



CONSEIL
INTERPROFESSIONNEL
DU QUÉBEC

RASSEMBLER.
ÉVOLUER.



REGARD SUR LES MOTIFS D'ABANDON DES DIPLÔMÉS
HORS QUÉBEC À LA SUITE D'UNE DÉCISION DE
RECONNAISSANCE PARTIELLE DES ÉQUIVALENCES DE
FORMATIONS ET DE DIPLÔMES PAR UN ORDRE PROFESSIONNEL

ANALYSE DU CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC

FÉVRIER 2020

Avec la participation financière de :

Québec 



Dépôt légal – bibliothèque et archives nationales du Québec, 2019
Dépôt légal – bibliothèque et archives du Canada, 2019
ISBN : 978-2-920350-51-9

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
1. PRÉSENTATION DU CIQ ET DES ORDRES PROFESSIONNELS	4
2. LIMITES MÉTHODOLOGIQUES DE L'ÉTUDE	5
3. RÉTENTION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC	5
3.1 NOTION DE TAUX DE RÉTENTION	5
3.2 FACTEURS DE RÉTENTION	6
3.3 RÉSULTATS DU TAUX DE RÉTENTION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC	7
4. ÉCARTS DE QUALIFICATION	8
4.1 CONCEPTUALISATION DES ÉCARTS DE QUALIFICATION	8
4.2 RÉSULTATS DE LA SURQUALIFICATION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC	9
5. CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS: COMPARAISON DES 3 RMR	10
5.1 FAITS SAILLANTS DES CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES	10
6. ANALYSE DES ENJEUX DE LA RÉTENTION, DES ÉCARTS DE QUALIFICATION ET DES CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC	11
6.1 CONTEXTE	11
6.2 IMPLICATIONS ÉCONOMIQUES	12
OPPORTUNITÉ ÉCONOMIQUE À SAISIR	13
UN NOUVEL ANGLE ANALYTIQUE DE LA SURQUALIFICATION	13
DES CHANGEMENTS IMPORTANTS À PRÉVOIR POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE	14
LES EMPLOYEURS	14
6.3 IMPLICATIONS POLITIQUES	14
CONCLUSION	15
ANNEXE	
SYNTHÈSE DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC	16
BIBLIOGRAPHIE	43

INTRODUCTION

Le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) a jeté un regard sur le portrait du décrochage des diplômés hors Québec (DHQ) du processus de reconnaissance complète de l'équivalence du diplôme et de la formation des ordres professionnels. Une première phase (Phase 1) de ce projet, Regards sur l'intégration professionnelle: point de vue des personnes immigrantes souhaitant exercer une profession réglementée au Québec (2019), a permis au CIQ d'analyser et de cerner les motifs de ce décrochage pour tenter de corriger la situation. Ainsi, grâce à une contribution financière du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), un sondage de 484 DHQ ayant décroché du processus de reconnaissance complète a été réalisé en décembre 2018. Des groupes de discussion avec ces mêmes candidats à la reconnaissance professionnelle ont aussi eu lieu en janvier 2019. Ces travaux ont permis de constater que des considérations liées à l'insuffisance des ressources financières des répondants et la conciliation travail-études-famille sont les principaux motifs de ce décrochage. Il a aussi été noté un besoin marqué du DHQ de comprendre toutes les étapes de la trajectoire de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Par la suite, une seconde phase (Phase 2) de ce projet, tributaire elle aussi d'une contribution financière du MIFI, visait à comprendre les conséquences du décrochage et à évaluer la rétention professionnelle en faisant la distinction entre l'admission à un ordre professionnel et l'entrée sur le marché du travail (deux éléments inclus dans la trajectoire d'intégration). Elle compare la situation du Québec à l'ensemble du Canada. Cette seconde phase a poursuivi trois objectifs :

- Saisir le taux de rétention des immigrants professionnels dans la province québécoise;
- Comprendre la surqualification des immigrants professionnels;
- Évaluer les conditions socioéconomiques des immigrants professionnels.

Le premier objectif cherche à évaluer si les points de vue alarmistes sur la perte d'immigrants professionnels au profit des autres provinces canadiennes sont fondés empiriquement. C'est la mesure de rétention des personnes immigrantes qui permettra de juger la véracité de ce discours. Le second offre une définition alternative de la surqualification en prenant en compte l'ensemble des enjeux liés à l'intégration dans la pratique professionnelle. Il permet de soumettre un portrait plus nuancé de la variable qualification. Le troisième fournit un argumentaire convaincant afin d'expliquer les conditions socioéconomiques des personnes immigrantes professionnelles, notamment à partir des différences entre le revenu moyen pour le domaine dans lequel la personne a poursuivi ses études et le revenu qu'elle reçoit actuellement (comparaison entre les grandes régions métropolitaines de recensement [RMR] de Montréal, Toronto et Vancouver).

Pour l'accompagner dans cette démarche, le CIQ s'est adjoint les services de deux économistes de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP).

L'intégration professionnelle des immigrants est un enjeu socioéconomique important depuis plusieurs années. Effectivement, les membres des 46 ordres professionnels du Québec représentent environ 10 % de l'emploi total au Québec. Toutefois, dans la dernière année, les débats publics ont davantage porté sur la pénurie de travailleurs dans tous les domaines d'activités au Québec. Cette priorité québécoise met aussi en relief le fait que les DHQ qui désirent s'installer au Québec s'insèrent dans un contexte économique dynamique appelé à évoluer et à se transformer, et qu'ils en deviennent des parties prenantes. Pareille situation prévaut ailleurs au Canada. C'est cette dynamique économique dans laquelle plonge l'immigrant professionnel que les chercheurs de l'ÉNAP se sont efforcés de comprendre dans le cadre de la Phase 2. Le lecteur intéressé trouvera un résumé du résultat de leurs travaux joint en annexe au présent document.

Le présent document présente ainsi une analyse du CIQ qui prend en considération l'ensemble des recherches qu'il a effectuées dans les dernières années.

1. PRÉSENTATION DU CIQ ET DES ORDRES PROFESSIONNELS

Le CIQ a pour mission d'être la voix collective des ordres professionnels du Québec sur des dossiers associatifs, d'intérêt public et communs. Il agit également à titre d'organisme-conseil auprès du gouvernement du Québec et plus spécifiquement auprès du ministre responsable de l'application des lois professionnelles.

À ce titre, il peut notamment :

- « fournir au public, à la demande du ou de la ministre ou de l'un ou de plusieurs ordres, de l'information concernant le système professionnel, les professionnels et professionnelles ainsi que les devoirs et les pouvoirs des ordres » (Code des professions, art. 19 al. 2 par. 4);
- « effectuer des recherches et formuler des avis sur toute question relative à la protection du public que doivent assurer les ordres » (Id., art. 19 al. 2 par. 8).

Au Québec, le système professionnel compte 46 ordres professionnels dont la loi-cadre est le Code des professions. Il existe 25 lois particulières conférant aux membres des ordres un droit d'exercice exclusif (Office des professions). Leur action est structurée par plus de 800 règlements. Les ordres ont la responsabilité de réglementer 55 professions pratiquées par plus de 390 000 professionnels. Les professionnels représentent environ 10 % de la main-d'œuvre québécoise, et 61 % sont des femmes.

L'Assemblée des membres est composée des 46 ordres professionnels, chacun représenté par la présidente ou le président, ou encore par un membre de la profession nommé par le conseil d'administration de l'ordre.

2. LIMITES MÉTHODOLOGIQUES DE L'ÉTUDE

Les données du recensement canadien présentent des limites afin d'identifier les professionnels occupant des emplois réglementés ou les personnes détenant un diplôme menant à un emploi réglementé. Ces éléments appartiennent à deux bases de données; d'une part, la Classification des programmes d'enseignement (CPE), où les diplômés en 'santé et domaines connexes' mènent généralement à des professions réglementées; d'autre part, le Système de classification des industries en Amérique du Nord (SCIAN), qui étudie les secteurs d'emplois. Dans ces deux échelles, il existe cependant un «bruit statistique» lié à la granularité des données, susceptible de brouiller l'information. À titre d'exemple, ces deux échelles ont une valeur particulière associée à la santé 'santé et domaines connexes' pour le CPE et 'santé et assistance sociale' pour le code SCIAN. Bien que les deux se recoupent, les 'domaines connexes' pour la discipline dans laquelle une personne détient un diplôme et l'assistance sociale' pour le secteur d'emploi ne sont pas équivalents.

En analysant ce recoupement, nous pouvons déterminer que des 58 832 individus détenant un diplôme en santé ou autres domaines connexes, 28 611 travaillaient dans le secteur de la santé et des services sociaux. C'est donc dire que 48,6 % des individus diplômés en santé et domaine connexes travaillaient en santé. Bien que cette statistique soit étonnante, cette mesure ne prendrait pas en compte l'individu détenant un diplôme d'infirmier(ière), mais travaillant comme infirmier ou infirmière dans une école secondaire. En effet, il serait plutôt considéré comme travaillant dans le secteur de l'éducation.

Dans une logique similaire, des 61 519 individus travaillant dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale, 46,5 % détenant un diplôme en 'santé et domaines connexes'. Or, les individus travaillant dans les cafétérias ou les conciergeries des cliniques et hôpitaux par exemple (emplois ne nécessitant généralement pas de diplôme) appartiennent quand même à ce secteur.

Un troisième grand ensemble est constitué des détenteurs de diplômes en sciences sociales, dont les sociologues, les travailleurs sociaux, etc. Ces personnes travaillant dans ce secteur sont aussi comptabilisées dans ce dernier.

Ainsi, par la structure des variables, les auteurs de l'étude ont pu identifier les personnes qui travaillent dans un domaine professionnel et déterminer si ces derniers sont sur- ou sous-qualifiés. Toutefois, nous n'avons pas accès, avec cette variable, à la réalité des individus formés dans une discipline précise devant mener à une profession réglementée. À défaut de voir leur diplôme reconnu ou de dénicher un emploi dans ce domaine, ces personnes se retrouvent dans un secteur d'emploi qui ne demanderait pas le niveau d'études qu'ils ont.

