule exception, quelque peu étonnante, est celle des travailleurs surqualifiés par trois degrés nés au Canada et appartenant à une minorité visible, qui sont moins pénalisés que les autres groupes se trouvant dans la même situation.

6) *Diplômés du collégial :*

Du côté des diplômés du collégial, en plus des pertes de salaires liées à la surqualification, les primes de sous-qualification sont également examinées, selon les marqueurs de l'origine immigrée.

Tableau 6A. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Sous-qualifié	14,9***	27,9***	15,5***	27,4***
Surqualifié de 1 degré	-20,9***	-19,2***	-20,6***	-18,3***
Surqualifié de 2 degrés	-36,7***	-33,4***	-36,8***	-30,4***

En examinant les résultats présentés au Tableau 6A, il ressort un schéma différent de celui soulevé chez les diplômés universitaires en ce qui a trait à la surqualification. En effet, il est difficile d'affirmer que les travailleurs d'origine immigrée soient plus désavantagés que leurs homologues. La situation tend même à s'inverser pour la surqualification de deux degrés, surtout du point de vue du statut de minorité visible. Les disparités sont toutefois plus frappantes en ce qui a trait à la sous-qualification, alors que les travailleurs d'origine immigrée ont des primes relatives beaucoup plus avantageuses, ce qui porte à croire que les inadéquations ne sont pas plus pénalisantes pour ces derniers que pour leur contrepartie, sinon plus gratifiantes lorsqu'ils sont sous-qualifiés.

Tableau 6B. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	14,9***	18,0**	25,1***	28,9***
Surqualifié de 1 degré	-20,7***	-20,1***	-17,8***	-18,0***
Surqualifié de 2 degrés	-36,5***	-37,4***	-37,9***	-29,3***

Il existe donc des divergences selon l'origine immigrée chez les diplômés du collégial. En croisant les marqueurs, il est mis en évidence que, comme chez les diplômés universitaires, c'est surtout du point de vue du lieu de naissance que de grandes disparités sont rencontrées. Toutefois, la situation est inversée par rapport à celle des diplômés universitaires. D'une part, la surqualification n'est pas plus pénalisante pour les travailleurs nés à l'étranger, mais surtout, les primes de sous-qualification sont d'autre part beaucoup plus élevées chez les travailleurs nés à l'étranger que chez les natifs, quel que soit le statut de minorité visible.

Ce dernier semble avoir un impact modéré, mais tout de même favorable aux membres de minorités visibles, surtout chez les non-natifs sous-qualifiés et les surqualifiés de deux degrés. De plus, chez les natifs, il n'apparaît plus de différences marquées selon le statut de minorité visible, contrairement à ce qui a été constaté chez les diplômés universitaires. Au collégial, l'origine immigrée a un effet somme toute plus positif que négatif, alors qu'au niveau universitaire cet effet était essentiellement négatif.

En résumé, dans cet examen des effets bruts, certains contrastes dans les conséquences salariales des inadéquations ont été exposés. En effet, il existe des disparités selon l'angle de l'origine immigrée, et le schéma diffère parfois entre les diplômés universitaires et ceux du collégial, quand il n'est pas carrément inversé. De façon générale, le lieu de naissance a un impact plus grand sur les écarts de salaires des inadéquations que le statut de minorité visible. Chez les universitaires, le fait d'être né à l'étranger a un impact négatif, tandis que c'est plutôt le contraire chez les diplômés du collégial. Dans une moindre mesure, le fait d'appartenir à une minorité visible a un effet positif chez les natifs diplômés universitaires et les non-natifs diplômés du collégial.

b) Effets nets

Dans cette section, les conséquences salariales des inadéquations entre le niveau de scolarité et de compétences requis par l'emploi sont réexaminées après le contrôle pour les caractéristiques des individus. Ainsi, avec l'ajout de l'ensemble des variables, il s'agira de voir si à caractéristiques égales, les conclusions changent entre les sous-groupes à l'étude par rapport aux constats soulevés dans la comparaison des effets bruts.

1) Diplômés universitaires :

Tableau 7A. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-18,9***	-16,5***	-24,7***	-17,9***	-23,3***
Surqualifié de 2 degrés	-30,9***	-27,9***	-36,6***	-29,5***	-35,4***
Surqualifié de 3 degrés	-43,1***	-42,6***	-44,7***	-43,3***	-43,8***

Comme il était attendu, même après le contrôle pour les caractéristiques individuelles, la surqualification entraîne un écart de salaire significatif relativement aux travailleurs adéquatement qualifiés, et celui-ci s'intensifie avec le degré de sévérité de la surqualification. Concernant les marqueurs de l'origine immigrée, le même portrait dépeint lors de l'examen des effets bruts apparaît au Tableau 7A, à l'effet que les travailleurs d'origine immigrée sont davantage pénalisés par la surqualification que leur contrepartie, si ce n'est que pour les travailleurs surqualifiés par trois degrés, où les pénalités sont maintenant très similaires. Cependant, l'ampleur du manque à gagner a diminué de façon générale, car d'autres facteurs, indépendants du fait d'être surqualifié, expliquent les écarts de salaire des travailleurs.

Ainsi, la pénalité d'une surqualification vis-à-vis d'une qualification adéquate est plus élevée pour les minorités visibles, vis-à-vis les non-minorités visibles, et plus encore pour les non-natifs face aux natifs.

Le tableau suivant présente les conséquences salariales selon le croisement des marqueurs de l'origine immigrée, afin d'approfondir cette analyse.

Tableau 7B. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-16,6***	-13,9**	-24,5***	-24,8***
Surqualifié de 2 degrés	-27,9***	-27,9***	-36,0***	-36,8***
Surqualifié de 3 degrés	-43,7***	-13,6	-42,9***	-45,2***

Globalement, le constat selon lequel les non-natifs sont davantage pénalisés que les natifs demeure vrai pour les deux premiers degrés de surqualification. En ce qui a trait au croisement

en tant que tel, il n'y a pas de changement majeur après le contrôle pour les caractéristiques individuelles. En effet, si seulement chez les natifs semblait-il y avoir un léger écart pour la surqualification de trois degrés, celui-ci n'est plus significatif chez les membres de minorités visibles dans le modèle des effets nets. En fait, seul le fait d'être né hors Canada augmente la pénalité de salaire due à une surqualification, car le fait d'appartenir à une minorité visible n'a aucun effet.

2) Diplômés du collégial :

Tableau 8A. Effets nets en pourcentage du degré d'inadéquation selon les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Sous-qualifié	22,7***	21,8***	28,4***	22,3***	27,9***
Surqualifié de 1 degré	-14,7***	-15,0***	-12,5***	-14,9***	-12,3***
Surqualifié de 2 degrés	-30,4***	-32,1***	-23,8***	-31,9***	-22,8***

Le portrait brossé plus tôt à l'examen des effets bruts chez les diplômés du collégial révélait assez peu de disparités en ce qui a trait aux conséquences de la surqualification en fonction de l'origine immigrée. Le Tableau 8A reflète cette fois des différences plus marquées en ce qui a trait à la surqualification de deux degrés, lorsque les caractéristiques individuelles sont prises en compte. En effet, il apparaît maintenant que pour ce degré d'inadéquation, les travailleurs d'origine immigrée sont nettement moins pénalisés que leurs vis-à-vis, si bien que la situation des diplômés du collégial est d'autant plus clairement inversée par rapport à celle des diplômés universitaires qu'elle ne l'était.

Du côté de la sous-qualification, les travailleurs d'origine immigrée conservent des primes relatives plus avantageuses que leur contrepartie, malgré que l'écart se soit réduit considérablement après le contrôle pour les caractéristiques des individus. En effet, la prime des natifs et des non-membres de minorités visibles a augmenté dans le modèle des effets nets, tandis que celle de leurs vis-à-vis est restée semblable.

En somme, une inadéquation est plus gratifiante pour les sous-qualifiés et moins pénalisante pour les surqualifiés tant chez les minorités visibles, par rapport aux non-minorités visibles, que chez les non-natifs, face aux natifs.

Les conséquences selon le croisement des marqueurs de l'origine immigrée sont présentées au tableau suivant afin de voir si des disparités surgissent par rapport à la situation présentée de façon agrégée.

Tableau 8B. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le croisement du lieu de naissance et du statut de minorité visible, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	21,9***	20,2**	27,2***	29,4***
Surqualifié de 1 degré	-15,1***	-10,6**	-12,0***	-12,5***
Surqualifié de 2 degrés	-32,2***	-27,3***	-27,3***	-22,2***

Le Tableau 8B montre qu'avec les effets nets les plus grands écarts demeurent sur le plan de la sous-qualification, où seul le fait d'être né hors Canada augmente la prime de salaire. Les non-natifs ont des primes nettement plus grandes que les natifs, peu importe le statut de minorité visible. Les légers contrastes en fonction du statut de minorité visible se sont en effet estompés après l'ajout des variables de contrôle.

Il subsiste également un faible écart pour la surqualification de deux degrés, où les travailleurs nés à l'étranger se retrouvent un peu moins désavantagés que les natifs, peu importe le statut de minorité visible. Un effet du même ordre se perçoit aussi entre membres et non-membres de minorités visibles, où les premiers le sont moins que les seconds. Ces disparités, bien que négligeables, montrent qu'en somme, la situation des travailleurs inadéquatement qualifiés d'origine immigrée est meilleure, lorsqu'ils sont sous-qualifiés, et qu'elle n'est pas pire que celle des natifs non membres de minorités visibles en cas de surqualification. Ceci diverge définitivement de la situation des diplômés universitaires, où celle-ci était nettement à l'avantage des natifs et des non-membres de minorités visibles.

c) Variables d'interaction

1) *Diplômés universitaires* :

Des contrastes entre les différents sous-groupes à l'étude dans les conséquences des inadéquations sur les salaires viennent d'être mis en relief. Au passage des effets bruts aux modèles contrôlant l'ensemble des caractéristiques individuelles, certains écarts se sont atténués, voire se sont effacés. L'ajout de variables marquant l'interaction entre un marqueur de l'origine immigrée, ou encore les deux, avec l'une des situations d'inadéquation, permettra de confirmer la validité des différences observées. Les groupes de référence de ces variables sont constitués des travailleurs adéquatement qualifiés n'appartenant pas à un groupe ciblé. En gardant dans le modèle la variable originale des degrés d'appariements, ainsi que celles des marqueurs de l'origine immigrée, il est ainsi possible de dégager de la variable d'interaction l'effet marginal de l'origine immigrée chez les travailleurs en situation d'inadéquation. Les coefficients traduisent alors l'écart de salaire hebdomadaire supplémentaire que touchent les travailleurs non natifs et/ou membres de minorités visibles en situation d'inadéquation, par rapport à leurs homologues natifs et/ou non membres d'une minorité visible, et indiquent si ces disparités sont statistiquement significatives.

La première équation contrôle uniquement l'interaction avec le lieu de naissance, la seconde avec le statut de minorité visible, la troisième incorpore les deux marqueurs à la fois, et enfin, la quatrième vise à faire ressortir des différences découlant de l'interaction des deux marqueurs de l'origine immigrée combinés.

Tableau 9A. Effets bruts et nets en pourcentage des interactions entre le degré d'inadéquation et les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-16,6***	-8,5***			-10,7***	-8,4***	-12,7***	-9,3***
MV			-20,2***	1,7	-13,6***	-3,3**	-21,9***	-7,7***
Non-natif et MV							15,3***	6,8*
Adéquation								
Surqualifié de 1 degré	-16,4***	-16,6***	-19,7***	-18,4***	-16,5***	-16,6***	-16,4***	-16,7***
Surqualifié de 2 degrés	-34,7***	-28,2***	-37,5***	-30,3***	-34,5***	-28,2***	-34,3***	-28,2***
Surqualifié de 3 degrés	-52,8***	-42,9***	-56,3***	-44,9***	-52,8***	-43,0***	-53,1***	-43,9***
Adéquation * LN								
Non-natif * Sur - 1 degré	-15,3***	-12,8***			-16,3***	-12,9***	-15,8***	-12,1***
Non-natif * Sur - 2 degrés	-17,1***	-15,7***			-16,6***	-15,8***	-17,3***	-15,3***
Non-natifs * Sur - 3 degrés	-13,1***	-11,5***			-14,8**	-13,7***	-11,9*	-8,8*
Adéquation * MV								
MV * Sur - 1 degré			-9,1***	-8,8***	2,9	0,4	2,9	4,2
MV * Sur - 2 degrés			-10,2***	-11***	1,4	0,1	-1,7	2,2
MV * Sur - 3 degrés			-2,1	-5,7	7,5	3,8	28	50,7**
Adéquation * LN*MV								
N-natif MV * Sur - 1 degré							-1,4	-5,2
N-natif MV * Sur - 2 degrés							3,2	-3,1
N-natif MV * Sur - 3 degrés							-20,1	-35,1**

Au Tableau 9A, les coefficients sont comparés sous la forme de pourcentages²³. Dans les équations, la modalité de référence est « natifs » pour le lieu de naissance, « membre de minorité visible » dans l'équation pour le statut de minorité visible, et ces deux mêmes catégories dans le dernier modèle combinant les deux dimensions, et enfin le fait d'être né au Canada et de ne pas appartenir à une minorité visible, dans le dernier modèle.

En se penchant d'abord sur les marqueurs, cela revient à examiner les écarts de salaire chez les travailleurs d'origine immigrée adéquatement qualifiés, par rapport à leurs homologues nés au Canada et/ou n'appartenant pas à un groupe de minorité visible. Dans la première colonne des effets bruts, les résultats indiquent qu'être né à l'étranger entraîne un salaire 16,6 % plus

²³ Des écarts peuvent surgir entre les résultats des interactions et les résultats obtenus pour les équations par sous-groupe, car des manipulations ont été réalisées d'abord pour rapporter les coefficients en pourcentage plutôt qu'en points de logarithme et des nombres arrondis.

faible par rapport aux natifs adéquatement qualifiés. Dans la colonne des effets nets, le contrôle pour les caractéristiques individuelles vient cependant réduire ces différences d'environ la moitié, à 8,5 %.

En ce qui a trait au statut de minorité visible, le fait d'appartenir à ce groupe entraîne un manque à gagner de 20,2 % chez les travailleurs adéquatement qualifiés par rapport aux non-membres, mais cet écart s'efface et n'est plus significatif en ajoutant les autres variables de contrôle.

En tenant compte à la fois des deux marqueurs, le fait d'être né à l'étranger, de même que d'appartenir à une minorité visible, mène à des pénalités, mais celles-ci sont plus faibles que lorsque les marqueurs sont introduits séparément. Toutefois, en tenant compte des autres caractéristiques, les pénalités ne subsistent que pour les travailleurs nés à l'étranger, et s'estompent considérablement quant au fait d'appartenir à une minorité visible, perdant de plus de leur significativité.

Toutefois, l'interaction des deux marqueurs entre eux devient positive, mais l'effet est moins grand que la somme des deux marqueurs, ce qui semble indiquer que le fait d'être à la fois né à l'étranger et d'appartenir à une minorité visible n'ajoute pas d'effet négatif supplémentaire chez les travailleurs adéquatement qualifiés, mais plutôt un effet positif. Cet effet tend à cependant à s'atténuer lorsqu'on tient compte des caractéristiques individuelles (6,8 %), mais l'effet n'est significatif qu'au seuil de 10 %.

En ce qui a trait à la surqualification, le manque à gagner brut des travailleurs natifs surqualifiés d'un degré est d'en moyenne 16,4 % par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés, tandis que les non-natifs ont une pénalité supplémentaire de 15,3 points, soit près du double. Ceci correspond à l'écart observé plus tôt dans les estimations sans les variables d'interaction. Ce constat permet donc de confirmer que les disparités entre les conséquences des travailleurs surqualifiés sont significatives en fonction du lieu de naissance dans le modèle pour les effets bruts. En tenant compte des caractéristiques individuelles, ce constat demeure vrai, bien que l'ampleur des disparités diminue légèrement.

En ce qui a trait au statut de minorité visible, le constat soulevé à l'examen des modèles sans variables d'interaction apparaît de nouveau. Toutefois, le faible écart pour les travailleurs surqualifiés de trois degrés n'est pas significatif. Cela confirme cependant que les membres de minorités visibles surqualifiés par un et deux degrés sont davantage pénalisés que leurs homologues non membres trouvant dans la même situation, même après contrôle pour les caractéristiques individuelles.

Le troisième modèle permet de nuancer cette dernière conclusion, car lorsque les deux dimensions sont prises en compte, il s'agit du lieu de naissance qui influence les différences, plutôt que le statut de minorité visible en tant que tel. En effet, les coefficients de la variable d'interaction avec cette dernière caractéristique perdent toute significativité, comme il était attendu dans la mesure où les écarts étaient déjà très faibles dans les modèles sans interaction.

Enfin, le tout dernier modèle contrôlant pour l'interaction des deux marqueurs de l'origine immigrée combinés démontre qu'il n'y a pas de pénalité supplémentaire associée au fait d'être surqualifié et d'être à la fois né à l'étranger et d'appartenir à un groupe de minorité visible, sauf dans le cas de la surqualification de trois degrés, bien que le niveau de significativité soit plus faible.

En résumé, chez les diplômés universitaires, l'ajout des variables de contrôle influence faiblement le niveau des pénalités des travailleurs surqualifiés. Finalement, le seul marqueur de l'origine immigrée qui ajoute un effet négatif supplémentaire au fait d'être surqualifié est le fait d'être né à l'étranger, car le fait d'appartenir à une minorité visible n'en a aucun.

2) Diplômés du collégial :

Tableau 9B. Effets bruts et nets en pourcentage de l'interaction entre le degré d'inadéquation et les marqueurs de l'origine immigrée, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN + MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-23,4***	-12,4***			-15,4***	-11,4***	-16,6***	-11,7***
Minorité visible			-26,7***	-9,1***	-16,3***	-7,6***	-21,7***	-8,7***
Non-natif et MV							9,5**	1,7
Adéquation								
Sous-qualifié	14,9***	21,4***	15,5***	21,9***	14,9***	21,4***	14,9***	21,5***
Surqualifié de 1 degré	-20,9***	-15,4***	-20,6***	-15,2***	-20,8***	-15,4***	-20,7***	-15,5***
Surqualifié de 2 degrés	-36,7***	-32,2***	-36,8***	-32,2***	-36,7***	-32,4***	-36,5***	-32,3***
Adéquation * LN								
Non-natif * Sous-qualifié	11,3***	7,5***			9,1***	5,7**	8,8**	4,6
Non-natif * Sur - 1 degré	2,1	4,4***			4,0*	2,9	3,6	4,3*
Non-natif * Sur - 2 degrés	5,1*	9,9***			1,4	3,1	-2,3	2,3
Adéquation * MV								
MV * Sous-qualifié			10,3***	7,5***	2,5	3	2,7	-0,9
MV * Sur - 1 degré			2,9	4,9***	-0,2	2,5	0,8	7,4*
MV * Sur - 2 degrés			10,2***	12,5***	9,5**	9,7**	-1,4	7,3
Adéquation * LN*MV								
N-natif MV * Sous-qualifié							0,4	5,8
N-natif MV * Sur - 1 degré							-0,9	-6,4
N-natif MV * Sur - 2 degrés							15,5	3,1

En reprenant cette fois l'analyse pour les diplômés du collégial, il ressort un constat similaire chez les travailleurs adéquatement qualifiés, par l'examen de l'effet des marqueurs de l'origine immigrée. En effet, le fait d'être né à l'étranger est lié à un salaire plus faible, bien que cet écart diminue de près de la moitié en tenant compte des caractéristiques individuelles. Même phénomène quant au fait d'appartenir à une minorité visible, où il se réduit même encore davantage dans le modèle des effets nets. En introduisant les deux marqueurs, dans le troisième modèle, le fait d'appartenir à un groupe de minorité est toujours lié à un salaire plus faible, mais être né à l'étranger semble entraîner un manque à gagner plus grand. C'est cependant au dernier modèle où il ressort clairement que chez les travailleurs adéquatement

qualifiés, le fait d'être à la fois né à l'étranger et d'appartenir à un groupe de minorité visible n'ajoute pas de pénalité additionnelle, alors que les résultats sont positifs, plus faibles que la somme des deux marqueurs, et qu'ils deviennent non significatifs avec l'ajout des variables de contrôle.

Au niveau des inadéquations, seuls les travailleurs sous-qualifiés semblent vraiment connaître des différences dans leurs primes selon le lieu de naissance, tel qu'il avait été soulevé plus tôt lors de l'examen des effets bruts sans variables d'interaction. Cependant, à caractéristiques égales, tous les niveaux d'inadéquation sont touchés, et les travailleurs non natifs sous-qualifiés et surqualifiés sont en effet avantagés par rapport aux natifs se trouvant dans la même situation.

Du point de vue du statut de minorité visible, la situation est semblable à celle soulevée plus tôt, de sorte que l'avantage des membres de minorité visible par rapport aux non-membres se dessine plus clairement avec l'ajout des variables de contrôle.

Comme l'indiquent les résultats du troisième modèle, le constat est différent de celui observé chez les diplômés universitaires, car d'une part, les disparités de salaire vont dans le sens inverse, mais aussi, car la situation n'est pas tout à fait analogue en ce qui a trait à l'origine immigrée. En effet, chez les diplômés du collégial, le fait d'être né à l'étranger confère une prime de sous-qualification plus élevée, alors que chez les travailleurs surqualifiés par deux degrés, c'est le fait d'appartenir à une minorité visible qui mène à un avantage relatif, peu importe le lieu de naissance.

Au dernier modèle, contrôlant l'interaction des deux marqueurs de l'origine immigrée combinés, le fait d'être à la fois né à l'étranger et d'appartenir à une minorité visible ne mène à aucune différence significative par rapport aux natifs non membres de minorité visible tant sur le plan de la sous-qualification que de la surqualification.

Cette analyse des interactions des marqueurs de l'origine immigrée et des degrés d'inadéquation a permis de confirmer les résultats décrits plus tôt. Chez les travailleurs adéquatement qualifiés, tant le fait d'être né à l'étranger que celui d'appartenir à une minorité visible entraîne un salaire plus faible que celui de leur contrepartie respective, mais la combinaison de ces deux caractéristiques n'apporte pas de pénalité supplémentaire. Toutefois, sur le plan des inadéquations, la situation diffère entre les diplômés universitaires et ceux du collégial. Chez les premiers, le fait d'être né à l'étranger mène à des pénalités liées à la surqualification qui sont plus élevées que chez les natifs, tel que soulevé dans la majorité des études sur le sujet, et ce pour tous les degrés de surqualification. Chez les diplômés du collégial, le portrait est bien différent, alors que le fait d'être né à l'étranger joue un rôle positif

sur les primes de sous-qualification, de même que le fait d'appartenir à un groupe de minorité visible réduit la pénalité pour les travailleurs surqualifiés par deux degrés par rapport à leurs homologues non membres de minorités visibles.

2- Conséquences selon l'origine immigrée et le genre

Une étude démographique ne saurait prétendre être complète sans aborder la question du genre. Cette section reprend donc la même structure que les précédentes, mais en distinguant cette fois les hommes et les femmes.

a) Effets bruts

1) Diplômés universitaires :

Tableau 10A. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-20,6***	-13,4***	-27,2***	-17,0***	-26,8***
Surqualifié de 2 degrés	-41,3***	-34,9***	-44,8***	-37,3***	-43,6***
Surqualifié de 3 degrés	-59,8***	-54,8***	-57,7***	-57,1***	-56,1***
	Femmes				
	Total	Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-23,8***	-19,0***	-31,4***	-22,2***	-27,5***
Surqualifié de 2 degrés	-41,0***	-34,5***	-45,5***	-37,6***	-42,8***
Surqualifié de 3 degrés	-62,5***	-55,1***	-61,5***	-59,6***	-59,0***

Tel que soulevé lors de l'examen de la situation des diplômés universitaires, le constat selon lequel les travailleurs d'origine immigrée sont davantage pénalisés par la surqualification que leur contrepartie est encore valable, et ce tant chez les hommes que chez les femmes. Toutefois, certaines disparités apparaissent suivant le genre, les femmes étant généralement un peu plus pénalisées que les hommes. En effet, en examinant les sous-groupes, c'est le cas notamment pour un degré de surqualification et, dans une moindre mesure, pour trois degrés.

L'écart entre les genres est le plus prononcé chez les natifs et chez les non-membres de minorités visibles. La composition de ces sous-groupes étant très semblable, il s'agira de voir au tableau suivant comment la situation se présente lorsque ces deux marqueurs de l'origine immigrée sont croisés.

Tableau 10B. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes			
	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-13,6***	-9,7	-25,2***	-28,3***
Surqualifié de 2 degrés	-34,5***	-41,0***	-44,0***	-43,9***
Surqualifié de 3 degrés	-54,9***	-55,4**	-57,8***	-56,3***
	Femmes			
	Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-19,0***	-16,3*	-33,3***	-29,2***
Surqualifié de 2 degrés	-34,3***	-31,3***	-45,5***	-44,3***
Surqualifié de 3 degrés	-56,3***	-28,4	-61,5***	-60,1***

En examinant le Tableau 10B, des contrastes s'observent entre les genres selon les marqueurs de l'origine immigrée. Un phénomène qui n'était pas observé dans la population agrégée et que le croisement permet maintenant de constater est que, pour un degré de surqualification, les pénalités sont un peu plus élevées chez les femmes non-membres de minorités visibles que chez leurs homologues masculins. De plus, celles-ci un peu plus pénalisées que leurs vis-à-vis membres d'une minorité, tandis que ce serait plutôt le contraire chez les hommes. Ces écarts sont cependant légers, mais suggèrent que le schéma diffère selon le genre. Chez les natifs, les faibles niveaux de significativité ne permettent pas de comparer tous les degrés de surqualification, mais pour deux degrés de surqualification, les hommes sont davantage pénalisés chez les membres de minorités visibles, ce qui contraste avec la situation observée chez les femmes.

2) Diplômés du collégial :

Chez les diplômés du collégial, il est apparu plus tôt que la situation était généralement inversée par rapport à celle des diplômés universitaires quant à l'effet de l'origine immigrée, alors que les natifs et non-membres de minorités visibles se retrouvaient cette fois les groupes les plus pénalisés. Ce phénomène sera maintenant analysé en ajoutant l'aspect du genre.

Tableau 11A. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Sous-qualifié	12,1***	10,5***	23,7***	11,4***	18,5***
Surqualifié de 1 degré	-21,4***	-20,6***	-17,9***	-20,3***	-15,5***
Surqualifié de 2 degrés	-37,8***	-37,2***	-30,7***	-36,9***	-27,2***
	Femmes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Sous-qualifié	30,1***	28,7***	37,9***	29,1***	40,0***
Surqualifié de 1 degré	-15,4***	-14,3***	-15,4***	-14,0***	-16,8***
Surqualifié de 2 degrés	-40,2***	-39,2***	-35,6***	-39,6***	-33,4***

Comme il était attendu, les pénalités d'une surqualification sont plus élevées, et les primes des travailleurs sous-qualifiés moins avantageuses chez les natifs et les non-membres de minorités visibles, mais force est de constater que la situation prévaut surtout chez les hommes en ce qui a trait à la surqualification. En effet, chez les femmes, la situation est plus nuancée, notamment pour la surqualification, où les écarts en fonction des marqueurs de l'origine immigrée sont beaucoup plus faibles, et même que la tendance tend à s'inverser pour un degré de surqualification. Ce qui frappe surtout est le niveau des primes liées à la sous-qualification, lesquelles sont beaucoup plus élevées chez les femmes pour tous les sous-groupes.

Tableau 11B. Effets bruts en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes			
	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	10,5***	23,9*	26,6***	16,4***
Surqualifié de 1 degré	-20,3***	-21,4***	-19,3***	-14,5***
Surqualifié de 2 degrés	-36,7***	-42,4***	-36,7***	-24,9***
	Femmes			
	Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	29,0***	18,2	29,8***	44,0***
Surqualifié de 1 degré	-14,1***	-15,6*	-10,1***	-16,8***
Surqualifié de 2 degrés	-39,3***	-29,1**	-39,2***	-33,4***

En examinant le Tableau 11B, le portrait des disparités entre les sous-groupes devient plus nuancé. Pour un degré de surqualification, les femmes sont moins désavantagées que les hommes, sauf pour ce qui est des membres de minorités visibles nés à l'étranger, où les écarts sont similaires pour les deux sexes. Pour deux degrés, c'est plutôt l'inverse qui se produit, alors que les femmes sont un peu plus pénalisées que les hommes, sauf pour les membres de minorités visibles nés au Canada. De plus, un autre phénomène s'observe en comparant le groupe des non-natifs selon le statut de minorité visible par sexe. Pour un degré de surqualification, le manque à gagner est plus important chez les hommes non-membres de minorités visibles, tandis que chez les femmes, il l'est pour celles appartenant à une minorité visible. En ce qui a trait à la surqualification de deux degrés, cette situation est carrément inversée chez les non-natifs, mais aussi chez les travailleurs nés au Canada.

Tel que soulevé plus tôt, les travailleuses sous-qualifiées ont des primes largement supérieures à celles de leurs homologues masculins, mais le croisement des marqueurs de l'origine immigrée avec le genre révèle un autre fait intéressant. En effet, chez les travailleurs nés à l'étranger, ce sont les femmes membres de minorités visibles qui ont les primes les plus élevées, alors que chez les hommes ce sont les non-membres.

Cette distinction selon le genre a permis de constater une réalité bien différente des travailleurs et travailleuses en situation d'inadéquation. En somme, le schéma global est assez difficile à cerner, mais la prochaine section permettra de l'éclaircir, en tenant compte des diverses caractéristiques individuelles dans les modèles pour les effets nets.

b) Effets nets

Comme au premier chapitre de l'analyse, les caractéristiques liées à l'origine immigrée, les caractéristiques sociodémographiques, et celles liées au capital humain et au statut de l'emploi sont maintenant intégrées au modèle. De cette manière, il s'agira de voir si des disparités persistent entre les hommes et les femmes en fonction de l'origine immigrée, lorsque toutes ces caractéristiques sont égales entre les individus.

1) Diplômés universitaires :

Tableau 12A. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-16,9***	-13,9***	-22,8***	-15,1***	-23,4***
Surqualifié de 2 degrés	-31,5***	-27,1***	-38,4***	-29,2***	-37,9***
Surqualifié de 3 degrés	-40,1***	-40,5***	-41,8***	-39,4***	-42,9***
	Femmes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-20,7***	-18,8***	-26,8***	-20,3***	-23,2***
Surqualifié de 2 degrés	-30,4***	-28,3***	-35,2***	-29,6***	-32,9***
Surqualifié de 3 degrés	-45,1***	-42,3***	-47,9***	-45,4***	-44,8***

Chez les diplômés universitaires, les femmes demeurent plus pénalisées que les hommes pour la surqualification d'un et de trois degrés. Le portrait reste similaire à celui constaté dans le modèle des effets bruts, alors que les non-natives et les femmes membres de minorités visibles sont plus désavantagées que leurs homologues, du moins pour un et deux niveaux de surqualification. Chez les surqualifiées de trois degrés, la situation est assez semblable entre les sous-groupes. Toutefois, un fait qui n'apparaissait pas à ce niveau dans le modèle des effets bruts est que les femmes non-membres de minorités visibles, et dans une moindre mesure les non-natives, ont des pénalités un peu plus fortes que chez les hommes. De plus, le modèle des effets net n'a pas eu pour conséquences de réduire ces écarts, mais les ont plutôt accentués. Le tableau suivant permettra de cerner certaines nuances en croisant les deux marqueurs de l'origine immigrée.

Tableau 12B. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes			
	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-14,0***	-7,8	-19,7***	-25,2***
Surqualifié de 2 degrés	-27,0***	-29,2***	-37,3***	-39,2***
Surqualifié de 3 degrés	-40,6***	-31,6	-37,2***	-43,8***
	Femmes			
	Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Surqualifié de 1 degré	-18,8***	-17,3**	-29,1***	-24,4***
Surqualifié de 2 degrés	-28,4***	-25,2***	-35,9***	-34,1***
Surqualifié de 3 degrés	-44,6***	-0,2	-48,4***	-46,9***

Comme dans le modèle pour les effets bruts, la tendance n'est pas homogène pour tous les sous-groupes et les degrés de surqualification, lorsque sont comparés les hommes et les femmes. En effet, il ressort du Tableau 12B que pour un degré de surqualification, la pénalité apparaît en général un peu plus élevée pour les femmes, sauf chez les non natifs membres de minorités visibles, où elle est similaire à celle des hommes. Pour deux degrés de surqualification, le manque à gagner est généralement un peu plus fort chez les hommes, sauf chez les natifs non membres de minorités visibles. Pour trois degrés de surqualification, la pénalité reste toutefois plus grande chez les femmes.

En comparant les travailleurs nés à l'étranger, les membres de minorités visibles apparaissent plus désavantagés par la surqualification que les non-minorités visibles chez les hommes, tandis que c'est le contraire chez les femmes. Ce phénomène n'était pas aussi marqué dans la comparaison des effets bruts. Chez les natifs, cette tendance semble prévaloir également, mais les divergences sont maintenant moins prononcées qu'au niveau des effets bruts, bien que les résultats ne permettent de comparer que pour la surqualification de deux degrés.

L'estimation des effets nets révèle également que les différences constatées entre les hommes et les femmes ont généralement diminué, sauf pour certains sous-groupes. En effet, un écart s'est notamment creusé chez les non-natifs membres de minorités visibles surqualifiés par deux degrés, de même que pour la surqualification de trois degrés chez les natifs non-membres de minorités visibles, faisant ressortir ainsi de légères disparités entre les sexes ayant passé sous le radar lors de l'examen des effets bruts.

En comparant les membres et non-membres de minorités visibles, il reste difficile de déceler une tendance marquée. Pour les personnes nées au Canada, il semble que, parmi les hommes, les membres de minorités visibles sont plus pénalisés que leur contrepartie, tandis que c'est le contraire pour les femmes, du moins si l'on considère uniquement les coefficients qui sont significatifs. Chez les non-natifs, c'est uniquement chez les surqualifiés d'un degré où l'on peut observer le phénomène constaté pour les natifs.

En somme, les travailleurs surqualifiés nés à l'étranger subissent un manque à gagner plus grand que les natifs, et cette analyse selon le genre permet de constater que cela est vrai tant pour les hommes que les femmes. De tous les sous-groupes, ce sont les non-natives non membres de minorités visibles qui sont les plus pénalisées, et ce pour tous les degrés de surqualification. À l'autre extrême, les hommes natifs non membres de minorités visibles forment le groupe dont les conséquences de la surqualification sont les plus faibles.

En résumé, les non-natifs sont plus pénalisés que les natifs, et ce pour les deux sexes. La situation selon le statut de minorité visible semble inversée selon le sexe, mais les écarts observés ne sont pas majeurs. Enfin, les femmes sont globalement plus pénalisées que les hommes, mais pas pour tous les sous-groupes, notamment pour la surqualification de deux degrés où elle est semblable à celle des hommes.

2) Diplômés du collégial :

Tableau 13A. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Sous-qualifié	14,0***	12,3***	23,8***	13,4***	19,3***
Surqualifié de 1 degré	-16,1***	-16,7***	-12,5***	-16,7***	-9,9***
Surqualifié de 2 degrés	-28,5***	-30,7***	-19,2***	-30,3***	-18,1***
	Femmes				
	Total	Lieu de naissance		Statut de MV	
		Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Sous-qualifié	30,9***	30,7***	32,5***	30,7***	33,7***
Surqualifié de 1 degré	-12,8***	-12,8***	-12,2***	-12,5***	-13,8***
Surqualifié de 2 degrés	-32,0***	-33,4***	-27,4***	-33,5***	-26,8***

De façon générale, les effets nets corroborent les résultats obtenus avec les effets bruts chez les diplômés du collégial. Ainsi, chez les hommes, les travailleurs natifs et les non-membres de minorités visibles ont un manque à gagner plus important lorsqu'ils sont surqualifiés et ont des primes plus faibles pour la sous-qualification que leur contrepartie. Chez les femmes, le portrait est moins contrasté et ne prévaut que pour la surqualification d'un degré et pour la sous-qualification.

Tel que mentionné précédemment, les primes associées à une sous-qualification sont beaucoup plus grandes chez les femmes que chez leurs homologues masculins, et ce pour chacun de sous-groupes. Ces primes sont par ailleurs très rapprochées chez les premières d'un groupe à l'autre lorsque les caractéristiques individuelles sont prises en compte, alors que des différences substantielles surgissaient dans le modèle des effets bruts. Ces contrastes se sont aussi légèrement estompés chez les hommes, mais demeurent néanmoins bien présents.

En ce qui a trait à la surqualification, les contrastes entre les hommes et les femmes sont plus prononcés chez les non-natifs et les membres de minorités visibles pour deux degrés de surqualification. De plus, comme soulevé dans le modèle des effets bruts, les femmes surqualifiées par un degré ont des conséquences très similaires entre tous les sous-groupes, tandis que l'écart s'accroît chez les hommes particulièrement suivant le statut de minorité visible. Pour deux degrés de surqualification, le modèle des effets nets vient également creuser les écarts entre les groupes chez les hommes, tandis que les conséquences demeurent semblables chez les femmes.

Tableau 13B. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes			
	Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	12,1***	22,5*	29,2***	17,9***
Surqualifié de 1 degré	-16,8***	-14,3**	-16,1***	-10,0***
Surqualifié de 2 degrés	-30,6***	-32,4***	-25,1***	-16,1***
	Femmes			
	Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Sous-qualifié	30,9***	19,0*	26,9***	36,9***
Surqualifié de 1 degré	-12,9***	-6,1	-7,7**	-14,5***
Surqualifié de 2 degrés	-33,8***	-16,6	-29,2***	-27,2***

Il a été soulevé précédemment que les primes de sous-qualification étaient plus élevées pour les femmes, si ce n'est que pour le groupe des natifs membres de minorités visibles, où les résultats n'étaient pas significatifs tant chez les hommes que chez les femmes. L'ajout des variables de contrôle révèle maintenant au Tableau 13B que, chez les hommes, les membres de minorités visibles ont des primes plus élevées chez les natifs, et c'est le contraire chez les non-natifs. Ce portrait est cependant diamétralement inversé chez les femmes.