3. RÉTENTION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC

3.1 NOTION DE TAUX DE RÉTENTION

La rétention se définit comme le phénomène de demeurer au fil du temps sur le même territoire ou dans la même province. Ainsi, on considère par exemple que la rétention est observée quand une personne ayant immigré au Québec en 2011 y demeure toujours en 2016. Cette notion de rétention implique que la personne immigrante décidant de rester au Québec est au moins partiellement satisfaite de son sort socioéconomique ou entretient un espoir quant à une amélioration de ses conditions futures et celles de sa famille. Elle se veut aussi une indication de la capacité d'intégration de la personne immigrante dans la société. Étant donné les efforts collectifs et individuels que requièrent les démarches d'immigration pour tous les intervenants (immigrants, ministères, ordres professionnels, établissements d'enseignement, organismes communautaires, etc.), la rétention est la première d'une série de critères à considérer pour évaluer le succès de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Une mauvaise rétention des immigrants impliquerait de prime abord que l'économie québécoise ne peut offrir un avenir valable pour un bon nombre d'immigrants et que la trajectoire d'intégration des immigrants comporte des inefficacités insurmontables pour ceux décidant de quitter le Québec. Dans les dernières années, autant les médias que la documentation scientifique ont produit des articles soulignant un haut

taux de départs des immigrants du Québec vers d'autres provinces canadiennes. Ces articles évoquent une urgence d'agir dans un contexte croissant et généralisé de pénurie de main-d'œuvre au Québec. Mesurer avec précision la rétention des immigrants professionnels est la première étape nécessaire pour bien relativiser ce phénomène.

Plutôt que la rétention, le MIFI emploie plutôt le terme de « présence ». Une personne immigrante est considérée comme présente si elle est détentricrice d'une carte d'assurance maladie non expirée. Le taux de présence est aussi comptabilisé par le rapport entre le nombre de personnes admises sur le territoire et le nombre de personnes immigrantes considérées comme présentes. À titre d'exemple, selon le MIFI, le taux de présence était de 74,2 % en 2017. L'utilisation du taux de présence est une méthode couramment utilisée. Les auteurs de l'étude présentent une façon différente de concevoir la rétention, notamment en additionnant les individus présents aux personnes admises dont la carte d'assurance maladie est expirée (taux de rétention avoisinant les 90 %). En posant l'hypothèse que certaines des données non disponibles sont toujours présentes, les résultats présentés concordent avec ceux du MIFI.

3.2 FACTEURS DE RÉTENTION

Généralement, parmi les facteurs qui influencent la rétention/présence au Québec, la revue de la littérature identifie la langue française, le pays d'origine, le lieu d'obtention du diplôme, le sexe, le type d'immigration, l'âge de la personne au moment de l'admission et le lieu où la personne immigrante s'est installée à son arrivée. Les auteurs de l'étude ont étudié les variables qui sont statistiquement significatives et qui influencent la rétention pour l'ensemble de la population au Québec après 1 an. Puis, ils présentent la rétention sur 5 ans, pour toute la population, pour les immigrants seulement, puis pour les immigrants travaillant dans un secteur susceptible d'être sous la réglementation des ordres professionnels.

Selon les résultats de l'étude, les facteurs les plus importants qui affectent favorablement la rétention des immigrants dans les secteurs de la santé ou professionnels, scientifiques et techniques sont, par ordre d'importance :

- Une baisse du taux de chômage;
- La connaissance du français ou, dans une moindre mesure, de l'anglais;
- L'obtention d'un diplôme au Québec, ou dans une moindre mesure, dans le reste du Canada;
- Le statut d'immigrant économique.

D'abord, notons que les flux migratoires sont largement influencés par les conjonctures économiques. Les auteurs infèrent que plus bas est le taux de chômage (moins de 5 % en 2018), meilleur sera le taux de rétention des personnes immigrantes. Pour chaque point de pourcentage additionnel de taux de chômage dans la province de résidence en 2015, un individu issu de l'immigration voit sa probabilité de rétention diminuer de 23 %. Chez les immigrants travaillant dans un secteur professionnel, ce coefficient est encore plus grand. Il est de l'ordre de -37,9 %.

Quant à la langue, une personne habitant la province du Québec et qui ne parle que le français a une plus grande probabilité d'y rester sur un horizon de 5 ans. A contrario, une personne immigrante et travaillant dans un secteur professionnel et ne parlant qu'anglais verrait plutôt sa probabilité de rétention diminuer au profit d'une province où la langue officielle est l'anglais.

Pour ce qui est du niveau d'études, il n'a pas un grand effet sur la rétention alors que c'est le cas pour le lieu d'obtention du diplôme. Autrement dit, si l'effet du niveau d'études est négligeable, le lieu d'obtention du diplôme est, pour sa part, extrêmement parlant. Pour l'ensemble de la population, être détenteur d'un diplôme d'une autre province canadienne réduirait la probabilité de rétention de 9 %. Chez les immigrants, cet effet s'élève plutôt à -16 %. Chez les immigrants travaillant dans un secteur professionnel, les détenteurs de diplômes d'une autre province canadienne verraient leur probabilité de rétention diminuer de 13 %. Chez les immigrants travaillant dans un secteur d'emploi professionnel, la probabilité de rétention est positive pour la catégorie « immigrant économique » (+4,5 %). Toutefois, lorsque nous observons

l'effet de la variable « immigrant économique » sans spécifier le secteur d'emploi, le signe associé à cette variable devient alors négatif (-1 %). Dans le contexte de l'explication de la rétention au Québec, ces coefficients peuvent être interprétés comme suit : la province de Québec aurait une plus grande capacité de rétention des immigrants travaillant spécifiquement dans des secteurs d'emplois professionnels issus de l'immigration économique que dans l'ensemble des immigrants économiques (tout secteur d'emploi confondu).

Appartenir à une minorité ethnique a une incidence négative sur la rétention au Québec entre 2011 et 2016 et entre 2015 et 2016. Toutefois, lorsqu'on observe plus spécifiquement les immigrants professionnels, cette variable n'est pas statistiquement significative. Résider à Montréal a une incidence positive de l'ordre de 1,3 % pour l'ensemble des immigrants au Québec entre 2015 et 2016, et de 1,7 % pour les immigrants travaillant dans un secteur professionnel.

3.3 RÉSULTATS DU TAUX DE RÉTENTION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC

À terme, les chercheurs concluent que l'exode des immigrants vers les autres provinces canadiennes est loin d'être aussi alarmant que ce que la littérature peut parfois laisser refléter. Le taux de présence employé par le MIFI, qui jumelle les « admissions permanentes » avec les « fichiers d'inscriptions des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) » est à hauteur de 89 % (personnes présentes, et celles admissibles, mais dont la carte d'assurance maladie est expirée). Les auteurs mettent toutefois le lecteur en garde, car la structure de l'enquête du recensement peut avoir comme effet de surestimer la rétention « réelle ». En utilisant l'enquête longitudinale sur l'immigration au Canada (ELIC), le taux de rétention avoisinerait plutôt 80 %. En procédant à la mise en commun des deux enquêtes, les auteurs observent un taux de rétention moyen de 88 %.

Le Québec a un solde migratoire négatif avec les autres provinces canadiennes pendant l'ensemble de la période de 2011-2012 à 2017-2018. Sur toute la période étudiée, les sortants de la province de Québec s'installent plutôt en majorité en Ontario (61 % de l'émigration québécoise).

Sur les départs du Québec entre 2011 et 2016, à partir des données du recensement canadien de 2016, 23 % avaient le statut d'immigrant, alors que les personnes immigrantes représentaient 14,62 % de la population québécoise. Ce ratio est plus élevé pour la rétention après un (1) an : 36 % (entre 2015 et 2016). Selon les chercheurs, il s'agirait toutefois d'un phénomène marginal puisque la majorité serait le résultat de départs des citoyens non immigrants. De ces départs après un an, seulement 0,3 % étaient des immigrants professionnels.

En fonction de l'enquête consultée, ces données permettent de voir que seulement 1,35 % (dans le cas du Recensement de la population) et 3,12 % (dans l'Enquête nationale auprès des ménages) des immigrants ne demeurent plus au Québec après 5 ans (Statistique Canada, 2011). Chez les immigrants professionnels travaillant dans le secteur « professionnel, scientifique et technique » et « santé et services sociaux », la rétention sur 5 ans au Québec est de 98,6 % en utilisant les données du recensement canadien. Le taux de rétention n'indique pas précisément le degré de satisfaction d'une personne immigrante à l'égard de son sort économique ou de son emploi. Les scénarios optimistes relevés plus haut omettent de considérer les enjeux reliés à la surqualification des personnes immigrantes, à leur intégration en emploi et à leurs conditions socioéconomiques globales. Ce sont des sujets d'étude beaucoup plus complexes que la simple rétention après 5 ans, comportant aussi des enjeux plus percutants afin d'évaluer la réelle situation socioéconomique de l'immigrant professionnel. Notons que ces sujets ont aussi fait l'objet d'analyses des deux chercheurs de l'ÉNAP (cf. étude jointe en annexe).

4. ÉCARTS DE QUALIFICATION

4.1 CONCEPTUALISATION DES ÉCARTS DE QUALIFICATION

L'étude a cherché à comprendre le phénomène bien documenté de la surqualification des immigrants professionnels au Québec. Les auteurs débutent l'analyse en rappelant qu'en théorie économique, la conceptualisation générale de la surqualification est étroitement associée à la théorie du capital humain, où l'analyse des effets de l'éducation n'est concentrée que sur sa valeur productive.