Pour un degré de surqualification, la pénalité demeure un peu plus forte pour les hommes, sauf chez les non natifs membres de minorités visibles où les femmes ont une pénalité plus élevée, et ce dernier constat s'est par ailleurs renforcé avec les effets nets. Pour deux degrés, le manque à gagner demeure moins grand chez les hommes, tel que constaté dans le modèle des effets bruts.

Quant à l'effet du statut de minorité visible, il ressort un important contraste chez les non-natifs surqualifiés d'un degré. En effet, chez les hommes ce sont les non-membres de minorités visibles qui ont le plus grand manque à gagner, alors que c'est l'opposé du côté des femmes.

En résumé, il reste que les femmes conservent des primes nettement supérieures à celles des hommes, mais ce n'est le cas que chez les natifs non membres de minorités visibles et chez les non-natifs appartenant à une minorité visible. Pour la surqualification, les disparités s'observent surtout parmi les personnes nées à l'étranger, et au niveau de la surqualification de deux degrés, où les femmes sont plus pénalisées que leurs homologues masculins. Pour la surqualification d'un degré, les disparités sont moins claires, mais ce sont généralement les hommes qui ont des pénalités un peu plus fortes. Enfin, des particularités s'observent sur le plan du statut de minorité visible en fonction du sexe, où le schéma s'inverse de façon hétérogène selon que l'on observe la sous-qualification ou la surqualification, et les natifs ou non-natifs.

c) Variables d'interaction : hommes

Comme au premier chapitre des analyses, il s'agira de vérifier à l'aide de variables d'interaction si les disparités observées sont significatives, d'abord pour les hommes, puis pour les femmes, par niveau de scolarité.

1) *Diplômés universitaires* :

Tableau 14A. Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-21,0***	-7,7*			-14,0***	-8,1*	-16,7***	-9,4**
Minorité visible			-24,4***	0,7	-15,9***	-3,7*	-27,8***	-10,9***
Non-natif et MV							22,6***	11,1**
Adéquation								
Surqualifié de 1 degré	-13,4***	-14,0***	-17,0***	-15,7***	-13,4***	-13,9***	-13,6***	-14,2***
Surqualifié de 2 degrés	-34,9***	-27,9***	-37,3***	-30,4***	-34,8***	-27,8***	-34,5***	-27,8***
Surqualifié de 3 degrés	-54,8	-41,4***	-57,1***	-41,8***	-55,0***	-41,4***	-54,9***	-41,6***
Adéquation LN								
Non-natif Sur - 1 degré	-16***	-12,9***			-14,9***	-11,3***	-13,4***	-9,5***
Non-natif Sur - 2 degrés	-15,1***	-17,3***			-13,2***	-16,9***	-14,5***	-16,8***
Non-natifs Sur - 3 degrés	-6,3	-6,7			-7,6	-5,6	-6,3	-3,5
Adéquation MV								
MV Sur - 1 degré			-11,8***	-11,3***	-1,1	-3,6	4,5	6,6
MV Sur - 2 degrés			-10,1***	-12,9***	-0,6	-0,8	-10,0	-1,5
MV Sur - 3 degrés			2,3	-5,8	7,2	-2,0	-1,1	11,1
Adéquation LNMV								
Non-natif MV Sur - 1 degré							-8,3	-12,3
Non-natif MV Sur - 2 degrés							11,2	0,0
Non-natif MV Sur - 3 degrés							4,8	-14,4

Chez les hommes diplômés universitaires adéquatement qualifiés, le fait d'être né à l'étranger est associé à un salaire plus faible dans le modèle des effets bruts, mais le fait de tenir compte

des caractéristiques individuelles réduit considérablement les écarts, qui sont désormais très peu significatifs. En ce qui a trait au statut de minorité visible, le désavantage des membres de ce groupe s'annule, à caractéristiques égales. En tenant compte des deux marqueurs à la fois, il apparaît une faible pénalité peu significative. Toutefois, l'interaction du fait d'être né à l'étranger et d'appartenir à une minorité visible est positive, plus faible que l'addition des deux marqueurs et les résultats ne sont plus significatifs, ce qui indique qu'il n'y a pas de différences entre ces travailleurs et les autres chez les hommes adéquatement qualifiés.

En examinant maintenant les conséquences liées à la surqualification, il ressort le même constat que celui relevé plus tôt, voulant qu'être né à l'étranger mène à un manque à gagner plus grand pour un et deux degrés de surqualification, mais que la prise en compte des caractéristiques individuelles réduit faiblement l'effet du premier et augmente légèrement celui du second. Quant au fait d'appartenir à une minorité visible, l'interaction indique le même phénomène, mais le fait de tenir compte des variables de contrôle n'a pratiquement pas d'effet.

En incorporant simultanément les deux variables d'interaction, il ressort qu'il s'agit bel et bien du lieu de naissance qui a un impact, alors que les travailleurs non natifs surqualifiés d'un et deux degrés ont des pénalités additionnelles de respectivement 11,3 et 16,9 points par rapport aux natifs. Quant à la surqualification de trois degrés, de même que l'effet du statut de minorité visible, il n'y a pas d'impact significatif, quel qu'il soit chez les hommes. Enfin, le dernier modèle ne révèle pas de manque à gagner supplémentaire lié au fait d'être à la fois né à l'étranger et d'appartenir à un groupe de minorité visible.

2) Diplômés du collégial :

Tableau 14B. Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-27,7***	-16,0***			-16,9***	-14,5**	-18,8***	-14,4***
Minorité visible			-32,8***	-12,9***	-22,3***	-11,6***	-29,3***	-11***
Non-natif et MV							14,1**	-1,0
Adéquation								
Sous-qualifié	10,5***	12,2***	11,4***	13,3***	10,8***	12,3***	10,5***	12,0***
Surqualifié de 1 degré	-20,6***	-16,8***	-20,3***	-17,0***	-20,5***	-17,0***	-20,3***	-17,0***
Surqualifié de 2 degrés	-37,2***	-30,8***	-36,9***	-30,7***	-37,1***	-31,0***	-36,7***	-30,8***
Adéquation LN								
Non-natif Sous-qualifié	11,9***	10,3***			10,7**	11,0***	14,5***	14,1***
Non-natif Sur - 1 degré	3,4	4,8**			4,0	0,2	1,3	0,5
Non-natif Sur - 2 degrés	10,2***	13,0***			8,0*	6,1	0,0	3,1
Adéquation MV								
MV Sous-qualifié			6,4	5,6	-2,4	-2,0	12,2	8,8
MV Sur - 1 degré			6,0**	7,9***	2,8	7,8**	-1,4	8,7
MV Sur - 2 degrés			15,4***	15,5***	9,0*	10,1**	-9,0	1,6
Adéquation LNMV								
Non-natif MV Sous-qualifié							-18,0*	-14,5*
Non-natif MV Sur - 1 degré							7,4	-1,3
Non-natif MV Sur - 2 degrés							30,5**	12,3

En examinant les marqueurs de l'origine immigrée, il en ressort que chez les travailleurs adéquatement qualifiés, le fait d'être né à l'étranger ou d'appartenir à une minorité visible entraîne des pénalités par rapport aux natifs et aux non-membres de minorités visibles. Toutefois, l'interaction du fait d'être à la fois non-natif et membre d'une minorité visible ne serait pas liée à un salaire significativement plus faible.

Chez les diplômés du collégial, il a été vu quant aux inadéquations que la situation s'inverse par rapport à celle des diplômés universitaires. En effet, les primes de sous-qualification sont plus fortes chez les travailleurs nés à l'étranger, et leurs pénalités liées à la surqualification s'atténuent par rapport aux natifs. La situation prévaut également en ce qui a trait au fait

d'appartenir à un groupe de minorité visible, sauf dans le cas des travailleurs sous-qualifiés. De plus, le fait de tenir compte des deux interactions avec les marqueurs indique que l'avantage des primes de sous-qualification concerne les travailleurs nés à l'étranger, alors que celui de la sous-qualification est en lien avec le statut de minorité visible. Enfin, l'interaction combinée d'être né à l'étranger et d'appartenir à une minorité visible n'ajoute pas aux pénalités, si ce n'est que pour les travailleurs sous-qualifiés, de manière faiblement significative. Ainsi, chez les hommes, ce sont les non-natifs non membres de minorités visibles qui ont une prime supplémentaire lorsqu'ils sont sous-qualifiés.

d) Variables d'interaction : femmes

1) Diplômées universitaires :

Tableau 15A. Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées universitaires, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-16,3***	-8,8*			-11,1***	-8,3*	-12,5***	-8,8*
Minorité visible			-19,4***	2,6	-12,6***	-2,8	-18,3***	-5,2
Non-natif et MV							10,3*	3,8
Adéquation								
Surqualifié de 1 degré	-19,0***	-18,8***	-22,2***	-20,6***	-19,1***	-18,9***	-19,0***	-18,8***
Surqualifié de 2 degrés	-34,5***	-28,3***	-37,6***	-30,2***	-34,4***	-28,3***	-34,3***	-28,4***
Surqualifié de 3 degrés	-55,1***	-42,4***	-59,6***	-46,7***	-55,2***	-42,8***	-56,3***	-44,7***
Adéquation LN								
Non-natif Sur - 1 degré	-15,4***	-13,0***			-17,6***	-14,5***	-17,7***	-14,6***
Non-natif Sur - 2 degrés	-16,8***	-15,1***			-17,2***	-15,2***	-17,1***	-14,7***
Non-natifs Sur - 3 degrés	-14,3**	-18,2***			-18,8**	-22,6***	-11,8	-14,6*
Adéquation MV								
MV Sur - 1 degré			-6,9*	-6,5**	6,2	4,0	3,4	2,3
MV Sur - 2 degrés			-8,5***	-9,9***	3,3	0,5	4,5	2,9
MV Sur - 3 degrés			1,3	-6,5	13,2	9,4	63,8**	71,6***

Adéquation LN*MV

Non-natif MV Sur - 1 degré								2,8	1,9
Non-natif MV Sur - 2 degrés								-2,2	-3,5
Non-natif MV Sur - 3 degrés								-36,8*	-42,0**

Du côté des femmes diplômées universitaires adéquatement qualifiées, il se produit un phénomène assez semblable à celui observé chez les hommes. En effet, le fait d'être né à l'étranger est associé à un salaire légèrement plus faible que celui des natives du Canada, et de manière peu significative lorsque les caractéristiques individuelles sont prises en compte. De plus, le statut de minorité visible n'a pas d'impact dans le modèle des effets nets, tout comme chez leurs homologues masculins. En prenant en compte les deux marqueurs, il ressort bien que si disparités il y a, c'est uniquement en fonction du lieu de naissance.

En ce qui a trait à la surqualification, le portrait suit en général celui des hommes, mais avec certaines nuances. Le fait d'être né à l'étranger implique un manque à gagner plus grand pour les deux premiers degrés de surqualification et ce constat demeure même après le contrôle pour les caractéristiques des individus. Il apparaît maintenant que les travailleuses surqualifiées par trois degrés sont également davantage pénalisées que les natives, tandis que ceci n'avait pas été soulevé chez leurs homologues masculins. En effet, aucun impact supplémentaire n'apparaissait chez les non-natifs, alors que chez les femmes, le modèle des effets nets vient même renforcer les résultats en défaveur des non-natives.

Du point de vue du statut de minorité visible, il a été constaté chez les hommes des pénalités marquées pour les deux premiers degrés de surqualification pour les membres de minorités visibles, mais chez les femmes ces écarts sont moins grands, et moins significatifs dans le cas de la surqualification d'un degré. Cependant, en tenant compte des deux marqueurs, il ressort la même conclusion que chez les hommes, à savoir qu'il s'agit du fait d'être né à l'étranger qui crée les disparités. En effet, l'interaction du lieu de naissance et du statut de minorité visible confirme qu'il n'y a pas de pertes de salaires supplémentaires du fait d'être à la fois né à l'étranger et être membre d'un groupe de minorité visible. Bien que la situation semble nettement pénalisante pour ces dernières lorsqu'elles sont surqualifiées de trois degrés, il faut interpréter avec prudence ce constat étant donné que le seuil de significativité est relativement faible, et si on se rappelle l'examen des moyennes de salaires absolues présentées à la fin du deuxième chapitre, les femmes membres de minorités visibles avaient des salaires extrêmement élevés pour cette catégorie d'appariement. Ainsi, malgré toutes les précautions prises pour éviter l'effet des valeurs aberrantes, il est possible que le petit nombre

d'enregistrements, lié à quelques cas de salaires très élevés mène à des résultats parfois surprenants comme celui-ci.

2) Diplômées du collégial :

Tableau 15B. Effet de l'interaction en pourcentage avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées du collégial, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Marqueurs								
Non-natif	-18,1***	-6,7			-13,8***	-6,9	-14,8***	-7,4
Minorité visible			-19,0***	-2,8	-8,7***	-1,7	-13,6***	-5,1
Non-natif et MV							7,7	4,7
Adéquation								
Sous-qualifié	28,7***	30,6***	29,1***	30,6***	28,7***	30,5***	29,0***	30,9***
Surqualifié de 1 degré	-14,3***	-12,9***	-14,0***	-12,6***	-14,1***	-12,8***	-14,1***	-13,0***
Surqualifié de 2 degrés	-39,2***	-33,7***	-39,6***	-33,9***	-39,3***	-33,8***	-39,3***	-34,0***
Adéquation LN								
Non-natif Sous-qualifié	7,1**	2,7			4,6	1,0	0,6	-3,0
Non-natif Sur - 1 degré	-1,3	0,5			3,8	3,1	4,7	5,5*
Non-natif Sur - 2 degrés	5,9*	6,9*			-0,8	-0,8	0,2	2,0
Adéquation MV								
MV Sous-qualifié			8,4**	3,9	4,2	3,1	-8,4	-10,1
MV Sur - 1 degré			-3,3	-1,5	-6,1*	-4,0	-1,7	4,8
MV Sur - 2 degrés			10,2**	9,6**	11,4*	10,4*	16,9	24,7*
Adéquation LN*MV								
Non-natif MV Sous-qualifié							21,1*	22,3*
Non-natif MV Sur - 1 degré							-5,9	-11,3*
Non-natif MV Sur - 2 degrés							-6,2	-14,5

Du côté des diplômées du collégial, les travailleuses adéquatement qualifiées, ni le lieu de naissance, ni le statut de minorité visible ne créent de disparités, une fois les caractéristiques individuelles prises en compte. Ceci contraste par rapport à la situation soulevée chez les hommes. De plus, il est difficile de faire ressortir quelques différences que ce soit chez les travailleuses surqualifiées ou sous-qualifiées, puisqu'aucune des variables d'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible n'a de coefficient réellement significatif.

CHAPITRE 4 : DISCUSSION ET CONCLUSION

À travers cette étude, les conséquences salariales des inadéquations entre le niveau de scolarité et celui requis par l'emploi ont été examinées pour divers sous-groupes de la population, sur le marché de l'emploi de la RMR de Montréal. La situation des diplômés universitaires et du collégial a d'abord été abordée de façon générale, puis présentée sous l'angle de l'origine immigrée pour chacun des niveaux de scolarité. Ensuite, l'analyse a été approfondie en ajoutant la dimension du genre.

De façon générale, la surqualification entraîne une pénalité de salaire par rapport à être adéquatement qualifié pour le diplôme, tandis que la sous-qualification se traduit par une prime, ce qui correspond à ce qui a été relevé dans la recension des écrits.

Le premier objectif de cette étude était de vérifier si, à caractéristiques égales, le fait d'avoir une origine immigrée mène à des conséquences plus désavantageuses que d'être né au Canada et ne pas être membre d'une minorité visible en fonction du type d'appariement. À ce chapitre, les résultats de cette étude corroborent ceux recensés dans les écrits indiquant qu'il existe bel et bien des écarts en fonction du lieu de naissance. Toutefois, si la situation des diplômés universitaires correspond à celle retrouvée dans les autres études, en ce sens que les personnes nées à l'étranger ont une plus grande pénalité relative que les Canadiens de naissance par rapport aux travailleurs adéquatement qualifiés, ce n'est pas le cas pour les diplômés du collégial. En effet, la présente étude a démontré qu'à ce niveau de scolarité, les non-natifs surqualifiés ne subissent pas de manque à gagner aussi grand que leurs homologues nés au Canada, et que leurs primes liées à la sous-qualification sont par ailleurs plus élevées.

En ce qui a trait au statut de minorité visible, les analyses n'ont toutefois pas mené à l'observation de disparités, si ce n'est que pour une catégorie bien précise, celle des diplômés du collégial surqualifiés par deux degrés, lorsque les deux sexes sont réunis, et par au-delà d'un seuil de significativité de 1 %. Les membres de minorités visibles de cette catégorie auraient donc même une pénalité relative moins grande que leurs homologues non-membres, ce qui contraste vis-à-vis les conclusions des études britanniques, lesquelles dénotaient un désavantage salarial chez les travailleurs surqualifiés du fait de ne pas avoir la peau blanche. Ceci démontre en somme qu'on ne peut généraliser les résultats des études faites ailleurs à la réalité de la RMR de Montréal.

Un second aspect que cette étude avait pour objectif d'examiner était les disparités suivant l'origine immigrée en fonction du genre, puisqu'aucune étude canadienne ne s'était penchée sur le sujet de manière empirique. À cet effet, les écarts estimés vont dans des sens opposés pour les diplômés universitaires et du collégial. Chez les premiers, les femmes subissent généralement une pénalité légèrement plus grande que celle des hommes en étant surqualifiées. Chez les seconds, les femmes ont au contraire une pénalité moins élevée pour un degré de surqualification, mais surtout, elles ont des primes de sous-qualification nettement plus grandes que leurs homologues masculins, en termes relatifs.

Un troisième objectif était de rendre compte de disparités entre la situation des diplômés universitaires et du collégial dans la relation entre le genre et les marqueurs de l'origine immigrée. Il a été démontré à travers cette étude qu'en effet, les groupes les plus désavantagés ne sont pas les mêmes selon le diplôme détenu. Ainsi, chez les diplômés universitaires, les femmes sont un peu plus pénalisées que les hommes, et la situation en fonction de l'origine immigrée est semblable pour les deux sexes. Chez les diplômés du collégial, la tendance est très différente, alors que ce sont les hommes qui sont le plus désavantagés en situation d'inadéquation, surtout en situation de sous-qualification. De plus, l'effet des marqueurs de l'origine immigrée diffère entre les deux niveaux de scolarité.