Dans cette perspective, une personne acquiert de l'éducation pour devenir plus performante et, en conséquence, gagner un meilleur salaire. Ce faisant, une personne qui n'est pas appariée à un emploi sur le marché du travail est nécessairement surqualifiée. Dans ce contexte, les auteurs présentent plusieurs conceptions de la surqualification et de la suréducation. Parfois conceptualisée pour sa valeur privée, l'éducation revêt aussi une valeur sociale.

Jensen et al. (2006) font une distinction importante entre surqualification (overqualification) et suréducation (overeducation), le premier terme référant à un concept générique qui comprend les acquis et expériences accumulés en milieu de travail, alors que le second réfère exclusivement au nombre d'années d'études. Sachant que l'immigration économique est généralement hautement qualifiée et éduquée, les travailleurs professionnels immigrants peuvent plus aisément se retrouver dans des positions de surqualification vis-à-vis d'un emploi, à cause d'un plus haut taux de diplomation universitaire.

Selon les auteurs de l'étude, au moins trois théories peuvent être employées pour expliquer les écarts de qualification des immigrants au Canada: les théories du capital humain, qui expliquent la surqualification par un excès de diplômés sur le marché du travail; les théories de l'information imparfaite, qui montrent les écarts positifs et négatifs de qualification par la difficulté de reconnaître les compétences signalées par un diplôme; les théories macroéconomiques du chômage structurel, qui font la lumière sur les écarts permanents (durables) de chômage au sein d'une société. Chacune de ces trois théories explique les disparités de diplômes et de qualification de manière distincte:

Théories	Description
Théories du capital humain [Becker; 1964]	Elles présentent la surqualification comme un excès de diplômés sur le marché qui amène ces derniers à se faire concurrence pour les postes qualifiés, puis à postuler à des postes demandant moins de qualification. Dans ce contexte, les écarts négatifs de qualification ne sont pas expliqués ou laissés pour compte.
Théories de l'information imparfaite [Akerlof (1970) et Spence (1973)]	Elles voient plutôt dans l'existence simultanée des écarts de qualification positifs et négatifs le résultat d'une information imparfaite. Les employeurs auraient de la difficulté à interpréter la valeur d'un diplôme obtenu à l'extérieur du Canada en ce qui concerne la capacité productive. Cette difficulté impliquerait pour les immigrants deux tendances : 1) des écarts de qualification d'emplois positifs et négatifs et 2) une renonciation à recruter des diplômés de l'extérieur du Canada.
Théories macroéconomiques du chômage structurel [Mortensen et Pissarides, 1994 ; Pissarides, 2000]	Elles analysent la durabilité du chômage chez les immigrants comme provenant de frictions plus importantes, sans toutefois expliquer les écarts de qualification. Basée sur des théories macroéconomiques du chômage structurel, cette façon de concevoir les écarts part de l'idée fondamentale qu'il existerait des frictions sur le marché du travail et qu'apparier un emploi à un employeur prendrait du temps.

Les auteurs de l'étude argumentent que le marché du travail fait plutôt face à un problème d'écart de qualification et d'asymétrie d'information que de surqualification. Cette découverte implique que les enjeux liés aux écarts de qualification s'avèrent multidimensionnels: plusieurs intervenants sont concernés.

4.2 RÉSULTATS DE LA SURQUALIFICATION DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC

L'étude dégage des résultats intéressants en matière d'écarts et de critiques à la surqualification dans sa conceptualisation générale.

L'écart de qualification d'une personne en emploi correspond à la différence entre le plus haut diplôme obtenu et le niveau de compétence généralement demandé pour son emploi. Selon les auteurs, les écarts de qualification positifs et négatifs semblent être mieux expliqués par une asymétrie d'information que par un excès de capital humain. Les écarts positifs de qualification (surqualification) sont de 25,6 % pour l'ensemble du Québec, contre 34,6 % d'écarts négatifs (sous-qualification). Les immigrants au Québec ont plus de diplômes universitaires (33,8 %) que les natifs du Québec (17 %). Par effet de sélection, les personnes immigrantes sont donc plus souvent surqualifiées que ces derniers. En effet, elles seraient près de 41 % à être surqualifiées: 29 % sont surqualifiées de 1 échelon, alors que 9 % le sont de deux.

Les auteurs ont porté une attention particulière aux immigrants professionnels ayant obtenu un diplôme d'études dans une discipline menant généralement à une profession réglementée. Les disciplines 'santé et domaines connexes' et 'architecture, génie et services connexes' ont été identifiées comme menant généralement à des professions réglementées.

L'asymétrie d'information se constate dans le recrutement des diplômés :

- Les immigrants diplômés de l'extérieur du Canada dans une discipline de 'santé et domaines connexes' occupent plus souvent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés d'au moins deux échelons (19,9 %) par rapport aux immigrants diplômés du Québec dans cette discipline (4 %).
- Dans le domaine 'architecture et génie', la différence entre les immigrants diplômés du Québec et d'ailleurs en position de surqualification d'au moins deux échelons est moins grande que dans le domaine 'santé et disciplines connexes' (écart de 8,3 %).
- En revanche, les immigrants ayant obtenu un diplôme à l'extérieur du Canada sont plus souvent surqualifiés de 2 à 4 échelons que les personnes nées au Québec.
- 13,95 % des immigrants diplômés du Québec en 'architecture ou génie' sont en situation de surqualification d'au moins 2 échelons.
- 22,25 % des immigrants diplômés à l'extérieur du Canada dans cette discipline sont en situation de surqualification d'au moins 2 échelons.

Le phénomène d'écart entre le plus haut niveau d'éducation d'un individu et l'emploi qu'il occupe serait plus important chez les immigrants au Québec que pour l'ensemble de la population. Combiné à l'existence simultanée d'écarts positifs et négatifs de qualification, les auteurs estiment que ces faits empiriques semblent mieux s'expliquer à travers le prisme de l'asymétrie d'information que celui d'un excès de diplômés sur le marché.

5. CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS : COMPARAISON DES 3 RMR

En 2016, le Québec comptait un peu moins de 8 millions d'habitants (7 965 450). Parmi ceux-ci, 85,21 % étaient nés au Canada et 14,62 % étaient comptabilisés parmi les catégories 'immigrants' ou 'résidents non permanents' (soit environ 1 164 549 personnes). [Nous utilisons le 'guillemet simple' pour traiter de variables ou de catégories.] À titre comparatif, la région métropolitaine de Toronto accueille 48,45 % des immigrants en Ontario, ce qui représente près de la moitié de la population de cette province (44 %) [Recensement de la population canadienne, 2016].

La revue de la littérature fait état d'une force d'attraction des grandes régions métropolitaines et des zones urbaines en ce qui a trait au lieu où s'installent les immigrants. En 2016, le Canada accueillait environ 250 000 immigrants [Statistique Canada, 2016]. Parmi ceux-ci, la grande majorité (76 % – 190 000 immigrants) s'installe dans trois régions métropolitaines de recensement (RMR) : Montréal, Toronto et Vancouver [Recensement de la population canadienne, 2016]. La part de Montréal est d'environ 20 % du total des 3 RMR.

L'étude observe les conditions socioéconomiques des immigrants à travers une analyse comparative de ces 3 RMR. Les auteurs notent que la provenance de l'immigration diffère largement d'une ville à l'autre et dans le temps. En effet, Montréal accueille depuis 1980 une immigration plus francophone que le reste du pays. Cette RMR accueillerait des immigrants provenant en majorité d'Afrique, plus particulièrement des pays du Maghreb (principalement l'Algérie et le Maroc), lorsqu'on croise les données du recensement avec celles de l'Agence montréalaise de Santé et Services sociaux. À Vancouver et Toronto, la majorité de l'immigration provient plutôt d'Asie, majoritairement de la Chine et de l'Inde. Le portrait linguistique de Montréal est diversifié (50 % bilingue, 28 % unilingue français, 17 % unilingue anglophone). Celui de Toronto et Vancouver est plutôt unilingue anglophone (respectivement 93 % et 92 %). La rétention des immigrants professionnels par RMR est très similaire en ce qui concerne le secteur et le taux de rétention.

5.1 FAITS SAILLANTS DES CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES

Les auteurs ont observé de larges différences entre le revenu médian pour une profession donnée et le revenu médian des citoyens de naissance diplômés au Canada, et ce, pour les trois RMR. Cet état de fait

est explicable dans la mesure où les personnes détenant un diplôme dans ces disciplines ne sont pas nécessairement à l'emploi dans ce secteur.

Santé et toute autre discipline connexe

Tout d'abord, il existe des différences de revenus entre les diplômés en santé au Canada et ceux de l'étranger, par ville. Le revenu médian du personnel professionnel en soins infirmiers par ville est inférieur de 10 000 \$ à Montréal comparé à Toronto et Vancouver. Le revenu du ménage pour les immigrants diplômés en santé, mais ayant obtenu leur diplôme d'études à l'extérieur du Canada, présente de grandes différences entre les trois villes. Cette variation s'observe à Montréal où avoir obtenu un diplôme dans une discipline de santé à l'extérieur du Canada occasionnerait une baisse de revenu du ménage relative de 16 000 \$ pour les immigrants. Cet écart négatif est un peu moins important à Toronto (15 000 \$) et à Vancouver (8 000 \$), deux villes où le coût de la vie est plus élevé.

Génie et architecture

Pour les immigrants professionnels détenant un diplôme d'études en génie ou architecture, le revenu médian tel que rapporté dans les tableaux de Statistique Canada avoisine les 80 000 \$ pour ce type de profession. Pour les individus diplômés au Canada dans cette discipline, le revenu médian est plutôt fluctuant (48 000 \$ à Montréal, 58 500 \$ à Toronto et 62 000 \$ à Vancouver). La différence avec le revenu médian des tableaux de Statistique Canada s'explique par le fait qu'il s'agit d'individus diplômés dans cette discipline, et non pas de professionnels travaillant dans ce secteur.

Les différences salariales par ville peuvent s'expliquer par la présence d'une importante plaque tournante aéronautique au Québec, qui emploie massivement des ingénieurs sortant des écoles de génies québécoises [Polytechnique, 2019]. C'est pourquoi les immigrants diplômés en architecture ou en génie de l'extérieur du Canada accusent des revenus de ménage bien inférieurs aux diplômés canadiens.

En effet, les diplômés en génie ou architecture de l'extérieur du Canada auraient gagné 20 000 \$ de moins à Montréal que les diplômés du Canada. Parmi les RMR, c'est à Montréal que ce taux est le plus petit, alors que le revenu moyen d'un immigrant diplômé dans ce domaine était de 30 000 \$ à Toronto et de 34 000 \$ à Vancouver. Les diplômés en génie ou architecture de l'extérieur du Canada auraient gagné 17 000 \$ de moins à Montréal que les diplômés du Canada. Parmi les RMR, c'est à Montréal que ce taux est le plus petit, alors que l'écart de revenu négatif d'un immigrant diplômé dans ce domaine était de 25 000 \$ à Vancouver et de 20 000 \$ à Toronto.

Par ville, le taux d'écart positif de qualification, soit une mesure de la surqualification, est plutôt constant. En effet, on observe dans l'ensemble de la population immigrante entre 39 et 42 % d'individus dans des emplois pour lesquels il y a un écart positif de qualification. Dans l'ensemble, Montréal serait la ville où l'on retrouve le plus d'immigrants surqualifiés. Or, l'image est différente pour les immigrants professionnels. D'abord, nous trouvons dans cette partie de la population immigrante un plus haut taux de surqualification variant entre 42 et 47 %, lorsque comparé à l'ensemble de la population immigrante. Cependant, c'est Toronto cette fois qui remporte la palme de la surqualification des immigrants professionnels. Alors que dans l'ensemble de la population immigrante, Toronto est la RMR abritant le taux le moins haut taux d'immigrants en situation d'emploi surqualifié, chez les immigrants diplômés dans des disciplines menant généralement à un emploi réglementé, c'est dans cette ville qu'il y en a le plus.

6. ANALYSE DES ENJEUX DE LA RÉTENTION, DES ÉCARTS DE QUALIFICATION ET DES CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS AU QUÉBEC

6.1 CONTEXTE

Les trois éléments de cette étude sont des sujets éminemment complexes, car ils placent les intérêts de plusieurs intervenants économiques en complémentarité les uns aux autres. Chaque intervenant fait face à des défis, à des enjeux et à des pressions qui lui sont propres, dans un contexte de mondialisation et de déclin démographique au Québec :

- le milieu des affaires, impatient, veut s'assurer d'une main-d'œuvre abondante et qualifiée, cherchant à convertir la formation et l'expérience professionnelle;
- les immigrants veulent voir leurs compétences reconnues et intégrer le marché de l'emploi afin de jouir d'une belle qualité de vie et de contribuer à la croissance du Québec;
- le gouvernement veut mettre les conditions en place pour assurer les besoins du marché du travail et la croissance économique du Québec. Il devra faciliter le changement de paradigme au sein du marché du travail et accompagner les intervenants dans ces changements;
- alors qu'il existe une concurrence interville féroce pour favoriser un climat propre à l'investissement, ce sont elles qui accueillent la majeure partie des immigrants et qui doivent présentement soutirer le maximum de ce potentiel;
- le système professionnel, axé sur son mandat de protection du public, doit constamment revoir ses méthodes d'évaluation des compétences et de la formation dans un contexte de plus grande mobilité des professionnels;
- les établissements d'enseignement sont préoccupés par les normes de leurs programmes d'études, le nombre de places disponibles et le financement de leurs institutions.

Un des points centraux de l'intégration des immigrants est relié au fait que l'expérience de travail étrangère est valorisée différemment selon la région d'origine des immigrants, surtout au début de leur installation en sol québécois. L'éducation et l'expérience acquise à l'étranger sont moins rentables que si elles sont acquises dans le pays d'accueil. L'une des raisons avancées pour expliquer ce fait marquant est l'hétérogénéité de la qualité du système éducatif des pays d'origine. Cela peut également provenir du fait que certains diplômes sont spécifiques à un pays d'origine. Certaines connaissances acquises peuvent aussi être inutiles dans le pays d'accueil. Les recherches montrent que l'éducation à l'étranger représente généralement environ 70 % des titres de compétences canadiens alors que l'expérience professionnelle acquise à l'étranger ne rapporte que peu ou pas de récompense financière sur le marché du travail canadien (Bonikowska et collab., 2008; Foreign Qualifications Recognition Working Group, 2014).

Le Québec n'est pas seul à vivre des difficultés à bien intégrer ses personnes immigrantes dans des emplois où celles-ci ne sont pas 'surqualifiées'. Aux États-Unis, plus de 3,7 millions d'immigrants possèdent un diplôme universitaire de l'étranger. De ce nombre, 26 % sont sans emploi ou sous-employés en rapport à leur formation (World Education Services, 2015). Le même constat a été fait de l'autre côté de l'Atlantique: dès 2009, une étude européenne établissait que 36 % des immigrants en âge de travailler, provenant de l'extérieur de l'Union européenne (UE), étaient surqualifiés.

6.2 IMPLICATIONS ÉCONOMIQUES

Les résultats de l'étude montrent que les DHQ dans une discipline de 'santé et domaines connexes' occupent plus souvent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés d'au moins deux échelons (19,9 %) et gagnent un revenu médian de 15 000 \$ de moins que les diplômés du Québec. Ces écarts sont moins importants dans le domaine « architecture et génie ». En effet, la différence entre les immigrants diplômés du Québec et d'ailleurs en position de surqualification d'au moins deux échelons est moins grande que dans le domaine « santé » (écart de 8,3 %). Or, la différence de revenu médian est de 20 000 \$.

Ces écarts de revenus impliquent que l'accès à l'emploi est plus difficile pour les immigrants professionnels. Celles-ci peuvent détenir un permis de pratique professionnelle, mais ne pas travailler dans ce secteur, ce qui pourrait expliquer un revenu plus bas. Les limites méthodologiques, expliquées au début de ce rapport, font en sorte que nous n'avons pas accès à la réalité des professionnels ayant un permis de pratique qui se retrouvent dans un emploi n'exigeant pas le niveau d'études obtenu.

L'entrée dans la profession envisagée est plus susceptible de se produire au cours des premières années alors que des retards à l'embauche peuvent conduire à une spirale de mobilité vers le bas (Grenier et Xue, 2010). Le chômage ou le sous-emploi prolongé entraîne une détérioration des compétences professionnelles et une perte de confiance en soi, affectant négativement les résultats à long terme sur le marché du travail. Leur exclusion représente à la fois une perte individuelle et une perte pour la société. Dans la situation de

surqualification, des compétences considérables des immigrants restent inexploitées, entravant à la fois la croissance économique et leur inclusion sociale.

Une opportunité économique à saisir

Malgré les difficultés évoquées dans le segment précédent, il y a lieu d'envisager l'avenir avec plus d'optimisme. En 2018, un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) indiquait que le nombre d'immigrés ayant un niveau d'éducation élevé a progressé dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE et de l'UE, gagnant 7 % ces 10 dernières années dans les deux zones (OCDE et Union européenne, 2019).

Les immigrants professionnels restent au Québec dans une proportion de 98,6 % après 5 ans. Nous avons vu précédemment que le taux de chômage est de loin le facteur le plus important à la rétention. Les immigrants professionnels y sont particulièrement sensibles. Pour chaque point de pourcentage additionnel de taux de chômage dans la province de résidence en 2015, un immigrant professionnel voit sa probabilité de rétention diminuer de 37,9 %. Inversement, dans le climat actuel de chômage bas et de pénurie élevée, les perspectives de la rétention des immigrants professionnels semblent excellentes. En fait, les immigrants professionnels ont actuellement une occasion inédite de trouver leur pleine place au sein du marché du travail québécois. La pénurie de main-d'œuvre combinée à un système professionnel qui croît plus rapidement que l'économie devrait leur procurer des perspectives intéressantes.

Au cours des 10 dernières années, environ 70 % de la croissance nette de l'emploi au Québec a créé des postes qui sont ou ont été occupés par des travailleurs et travailleuses issus de l'immigration (Demers et Rabemananjara, 2019, p. 26 à 30). Il y aurait actuellement au Québec 109 300 postes vacants (Ibid.). La moitié des postes vacants se retrouve dans les quatre industries suivantes : la fabrication, le commerce de détail, les soins de santé et l'assistance sociale ainsi que l'hébergement/restauration. Le secteur Soins de santé et assistance sociale a 12 500 postes à combler (4 % de plus que 2017) avec un taux de postes vacants de 2,7 %. Le secteur Services professionnels, scientifiques et techniques a 8 500 postes vacants (1,9 % de plus que 2017) avec un taux de postes vacants de 4 %. De 2010 à 2019, le système professionnel, qui comprend 46 ordres, est passé de 347 000 membres à environ 400 000 membres, soit une hausse de 15,2 %. De 2010 à 2019, la population active est passée de 4,281 millions à 4,557 millions, soit une hausse de 6 %. Le système professionnel, environ 9 % de l'emploi, croît 2,5 fois plus vite que la population active, ce qui aidera à pourvoir les 21 000 postes vacants en soins de santé et assistance sociale et en services professionnels, scientifiques et techniques. À cela, il faut ajouter le poids économique croissant du système professionnel, qui inclut des professionnels natifs comme immigrants.

Un nouvel angle analytique de la surqualification

Si, jusqu'à tout récemment, divers intervenants économiques avaient souvent l'instinct de blâmer les exigences des ordres professionnels pour la surqualification des immigrants professionnels, les différentes interprétations de la notion de surqualification proposées par les auteurs ouvrent le débat sur les causes et les conséquences d'un mauvais arrimage entre les compétences et les emplois à pourvoir au Québec. À cet égard, les auteurs estiment que les écarts de qualification semblent mieux s'expliquer à travers le prisme de l'asymétrie d'information que celui d'un excès de diplômés sur le marché. Cette distinction doit nécessairement prendre en considération tous les intervenants systémiques reliés à la trajectoire de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes.