Le dernier objectif était d'amener des pistes d'explication des disparités soulevées tout au long de l'étude par l'examen de l'effet des caractéristiques individuelles, dont les résultats sont présentés à l'annexe 1. À cet effet, il ressort de l'analyse des tableaux 16A et 16B que les caractéristiques liées à l'origine immigrée jouent un grand rôle sur les salaires des travailleurs surqualifiés, surtout au niveau universitaire. En fait, il s'agirait plus particulièrement du fait d'être arrivé au Canada récemment, depuis au plus 10 ou 15 ans. Parmi les groupes de minorités visibles qui demeurent désavantagés sur le plan des salaires indépendamment du fait d'être inadéquatement qualifiés, on retrouve le groupe Noir au niveau universitaire, et Asiatique occidental, du Sud et Arabe au collégial. Ensuite, les caractéristiques sociodémographiques telles le sexe, n'ont un effet sur les conséquences des inadéquations qu'au niveau collégial, sur les primes d'une sous-qualification et les pénalités d'une surqualification d'un degré. Enfin, les caractéristiques du capital humain semblent expliquer une partie des pénalités de salaires, surtout au niveau universitaire. Il serait pertinent d'examiner plus en profondeur l'effet du niveau de maîtrise des langues officielles qui peut expliquer une partie des écarts quant aux conséquences salariales des inadéquations.

En ce qui a trait aux travailleurs adéquatement qualifiés, quel que soit le niveau d'éducation, l'effet négatif de chacun des deux marqueurs et l'effet positif de leur interaction notés pour les deux sexes réunis ne valent que pour les hommes. Pour les femmes, on retrouve uniquement l'effet négatif, d'ailleurs faible, d'un lieu de naissance hors Canada, et ce, au niveau universitaire seulement. Les deux marqueurs de l'origine immigrée ont tous deux un effet négatif et le cumul de ces deux effets ne joue à plein qu'après introduction des variables de contrôle, et ce, tant au niveau universitaire qu'au niveau collégial, mais ce constat ne vaut vraiment que pour les hommes

En résumé, en ce qui a trait aux situations d'inadéquation, appartenir à une minorité visible n'est pas plus gratifiant ou pénalisant. Par contre, être né hors Canada tend à être plus pénalisant pour les surqualifiés de niveau universitaire, et plus gratifiant pour les sous-qualifiés de niveau collégial. L'effet de ces inadéquations vis-à-vis d'une qualification adéquate notée plus haut pour les deux sexes réunis vaut également pour chaque sexe séparément, mais à une exception près : la gratification supplémentaire notée pour les sous-qualifiés de niveau collégial nés hors Canada ne vaut que pour les hommes.

C'est donc davantage le fait d'être né à l'étranger qui a un effet sur les pénalités et les primes relatives, mais pas la couleur de la peau. Ainsi, on peut attribuer les écarts à des différences non observées dans le capital humain des travailleurs nés à l'étranger, de même que celles des femmes pour expliquer les disparités de salaires, mais pas par une question d'appartenance à une minorité visible.

Toutefois, certaines estimations sont peu significatives et il est risqué de l'affirmer avec assurance. C'est pourquoi il serait pertinent de pousser plus loin l'analyse en tentant d'utiliser un échantillon comptant un plus grand nombre de membres de minorités visibles nés au Canada.

En outre, comme il a été repéré dans certains écrits, il serait prudent de tenir compte du biais de sélection chez les travailleurs surqualifiés et sous-qualifiés en fonction du lieu de naissance, du genre et du statut de minorité, afin de mieux comprendre l'effet des caractéristiques inobservées.

Il est important de souligner que les écarts de salaire estimés sont de nature relative, et non absolue. En effet, les coefficients comparent le manque à gagner lié aux inadéquations par rapport au salaire hebdomadaire moyen des travailleurs adéquatement qualifiés au sein d'un même groupe. Comme il a été démontré par l'analyse de l'effet des marqueurs de l'origine immigrée, les salaires des travailleurs adéquatement qualifiés sont en moyenne plus faibles chez les non-natifs, les membres de minorités visibles et les femmes que chez leur contrepartie

respective. Il serait ainsi incorrect de conclure que les femmes surqualifiées sont avantagées par rapport aux hommes, ou les non-natifs face aux Canadiens de naissance, en termes de salaire absolu.

En conclusion, le véritable enjeu visé par l'étude des conséquences salariales de la surqualification se doit d'être clarifié. Ce qui importe surtout est la façon dont le travailleur perçoit une telle situation. Si un sentiment de frustration peut être engendré par le fait d'être surqualifié et de subir une pénalité, ce sentiment peut être amplifié si un travailleur immigrant n'a pas les mêmes chances sur le marché de l'emploi. Sachant qu'à compétences égales, un travailleur immigrant risque davantage de se retrouver surqualifié, et que lorsqu'il est surqualifié, celui-ci subit une pénalité salariale plus grande qu'un natif dans la même situation, il est possible qu'il soit déçu de sa décision d'immigrer et ait de la difficulté à s'épanouir dans son pays d'accueil.

Afin de mieux comprendre les disparités observées, il serait intéressant d'analyser la situation des travailleurs surqualifiés en tentant de cibler les secteurs d'emploi où surviennent les divergences les plus grandes, afin de repenser les pratiques d'embauche des employeurs, ou encore les critères de sélection des immigrants en vue d'arriver à un meilleur modèle d'intégration. En conséquence, Il pourrait être pertinent de se pencher sur les critères de sélection des immigrants, notamment pour que ces derniers ne soient pas systématiquement plus à risque d'être surqualifiés, mais également qu'à caractéristiques égales, ils ne soient pas davantage pénalisés que les natifs lorsqu'ils se trouvent dans une telle situation. Les disparités entre les diplômés universitaires et du collégial montrent qu'avec ce dernier diplôme, les non-natifs sont en meilleure position en termes relatifs, par rapport aux natifs lorsqu'ils sont surqualifiés et sous-qualifiés. Aussi, à ce niveau, les meilleurs résultats des femmes appartenant au groupe des minorités comparativement à leurs homologues masculins ; serait-ce le résultat combiné des politiques favorisant l'insertion socioprofessionnelle des femmes et des minorités visibles? Voilà d'autres questions qui méritent d'être approfondies dans de futures recherches.

ANNEXE 1 : DES EFFETS BRUTS AUX EFFETS NETS

Dans cette dernière section, il s'agira d'explorer le rôle de différents facteurs dans les écarts de salaires soulevés selon l'origine immigrée et le genre. Dans un premier temps, l'ajout successif de blocs de variables au modèle de base permettra de repérer quel type de caractéristiques joue le plus grand rôle sur les conséquences salariales des inadéquations pour les diplômés universitaires et du collégial. Dans un second temps, l'effet des caractéristiques les plus influentes ayant émergé sera examiné plus en détail.

a) Ajout des variables de contrôle

Les écarts de salaires sont présentés en pourcentage en introduisant graduellement les groupes de variables des caractéristiques individuelles. À l'équation de base des effets bruts, seront ainsi ajoutés successivement trois blocs de variables, soit les caractéristiques liées à l'origine immigrée, ensuite les caractéristiques sociodémographiques et enfin, celles liées au capital humain et au statut de l'emploi. La variation entre les effets bruts et les effets nets sera examinée, afin de voir les effets marginaux de ces groupes de variables.

Tableau 16A. Effets bruts et nets en pourcentage par degré d'inadéquation, diplômés universitaires et du collégial, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Diplômés universitaires

	Brut ²⁴	LN + MV Net 1	Sociodémographique Net 2	Capital humain + statut de l'emploi Net 3 ²⁵
Surqualifié de 1 degré	-22,1***	-19,1***	-19,5***	-18,9***
Surqualifié de 2 degrés	-41,2***	-36,5***	-34,5***	-30,9***
Surqualifié de 3 degrés	-59,7***	-51,1***	-51,1***	-43,1***
Diplômés du collégial				
	Brut	Net 1	Net 2	Net 3
Sous-qualifié	16,7***	16,5***	21,2***	22,7***
Surqualifié de 1 degré	-21,7***	-20,2***	-16,3***	-14,7***
Surqualifié de 2 degrés	-38,0***	-34,7***	-34,7***	-30,4***

²⁴ Voir Tableau 4.

²⁵ Tableaux 7A et 8A, première colonne.

En introduisant le premier groupe de variables liées à l'origine immigrée, les coefficients du modèle de base s'atténuent, surtout pour deux et trois degrés de surqualification chez les diplômés universitaires, et dans une moindre mesure pour deux degrés chez les diplômés du collégial. Ceci révèle qu'une partie de la pénalité brute liée à la surqualification est expliquée par le fait d'être né à l'étranger ou d'appartenir à une minorité visible. En effet, des disparités selon le lieu de naissance ont été soulevées par les analyses dans les sections antérieures chez les diplômés universitaires, et dans une moindre mesure selon le statut de minorité visible chez les diplômés du collégial.

Au second modèle des effets nets, les caractéristiques sociodémographiques n'ont quant à elles pratiquement aucun impact sur les coefficients des inadéquations chez les diplômés universitaires. Toutefois, au niveau collégial, l'âge, le sexe ou la situation dans la famille ont un impact significatif sur le salaire et expliquent une partie de la pénalité des surqualifiés d'un degré, ainsi que de la prime à la sous-qualification. Comme il a été relevé dans l'analyse selon le genre, il existe en effet des disparités entre les hommes et les femmes au niveau collégial.

Le dernier bloc de variables en lien avec le capital humain vient réduire sensiblement la pénalité liée à la surqualification pour les deux groupes de diplômés. Ainsi, des différences observables sur le plan de la maîtrise des langues officielles, du lieu de l'obtention du diplôme ou du statut de l'emploi affectent les conséquences salariales des inadéquations, ce qui pourrait expliquer une partie des écarts entre les natifs et non-natifs présentés plus tôt.

En somme, après le contrôle pour les différentes caractéristiques individuelles, la surqualification demeure associée à une pénalité, et celle-ci augmente avec le degré, mais cela dans de plus faibles proportions que pour l'équation de base. La sous-qualification se traduit par une prime, et les caractéristiques contrôlées ont peu d'impact sur ce phénomène, sauf pour le bloc de variables des caractéristiques sociodémographiques, qui viennent augmenter le coefficient de façon considérable. Comme illustré au Tableau 16A, la pénalité pour un, deux et trois degrés de surqualification pour l'ensemble des diplômés universitaires est respectivement de 18,9 %, 30,9 % et 43,1 % par rapport au salaire d'un travailleur adéquatement qualifié. Chez les diplômés du collégial, cette pénalité est de 14,7 % et 30,4 % pour un et deux degrés de surqualification, et la prime de sous-qualification est de 22,7 %. Ainsi, le fait de tenir compte de différentes caractéristiques dans le modèle permet de constater que la pénalité relative chez les diplômés universitaires pour un, deux et trois degrés de surqualification est réduite respectivement de 14,5 %, 25 % et 27,8 %. Chez les diplômés du collégial, l'effet est réduit de 32,3 % pour un degré et 20 % pour deux degrés de surqualification. La prime de ces derniers

augmente quant à elle de 39,9 % lorsqu'on tient compte de l'ensemble des variables dans le modèle.

b) Effet des variables de contrôle

Dans cette dernière partie, l'effet de chacune des variables de l'équation globale sera examiné, en portant une attention plus particulière aux coefficients des blocs de variables qui se sont avérés avoir une influence sur les conséquences des inadéquations à la section précédente.

Tableau 16B. Effets nets en pourcentage par degré d'inadéquation, diplômés universitaires et du collégial, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006²⁶.

	Université	Collégial
Adéquation		
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	22,7***
Surqualifié de 1 degré	-18,9***	-14,7***
Surqualifié de 2 degrés	-30,9***	-30,4***
Surqualifié de 3 degrés	-43,1***	S.O.
Période d'arrivée		
Natif	(réf.)	(réf.)
Avant 1971	3,1	2,1
De 1971 à 1975	11,5**	4,1
De 1976 à 1980	8,1*	-0,4
De 1981 à 1985	6,2	-4,0
De 1986 à 1990	-0,2	-7,0*
De 1991 à 1995	-6,9*	-10,5**
De 1996 à 2000	-10,8***	-10,6**
De 2001 à 2006	-23,0***	-20,2***
Résident non permanent	-22,5***	-20,7***
Groupe de minorités visibles		
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)
Noir	-7,2***	-2,5*
Sud-Asiatique	-5,1*	-6,8***
Chinois	-0,8	-0,4
Philippin	-6,0*	-2,8
Latino-Américain	-5*	-2,0
Asie du Sud-Est	1,9	-4,6*
Arabe	-2,7	-8,7***
Asiatique occidentale	-5,3	-19,9***

²⁶ Ces équations sont les mêmes que celles présentées à la première colonne des tableaux 7A et 8A

	Autres minorités	-4,2	-2,4
Sexe			
	Homme	(réf.)	(réf.)
	Femme	-13,2***	-22,6***
Âge		9,3***	5,7***
Âge au carré		-0,1***	-0,1***
Situation dans la famille			
	Couple sans enfant	(réf.)	(réf.)
	Couple avec enfant	4,0***	1,1*
	Parent seul avec enfant	-1,3	-3,6***
	Personne seule	-2,4**	-3,1***
	Enfant	-6,2***	-12,7***
	Hors famille économique	-18,0***	-13,2***
Lieu des études			
	Canada	(réf.)	(réf.)
	Pays occidentaux	4,6	-3,6
	Ailleurs	-9,4***	-5,8
Maitrise des langues officielles			
	LM & LU=off ²⁷ , CLO=2/2	(réf.)	(réf.)
	LM & LU=off., CLO=1/2	-8,3***	-5,7***
	LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-4,3***	-2,5**
	LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-11,1***	-11,2***
	LU=allo., CLO=2/2	-11,4***	-7,4***
	LU=allo., CLO=1/2	-23,7***	-17,4***
	LU=allo., CLO=0/2	-24,8**	-21,1***
Statut de l'emploi			
	Temps plein	(réf.)	(réf.)
	Temps partiel	-50,2***	-44,1***
	Constante (coefficient)	5,1435***	5,6016***
	r2 (coefficient)	0,3598	0,2935

Chez les diplômés universitaires, en ce qui a trait à la période d'arrivée, plus les non-natifs sont arrivés au Canada récemment, plus ils semblent avoir des difficultés dans leur intégration au marché de l'emploi, tel que l'ont soulevé plusieurs auteurs, leurs salaires étant significativement plus faibles que ceux des natifs. Toutefois, ceux arrivés au pays il y a longtemps ont quant à eux des salaires qui dépassent en moyenne ceux des natifs. Chez les diplômés du collégial, la même tendance négative s'observe chez les travailleurs installés au pays depuis les années 1990.

²⁷ LM = langue maternelle ; LU = langue d'usage ; off. = officielle ; allo. = allophone (non officielle)

L'appartenance à une minorité visible a également un effet négatif sur le salaire, mais les résultats ne sont significatifs uniquement pour certains de ces groupes. Chez les diplômés universitaires, il s'agit surtout des noirs, tandis qu'au niveau collégial il s'agit plutôt du groupe de l'Asie de l'Ouest, du Sud et des Arabes qui sont désavantagés par rapport aux travailleurs n'appartenant pas à une minorité visible.

Du côté des variables des caractéristiques sociodémographiques, d'autres faits bien documentés ressortent également ici. Notamment, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes, plus particulièrement au niveau collégial. Le salaire suit une relation quadratique avec l'âge, augmentant jusqu'à un sommet autour de 45 ans, et diminuant généralement par la suite. Ensuite, il apparaît que les personnes en couple, avec ou sans enfant, sont généralement en meilleure position professionnellement que celles qui sont dans d'autres situations dans la famille économique.

Sur le plan du capital humain, avoir obtenu un diplôme ailleurs qu'au Canada ou en pays occidental est significativement lié à un salaire inférieur chez les diplômés universitaires. Enfin, il est préférable d'être bilingue sur le marché de l'emploi à Montréal. En effet, moins la maîtrise du français et de l'anglais est bonne, moins le salaire est élevé. Enfin, comme on s'y attendait, un emploi à temps partiel est associé à un salaire bien moins élevé qu'un emploi à plein temps.

ANNEXE 2 : TABLEAUX COMPLETS

Tableau 3. Effet brut en pourcentage du degré d'inadéquation, selon le sexe et le niveau de scolarité, diplômés postsecondaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Adéquation	Ensemble	Université	Collégial
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,0315***	S.O.	0,1541***
Surqualifié de 1 degré	-0,3011***	-0,2492***	-0,2444***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4747***	-0,5316***	-0,4787***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7648***	-0,9093***	S.O.
Constante	6,7395***	6,8839***	6,6169***
r2	0,08	0,11	0,08
N pondéré	680 245	258 925	421 320

Tableaux 4A et 5A. Effet brut du degré d'inadéquation selon le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires et du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Adéquation	Diplômés universitaires				Diplômés du collégial			
	Lieu de naissance		Statut MV		Lieu de naissance		Statut MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,1385***	0,2457***	0,1444***	0,2423***
Surqualifié de 1 degré	-0,1792***	-0,3458***	-0,2193***	-0,3147***	-0,2343***	-0,2135***	-0,2309***	-0,2025***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4257***	-0,6137***	-0,4700***	-0,5779***	-0,4569***	-0,4067***	-0,4594***	-0,3623***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7504***	-0,8909***	-0,8269***	-0,8484***	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Constante	6,9240***	6,7421***	6,9139***	6,6883***	6,6559***	6,3897***	6,6472***	6,3370***
r2	0,07	0,14	0,08	0,13	0,07	0,07	0,07	0,06
N pondéré	186 520	72 410	213 300	45 625	347 270	74 050	367 395	53 925

Tableaux 4B et 5B. Effet **brut** du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire selon le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés **universitaires** et du **collégial**, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Diplômés universitaires				Diplômés du collégial			
	Natifs		Non-natifs		Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifiés	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,1391***	0,1657**	0,2238***	0,2542***
Surqualifié de 1 degré	-0,1796***	-0,1510**	-0,3511***	-0,3361***	-0,2323***	-0,2248***	-0,1965***	-0,1982***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4196***	-0,4372***	-0,6098***	-0,5957***	-0,4536***	-0,4682***	-0,4767***	-0,3474***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7575***	-0,5105***	-0,8847***	-0,8623***	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Constante	6,9312***	6,6836***	6,7949***	6,6892***	6,6597***	6,4157***	6,4779***	6,3246***
r2	0,07	0,06	0,12	0,14	0,07	0,06	0,07	0,06
N pondéré	180 435	6080	32 865	39 545	340 335	6935	27 060	46 990

Tableaux 6A et 7A. Effet **net** du degré d'inadéquation selon le lieu de naissance et le statut MV, diplômés **universitaires** et du **collégial**, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Diplômés universitaires				Diplômés du collégial			
	Lieu de naissance		Statut MV		Lieu de naissance		Statut MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,1972***	0,2500***	0,2011***	0,2459***
Surqualifié de 1 degré	-0,1808***	-0,2841***	-0,1972***	-0,2655***	-0,1628***	-0,1341***	-0,1611***	-0,1316***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3273***	-0,4561***	-0,3492***	-0,4372***	-0,3867***	-0,2723***	-0,3839***	-0,2589***
Surqualifié de 3 degrés	-0,5558***	-0,5929***	-0,5669***	-0,5764***	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Période d'arrivée								
Natif			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
Avant 1971		(réf.)	0,0275	0,2210		(réf.)	0,0444	-0,0181
De 1971 à 1975		0,0442	0,0803	0,3251**		0,0010	0,0648	0,0769
De 1976 à 1980		0,0010	0,0722	0,2616*		-0,0578*	-0,0428	0,0487
De 1981 à 1985		-0,0309	0,0623	0,2182		-0,1065***	-0,0836	-0,0012
De 1986 à 1990		-0,0877**	0,0051	0,1509		-0,1426***	-0,0248	-0,0825
De 1991 à 1995		-0,1473***	-0,0695*	0,0884		-0,1873***	-0,0825*	-0,1151
De 1996 à 2000		-0,1918***	-0,1100***	0,0405		-0,1921***	-0,1227**	-0,1098
De 2001 à 2006		-0,3575***	-0,2662***	-0,1304		-0,3261***	-0,2371***	-0,2423
Résident non permanent		-0,3934***	-0,2799***	-0,1359		-0,3530***	-0,1670**	-0,3011*
Groupe de minorités visibles								
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)		
Noir	-0,0698**	-0,0597**		(réf.)	-0,0432*	-0,0261		(réf.)

Sud-Asiatique	0,0067	-0,0688*		0,0020	-0,1263*	-0,0471		-0,0209
Chinois	0,0059	-0,0246		0,0437	-0,0043	-0,0081		0,0299
Philippin	-0,1546*	-0,0261		0,0157	-0,0979	-0,0359		-0,0155
Latino-Américain	-0,0054	-0,0422		0,0075	-0,0705	-0,0176		0,0041
Asie du Sud-Est	-0,0641	0,0152		0,0528	-0,1095	-0,0420		-0,0236
Arabe	0,0230	-0,0281		0,0326	-0,0194	-0,0779***		-0,0458*
Asiatique occidentale	-0,4825**	-0,0470		-0,0201	-0,6482**	-0,1950***		-0,1837***
Autres minorités	-0,1275*	-0,0213		0,0122	-0,0158	-0,0344		0,0196
Sexe								
Homme	(réf.)							
Femme	-0,1466***	-0,1358***	-0,1513***	-0,1087***	-0,2736***	-0,1751***	-0,2706***	-0,1500***
Âge	0,0912***	0,0690***	0,0931***	0,0664***	0,0556***	0,0403***	0,0558***	0,0487***
Âge au carré	-0,0009***	-0,0008***	-0,0010***	-0,0008***	-0,0006***	-0,0004***	-0,0006***	-0,0005***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant	(réf.)							
Couple avec enfant	0,0478***	0,0341*	0,0445***	0,0240	0,0190***	-0,0110	0,0152**	-0,0063
Parent seul avec enfant	-0,0144	0,0001	-0,0141	-0,0028	-0,0376***	-0,0368	-0,0410***	-0,0286
Personne seule	-0,0382***	0,0163	-0,0333***	0,0206	-0,0340***	-0,0089	-0,0320***	-0,0138
Enfant	-0,1159***	0,0142	-0,0793***	-0,0472	-0,1569***	-0,0676**	-0,1443***	-0,0964***
Hors famille économique	-0,2279***	-0,1436***	-0,2126***	-0,1701***	-0,1528***	-0,0814**	-0,1530***	-0,0643*
Lieu des études								
Canada	(réf.)							
Pays occidentaux	0,0402	0,2743	0,0548*	-0,0218	-0,1204**	0,2090	-0,0292	-0,0010
Ailleurs	-0,0902*	0,1355	-0,1044***	-0,1648	0,0556	0,1392	-0,0778*	0,0012
Maîtrise des langues officielles								
LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)							
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0859***	-0,0815**	-0,0811***	-0,1852***	-0,0575***	-0,0743***	-0,0585***	-0,0441
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0273*	-0,0616***	-0,0438***	-0,0493	-0,0228*	-0,0329	-0,0222*	-0,0056
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,0191	-0,1235***	-0,0850*	-0,1225***	-0,1099*	-0,1211***	-0,1630***	-0,0820**
LU=allo., CLO=2/2	-0,0556*	-0,1206***	-0,1263***	-0,1037***	-0,0248	-0,0931***	-0,0862***	-0,0424
LU=allo., CLO=1/2	-0,1024	-0,2500***	-0,2795***	-0,2407***	-0,1025*	-0,1893***	-0,1939***	-0,1591***
LU=allo., CLO=0/2	-0,1581	-0,2547*	-0,2876	-0,2350	-0,0931	-0,2378***	-0,0369	-0,2368**
Statut de l'emploi								
Temps plein	(réf.)							
Temps partiel	-0,6696***	-0,7472***	-0,7000***	-0,6815***	-0,5880***	-0,5524***	-0,5984***	-0,4915***
Constante	5,0662***	5,5357***	5,0531***	5,5951***	5,5918***	5,7984***	5,5961***	5,6062***
r2	0,33	0,34	0,34	0,31	0,29	0,23	0,29	0,19
N pondéré	186 520	72 410	213 300	45 625	347 270	74 050	367 395	53 925

Tableaux 6B et 7B. Effet net du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire selon le lieu de naissance et le statut de minorité visible, les deux sexes, diplômés universitaires et du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Diplômés universitaires				Diplômés du collégial			
	Natifs		Non-natifs		Natifs		Non-natifs	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,1980***	0,1836**	0,2406***	0,2578***
Surqualifié de 1 degré	-0,1817***	-0,1496**	-0,2809***	-0,2852***	-0,1639***	-0,1115**	-0,1275***	-0,1340***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3273***	-0,3277***	-0,4470***	-0,4583***	-0,3884***	-0,3186***	-0,3191***	-0,2504***
Surqualifié de 3 degrés	-0,5753***	-0,1463	-0,5611***	-0,6018***	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Période d'arrivée								
Avant 1971			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
De 1971 à 1975			0,0306	0,1038			0,0059	0,0967
De 1976 à 1980			0,0120	0,0397			-0,1130**	0,0722
De 1981 à 1985			-0,0024	-0,0074			-0,1552***	0,0214
De 1986 à 1990			-0,0569	-0,0714			-0,1040**	-0,0566
De 1991 à 1995			-0,1155**	-0,1298			-0,1677***	-0,0907
De 1996 à 2000			-0,1529***	-0,1770*			-0,2076***	-0,0830
De 2001 à 2006			-0,3115***	-0,3489***			-0,3411***	-0,2146***
Résident non permanent			-0,3601***	-0,3705***			-0,2828***	-0,2815***
Groupe de minorités visibles								
Noir		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Sud-Asiatique		0,1063		-0,0110		-0,1418*		-0,0088
Chinois		0,0882		0,0305		-0,0005		0,0194
Philippin		-0,0498		0,0421		-0,0167		-0,0099
Latino-Américain		0,0378		0,0081		-0,1118		0,0108
Asie du Sud-Est		0,0096		0,0616		-0,0803		-0,0162
Arabe		0,1151		0,0248		-0,0480		-0,0444*
Asiatique occidental		-0,4131*		-0,0029		-0,7550**		-0,1647**
Autres minorités		-0,0793		0,0299		0,0302		0,0048
Sexe								
Homme	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Femme	-0,1513***	-0,0061	-0,1454***	-0,1298***	-0,2755***	-0,1461***	-0,2097***	-0,1519***
Âge	0,0919***	0,0701*	0,0859***	0,0571***	0,0551***	0,1037***	0,0455***	0,0357***
Âge au carré	-0,0009***	-0,0006	-0,0009***	-0,0007***	-0,0006***	-0,0012**	-0,0005***	-0,0004***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Couple avec enfant	0,0495***	-0,059	0,0297	0,0376	0,0181***	0,1159	-0,008	-0,0115
Parent seul avec enfant	-0,0121	-0,1505	-0,0235	0,0184	-0,0379***	-0,0397	-0,0761*	-0,0262
Personne seule	-0,0405***	0,0446	0,0124	0,0124	-0,0350***	0,0241	0,0141	-0,0214
Enfant	-0,1226***	-0,0964	0,0902*	-0,0459	-0,1542***	-0,1334*	-0,0743	-0,0617*
Hors famille économique	-0,2195***	-0,3960***	-0,1745***	-0,1410***	-0,1514***	-0,1530	-0,1793***	-0,0465

Lieu des études									
Canada	(réf.)								
Pays occidentaux	0,0502*	-0,1064	-0,4348	0,5395	-0,1138**	-0,2282	0,2834	0,0667	0,0667
Ailleurs	-0,0896*	-0,1387	-0,5612	0,3928	0,0469	0,1630	0,2052	0,0619	0,0619
Maitrise des langues officielles									
LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)								
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0853***	-0,0988	-0,0025	-0,2349***	-0,0579***	-0,0168	-0,0846**	-0,0707*	-0,0707*
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0253	-0,0257	-0,0732**	-0,0748*	-0,0241*	0,0736	-0,0280	-0,0356	-0,0356
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	0,0073	-0,0369	-0,0984*	-0,1513***	-0,1564***	0,2035	-0,1655***	-0,1101***	-0,1101***
LU=allo., CLO=2/2	-0,0632*	0,0135	-0,1395***	-0,1301***	-0,0481*	0,1596*	-0,1177***	-0,0808**	-0,0808**
LU=allo., CLO=1/2	-0,2055*	0,1671	-0,2664***	-0,2662***	-0,1006	-0,0661	-0,2004***	-0,1865***	-0,1865***
LU=allo., CLO=0/2	-0,1585	(vide)	-0,3899	-0,2401	-0,1476	0,0697	0,0719	-0,2773***	-0,2773***
Statut de l'emploi									
Temps plein	(réf.)								
Temps partiel	-0,6713***	-0,6293***	-0,8279***	-0,6835***	-0,5928***	-0,4316***	-0,6638***	-0,4947***	-0,4947***
Constante	5,0576***	5,2389***	5,8237***	5,4987***	5,6048***	4,5081***	5,6699***	5,8010***	5,8010***
r2	0,33	0,26	0,35	0,32	0,29	0,22	0,28	0,19	0,19
N pondéré	180 435	6080	32 865	39 545	340 335	6935	27 060	46 990	46 990

Tableau 9A. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, les deux sexes réunis, RMR de Montréal, 2006.

	LN		MV		LN et MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(Réf.)							
Surqualifié de 1 degré	-0,1792***	-0,1814***	-0,2193***	-0,2029***	-0,1798***	-0,1816***	-0,1796***	-0,1827***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4257***	-0,3306***	-0,4700***	-0,3605***	-0,4233***	-0,3306***	-0,4196***	-0,3309***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7504***	-0,5608***	-0,8269***	-0,5962***	-0,7513***	-0,5624***	-0,7575***	-0,5785***
Adéquation * LN								
Non	(Réf.)	(Réf.)			(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
Non-natif * Sur - 1 degré	-0,1665***	-0,1366***			-0,1776***	-0,1385***	-0,1715***	-0,1289***
Non-natif * Sur - 2 degrés	-0,1880***	-0,1713***			-0,1814***	-0,1716***	-0,1902***	-0,1664***
Non-natifs * Sur - 3 degrés	-0,1406***	-0,1227***			-0,1602**	-0,1472***	-0,1272*	-0,0916*
Adéquation * MV								
Non			(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
MV * Sur - 1 degré			-0,0955***	-0,0923***	0,0289	0,0039	0,0286	0,0413
MV * Sur - 2 degrés			-0,1079***	-0,1161***	0,0135	0,001	-0,0176	0,0222
MV * Sur - 3 degrés			-0,0215	-0,0585	0,0722	0,0376	0,247	0,4102**
Adéquation * LN*MV								
Non							(Réf.)	(Réf.)
Non-natif MV * Sur - 1 degré							-0,0136	-0,0537
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							0,0317	-0,0319
Non-natif MV * Sur - 3 degrés							-0,2246	-0,4328**
Lieu de naissance								
Natif	(Réf.)	(Réf.)		(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
Non-natif	-0,1820***	-0,0885***		-0,1435***	-0,1132***	-0,0876***	-0,1363***	-0,0971***
Statut MV								
Non-minorité visible		(Réf.)						
Minorité visible		-0,0307***	-0,2256***	0,0166	-0,1461***	-0,0334**	-0,2476***	-0,0798***
LN*MV								
Non							(Réf.)	(Réf.)
Non-natif et MV							0,1420***	0,0656*
Sexe								
Homme		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)
Femme		-0,1342***		-0,1351***		-0,1342***		-0,1342***
Âge								
Âge au carré		0,0855***		0,0852***		0,0855***		0,0853***
		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)
Couple avec enfant		0,0460***		0,0464***		0,0460***		0,0460***
Parent seul avec enfant		-0,0066		-0,0063		-0,0066		-0,0067
Personne seule		-0,0281***		-0,0271**		-0,0280***		-0,0277***
Enfant		-0,0312**		-0,0247*		-0,0312**		-0,0288*
Hors famille économique		-0,2073***		-0,2055***		-0,2073***		-0,2073***

Lieu des études								
	Canada	(Réf.)						
	Pays occidentaux	0,0247	0,0251	0,0247	0,0247	0,0264	0,0264	0,0264
	Ailleurs	-0,0216	-0,0328	-0,0213	-0,0213	-0,0232	-0,0232	-0,0232
Maitrise des langues officielles								
	LM et LU=off., CLO=2/2	(Réf.)						
	LM et LU=off., CLO=1/2	-0,0884***	-0,0890***	-0,0884***	-0,0884***	-0,0887***	-0,0887***	-0,0887***
	LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0410***	-0,0411***	-0,0408***	-0,0408***	-0,0405***	-0,0405***	-0,0405***
	LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1684***	-0,1717***	-0,1682***	-0,1682***	-0,1702***	-0,1702***	-0,1702***
	LU=allo., CLO=2/2	-0,1523***	-0,1608***	-0,1519***	-0,1519***	-0,1518***	-0,1518***	-0,1518***
	LU=allo., CLO=1/2	-0,3396***	-0,3502***	-0,3394***	-0,3394***	-0,3412***	-0,3412***	-0,3412***
	LU=allo., CLO=0/2	-0,3312***	-0,3483***	-0,3328***	-0,3328***	-0,3317***	-0,3317***	-0,3317***
Statut de l'emploi								
	Temps plein	(Réf.)						
	Temps partiel	-0,7072***	-0,7063***	-0,7072***	-0,7072***	-0,7076***	-0,7076***	-0,7076***
Constante	6,9240***	5,1673***	6,9139***	5,1794***	6,9283***	5,1675***	6,9312***	5,1726***
N pondéré	50 170	50 170	50 170	50 170	50 170	50 170	50 170	50 170
r2	0,14	0,35	0,13	0,35	0,14	0,35	0,14	0,35

Tableau 9B. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	LN		MV		LN et MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(Réf.)							
Sous-qualifié	0,1385***	0,1942***	0,1444***	0,1978***	0,1389***	0,1937***	0,1391***	0,1946***
Surqualifié de 1 degré	-0,2343***	-0,1668***	-0,2309***	-0,1652***	-0,2326***	-0,1672***	-0,2323***	-0,1682***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4569***	-0,3893***	-0,4594***	-0,3892***	-0,4572***	-0,3916***	-0,4536***	-0,3908***
Adéquation * LN								
Non	(Réf.)	(Réf.)			(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
Non-natif * Sous-qualifié	0,1072***	0,0720***			0,0871***	0,0559**	0,0847**	0,0451
Non-natif * Sur - 1 degré	0,0208	0,0426***			0,0389*	0,0285	0,0358	0,0423*
Non-natif * Sur - 2 degrés	0,0502*	0,0945***			0,0143	0,0308	-0,0231	0,023
Adéquation * MV								
Non			(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
MV * Sous-qualifié			0,0979***	0,0721***	0,0248	0,0293	0,0265	-0,0087
MV * Sur - 1 degré			0,0284	0,0474***	-0,0021	0,0247	0,0075	0,0716*
MV * Sur - 2 degrés			0,0971***	0,1174***	0,0905**	0,0926**	-0,0146	0,0701
Adéquation * LN*MV								
Non							(Réf.)	(Réf.)
Non-natif MV * Sous-qualifié							0,0038	0,0568
Non-natif MV * Sur - 1 degré							-0,0092	-0,0665
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							0,1439	0,0307
Lieu de naissance								
Natif	(Réf.)	(Réf.)		(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)	(Réf.)
Non-natif	-0,2662***	-0,1329***		-0,0996**	-0,1668***	-0,1206***	-0,1818***	-0,1239***
Statut MV								
Non-minorité visible		(Réf.)						
Minorité visible		-0,0565***	-0,3102***	-0,0951***	-0,1776***	-0,0787***	-0,2440***	-0,0911***
LN*MV								
Non							(Réf.)	(Réf.)
Non-natif et MV							0,0906**	0,017
Sexe								
Homme		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)
Femme		-0,2542***		-0,2542***		-0,2542***		-0,2542***
Âge								
Âge		0,0535***		0,0536***		0,0536***		0,0536***
Âge au carré		-0,0005***		-0,0005***		-0,0005***		-0,0005***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)		(Réf.)
Couple avec enfant		0,0137**		0,0137**		0,0136**		0,0135**
Parent seul avec enfant		-0,0297***		-0,0297***		-0,0297***		-0,0298***
Personne seule		-0,0308***		-0,0309***		-0,0309***		-0,0310***
Enfant		-0,1189***		-0,1192***		-0,1192***		-0,1192***
Hors famille économique		-0,1430***		-0,1428***		-0,1429***		-0,1428***

Lieu des études								
	Canada	(Réf.)						
	Pays occidentaux	-0,057	-0,0586	-0,058	-0,058	-0,058	-0,0569	-0,0569
	Ailleurs	-0,0265	-0,0268	-0,0266	-0,0266	-0,0266	-0,0261	-0,0261
Maitrise des langues officielles								
	LM et LU=off., CLO=2/2	(Réf.)						
	LM et LU=off., CLO=1/2	-0,0607***	-0,0607***	-0,0607***	-0,0607***	-0,0607***	-0,0607***	-0,0607***
	LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0215**	-0,0213*	-0,0211*	-0,0211*	-0,0211*	-0,0213**	-0,0213**
	LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1507***	-0,1504***	-0,1504***	-0,1504***	-0,1504***	-0,1499***	-0,1499***
	LU=allo., CLO=2/2	-0,0991***	-0,0982***	-0,0982***	-0,0982***	-0,0982***	-0,0985***	-0,0985***
	LU=allo., CLO=1/2	-0,2442***	-0,2448***	-0,2442***	-0,2442***	-0,2442***	-0,2440***	-0,2440***
	LU=allo., CLO=0/2	-0,3034***	-0,3042***	-0,3042***	-0,3047***	-0,3047***	-0,3050***	-0,3050***
Statut de l'emploi								
	Temps plein	(Réf.)						
	Temps partiel	-0,5836***	-0,5837***	-0,5835***	-0,5835***	-0,5835***	-0,5837***	-0,5837***
Constante	6,6559***	5,6243***	6,6472***	5,6227***	6,6587***	5,6243***	6,6597***	5,6239***
N	81 640	81 640	81 640	81 640	81 640	81 640	81 640	81 640
r2	0,10	0,29	0,10	0,29	0,10	0,29	0,10	0,29