Selon l'OCDE et l'Union européenne (2014), des efforts doivent être réalisés pour mieux utiliser les compétences des migrants et adapter les systèmes de gestion des migrations de travail aux besoins des employeurs. Les pénuries de travailleurs et de compétences présentes et futures ne sont pas simplement le résultat des déséquilibres démographiques de la population active. Elles dépendent aussi de façon significative de la nature changeante des demandes de compétences particulières et de la mesure dans laquelle ces besoins peuvent être satisfaits par les différents viviers de main-d'œuvre (OCDE et Union européenne, 2014).

Des changements importants à prévoir pour répondre aux besoins de main-d'œuvre

Traditionnellement, les gouvernements ont beaucoup misé sur des critères élevés d'éducation et de compétences pour sélectionner les immigrants afin de construire du capital humain à long terme. Dans un futur rapproché, il faut s'attendre à ce que les gouvernements accentuent davantage leurs sélections à court terme en relation avec les besoins de main-d'œuvre anticipés dans un grand nombre de secteurs économiques. Le formulaire de Déclaration d'intérêt du Gouvernement du Québec a d'ailleurs été conçu à cet effet.

La présente étude affirme qu'il n'y a pas trop de diplômés, mais une asymétrie d'information qui créerait des écarts de qualification. Il se pourrait que le MIFI priorise d'autres secteurs que le système professionnel. La flexibilité de la grille de sélection lui permet de procéder ainsi. Le gouvernement devra prévoir quels seront les secteurs en croissance (et ceux en déclin) et la façon de pourvoir l'offre de postes avec des travailleurs hautement ou moyennement qualifiés. Cette analyse tiendra non seulement compte des pénuries de compétences en fonction des déséquilibres démographiques dans la population active, mais aussi de la demande de compétences spécifiques et de la possibilité d'y répondre à partir des sources existantes.

Présentement, environ 75 % des immigrants du Québec vivent dans la grande région de Montréal alors que celle-ci constitue environ la moitié de la population québécoise. Comblar les besoins aigus de main-d'œuvre en région par le biais de l'immigration pourrait aussi contribuer à atténuer les écarts de qualification et de revenu entre les DHQ et les diplômés du Québec.

Les employeurs

Une des pierres d'achoppement en aval de la trajectoire d'intégration s'avère l'hésitation des employeurs à valoriser davantage l'expérience de travail acquise hors Québec. Plusieurs observateurs estiment que les employeurs — publics et privés — devraient être plus proactifs afin de donner aux personnes immigrantes un premier emploi dans leur domaine professionnel. Ils devraient également adopter des mesures pour contrer la discrimination en emploi puisque leurs décisions ont une influence directe sur la capacité d'intégration des immigrants au marché du travail. Ainsi, l'asymétrie d'information évoquée par les chercheurs pour expliquer les écarts de qualification devrait être clarifiée afin de stimuler les employeurs à mieux comprendre la valeur des diplômes obtenus à l'étranger et à valoriser davantage l'expérience de travail acquise hors Québec.

6.3 IMPLICATIONS POLITIQUES

Selon les auteurs de l'étude, le nouvel angle interprétatif des écarts de qualification dépasse les considérations académiques ou théoriques : les recommandations de politiques publiques associées à un problème d'asymétrie d'information sont différentes de celles sur la surqualification. Les auteurs sont d'avis que la notion de surqualification est à employer avec prudence par les pouvoirs publics puisqu'elle communique l'idée que le savoir n'est valable que s'il est monnayable sur le marché du travail. Elle suggère implicitement qu'une mesure appropriée pour déterminer si l'on a « trop » ou « pas assez » de gens éduqués s'appuie uniquement sur l'aspect marchand.

Les auteurs estiment d'ailleurs qu'il existe un problème d'appariement. Il serait bénéfique d'instaurer une politique d'emploi ciblant les professionnels immigrants économiques, par exemple, puisque les problèmes d'appariement seraient les plus manifestes chez ces individus. Effectivement, l'analyse de l'écart entre emploi et éducation permet de voir que ce sont les jeunes professionnels immigrants économiques qui sont les plus touchés parmi les catégories d'individus. Selon les auteurs, des politiques publiques aidant les employeurs à mieux cerner la valeur d'un diplôme étranger permettront de faciliter l'arrimage des immigrants au marché du travail. La certification de compétence par les universités locales (reconnaissance des acquis, diplomation locale) ou la certification par les ordres professionnels sont des exemples probants et prometteurs.

CONCLUSION

Les auteurs de l'étude de la Phase 2 du projet ont produit un portrait économique global de la situation des immigrants professionnels au Québec, tout en le comparant au reste du Canada. L'étude révèle un taux de rétention sur 5 ans rassurant (98,6 %) des immigrants professionnels au Québec, un chiffre qui contraste avec le sentiment d'urgence véhiculé dans les médias. Il a été démontré que c'est surtout le taux de chômage qui détermine le taux de rétention des immigrants. Hormis ce facteur, la connaissance de la langue et le lieu d'obtention du diplôme peuvent aussi influencer la rétention.

Les écarts de qualification et de revenu entre les diplômés hors Canada et ceux du Canada sont inquiétants dans les trois RMR canadiennes. Ces difficultés peuvent être causées autant par le décrochage des DHQ du processus de reconnaissance professionnelle — thème central du projet — que par la difficulté d'obtenir un emploi dans son domaine ou un transfert vers un secteur/travail moins lucratif.

Les thèses exposées par les auteurs sur la surqualification — l'écart de qualification dépasse la notion monnayable — permettraient d'entamer la recherche de nouvelles pistes de solutions axées sur la dilution de l'asymétrie d'information sur les compétences des immigrants professionnels. À terme, ces solutions pourraient servir les impératifs de croissance économique et les besoins de main-d'œuvre du Québec. Les conditions actuelles — une économie forte, une pénurie de main-d'œuvre et un système professionnel florissant — favorisent déjà cette recherche de solutions pour favoriser la bonne intégration des immigrants professionnels. En effet, ce contexte pourrait accélérer l'embauche d'immigrants professionnels, notamment en région.

Face à un contexte de rareté de la main-d'œuvre, le gouvernement recourra à des mesures comme la grille de sélection et la Déclaration d'intérêt afin d'optimiser l'adéquation compétences-emploi au service de nombreux secteurs économiques. Si ces mesures amènent l'effet désiré, on pourra anticiper une baisse de la surqualification (dans sa définition traditionnelle) et des écarts de revenu avec les diplômés du Canada/Québec. S'il faut axer les politiques publiques sur l'asymétrie d'information, comme le suggèrent les auteurs, plutôt que sur la conception traditionnelle de la surqualification, il importera d'approfondir les connaissances sur la valeur ajoutée apportée par l'immigrant professionnel au marché du travail en considérant les angles multiples de la valeur de la qualification.

Cette étude sur les conditions économiques des immigrants professionnels — Phase 2 du projet sur le décrochage des DHQ — fournit une analyse fondamentale qui pourra appuyer les réflexions des décideurs politiques et économiques. Déjà, les immigrants professionnels sont appelés à devenir une partie prenante du développement économique québécois.

Les ordres professionnels du Québec, bien qu'intéressés par l'intégration des immigrants dans des contextes évolutifs, sont davantage interpellés par les thèmes, plus axés sur l'individu, de la Phase 1 du projet portant sur la trajectoire de l'intégration professionnelle des immigrants.



ANNEXE

Synthèse de l'immigration professionnelle au Québec



À PROPOS

Alexis-Nicolas Brabant est le premier auteur de ce document. Il est professionnel de recherche et détenteur d'une maîtrise en sociologie politique. Récemment recruté à titre d'analyste à la recherche par le professeur Pier-André Bouchard St-Amant, il travaille sur plusieurs sujets de recherche aussi multiples que complexes. Ses plus récents travaux portaient sur le financement des universités, l'apport économique des immigrants à la société canadienne, les analyses d'atténuation des inondations dans un contexte multigouvernemental et les leviers de négociations des instances municipales sur les technologies de télécommunications.

Pier-André Bouchard St-Amant est professeur de finances publiques à l'École nationale d'administration publique. Titulaire d'un doctorat en sciences économiques de l'Université Queen's, ses travaux portent sur la fiscalité des particuliers et le financement de l'enseignement supérieur. Le professeur Bouchard St-Amant a aussi travaillé à Emploi et développement social Canada (ESDC), où il fut récipiendaire de quatre prix pour ses travaux d'optimisation des politiques publiques.

REMERCIEMENTS

Les auteurs tiennent à remercier les personnes suivantes qui les ont aidés à travers le processus de rédaction et de recherche de ce document. Une mention spéciale à Guillaume Dumais pour ses conseils et ses avis en économétrie, ainsi que la mise en forme de figures. Ils tiennent également à saluer le travail de Lucie Raymond-Brousseau pour le formatage et la création du style de tableaux présentés dans ce document, et de Marilou Favreau-Léger pour la relecture attentive et les conseils de tout ordre. Enfin, ils tiennent à remercier Francis Fortier du Conseil Interprofessionnel du Québec pour la relecture ainsi que les conseils, questionnements, et autres suggestions aimablement prodiguées.