Tableau 10A. Effet **brut** en pourcentage du degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés **universitaires**, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Lieu de naissance		Statut MV		Lieu de naissance		Statut MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Surqualifié de 1 degré	-0,1440***	-0,3179***	-0,1862***	-0,3115***	-0,2108***	-0,3774***	-0,2511***	-0,3222***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4296***	-0,5936***	-0,4665***	-0,5733***	-0,4232***	-0,6069***	-0,4709***	-0,5593***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7949***	-0,8597***	-0,8468***	-0,8240***	-0,8003***	-0,9546***	-0,9055***	-0,8920***
Constante	7,0509***	6,8153***	7,0332***	6,7541***	6,8376***	6,6599***	6,8286***	6,6124***
r2	0,07	0,13	0,09	0,13	0,07	0,15	0,09	0,13
N pondéré	76 745	37 115	90 265	23 595	109 775	35 290	123 035	22 030

Tableau 10B. Effet **brut** du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire suivant le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés **universitaires**, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)						
Surqualifié de 1 degré	-0,1461***	-0,1018	-0,2898***	-0,3322***	-0,2108***	-0,1777*	-0,4056***	-0,3453***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4227***	-0,5276***	-0,5799***	-0,5788***	-0,4197***	-0,3756***	-0,6070***	-0,5851***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7971***	-0,8079**	-0,8627***	-0,8271***	-0,8279***	-0,3345	-0,9540***	-0,9197***
Constante	7,0614***	6,7357***	6,8788***	6,7571***	6,8430***	6,6408***	6,7092***	6,6053***
r2	0,08	0,08	0,11	0,13	0,07	0,05	0,14	0,15
N pondéré	74 225	2520	16 040	21 075	106 215	3560	16 825	18 470

Tableau 11A. Effet **brut** du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire suivant le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du **collégial**, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Lieu de naissance		Statut MV		Lieu de naissance		Statut MV	
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,1001***	0,2123***	0,1078***	0,1694***	0,2526***	0,3210***	0,2554***	0,3363***
Surqualifié de 1 degré	-0,2311***	-0,1976***	-0,2274***	-0,1687***	-0,1540***	-0,1669***	-0,1503***	-0,1834***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4646***	-0,3674***	-0,4598***	-0,3169***	-0,4976***	-0,4405***	-0,5046***	-0,4072***
Constante	6,8311***	6,5063***	6,8223***	6,4250***	6,4526***	6,2524***	6,4439***	6,2328***
r2	0,08	0,06	0,08	0,04	0,08	0,08	0,08	0,08
N pondéré	165 570	34 900	175 170	25 300	181 700	39 145	192 225	28 625

Tableaux 11B. Effet **brut** du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire suivant le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du **collégial**, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,0996***	0,2146*	0,2355***	0,1522***	0,2548***	0,1675	0,2606***	0,3645***
Surqualifié de 1 degré	-0,2269***	-0,2406***	-0,2142***	-0,1562***	-0,1524***	-0,1692*	-0,1067***	-0,1844***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4572***	-0,5515***	-0,4573***	-0,2857***	-0,4998***	-0,3440**	-0,4980***	-0,4058***
Constante	6,8370***	6,4904***	6,6284***	6,4136***	6,4546***	6,3081***	6,2945***	6,2224***
r2	0,08	0,09	0,08	0,03	0,08	0,04	0,06	0,08
N pondéré	161 910	3660	13 260	21 645	178 420	3275	13 800	25 345

Tableau 12A. Effet net par degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Surqualifié de 1 degré	-0,1500***	-0,2587***	-0,1633***	-0,2671***	-0,2077***	-0,3118***	-0,2266***	-0,2645***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3164***	-0,4843***	-0,3460***	-0,4763***	-0,3328***	-0,4344***	-0,3508***	-0,3996***
Surqualifié de 3 degrés	-0,5194***	-0,5416***	-0,5003***	-0,5603***	-0,5491***	-0,6513***	-0,6051***	-0,5937***
Période d'arrivée								
Natif	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)
Avant 1971		(réf.)	0,0149	0,5487**		(réf.)	0,0287	-0,0737
De 1971 à 1975		0,0487	0,1115	0,5042**		0,0419	0,0375	0,1603
De 1976 à 1980		0,0239	0,1444*	0,4468**		-0,0076	0,0075	0,0912
De 1981 à 1985		-0,0066	0,0640	0,4573**		-0,0504	0,0544	-0,0160
De 1986 à 1990		-0,0775	0,0916	0,3208*		-0,0935*	-0,0586	-0,0161
De 1991 à 1995		-0,1755***	-0,0772	0,2503		-0,1083*	-0,0531	-0,0625
De 1996 à 2000		-0,1738***	-0,0732	0,2430		-0,1996***	-0,1415***	-0,1540
De 2001 à 2006		-0,3349***	-0,2626***	0,1077		-0,3701***	-0,2626***	-0,3685*
Résident non permanent		-0,3575***	-0,2834***	0,1334		-0,4153***	-0,2608***	-0,3996*
Groupe de minorité visible								
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)	
Noir	-0,1581***	-0,0841**		(réf.)	-0,0386	-0,0395		(réf.)
Sud-Asiatique	-0,0567	-0,0489		0,0324	0,0671	-0,0867*		-0,0182
Chinois	0,0066	-0,0486		0,0440	0,0316	0,0001		0,0565
Philippin	-0,3651***	0,1354*		0,1348*	0,1102	-0,0994*		-0,0289
Latino-Américain	0,0563	-0,0266		0,0517	-0,0553	-0,0677*		-0,0379
Asie du Sud-Est	-0,0858	-0,0144		0,0630	-0,0415	0,0422		0,0528
Arabe	0,0118	-0,0422		0,0420	0,0382	-0,0126		0,0279
Asiatique occidental	-0,0157	-0,0824		-0,0065	-0,7851***	-0,0034		-0,0397
Autres minorités	-0,187	-0,0504		0,0218	-0,1132	-0,0054		0,0048
Âge	0,0918***	0,0753***	0,0941***	0,0693***	0,0935***	0,0642***	0,0945***	0,0637***
Âge au carré	-0,0009***	-0,0008***	-0,0010***	-0,0008***	-0,0010***	-0,0007***	-0,0010***	-0,0007***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Couple avec enfant	0,1277***	0,0729***	0,1175***	0,0574*	-0,0191	-0,0152	-0,0208*	-0,0234
Parent seul avec enfant	0,0569	0,1170	0,0643*	0,1015	-0,0393*	-0,0379	-0,0425**	-0,0335
Personne seule	-0,0919***	-0,0043	-0,0793***	-0,0261	0,0046	0,0658*	0,0057	0,1036**
Enfant hors famille économique	-0,1566***	-0,0312	-0,1214***	-0,0888*	-0,0767***	0,0667	-0,0340	-0,0102
	-0,2672***	-0,1426***	-0,2526***	-0,1680***	-0,1821***	-0,1171***	-0,1664***	-0,1415***
Lieu des études								
Canada	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Pays occidentaux	0,0844*	0,1523	0,0942**	-0,1770	-0,0139	0,3446	0,0028	0,1319
Ailleurs	-0,1998**	-0,0289	-0,1506***	-0,3482*	-0,0143	0,2671	-0,0586	0,0304

Maitrise des langues officielles								
LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)							
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,1198***	-0,0654	-0,1102***	-0,1813**	-0,0638***	-0,0953*	-0,0630***	-0,1858***
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	0,0097	-0,0455	-0,0166	-0,0368	-0,0543**	-0,0772**	-0,0672***	-0,0525
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,0123	-0,1235**	-0,0877	-0,1142*	-0,0399	-0,1219***	-0,1000*	-0,1153*
LU=allo., CLO=2/2	-0,0523	-0,1080***	-0,1124***	-0,1026**	-0,0547	-0,1364***	-0,1468***	-0,0960*
LU=allo., CLO=1/2	-0,2217	-0,2484***	-0,2952***	-0,2415***	-0,0444	-0,2444***	-0,2618***	-0,2310***
LU=allo., CLO=0/2	-0,0123	-0,3633*	-0,3857	-0,3277	-0,1978	-0,1653	-0,158	-0,1740
Statut de l'emploi								
Temps plein	(réf.)							
Temps partiel	-0,8241***	-0,8460***	-0,8546***	-0,7959***	-0,6006***	-0,6774***	-0,6290***	-0,6000***
Constante	5,0403***	5,5373***	5,0149***	5,5103***	4,8971***	5,3961***	4,8974***	5,5394***
r2	0,3675	0,3335	0,3719	0,3140	0,2796	0,3421	0,3067	0,3147
N pondéré	76 745	37 115	90 265	23 595	109 775	35 290	123 035	22 030

Tableau 12B. Effet net du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Adéquation	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)						
Surqualifié de 1 degré	-0,1510***	-0,0813	-0,2195***	-0,2907***	-0,2082***	-0,1904**	-0,3441***	-0,2794***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3148***	-0,3449***	-0,4670***	-0,4984***	-0,3335***	-0,2903***	-0,4445***	-0,4172***
Surqualifié de 3 degrés	-0,5201***	-0,3796	-0,4646***	-0,5757***	-0,5902***	-0,0019	-0,6608***	-0,6329***
Période d'arrivée								
Avant 1971			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
De 1971 à 1975			0,0908	-0,0427			-0,0270	0,2227*
De 1976 à 1980			0,1005	-0,0977			-0,0581	0,1567
De 1981 à 1985			0,0141	-0,0843			-0,0126	0,0398
De 1986 à 1990			0,0451	-0,2206			-0,1245*	0,0430
De 1991 à 1995			-0,1107	-0,2906*			-0,0982	0,0068
De 1996 à 2000			-0,0919	-0,2975**			-0,1929***	-0,0812
De 2001 à 2006			-0,2850***	-0,4358***			-0,3153***	-0,2947**
Résident non permanent			-0,3397***	-0,4241***			-0,3532***	-0,3370**
Groupe de minorités visibles								
Noir		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Sud-Asiatique		0,0985		0,0295		0,1164		-0,0512
Chinois		0,1502		0,0290		0,0905		0,0359
Philippin		-0,1825		0,2408***		0,1386		-0,0386
Latino-Américain		0,1081		0,0507		-0,0265		-0,0424
Asie du Sud-Est		0,0382		0,0712		0,0008		0,0591

	Arabe	0,1791		0,0357		0,0474		0,0144
	Asiatique occidental	0,1271		-0,0166		-0,7590**		0,0077
	Autres minorités	-0,0001		0,0245		-0,1136		0,0254
Âge		0,0917***	0,0692	0,0935***	0,0570***	0,0945***	0,0663	0,0785***
	Âge au carré	-0,0009***	-0,0006	-0,0010***	-0,0007***	-0,0010***	-0,0006	-0,0008***
Situation dans la famille								
	Couple sans enfant	(réf.)						
	Couple avec enfant	0,1294***	0,0158	0,0824*	0,0665*	-0,0182	-0,0954	-0,0304
	Parent seul avec enfant	0,0522	0,6091	0,1519	0,0881	-0,0370*	-0,2487	-0,0694
	Personne seule	-0,0943***	-0,0177	0,0031	-0,0228	0,001	0,1030	0,0325
	Enfant	-0,1714***	-0,0569	0,0751	-0,1188*	-0,0743***	-0,1452	0,1171*
	Hors famille économique	-0,2607***	-0,4200**	-0,2173***	-0,1336**	-0,1732***	-0,3684***	-0,1176*
Lieu des études								
	Canada	(réf.)	(réf.)	(vide)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
	Pays occidentaux	0,1005**	-0,2103	0,2057***	0,1196	-0,0080	-0,0499	-0,4939
	Ailleurs	-0,1735*	-0,5981	(omis)	-0,0523	-0,0287	0,1792	-0,5270
Maitrise des langues officielles								
	LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)						
	LM & LU=off., CLO=1/2	-0,1204***	-0,0859	0,0179	-0,2242**	-0,0640***	-0,0954	-0,015
	LM=allo., LU=off., CLO=2/2	0,0101	0,0268	-0,0404	-0,0791	-0,0524**	-0,0619	-0,1050**
	LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,0413	0,0768	-0,0904	-0,1661**	0,0273	-0,3155	-0,1249*
	LU=allo., CLO=2/2	-0,0467	-0,0512	-0,1080**	-0,1380**	-0,0722*	0,0553	-0,1776***
	LU=allo., CLO=1/2	-0,4234	-0,0899	-0,2681***	-0,2789***	-0,1343	0,3264	-0,2552***
	LU=allo., CLO=0/2	-0,0138		-0,4201	-0,3490	-0,2000		0,1639
Statut de l'emploi								
	Temps plein	(réf.)						
	Temps partiel	-0,8253***	-0,7680***	-0,9504***	-0,7880***	-0,6030***	-0,5519***	-0,7576***
	Constante	5,0439***	5,1725***	4,9893***	6,0617***	4,8780***	5,3556***	5,9004***
	r2	0,36	0,33	0,34	0,32	0,28	0,25	0,36
	N pondéré	74 225	2520	16 040	21 075	106 215	3560	16 825

Tableau 13A. Effet net du degré d'inadéquation selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Hommes				Femmes			
	Natifs	Non-natifs	Non-MV	MV	Natives	Non-natives	Non-MV	MV
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,1156***	0,2132***	0,1261***	0,1764***	0,2677***	0,2814***	0,2679***	0,2904***
Surqualifié de 1 degré	-0,1827***	-0,1335***	-0,1833***	-0,1047***	-0,1369***	-0,1304***	-0,1341***	-0,1480***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3662***	-0,2135***	-0,3604***	-0,1995***	-0,4072***	-0,3208***	-0,4083***	-0,3115***
Période d'arrivée								
Natif	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)
Avant 1971		(réf.)	-0,0091	-0,0077		(réf.)	0,1018	-0,0176
De 1971 à 1975		0,0085	-0,0042	0,1051		-0,0079	0,1247	0,0612
De 1976 à 1980		-0,0566	-0,0790	0,0616		-0,0620	-0,0015	0,0453
De 1981 à 1985		-0,0971*	-0,0805	0,0052		-0,1116**	-0,0576	-0,0004
De 1986 à 1990		-0,1262***	-0,0513	-0,0585		-0,1633***	0,0010	-0,1024
De 1991 à 1995		-0,1946***	-0,1451**	-0,1038		-0,1802***	-0,0082	-0,1208
De 1996 à 2000		-0,1559***	-0,1379*	-0,0535		-0,2240***	-0,0978	-0,1477
De 2001 à 2006		-0,3411***	-0,2944***	-0,2458		-0,3127***	-0,1693**	-0,2346
Résident non permanent		-0,2818***	-0,1430*	-0,2234		-0,4344***	-0,2020*	-0,3582
Groupe de minorité visible								
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)	
Noir	-0,0723**	-0,0969***		(réf.)	-0,0221	0,0268		(réf.)
Sud-Asiatique	-0,1209	-0,0985**		-0,0033	-0,1532*	0,0142		-0,0207
Chinois	-0,0314	-0,0625		0,0449	0,0826	0,0471		0,0355
Philippin	-0,0590	-0,0500		0,0331	-0,0996	-0,0290		-0,0413
Latino-Américain	-0,0674	-0,0346		0,0619*	0,0038	0,0026		-0,0321
Asie du Sud-Est	-0,1057	-0,0652		0,0248	-0,073	-0,0262		-0,0573
Arabe	-0,0083	-0,0949***		0,0049	-0,0496	-0,0478		-0,0756*
Asiatique occidentale	-1,5013**	-0,3032***		-0,2245**	-0,4730	-0,0597		-0,1111
Autres minorités	0,0272	-0,0189		0,1088*	-0,0665	-0,0567		-0,0556
Âge								
Âge au carré	0,0534***	0,0285**	0,0528***	0,0388***	0,0615***	0,0519***	0,0620***	0,0576***
	-0,0005***	-0,0003*	-0,0005***	-0,0004**	-0,0006***	-0,0006***	-0,0007***	-0,0007***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Couple avec enfant	0,0839***	0,0436	0,0786***	0,0612*	-0,0467***	-0,0686**	-0,0494***	-0,0770**
Parent seul avec enfant	0,0194	-0,0010	0,0206	-0,0158	-0,0651***	-0,0684*	-0,0697***	-0,0673*
Personne seule	-0,0783***	-0,0612*	-0,0813***	-0,0223	0,0252*	0,0858**	0,0335***	0,0230
Enfant	-0,1902***	-0,1183***	-0,1862***	-0,1138**	-0,0916***	0,0227	-0,0684***	-0,0573
Hors famille économique	-0,2057***	-0,0961**	-0,2081***	-0,0529	-0,0732***	-0,039	-0,0706***	-0,0626
Lieu des études								
Canada	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Pays occidentaux	-0,1361*	0,3223	-0,0214	0,0101	-0,1068	-0,0317	-0,0394	0,0018
Ailleurs	0,0689	0,2454	-0,0451	-0,0346	0,0414	-0,0836	-0,1093*	0,0329
Maîtrise des langues officielles								

LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)							
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0321***	-0,0778*	-0,0316***	-0,1108**	-0,0817***	-0,0835**	-0,0839***	-0,0031
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0637***	-0,0200	-0,0535***	-0,0315	0,0068	-0,0501	0,0007	0,0015
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1406*	-0,1321***	-0,1793***	-0,1294**	-0,1174*	-0,1237***	-0,1646***	-0,0572
LU=allo., CLO=2/2	-0,0650*	-0,0772**	-0,0883***	-0,0874**	-0,0026	-0,1192***	-0,0982***	-0,0199
LU=allo., CLO=1/2	-0,1292*	-0,1995***	-0,2405***	-0,2030***	-0,0710	-0,1860***	-0,1501***	-0,1320***
LU=allo., CLO=0/2	-0,1939	-0,0419	-0,0448	-0,0927	0,1174	-0,3947***	0,0368	-0,3309***
Statut de l'emploi								
Temps plein	(réf.)							
Temps partiel	-0,6326***	-0,7060***	-0,6567***	-0,6390***	-0,5557***	-0,4847***	-0,5629***	-0,4175***
Constante	5,6233***	5,9282***	5,6433***	5,7897***	5,2277***	5,6331***	5,2257***	5,3023***
r2	0,2496	0,2273	0,2478	0,1891	0,2395	0,2087	0,2441	0,1815
N pondéré	165 570	34 900	175 170	25 300	181 700	39 145	192 225	28 625