Ces personnes méritant de chauds remerciements, toutes les erreurs qui se retrouveraient dans ce document demeurent imputables aux auteurs.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	20
MANDAT	20
CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE AU QUÉBEC	20
PROBLÉMATIQUE	20
BANQUES DE DONNÉES	21
1. PRINCIPAUX CONSTATS	22
2. RÉTENTION DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC	23
TABLEAU I. — TAUX DE CHÔMAGE PAR PROVINCE 2011, 2015 ET 2016	24
ADÉQUATION ENTRE COMPÉTENCES ET EMPLOI	24
TABLEAU II. — PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES EN POURCENTAGE, EN 2016	25
TABLEAU III. — NIVEAUX DE COMPÉTENCE HABITUELLEMENT REQUIS POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI SELON LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS	26
TABLEAU IV. — NIVEAU DE QUALIFICATION AU QUÉBEC DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS DANS LEUR EMPLOI, SELON LE PLUS HAUT DIPLÔME (%) PAR LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME	27
TABLEAU V. — ÉCARTS DE QUALIFICATION EN FONCTION DE LA DISCIPLINE D'ÉTUDES 'SANTÉ ET DOMAINES CONNEXES' ET DU LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME EN 2016, AU QUÉBEC	28
TABLEAU VI. — ÉCART DE QUALIFICATION EN FONCTION DE LA DISCIPLINE D'ÉTUDES ('ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES') ET DU LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME EN 2016, AU QUÉBEC	28

TABLE DES MATIÈRES (suite)

3. ANALYSE COMPARATIVE: CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES PAR RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT	29
FIGURE 1. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À MONTRÉAL	29
FIGURE 2. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À TORONTO	30
FIGURE 3. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À VANCOUVER	30
FIGURE 4. — PORTRAIT DE LA CONNAISSANCE DES LANGUES, PAR RMR EN 2016	31
TABLEAU VII. — PROPORTION D'IMMIGRANTS APPARTENANT À UNE MINORITÉ VISIBLE EN 2016, PAR RMR	31
COMPARAISON DES ÉCARTS DE QUALIFICATIONS PAR RMR: LE PODIUM INVERSÉ	32
FIGURE 5. ET 6. — TAUX DE SURQUALIFICATION PAR RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR) EN 2016	32
TABLEAU VIII. — DIFFÉRENCE DE REVENUS DU MÉNAGE EN DOLLARS, PAR VILLE, DIPLÔMÉS CANADIENS EN SANTÉ ET DIPLÔMÉS DE L'EXTÉRIEUR DU CANADA	33
TABLEAU IX. — DIFFÉRENCE DE REVENUS DU MÉNAGE EN DOLLARS, PAR VILLE, DIPLÔMÉS CANADIENS EN GÉNIE OU ARCHITECTURE ET DIPLÔMÉS DE L'EXTÉRIEUR DU CANADA	33
LIMITES	34
FIGURE 7. — DISTRIBUTION DES DISCIPLINES D'ÉTUDES DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ EN 2016	34
CONCLUSION	35
TABLEAUX SYNTHÈSES	36
TABLEAU X. — STATISTIQUES COMPARATIVES AVEC MODÈLE LINÉAIRE EN PROBABILITÉ	36
TABLEAU XI. — STATISTIQUES COMPARATIVES AVEC MODÈLE PROBIT	37
TABLEAU XII. — RÉSUMÉ SYNTHÉTIQUE DES THÉORIES APPLICABLES AUX ÉCARTS DE QUALIFICATIONS	38
TABLEAU XIII. — RÉGRESSIONS LOGISTIQUES ORDONNÉES: ÉCART DE QUALIFICATION	39
TABLEAU XIV. — EXEMPLE DE CALCUL DU SCORE POUR UN INDIVIDU DONNÉ	40
TABLEAU XV. — RÉGRESSIONS LOGIT ORDONNÉES (ÉCART QUALIFICATION ET DIPLÔME)	41
TABLEAU XVI. — RÉGRESSION LINÉAIRE DU SALAIRE DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS VIS-À-VIS DE LA MÉDIANE DE REVENU PAR RMR, EN 2016	42
BIBLIOGRAPHIE	43

INTRODUCTION

MANDAT

Dans la poursuite de ses recherches portant sur le décrochage des diplômés hors Québec (DHQ) et sur la reconnaissance des diplômes de formation des travailleurs professionnels immigrants, le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) souhaitait déterminer s'il existe un décalage entre la reconnaissance de la formation et l'entrée sur le marché du travail des professionnels immigrants ayant des diplômes menant à des professions réglementées. Pour déterminer quels sont les principaux enjeux qui retardent ou empêchent l'entrée sur le marché du travail des travailleurs professionnels, le CIQ a identifié trois pistes d'analyse :

- Les difficultés perçues ou réelles de rétention des travailleurs immigrants professionnels dans la province de Québec ;
- La surqualification des professionnels immigrants ;
- Les conditions socioéconomiques des professionnels immigrants.

Ces trois angles visaient ainsi à brosser un portrait le plus complet possible de la problématique du décalage entre reconnaissance de la formation et entrée sur le marché du travail dans ledit domaine de formation. Chacune de ces perspectives couvrait la réalité pancanadienne à laquelle font face les travailleurs immigrants. Cette synthèse des résultats reprend les faits saillants et les principales conclusions du rapport. Et afin d'offrir une perspective scientifique englobante de la problématique, ces différents points d'analyse ont été présentés tour à tour.

CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE AU QUÉBEC

Une décroissance démographique est observable au Québec et au Canada. Avec les retraites progressives du marché de l'emploi de la génération des baby-boomers, une véritable pénurie de main-d'œuvre menace l'économie du pays. Des cris d'alarme des commerçants et de différents groupes de pression fusent déjà depuis quelques années. Nous pouvons notamment penser au récent appel à l'aide des restaurateurs (Association des restaurateurs, 2019), ou encore aux cris du cœur des infirmières et autres professionnels en santé (Fédération interprofessionnelle de la santé, 2019). L'Institut de la statistique du Québec rapportait plus tôt en 2019 que 109 300 postes étaient vacants au Québec, dont 12 500 dans le secteur des soins de santé (Institut de la statistique du Québec, 2019).

PROBLÉMATIQUE

Étant donné que des postes sont à pourvoir, quel est le contexte québécois d'emploi pour les immigrants professionnels ayant obtenu un diplôme d'études à l'étranger ? Au Canada, les ordres professionnels régissent les professions réglementées. Celles-ci sont aussi multiples que variées. On peut penser aux infirmiers et infirmières, aux dentistes, aux comptables, aux techniciens radiologistes, pour ne nommer que ceux-ci. À titre d'exemple, au Québec, il y a 55 professions réglementées régies par 46 ordres professionnels. Chaque ordre réglemente dans sa loi habilitante les conditions de reconnaissance d'un diplôme de formation obtenu à l'extérieur du Québec. À noter que pour les diplômes professionnels obtenus au Canada, aux États-Unis et dans certains cas, en France, il existe parfois des dispositions de reconnaissance légale particulières. Le processus de reconnaissance des équivalences est également enchâssé dans la loi habilitante de chacune des professions réglementées. Ce processus identifie le nombre de crédits nécessaires à la reconnaissance de la formation (dans certains cas, il précise même le nom de cours, la matière et le nombre d'heures ou de crédits de formation et de stage requis). Un candidat souhaitant intégrer un ordre professionnel pour pratiquer une profession réglementée et ayant obtenu son diplôme à l'étranger prépare et soumet un dossier de reconnaissance à l'ordre professionnel en question. L'ordre forme alors un comité chargé d'évaluer la formation. À terme, ce comité peut rendre trois types de décisions : reconnaissance complète, partielle, ou non-reconnaissance. En 2017-2018, sur les 3 790 dossiers étudiés, c'est un peu plus de 57 % (2 165) des demandeurs qui se sont retrouvés dans une situation de

reconnaissance partielle, c'est-à-dire un cas de figure où le candidat doit obtenir des crédits additionnels pour pratiquer la profession au Québec, ou poursuivre un stage de formation, ou les deux. Le contexte québécois est-il différent de celui des autres provinces? La reconnaissance partielle de la formation des immigrants professionnels amène-t-elle ceux-ci à s'installer dans une autre province canadienne? Les immigrants professionnels sont-ils plus qualifiés que les citoyens de naissance et les immigrants en général? Les contextes socioéconomiques des immigrants sont-ils similaires d'une région métropolitaine de recensement à une autre? Voici plusieurs questions auxquelles nous avons tâché de répondre en utilisant les grandes enquêtes statistiques canadiennes et des variables préexistantes.

La *réretention* est généralement mesurée à partir de la province d'arrivée et du lieu de résidence 5 ans plus tard. Ainsi, si la province d'arrivée et le lieu de résidence sont les mêmes après cinq ans, on considère l'observation comme « survivante », c'est-à-dire comme une observation où la rétention est constatée. Or, le simple fait de déterminer si la rétention est observée ne nous indique pas les facteurs favorisant celle-ci.

En ce qui a trait à la *surqualification*, nous exposons des théories économiques concurrentes liées au phénomène des écarts de qualification; et, par le biais d'analyses statistiques se concentrant sur les immigrants au Québec, nous argumentons la thèse voulant que le marché du travail reflète plus un problème d'écart de qualification et d'asymétrie d'information qu'un problème de surqualification. Ce nouvel angle interprétatif dépasse les considérations universitaires ou abstraites: les recommandations de politiques publiques associées à un problème d'*asymétrie d'information* sont différentes de celles visant la surqualification. Dans cette synthèse, les principaux résultats dégagent des observations intéressantes en matière d'écarts et de critiques de la conceptualisation générale de la surqualification. Enfin, une analyse comparative des grandes régions métropolitaines de recensement canadiennes (RMR), c'est-à-dire Montréal, Toronto, et Vancouver examine les conditions socioéconomiques des immigrants.

Dans le rapport de recherche, nous avons passé tour à tour ces problématiques dans trois chapitres succincts: rétention, écarts de surqualification, et conditions socioéconomiques par région métropolitaine de recensement. Dans le cadre de la présente synthèse, nous mettons l'accent sur les faits saillants et proposons des pistes de réflexion.