Tableau 13B. Effet net du degré d'inadéquation emploi formation sur le salaire selon le sexe, le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Adéquation	Hommes				Femmes			
	Natifs		Non-natifs		Natives		Non-natives	
	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV	Non-MV	MV
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,1143***	0,2031*	0,2562***	0,1645***	0,2696***	0,1738*	0,2382***	0,3139***
Surqualifié de 1 degré	-0,1839***	-0,1540**	-0,1753***	-0,1049***	-0,1382***	-0,0626	-0,0803**	-0,1562***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3652***	-0,3912***	-0,2893***	-0,1759***	-0,4121***	-0,1820	-0,3447***	-0,3181***
Période d'arrivée								
Avant 1971			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
De 1971 à 1975			-0,0086	0,1045			0,0099	0,0858
De 1976 à 1980			-0,0985	0,0637			-0,1287*	0,0744
De 1981 à 1985			-0,1097*	0,0085			-0,1744***	0,0253
De 1986 à 1990			-0,0909	-0,0516			-0,1239**	-0,0732
De 1991 à 1995			-0,1992***	-0,1020			-0,1277**	-0,0908
De 1996 à 2000			-0,1933***	-0,0445			-0,2254***	-0,1169
De 2001 à 2006			-0,3722***	-0,2352**			-0,3163***	-0,2041*
Résident non permanent			-0,2410**	-0,2187*			-0,3552***	-0,3367***
Groupe de minorités visibles								
Noir		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Sud-Asiatique		-0,0638		0,0011		-0,2206*		0,0055
Chinois		0,0132		0,0413		0,0458		0,0225
Philippin		0,0055		0,0425		-0,0723		-0,0388
Latino-Américain		-0,0610		0,0726*		-0,1279		-0,0277
Asie du Sud-Est		0,0024		0,0370		-0,0962		-0,0583
Arabe		0,0545		0,0117		-0,1355		-0,0738*
Asiatique occidental		-1,3603*		-0,1972**		-0,6390		-0,0910
Autres minorités		0,1353		0,0970		-0,0480		-0,0655
Âge	0,0513***	0,1944***	0,0547***	0,0117	0,0622***	0,0334	0,0390*	0,0565***

Âge au carré	-0,0005***	-0,0025***	-0,0006***	-0,0001	-0,0007***	-0,0002	-0,0004*	-0,0007***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant	(réf.)							
Couple avec enfant	0,0838***	0,0809	0,0190	0,0640*	-0,0491***	0,1310	-0,0339	-0,0946**
Parent seul avec enfant	0,0220	-0,1818	-0,0016	0,0004	-0,0669***	-0,0167	-0,0837	-0,0779*
Personne seule	-0,0807***	0,0615	-0,0835*	-0,0397	0,0262**	-0,0813	0,1544**	0,0326
Enfant	-0,1877***	-0,1663*	-0,1886***	-0,0835*	-0,0876***	-0,1031	0,0731	-0,0121
Hors famille économique	-0,2057***	-0,1469	-0,2361***	-0,0256	-0,0712***	-0,1715	-0,0471	-0,0517
Lieu des études								
Canada	(réf.)							
Pays occidentaux	-0,1246*	-0,3915	0,4318*	0,0939	-0,1086	-0,0115	-0,0784	0,0081
Ailleurs	0,0621	0,1803	0,3558	0,0351	0,0378	0,0808	-0,1450	0,0398
Maîtrise des langues officielles								
LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)							
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0322***	-0,0234	-0,0391	-0,1407**	-0,0827***	-0,0133	-0,1430***	-0,0327
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0646***	0,0402	-0,0028	-0,0526	0,0047	0,0787	-0,0607	-0,0343
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1797*	0,0998	-0,1391*	-0,1557***	-0,1595**	0,2492	-0,1995***	-0,0852*
LU=allo., CLO=2/2	-0,0869**	0,1008	-0,0415	-0,1191**	-0,0315	0,2370*	-0,2037***	-0,0625
LU=allo., CLO=1/2	-0,1222	-0,0993	-0,1949***	-0,2272***	-0,0645	-0,0618	-0,2133***	-0,1594***
LU=allo., CLO=0/2	-0,2651	0,3027	0,2348	-0,1443	0,4383	-0,0073	-0,1990	-0,3686***
Statut de l'emploi								
Temps plein	(réf.)							
Temps partiel	-0,6516***	-0,3414***	-0,7192***	-0,6981***	-0,5572***	-0,4973***	-0,6328***	-0,4034***
Constante	5,6641***	2,9693***	5,3374***	6,2575***	5,2166***	5,5583***	5,9569***	5,3271***
r2	0,24	0,26	0,25	0,19	0,24	0,20	0,26	0,19
N pondéré	161 910	3660	13 260	21 645	178 420	3275	13 800	25 345

Tableau 14A. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés universitaires, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Lieu de naissance								
Natif	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif	-0,2356***	-0,0798*	-0,1317***	-0,1506***	-0,0845*	-0,1825***	-0,0984**	
Statut de minorité visible								
Non-minorité visible		(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Minorité visible		-0,0484***	-0,2792***	0,007	-0,1733***	-0,0375*	-0,3257***	-0,1157***
LN * MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif et MV							0,2040***	0,1057**
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Surqualifié de 1 degré	-0,1440***	-0,1506***	-0,1862***	-0,1705***	-0,1441***	-0,1494***	-0,1461***	-0,1526***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4296***	-0,3266***	-0,4665***	-0,3617***	-0,4279***	-0,3263***	-0,4227***	-0,3259***
Surqualifié de 3 degrés	-0,7949***	-0,5347***	-0,8468***	-0,5417***	-0,7979***	-0,5341***	-0,7971***	-0,5383***
Adéquation * LN								
Non	(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif * Sur - 1 degré	-0,1738***	-0,1386***			-0,1616***	-0,1197***	-0,1437***	-0,0993***
Non-natif * Sur - 2 degrés	-0,1640***	-0,1895***			-0,1411***	-0,1855***	-0,1572***	-0,1837***
Non-natifs * Sur - 3 degrés	-0,0648	-0,0696			-0,0791	-0,0577	-0,0656	-0,0356
Adéquation * MV								
Non			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
MV * Sur - 1 degré			-0,1253***	-0,1200***	-0,0106	-0,0362	0,0443	0,0637
MV * Sur - 2 degrés			-0,1068***	-0,1385***	-0,0063	-0,0083	-0,1049	-0,0153
MV * Sur - 3 degrés			0,0228	-0,0596	0,0692	-0,0203	-0,0109	0,1051
Adéquation * LN*MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif MV * Sur - 1 degré							-0,0867	-0,1314
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							0,106	-0,0002
Non-natif MV * Sur - 3 degrés							0,0465	-0,1558
Âge								
Âge		0,0876***		0,0872***		0,0877***		0,0872***
Âge au carré		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Couple avec enfant		0,1072***		0,1072***		0,1073***		0,1076***

Parent seul avec enfant		0,0728*		0,0732*		0,0731*		0,0733*
Personne seule		-0,0694***		-0,0700***		-0,0696***		-0,0690***
Enfant		-0,0694***		-0,0643***		-0,0696***		-0,0640***
Hors famille économique		-0,2284***		-0,2273***		-0,2284***		-0,2284***
Lieu des études								
Canada		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Pays occidentaux		0,0491		0,0503		0,0494		0,0513
Ailleurs		-0,063		-0,0755*		-0,0635		-0,0674
Maitrise des langues officielles								
LM & LU=off., CLO=2/2		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
LM & LU=off., CLO=1/2		-0,1169***		-0,1165***		-0,1169***		-0,1171***
LM=allo., LU=off., CLO=2/2		-0,0166		-0,018		-0,017		-0,0168
LM=allo., LU=off., CLO=1/2		-0,1539***		-0,1576***		-0,1544***		-0,1567***
LU=allo., CLO=2/2		-0,1427***		-0,1515***		-0,1433***		-0,1423***
LU=allo., CLO=1/2		-0,3326***		-0,3422***		-0,3335***		-0,3364***
LU=allo., CLO=0/2		-0,4294**		-0,4531**		-0,4277**		-0,4248**
Statut de l'emploi								
Temps plein		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Temps partiel		-0,8587***		-0,8565***		-0,8584***		-0,8593***
Constante	7,0509***	5,1207***	7,0332***	5,1361***	7,0565***	5,1197***	7,0614***	5,1310***
N pondéré								
r2	0,1509	0,3802	0,1439	0,3789	0,1565	0,3803	0,158	0,3805

Tableau 14B. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômés du collégial, hommes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Lieu de naissance								
Natif	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif	-0,3247***	-0,1745***	-0,1361**	-0,1361**	-0,1857***	-0,1571**	-0,2086***	-0,1555**
Statut de minorité visible								
Non-minorité visible		(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Minorité visible		-0,0892***	-0,3973***	-0,1382***	-0,2522***	-0,1237***	-0,3466***	-0,1168***
LN * MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif et MV							0,1318**	-0,0105
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,1001***	0,1153***	0,1078***	0,1249***	0,1023***	0,1160***	0,0996***	0,1135***
Surqualifié de 1 degré	-0,2311***	-0,1842***	-0,2274***	-0,1858***	-0,2291***	-0,1858***	-0,2269***	-0,1861***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4646***	-0,3686***	-0,4598***	-0,3663***	-0,4639***	-0,3710***	-0,4572***	-0,3686***
Adéquation * LN								
Non	(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif * Sous-qualifié	0,1122***	0,0976***			0,1013**	0,1042***	0,1358***	0,1322***
Non-natif * Sur - 1 degré	0,0335	0,0468**			0,0391	0,0017	0,0127	0,0054
Non-natif * Sur - 2 degrés	0,0972***	0,1226***			0,0769*	0,0592	-0,0002	0,0304
AMV								
Non			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
MV * Sous-qualifié			0,0616	0,0543	-0,024	-0,0204	0,115	0,0843
MV * Sur - 1 degré			0,0587**	0,0760***	0,0278	0,0747**	-0,0137	0,083
MV * Sur - 2 degrés			0,1429***	0,1439***	0,0861*	0,0964**	-0,0943	0,0162
Adéquation * LN*MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif MV * Sous-qualifié							-0,1982*	-0,1570*
Non-natif MV * Sur - 1 degré							0,0717	-0,013
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							0,2660**	0,116
Âge								
Âge		0,0494***		0,0496***		0,0495***		0,0495***
Âge au carré		-0,0005***		-0,0005***		-0,0005***		-0,0005***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Couple avec enfant		0,0758***		0,0760***		0,0758***		0,0758***

Parent seul avec enfant		0,0202		0,0201		0,0198		0,02
Personne seule		-0,0760***		-0,0762***		-0,0760***		-0,0759***
Enfant		-0,1562***		-0,1563***		-0,1565***		-0,1572***
Hors famille économique		-0,1884***		-0,1883***		-0,1882***		-0,1883***
Lieu des études								
Canada		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Pays occidentaux		-0,0427		-0,0436		-0,0439		-0,0466
Ailleurs		-0,0155		-0,0151		-0,0134		-0,0128
Maitrise des langues officielles								
LM & LU=off., CLO=2/2		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
LM & LU=off., CLO=1/2		-0,0357***		-0,0354***		-0,0358***		-0,0357***
LM=allo., LU=off., CLO=2/2		-0,0367**		-0,0368**		-0,0360**		-0,0360**
LM=allo., LU=off., CLO=1/2		-0,1862***		-0,1879***		-0,1875***		-0,1866***
LU=allo., CLO=2/2		-0,1025***		-0,1027***		-0,1021***		-0,1016***
LU=allo., CLO=1/2		-0,2715***		-0,2736***		-0,2725***		-0,2715***
LU=allo., CLO=0/2		-0,1584*		-0,1572*		-0,1561*		-0,1557*
Statut de l'emploi								
Temps plein		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Temps partiel		-0,6603***		-0,6605***		-0,6611***		-0,6608***
Constante	6,8311***	5,7022***	6,8223***	5,6981***	6,8354***	5,7017***	6,8370***	5,7004***
N pondéré								
r2	0,1113	0,2687	0,115	0,2687	0,1202	0,269	0,1215	0,2691

Tableau 15A. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées universitaires, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Lieu de naissance								
Natif	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif	-0,1777***	-0,0916*		-0,1520***	-0,1172***	-0,0867*	-0,1339***	-0,0926*
Statut de minorité visible								
Non-minorité visible		(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Minorité visible		-0,016	-0,2162***	0,0258	-0,1352***	-0,0288	-0,2022***	-0,0538
LNMV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif et MV							0,0983*	0,0369
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Surqualifié de 1 degré	-0,2108***	-0,2082***	-0,2511***	-0,2308***	-0,2120***	-0,2094***	-0,2108***	-0,2088***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4232***	-0,3332***	-0,4709***	-0,3594***	-0,4211***	-0,3331***	-0,4197***	-0,3338***
Surqualifié de 3 degrés	-0,8003***	-0,5522***	-0,9055***	-0,6291***	-0,8031***	-0,5584***	-0,8279***	-0,5916***
AHC								
Non	(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif * Sur - 1 degré	-0,1667***	-0,1387***			-0,1934***	-0,1565***	-0,1948***	-0,1581***
Non-natif * Sur - 2 degrés	-0,1837***	-0,1636***			-0,1885***	-0,1650***	-0,1873***	-0,1587***
Non-natifs * Sur - 3 degrés	-0,1543**	-0,2015***			-0,2078**	-0,2564***	-0,1261	-0,1581*
AMV								
Non			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
MV * Sur - 1 degré			-0,0711*	-0,0668**	0,0606	0,0393	0,0331	0,0224
MV * Sur - 2 degrés			-0,0884***	-0,1046***	0,0327	0,0047	0,0441	0,029
MV * Sur - 3 degrés			0,0134	-0,0671	0,1242	0,0895	0,4934**	0,5400***
ALNMV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif MV * Sur - 1 degré							0,0273	0,0191
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							-0,0222	-0,0356
Non-natif MV * Sur - 3 degrés							-0,4592*	-0,5447**
Âge								
Âge		0,0866***		0,0866***		0,0866***		0,0866***
Âge au carré		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***		-0,0009***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Couple avec enfant		-0,0129		-0,0124		-0,0131		-0,0132

Parent seul avec enfant	-0,0347*		-0,0342*		-0,0348*		-0,0350*
Personne seule	0,0136		0,0157		0,0135		0,0138
Enfant	0,0059		0,0133		0,0055		0,0058
Hors famille économique	-0,1795***		-0,1771***		-0,1794***		-0,1791***
Lieu des études							
Canada	(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Pays occidentaux	-0,016		-0,016		-0,0158		-0,0143
Ailleurs	0,0186		0,0097		0,0192		0,0184
Maitrise des langues officielles							
LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0676***		-0,0690***		-0,0676***		-0,0678***
LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0595***		-0,0589***		-0,0589***		-0,0584***
LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1815***		-0,1850***		-0,1807***		-0,1822***
LU=allo., CLO=2/2	-0,1634***		-0,1719***		-0,1629***		-0,1630***
LU=allo., CLO=1/2	-0,3447***		-0,3587***		-0,3445***		-0,3450***
LU=allo., CLO=0/2	-0,2579*		-0,2761*		-0,2603*		-0,2610*
Statut de l'emploi							
Temps plein	(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Temps partiel	-0,6306***		-0,6299***		-0,6307***		-0,6309***
Constante	6,8376***	5,0256***	6,8286***	5,0327***	6,8412***	5,0267***	6,8430***
r2	0,1435	0,3256	0,1328	0,3239	0,1458	0,3257	0,1462

Tableau 15B. Effet de l'interaction avec le lieu de naissance et le statut de minorité visible, diplômées du collégial, femmes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Lieu de naissance		Statut de MV		LN+MV		LN*MV	
	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net	Brut	Net
Lieu de naissance								
Natif	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif	-0,2002***	-0,0692	-0,0577	-0,1487***	-0,0712	-0,1601***	-0,0768	
Statut de minorité visible								
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Minorité visible	-0,0241*	-0,2111***	-0,0289	-0,0905***	-0,0174	-0,1466***	-0,0519	
LN*MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif et MV							0,0744	0,0463
Adéquation								
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	0,2526***	0,2669***	0,2554***	0,2670***	0,2523***	0,2663***	0,2548***	0,2689***
Surqualifié de 1 degré	-0,1540***	-0,1382***	-0,1503***	-0,1351***	-0,1518***	-0,1373***	-0,1524***	-0,1390***
Surqualifié de 2 degrés	-0,4976***	-0,4108***	-0,5046***	-0,4144***	-0,4992***	-0,4132***	-0,4998***	-0,4156***
Adéquation * LN								
Non	(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Non-natif * Sous-qualifié	0,0684**	0,0264			0,0447	0,0095	0,0059	-0,0303
Non-natif * Sur - 1 degré	-0,0129	0,0049			0,037	0,031	0,0457	0,0537*
Non-natif * Sur - 2 degrés	0,0570*	0,0669*			-0,0077	-0,0081	0,0018	0,0196
Adéquation * MV								
Non			(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
MV * Sous-qualifié			0,0809**	0,0382	0,0409	0,0303	-0,0872	-0,1066
MV * Sur - 1 degré			-0,0331	-0,0153	-0,0631*	-0,0405	-0,0168	0,0473
MV * Sur - 2 degrés			0,0974**	0,0918**	0,1082*	0,0990*	0,1558	0,2206*
Adéquation * LN*MV								
Non							(réf.)	(réf.)
Non-natif MV * Sous-qualifié							0,1911*	0,2015*
Non-natif MV * Sur - 1 degré							-0,0608	-0,1203*
Non-natif MV * Sur - 2 degrés							-0,0637	-0,1571
Âge								
Âge		0,0600***		0,0598***		0,0598***		0,0600***
Âge au carré		-0,0006***		-0,0006***		-0,0006***		-0,0006***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)
Couple avec enfant		-0,0497***		-0,0498***		-0,0497***		-0,0502***

Parent seul avec enfant		-0,0590***		-0,0593***		-0,0593***		-0,0595***	
Personne seule		0,0329***		0,0328***		0,0328***		0,0323***	
Enfant		-0,0487***		-0,0491***		-0,0492***		-0,0491***	
Hors famille économique		-0,0777***		-0,0771***		-0,0772***		-0,0773***	
Lieu des études									
Canada		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)	
Pays occidentaux		-0,0693		-0,0703		-0,0697		-0,0684	
Ailleurs		-0,0413		-0,043		-0,0437		-0,0454	
Maitrise des langues officielles									
LM & LU=off., CLO=2/2		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)	
LM & LU=off., CLO=1/2		-0,0832***		-0,0830***		-0,0831***		-0,0833***	
LM=allo., LU=off., CLO=2/2		-0,0051		-0,0047		-0,0046		-0,0051	
LM=allo., LU=off., CLO=1/2		-0,1455***		-0,1445***		-0,1444***		-0,1441***	
LU=allo., CLO=2/2		-0,1001***		-0,0994***		-0,0998***		-0,1014***	
LU=allo., CLO=1/2		-0,2314***		-0,2304***		-0,2304***		-0,2305***	
LU=allo., CLO=0/2		-0,4302***		-0,4333***		-0,4348***		-0,4364***	
Statut de l'emploi									
Temps plein		(réf.)		(réf.)		(réf.)		(réf.)	
Temps partiel		-0,5425***		-0,5424***		-0,5424***		-0,5426***	
Constante	6,4526***	5,2552***	6,4439***	5,2568***	6,4539***	5,2585***	6,4546***	5,2555***	
r2	0,0996	0,2432	0,0986	0,2433	0,1015	0,2434	0,1019	0,2437	