BANQUES DE DONNÉES

Dans le cadre de cette recherche, nous avons employé les données du plus récent recensement canadien (2016). Sa principale qualité repose notamment sur le fait d'offrir un portrait complet, de qualité, en plus de permettre des analyses avec une puissance statistique. Toutefois, sa principale limite repose sur le fait que cette enquête capture seulement tous les cinq ans le portrait et les changements démographiques. Ainsi, l'exemple d'un immigrant ayant emménagé au Québec en 2012 (un an après le recensement de 2011) et ayant quitté la province pour s'installer en Ontario en 2014 (avant le recensement de 2016) ne peut pas être pris en compte par le recensement. Bien que cette perte de finesse puisse paraître quelque peu problématique, le recensement demeure un outil de première main dans l'étude des réalités démographiques au sein d'un État.

Nous avons aussi mobilisé l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 (ENM), ainsi que des tableaux statistiques de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec, dont une enquête sur les flux migratoires. Cette banque de données est une création de l'Institut de la statistique du Québec, à partir des données de Statistique Canada, et a été utilisée pour évaluer la rétention. Cette deuxième banque de données permet d'évaluer sur une décennie le solde migratoire d'une province et ainsi d'observer les tendances migratoires. Il est d'ailleurs intéressant de mentionner que nous sommes au milieu de deux périodes de recensement. En effet, en 2021, la population canadienne sera à nouveau recensée. Ainsi, les analyses que nous avons menées à partir des valeurs des variables de 2016 pourraient être amenées à se transformer et évoluer avec le prochain recensement.

1. PRINCIPAUX CONSTATS

RÉTENTION

- 23 % de l'émigration québécoise avait le statut d'immigrant entre 2011 et 2016, alors que les personnes immigrantes représentent 14,62 % de la population québécoise.
- Les facteurs les plus importants qui affectent favorablement la rétention des immigrants dans les secteurs de la santé ou professionnels, scientifiques et techniques sont, par ordre d'importance : une baisse du taux de chômage ; la connaissance du français ou, dans une moindre mesure, de l'anglais ; l'obtention d'un diplôme au Québec, ou dans une moindre mesure, dans le reste du Canada ; le statut d'immigrant économique.

ÉCARTS DE QUALIFICATION

L'écart de qualification d'une personne en emploi correspond à la différence entre le plus haut diplôme obtenu et le niveau de compétence généralement demandé pour son emploi.

- Les écarts de qualifications, positifs et négatifs, semblent être mieux expliqués par une asymétrie d'information que par un excès de capital humain. Les écarts positifs de qualifications (surqualification) sont de 25,6 % pour l'ensemble du Québec contre 34,6 % d'écarts négatifs (sous-qualification).
- Des politiques publiques conséquentes pour faciliter l'arrimage des immigrants au marché du travail consistent à aider les employeurs à mieux cerner la valeur d'un diplôme étranger. La certification de compétence par les universités locales (reconnaissance des acquis, diplomation locale) ou la certification par les ordres professionnels sont des exemples probants et prometteurs.
- Les immigrants au Québec ont plus de diplômes universitaires (33,8 %) que les natifs (17 %) et donc, par effet de sélection, sont plus souvent surqualifiés que ces derniers.
- L'asymétrie d'information se constate dans le recrutement des diplômés :
 - Les immigrants diplômés de l'extérieur du Canada dans une discipline de 'santé et domaines connexes' occupent plus souvent des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés d'au moins deux échelons (19,9 %) que les immigrants diplômés du Québec dans cette discipline (4 %).
 - Dans le domaine 'architecture et génie', la différence entre les immigrants diplômés du Québec et d'ailleurs, en position de surqualification d'au moins deux échelons, est moins grande que dans le domaine 'santé' (écart de 8,3 %).
 - Par contre, les immigrants ayant obtenu un diplôme à l'extérieur du Canada sont plus souvent surqualifiés de 2 à 4 échelons que les citoyens de naissance.
 - 13,95 % des immigrants diplômés du Québec en 'architecture ou génie' sont en situation de surqualification d'au moins 2 échelons.
 - 22,25 % des immigrants diplômés à l'extérieur du Canada dans cette discipline sont en situation de surqualification d'au moins 2 échelons.

CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES

Montréal, Toronto et Vancouver accueillent une immigration différente en matière de pays de provenance. Celle-ci tend aussi à varier en fonction de la discipline d'études. Le phénomène des écarts positifs de qualification (surqualification) est semblable d'une ville à l'autre.

- Le portrait linguistique de Montréal est diversifié (50 % bilingue, 28 % unilingue français, 17 % unilingue anglophone). Celui de Toronto et Vancouver est plutôt unilingue anglophone (respectivement 93 % et 92 %).
- Le revenu médian à Montréal, Toronto et Vancouver est respectivement de 32 000 \$, 34 000 \$ et 34 000 \$.
- Celui des diplômés du Québec en santé était de 40 000 \$ à Montréal.
- Celui des diplômés en santé de l'extérieur du Canada était de 24 000 \$ à Montréal.
- L'écart de revenu médian, à Montréal, est de 16 000 \$ en fonction du lieu d'obtention du diplôme.

2. RÉTENTION DE L'IMMIGRATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

La rétention se définit comme le phénomène de demeurer au fil du temps sur le même territoire ou province. Ainsi, on considère par exemple que la rétention est observée quand une personne ayant immigré au Québec en 2011 y demeure toujours en 2016. La revue de la littérature traitant de la rétention de l'immigration québécoise fait état de plusieurs variables influençant ce taux de rétention.

Parmi les variables les plus souvent mobilisées pour expliquer la rétention, résider à Montréal, la catégorie d'immigration (plus particulièrement, les immigrants économiques), le taux de chômage dans la province de résidence, la connaissance des langues, détenir un diplôme obtenu dans une autre province canadienne, étaient les facteurs les plus importants lorsque nous effectuons des régressions linéaires ou Probit. (Pour le lecteur intéressé, plusieurs tableaux synthèses sont regroupés en fin de document dont, notamment, les tableaux des régressions. Ces régressions ont d'abord recours à l'ensemble des variables identifiées par les spécialistes; par la suite, les variables non statistiquement significatives sont retranchées au moyen d'une analyse « descendante ».)

Parmi les variables le plus souvent citées, on peut penser au sexe, au statut d'emploi et à la connaissance des langues. Si toutes les variables identifiées par la revue de la littérature sont statistiquement significatives dans les régressions que nous avons menées, celles-ci n'exercent pas un rôle important dans l'explication du phénomène. En effet, l'apport de ces variables est généralement de l'ordre de 1 à 3 % dans l'explication du phénomène. Les variables ayant le plus grand impact pour expliquer la rétention sur cinq ans des immigrants professionnels au Québec en 2016 sont la connaissance des langues et le taux de chômage dans la province de résidence en 2015. Les immigrants ne connaissant que la langue anglaise voient leur rétention — la possibilité de résider au Québec cinq ans plus tard — diminuer de 4 points de pourcentage. Les immigrants ayant obtenu un diplôme d'études d'une autre province canadienne que le Québec auraient pour leur part -13 points de pourcentage de possibilité de résider au Québec après cinq ans. Cet état de fait peut potentiellement être expliqué par la formation de réseaux de solidarité et d'amitié dans la province dans laquelle la personne a obtenu un diplôme d'études. Bien que ces variables aient un impact sur la rétention, comme en témoigne la régression présentée au tableau X, la variable explicative la plus importante est le taux de chômage en 2015 dans la province de résidence. En effet, une personne résidant dans une province dont le taux de chômage est de 7,7 % (comme c'était le cas au Québec en 2015) avait un taux de rétention de -37,99 % par point de taux de chômage, soit -292 % au Québec ($37,99 \times 7,7$). Or, considérant que la constante associée à cette régression était de 3,8813 (+388 %), à elle seule, la variable 'chômage dans la province de résidence en 2015', ne parvient pas à expliquer l'émigration vers une autre province. Le tableau I montre d'ailleurs l'évolution du taux de chômage par province et permet d'observer que celui-ci tend à diminuer depuis 2016 pour atteindre des records en 2018-2019.

TABEAU I. — TAUX DE CHÔMAGE PAR PROVINCE EN 2011, 2015 ET 2016

Provinces	2011	2015	2016	2018-2019
Terre-Neuve-et-Labrador	12,6	12,8	13,6	12,3
Île-du-Prince-Édouard	11,1	10,4	10,9	8,9
Nouvelle-Écosse	9,1	8,6	8,3	7,0
Nouveau-Brunswick	9,5	9,8	9,6	8,0
Québec	7,8	7,7	7,0	5,2
Ontario	7,9	6,7	6,6	5,6
Manitoba	5,5	5,6	6,2	5,6
Saskatchewan	4,9	5,0	6,4	5,5
Alberta	5,4	6,0	8,1	6,8
Colombie-Britannique	7,5	6,1	6,0	4,5

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

La rétention de l'immigration au Québec est souvent considérée comme alarmante, lorsqu'on observe le solde migratoire de la province. En effet, le Québec a enregistré un solde migratoire négatif pendant l'ensemble de la période de 2011-2012 à 2017-2018. Si cette donnée porte à croire qu'il s'agirait de départs de nouveaux arrivants, l'analyse du premier chapitre a démontré que le solde migratoire négatif du Québec semble être un phénomène marginal et serait plutôt le résultat de départ de citoyens de naissance. Ainsi, à partir des données du recensement canadien de 2016, nous pouvons voir que sur les 1497 départs de la province de Québec entre 2011 et 2016, seulement 346 avaient le statut d'immigrant (23 %). Considérant le poids démographique des immigrants dans la province de Québec (14,62 % de la population), bien que ce phénomène soit marginal, il est important de garder en tête que ces derniers sont surreprésentés dans le phénomène d'émigration vers les autres provinces. Sachant également que le taux de chômage est en diminution au Québec (Dupuis et collab., 2019) puisqu'il était de 5,2 % en 2018-2019, nous pouvons inférer qu'avec une diminution du taux de chômage, le Québec développerait une meilleure capacité de rétention. Une analyse prospective de la rétention des immigrants au Québec qui prendrait comme point de départ le taux de chômage anticiperait donc une hausse de la rétention avec le temps.