Tableau 16A. Effet **brut** et **net** du degré d'inadéquation, diplômés **universitaires** et du **collégial**, les deux sexes, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

Adéquation	Diplômés universitaires				Diplômés du collégial			
	Brut	Net1	Net2	Net3	Brut	Net1	Net2	Net3
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,1541***	0,1527***	0,1924***	0,2043***
Surqualifié de 1 degré	-0,2492***	-0,2116***	-0,2165***	-0,2092***	-0,2444***	-0,2254***	-0,1780***	-0,1591***
Surqualifié de 2 degrés	-0,5316***	-0,4538***	-0,4226***	-0,3695***	-0,4787***	-0,4261***	-0,4255***	-0,3620***
Surqualifié de 3 degrés	-0,9093***	-0,7151***	-0,7163***	-0,5641***	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Période d'arrivée								
Natif		(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)
Avant 1971		0,0871**	-0,0844***	0,0302		0,0514**	-0,0353*	0,0208
De 1971 à 1975		0,1626***	0,0187	0,1088**		0,0570**	-0,0243	0,0403
De 1976 à 1980		0,0709**	-0,0229	0,0775*		-0,0039	-0,0781***	-0,0036
De 1981 à 1985		0,0157	-0,0438*	0,0600		-0,0815***	-0,1291***	-0,0409
De 1986 à 1990		-0,0732***	-0,1261***	-0,0017		-0,1410***	-0,1841***	-0,0728*
De 1991 à 1995		-0,1095***	-0,2120***	-0,0719*		-0,1777***	-0,2180***	-0,1107**
De 1996 à 2000		-0,1463***	-0,2656***	-0,1142***		-0,1889***	-0,2304***	-0,1119**
De 2001 à 2006		-0,4057***	-0,4437***	-0,2619***		-0,3526***	-0,3753***	-0,2254***
Résident non permanent		-0,4430***	-0,3890***	-0,2551***		-0,3545***	-0,3559***	-0,2319***
Groupe de minorités visibles								
Non-minorité visible		(réf.)	(réf.)	(réf.)		(réf.)	(réf.)	(réf.)
Noir		-0,1324***	-0,0741***	-0,0744***		-0,1404***	-0,0549***	-0,0253*
Sud-Asiatique		-0,1802***	-0,1119***	-0,0528*		-0,1341***	-0,1036***	-0,0704***
Chinois		-0,1358***	-0,0995***	-0,0082		-0,1080***	-0,0575**	-0,0044
Philippin		-0,2081***	-0,1093***	-0,0623*		-0,1447***	-0,0396	-0,0281
Latino-Américain		-0,1533***	-0,1156***	-0,0509*		-0,1139***	-0,0566***	-0,0198
Asie du Sud-Est		-0,0914***	-0,0225	0,0193		-0,1278***	-0,0629**	-0,0474*
Arabe		-0,0983***	-0,0755***	-0,0276		-0,1533***	-0,1351***	-0,0915***
Asiatique occidental		-0,2586***	-0,1888***	-0,0545		-0,2905***	-0,2570***	-0,2219***
Autres minorités		-0,1756***	-0,0921*	-0,0428		-0,1092**	-0,0368	-0,0247
Sexe								
Homme			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
Femme			-0,2066***	-0,1421***			-0,3274***	-0,2558***
Âge								
Âge au carré			0,1073***	0,0893***			0,0663***	0,0553***
Situation dans la famille								
Couple sans enfant			(réf.)	(réf.)			(réf.)	(réf.)
Couple avec enfant			0,0093	0,0396***			-0,0107	0,0109*
Parent seul avec enfant			-0,0249	-0,0131			-0,0454***	-0,0371***
Personne seule			-0,0226*	-0,0240**			-0,0306***	-0,0314***
Enfant			-0,1348***	-0,0636***			-0,1827***	-0,1353***
Hors famille économique			-0,2509***	-0,1990***			-0,1562***	-0,1415***

Lieu des études								
				(réf.)				(réf.)
				0,0450				-0,0368
				-0,0986***				-0,0599
Maitrise des langues officielles								
				(réf.)				(réf.)
				-0,0864***				-0,0588***
				-0,0443***				-0,0251**
				-0,1178***				-0,1187***
				-0,1211***				-0,0771***
				-0,2709***				-0,1910***
				-0,2851**				-0,2365***
Statut de l'emploi								
				(réf.)				(réf.)
				-0,6968***				-0,5809***
Constante	6,8839***	6,9382***	4,7608***	5,1435***	6,6169***	6,6517***	5,3680***	5,6016***
r2	0,11	0,16	0,26	0,36	0,08	0,11	0,21	0,29
N pondéré	258 925	258 925	258 925	258 925	421 320	421 320	421 320	421 320

Tableau 16B. Effets **nets**, diplômés postsecondaires, les deux sexes réunis, 25-54 ans, RMR de Montréal, 2006.

	Universitaires	Collégial
Adéquation		
Adéquatement qualifié	(réf.)	(réf.)
Sous-qualifié	S.O.	0,2043***
Surqualifié de 1 degré	-0,2092***	-0,1591***
Surqualifié de 2 degrés	-0,3695***	-0,3620***
Surqualifié de 3 degrés	-0,5641***	S.O.
Période d'arrivée		
Natif	(réf.)	(réf.)
Avant 1971	0,0302	0,0208
De 1971 à 1975	0,1088**	0,0403
De 1976 à 1980	0,0775*	-0,0036
De 1981 à 1985	0,0600	-0,0409
De 1986 à 1990	-0,0017	-0,0728*
De 1991 à 1995	-0,0719*	-0,1107**
De 1996 à 2000	-0,1142***	-0,1119**
De 2001 à 2006	-0,2619***	-0,2254***
Résident non permanent	-0,2551***	-0,2319***
Groupe de minorités visibles		
Non-minorité visible	(réf.)	(réf.)
Noir	-0,0744***	-0,0253*
Sud-Asiatique	-0,0528*	-0,0704***
Chinois	-0,0082	-0,0044
Philippin	-0,0623*	-0,0281
Latino-Américain	-0,0509*	-0,0198
Asie du Sud-Est	0,0193	-0,0474*
Arabe	-0,0276	-0,0915***
Asiatique occidental	-0,0545	-0,2219***
Autres minorités	-0,0428	-0,0247
Sexe		
Homme	(réf.)	(réf.)
Femme	-0,1421***	-0,2558***
Âge	0,0893***	0,0553***
Âge au carré	-0,0009***	-0,0006***
Situation dans la famille		
Couple sans enfant	(réf.)	(réf.)
Couple avec enfant	0,0396***	0,0109*
Parent seul avec enfant	-0,0131	-0,0371***
Personne seule	-0,0240**	-0,0314***
Enfant	-0,0636***	-0,1353***
Hors famille économique	-0,1990***	-0,1415***

Lieu des études			
	Canada	(réf.)	(réf.)
	Pays occidentaux	0,0450	-0,0368
	Ailleurs	-0,0986***	-0,0599
Maitrise des langues officielles			
	LM & LU=off., CLO=2/2	(réf.)	(réf.)
	LM & LU=off., CLO=1/2	-0,0864***	-0,0588***
	LM=allo., LU=off., CLO=2/2	-0,0443***	-0,0251**
	LM=allo., LU=off., CLO=1/2	-0,1178***	-0,1187***
	LU=allo., CLO=2/2	-0,1211***	-0,0771***
	LU=allo., CLO=1/2	-0,2709***	-0,1910***
	LU=allo., CLO=0/2	-0,2851**	-0,2365***
Statut de l'emploi			
	Temps plein	(réf.)	(réf.)
	Temps partiel	-0,6968***	-0,5809***
	Constante	5,1435***	5,6016***
	r2	0,3598	0,2935
	N pondéré	258 925	421 320

BIBLIOGRAPHIE

- Bastien, Nicolas. 2011. « Les déterminants de l'accès à un premier emploi qualifié chez les immigrants récents au Canada: Analyse de l'impact des caractéristiques pré-migratoires et post-migratoires des immigrants. », Institut national de la recherche scientifique (INRS).
- Battu, H., C. R. Belfield et Peter 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.
- Battu, H. et Peter J. Sloane. 2002. « To what extent are ethnic minorities in Britain over-educated? » *International Journal of Manpower* 23 (3): 192-208.
- . 2004. « Overeducation and ethnic minorities in Britain. » *The Manchester School* 72 (4): 535–559.
- Becker, Gary Stanley. 1964. *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Berg, Ivar E. 1970. *Education and jobs: the great training robbery*. N.Y.: Published for the Center for Urban Education by Praeger.
- Boudebat, Brahim et Claude Montmarquette. 2013. *Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal*: Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). <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. » *Canadian Journal of Women and the Law / Revue Femmes et Droit* 24 (1): 53-81. doi: 10.3138/cjwl.24.1.053.
- Byrne, Delma et Séamus McGuinness. 2009. « Mismatch in the graduate labour market among immigrants and second-generation ethnic minority groups. » *ESRI working paper* (316): 31.
- Chauvel, Louis. 1998. « La seconde explosion scolaire: diffusion des diplômes, structure sociale et valeur des titres. » *Revue de l'OFCE* 66 (1): 5-36.
- Chevalier, Arnaud. 2003. « Measuring over-education. » *Economica* 70 (279): 509-531.

- Chevalier, Arnaud et Joanne Lindley. 2007. « Overeducation and the skills of UK graduates. » *IZA Discussion Paper Series* (79): 36.
- Chiswick, Barry R. et Paul W. Miller. 2008. « Why is the payoff to schooling smaller for immigrants? » *Labour Economics* 15 (6): 1317-1340. doi: 10.1016/j.labeco.2008.01.001.
- . 2009. « Does the choice of reference levels of education matter in the ORU earnings equation? » *IZA Discussion Papers Series* (4382): 31.
- . 2010. « The effects of educational-occupational mismatch on immigrant earnings in Australia, with international comparisons. » *International Migration Review* 44 (4): 869-898. doi: 10.1111/j.1747-7379.2010.00829.x.
- Citoyenneté et Immigration Canada. 2015. *Les six critères de sélection – Travailleurs qualifiés (fédéral)*. <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-facteurs.asp>.
- Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. Chambre des communes du Canada. 2009. *Savoir reconnaître le succès: la reconnaissance des titres de compétences étrangers*. : Novembre 2009, 40e législature, 2e session.
- Commission des normes du travail (CNT). *Chapitre IV - Les normes du travail - La durée du travail*. www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/les-normes-du-travail-art-391-a-97/la-duree-du-travail-art-52-a-5901/58/index.html.
- Desjardins, Richard et Kjell Rubenson. 2011. An analysis of skill mismatch using direct measures of skills. In *OECD Education Working Papers*. Paris: Éditions OCDE.
- Di Pietro, Giorgio et Peter Urwin. 2003. « Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. » *Royal Economic Society Annual Conference* : 26.
- Dolton, Peter et Mary Sillles. 2001. *Over-education in the graduate labour market: some evidence from alumni data*: Center for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.
- Drolet, Marie. 2002. « Can the workplace explain Canadian gender pay differentials? » *New Zealand Economic Papers* 36 (1): 75-77.
- Duncan, Greg J. et Saul D. Hoffman. 1981. « The incidence and wage effects of overeducation. » *Economics of Education Review* 1 (1): 75-86.

- Frank, Robert H. 1978. « Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification. » *American Economic Review* 68 (3): 360-373.
- Freeman, Richard Barry. 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 program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. » *Economics of Education Review* 23 (1): 29-45. doi: 10.1016/s0272-7757(03)00043-8.
- Galarneau, Diane et René Morissette. 2004. « Les immigrants sont-ils perdants? » *Statistique Canada* (75-001-XIF au catalogue): 5-17.
- . 2008. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. » *Statistique Canada* (75-001-X au catalogue): 5-19.
- Gilmore, Jason. 2009. *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi*: Statistique Canada.
- Green, Francis et Yu Zhu. 2010. « Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. » *Oxford Economic Papers* 62 (4): 740-763. doi: 10.1093/oep/gpq002.
- Groot, Wim. 1996. « The incidence of, and returns to overeducation in the UK. » *Applied Economics* 28 (10): 1345-1350. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2s2.0-0000922493&partnerID=40&md5=6b5bd7d8310dada39d37fe7fa8d0b258>.
- Groot, Wim et Henriëtte Maassen Van den Brink. 2000. « Overeducation in the labor market: a meta-analysis. » *Economics of Education Review* 19: 149–158.
- Hartog, Joop. 1997. « On returns to education: Wandering along the hills of ORU land. Keynote speech on the AEA-Conference 1997. » *AEA (ed)*.
- . 2000. « Over-education and earnings: where are we, where should we go? » *Economics of Education Review* 19 (2): 131-147. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-0034002160&partnerID=40&md5=74bc110015794580d2c9e6e482534eff>.

- Hartog, Joop et Hessel Oosterbeek. 1988. « Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling? » *Economics of Education Review* 7 (2): 185-194.
- Heckman, James J. 1979. « Sample selection bias as a specification error. » *Econometrica* 47 (1): 153-161. doi: 10.2307/1912352.
- Hersch, Joni. 1991. « Education match and job match. » *Review of Economics and Statistics* 73 (1): 140-144.
- Joona, Pernilla Andersson, Nabanita Datta Gupta et Eskil Wadensjö. 2014. « Overeducation among immigrants in Sweden: incidence, wage effects and state-dependence. » *IZA Journal of Migration* 3 (9): 23.
- Jovanovic, Boyan. 1979. « Job Matching and the Theory of Turnover. » *Journal of Political Economy* 87 (5): 972-990. doi: 10.2307/1833078.
- Kalfa, Eleni et Matloob Piracha. 2013. « Immigrants' educational mismatch and the penalty of overeducation. » *IZA Discussion Paper Series* (7721): 37.
- Kiker, B. F., Maria C. Santos et M. Mendes De Oliveira. 1997. « Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal. » *Economics of Education Review* 16 (2): 111-125.
- Kilolo-Malambwe, Jean-Marc. 2013. *La surqualification au sein des grands groupes professionnels au Québec, État des lieux en 2012*. Québec: Institut de la Statistique du Québec.
- . 2014. « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie: portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération. » In *La surqualification au Québec et au Canada*, sous la dir. de Mircea Vultur, 21-48. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Kler, Parvinder. 2006. « Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: A longitudinal survey. » *International Migration* 44 (5): 93-128.
- Ledent, Jacques, Alain Bélanger et Guillaume Marois. 2014a. « Chapitre du livre de Vultur. » In *La surqualification au Québec et au Canada*, 97-127. Québec: Presses de l'Université Laval.
- . 2014b. « 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* (11-621): 18.
- Lindley, Joanne. 2009. « The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey. » *Economics of Education Review* 28 (1): 80-89. doi: 10.1016/j.econedurev.2007.11.003.
- Lindley, Joanne et Pam Lenton. 2006. « The over-education of UK immigrants: Evidence from the Labour Force Survey. » *Sheffield Economic Research Paper Series* (2006001): 20.
- Loi canadienne sur l'équité en matière d'emploi. 1995. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- McGuinness, Séamus. 2006. « Overeducation in the labour market. » *Journal of Economic Surveys* 20 (3): 31.
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, experience, and earnings*. N.Y.: National Bureau of Economic Research.
- 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*: Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Morin, Sarah. 2014. « Le rôle des ordres professionnels dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés. ».
- 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: 21-48.
- Nielsen, Chantal Pohl. 2009. « Immigrant over-education: evidence from Denmark. » *Journal of Population Economics* 24 (2): 499-520. doi: 10.1007/s00148-009-0293-0.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2007. « Adéquation entre formation et emploi : un défi pour les immigrés et les pays d'accueil. » *Perspectives des migrations internationales* : 141-170.
- . 2012. *Trouver ses marques : Les indicateurs de l'OCDE sur l'intégration des immigrés 2012*.

- OQLF (Office québécois de la langue française). 2015. *Le grand dictionnaire terminologique (GDT)*. <http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca>.
- Patrinos, Harry Anthony. 1997. « Overeducation in Greece. » *International Review of Education* 43 (2/3): 203-223. doi: 10.1023/a:1002981301802.
- Pescarus, Cristiana. 2012. *Une analyse comparative de la surqualification des immigrants récents sur le marché du travail canadien*: Ressources humaines et Développement des compétences Canada.
- 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.
- Renaud, Jean et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*: Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-40549123656&partnerID=40&md5=240bc1952a91e47bbc1a136db8dd1011>.
- Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC). 2006. Matrice de la Classification nationale des professions 2006. <http://www30.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2006/Matrice.aspx>.
- Rosenbaum, Paul R et Donald B Rubin. 1983. « The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. » *Biometrika* 70 (1): 41-55.
- Sharaf, Mesbah Fathy. 2013. « Job-education mismatch and its impact on the earnings of immigrants: evidence from recent arrivals to Canada. » *ISRN Economics* 2013: 14. doi: 10.1155/2013/452358.
- Simard, Mathieu. 2014. « L'effet sur le salaire de l'adéquation formation-emploi chez les immigrants qualifiés au Québec. », Université Laval.
- Smith, Herbert L. 1986. « Overeducation and underemployment: An agnostic review. » *Sociology of Education* 59 (2): 85-99.
- Spence, Andrew Michael. 1973. « Job market signaling. » *The quarterly journal of Economics* 87 (3): 355-374.
- Statistique Canada. 2006. Centre de données de recherche (CDR), Recensement de 2006, Manuel des codes. Division des Opérations du Recensement, Ottawa.

———. 2011. *Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*.

Termium. Bureau de la traduction. <http://www.btb.termiumplus.gc.ca>.

Thurow, Lester C. 1975. *Generating inequality : mechanisms of distribution in the U.S. economy*. New York: Basic Books.

Vahey, Shaun P. 2000. « The great Canadian training robbery: Evidence on the returns to educational mismatch. » *Economics of Education Review* 19 (2): 219-227.
<http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-0033996609&partnerID=40&md5=d6eb2738f39825d7ae3518e9d97ed4e7>.

Van der Velden, Rolf et M. S. M Van Smoorenburg. 1997. *The measurement of overeducation and undereducation: Self-Report vs. Job-Analyst method*: Maastricht University.

Verdugo, Richard R. et Naomi Turner Verdugo. 1989. « The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. » *The Journal of Human Resources* 24 (4): 629-643.

Vultur, Mircea. 2006. « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. » *Recherches sociographiques* 47 (1): 41-68.

———. 2014. *La surqualification au Québec et au Canada*. Québec: Presses de l'Université Laval.

Wald, Steven et Tony Fang. 2008. « Overeducated immigrants in the Canadian labour market: Evidence from the Workplace and Employee Survey. » *Canadian Public Policy* 34 (4): 457-479. doi: 10.2307/25463634.