ADÉQUATION ENTRE COMPÉTENCES ET EMPLOI

Le Canada reçoit de l'immigration hautement qualifiée puisqu'en 2016, 33,8 % des immigrants au Québec âgés de plus de 18 ans détiennent un diplôme d'études universitaires. Cette statistique est obtenue en additionnant le niveau 'baccalauréat' à 'études de cycles supérieurs' dans le tableau II. À titre comparatif, seulement 17 % des citoyens de naissance âgés de 18 ans et plus détiennent un diplôme de baccalauréat. Le tableau II présente les statistiques descriptives par niveau d'études.

TABLEAU II. — PLUS HAUT NIVEAU D'ÉTUDES EN POURCENTAGE EN 2016

	Citoyens de naissance au Québec âgés de plus de 18 ans	Immigrants au Québec âgés de plus de 18 ans	Immigrants au Québec âgés de plus de 18 ans et œuvrant dans un domaine professionnel
Type de diplôme	(%)		
Aucun diplôme	20,3 %	18,5 %	3,4 %
DES ou DEP	40,3 %	29,4 %	21,4 %
Cégep ou collège	21,6 %	18,3 %	24,7 %
Baccalauréat	12,2 %	18,3 %	24,8 %
Études cycles supérieures	5,6 %	15,5 %	25,8 %
Nombre d'observations :	149 352	28 788	4 206

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

Au moins trois théories peuvent être employées pour expliquer les écarts de qualifications des immigrants au Canada. En effet, nous pouvons penser aux théories du capital humain — qui expliquent la surqualification par un excès de diplômés sur le marché du travail —, aux théories de l'information imparfaite — qui font connaître les écarts positifs et négatifs de qualification par la difficulté de reconnaître les compétences signalées par un diplôme —, et les théories macroéconomiques du chômage structurel — qui montrent les écarts permanents (durables) de chômage au sein d'une société. Chacune de ces trois théories explique les disparités de diplômes et de qualification à sa façon.

Les partisans des théories du capital humain (Becker, 1964) présentent la surqualification comme un excès de diplômés sur le marché qui amènent ces derniers à se faire concurrence pour les postes qualifiés, puis à être candidats à des postes demandant moins de qualification. Dans ce contexte, les écarts négatifs de qualification ne sont pas expliqués, ou laissés pour compte. Akerlof (1970) et Spence (1973) voient plutôt dans l'existence simultanée des écarts de qualification positifs et négatifs, le résultat d'une information imparfaite. Les employeurs auraient de la difficulté à interpréter la valeur d'un diplôme obtenu à l'extérieur du Canada en ce qui concerne la capacité productive. Cette difficulté impliquerait pour les immigrants les deux tendances suivantes : 1) des écarts de qualifications d'emplois positifs et négatifs et 2) une renonciation à recruter des diplômés de l'extérieur du Canada. La troisième théorie (Pissarides et Mortensen, 1994; Pissarides, 2000) analyse la durabilité du chômage chez les immigrants comme provenant de frictions plus importantes, sans toutefois expliquer les écarts de qualification. Basée sur des théories macroéconomiques du chômage structurel (Pissarides, 2000; Pissarides et Mortensen, 1994), cette façon de concevoir les écarts part de l'idée fondamentale est qu'il existerait des frictions sur le marché du travail et qu'apparier un emploi à un employeur prendrait du temps.

Considérant que le taux de surqualification est généralement mesuré en procédant à la différence du plus haut diplôme d'études et du niveau de compétence nécessaire à l'emploi, en vertu de la Classification nationale des professions (CNP), il n'est pas étonnant de voir les immigrants surreprésentés dans la mesure d'écarts positifs de qualification. En effet, par effet de sélection, les immigrants sont proportionnellement plus diplômés que les natifs. Il est utile de rappeler que la CNP est une structure hiérarchique décomposant en plusieurs degrés d'éducation le secteur de l'emploi. Le premier chiffre détermine le secteur; le second détermine le degré d'éducation nécessaire pour cet emploi; les chiffres subséquents offrent l'ensemble de l'information nécessaire pour classer avec certitude une profession. Les données publiques du recensement n'offrent que les deux premiers chiffres de la structure. Puisque nous avons accès à l'information concernant le plus haut niveau d'études obtenu par un individu et le niveau d'éducation demandé par son emploi, nous pouvons évaluer l'écart entre les deux. Lorsque cet écart est positif, il s'agit d'une situation de surqualification; lorsque l'écart est négatif, c'est-à-dire un niveau d'éducation moins élevé que le niveau observé dans la CNP, alors la personne est en position de sous-qualification. Le tableau III met en rapport la CNP et le niveau de compétence; la colonne 'Code CNP' a été ajoutée au tableau de façon à faire le pont entre le niveau d'éducation et la CNP.

TABLEAU III. — NIVEAUX DE COMPÉTENCE HABITUELLEMENT REQUIS POUR L'OBTENTION D'UN EMPLOI SELON LA CLASSIFICATION NATIONALE DES PROFESSIONS

Niveau de compétence	Code CNP	Études ou formation habituellement exigées
A – Professionnels et gestionnaires	0-1	Une formation universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). Cette catégorie comprend aussi toutes les professions en gestion.
B – Technique	2-3	Une formation collégiale ou un programme d'apprentissage.
C — Intermédiaire	4-5	Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux.
D — Élémentaire	6-7	Une formation en cours d'emploi.

Source : Adaptation par les auteurs de Boudarbat et Montmarquette (2016) et de la Classification nationale des professions (2019).

La force d'une telle méthode est sa simplicité et sa capacité à être reproduite. Toutefois, sa principale faiblesse est l'analyse de la surqualification chez les diplômés de niveau maîtrise et doctorat. En effet, étant donné la structure de la CNP, les détenteurs d'un diplôme d'études de deuxième ou troisième cycle sont, de facto, considérés comme ayant un écart positif de qualification, et ce, nonobstant l'emploi qu'ils occupent. Au tableau IV, nous rapportons précisément cette idée. En effet, si les personnes ne détenant 'aucun diplôme' ont le plus souvent un écart négatif de qualification, et ne peuvent conceptuellement être surqualifiées, les détenteurs de diplôme de maîtrise ou de doctorat sont structurellement surqualifiés, comme en témoigne la ligne 'Maîtrise ou doctorat'.

Le tableau V reprend l'analyse de l'écart de qualification entre emploi et plus haut niveau d'études, par lieu d'obtention du diplôme, mais cette fois, en portant une attention particulière aux immigrants professionnels ayant obtenu un diplôme d'études dans une discipline menant généralement à une profession réglementée. Nous avons donc identifié la discipline 'santé et domaines connexes' et 'architecture, génie et services connexes' comme étant des disciplines menant généralement à des professions réglementées.

Dans les tableaux V et VI, nous offrons un portrait statistique de l'écart de qualification entre emploi et éducation, en fonction de la discipline d'études chez les immigrants ayant obtenu un diplôme d'études du Québec, du Canada, et de l'extérieur du pays. Étant donné que des erreurs d'estimations peuvent se produire dans la mesure d'écart de qualification, nous ne nous concentrons que sur les écarts de 2 échelons ou plus. En effet, les immigrants diplômés de l'extérieur du Canada sont largement plus représentés dans les catégories 'surqualifié' de 2 et 3 échelons, que les immigrants diplômés au Québec. Les immigrants diplômés en santé de l'extérieur du pays accuseraient des taux de surqualification d'au moins 2 échelons dans près de 20 % (19,84 %) des cas.

Chez les immigrants diplômés au Québec dans le même secteur de discipline, ce taux serait de moins de 4 %. Chez les diplômés en 'architecture, génie et services connexes', la différence d'écart chez les immigrants diplômés de collèges et universités du Québec et ceux diplômés à l'étranger est légèrement plus élevée chez les seconds. Toutefois, on voit que les immigrants diplômés dans ces domaines, nonobstant le lieu d'obtention du diplôme, seraient généralement qualifiés 'qualification 0' ou surqualifiés de 1 échelon seulement, comme en témoignent les valeurs mises en gras au tableau VI. Étant donné la granularité des variables dans les données du recensement que nous avons employé, nous considérons comme plus importants les écarts de 2 échelons entre le plus haut niveau d'éducation et l'emploi occupé.

TABLEAU IV. — NIVEAU DE QUALIFICATION AU QUÉBEC DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS DANS LEUR EMPLOI, SELON LE POURCENTAGE DE PLUS HAUT DIPLÔME ET PAR LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME EN 2016

	Sous-qualification			Qualification	Surqualification				N
	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	
Sans égard pour le lieu d'obtention du diplôme									
Pas de diplôme	7,87	36,81	29,97	25,35					1842
DEP ou DES		12,1	43,05	28,9	15,95				5048
Collégial			24,73	43,05	23,16	9,06			3675
Baccalauréat				48,08	30,78	16,05	5,09		3850
Maîtrise ou doctorat					68,72	19,33	9	2,96	3379
Diplôme obtenu à l'étranger									
DEP ou DES		14,79	53,79	19,96	11,46				541
Collégial			23,21	42,41	23,48	10,9			1495
Baccalauréat				39,87	35,37	18,11	6,65		146
Maîtrise ou doctorat					62,56	23,05	10,66	3,71	1970
Diplôme obtenu au Québec									
DEP ou DES		7,24	59,13	23,21	10,42				1478
Collégial			24,95	44,2	23,04	7,81			2088
Baccalauréat				58,87	24,78	13,22	3,12		362
Maîtrise ou doctorat					76,69	14,49	6,75	2,07	1304

Source : Adaptation de Boudarbat et Montmarquette, 2016 ; Statistique Canada et calculs des auteurs.

TABLEAU V. — ÉCARTS DE QUALIFICATION EN FONCTION DE LA DISCIPLINE D'ÉTUDES 'SANTÉ ET DOMAINES CONNEXES' ET DU LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME EN 2016 AU QUÉBEC

Immigrants ayant obtenu un diplôme en santé			
	du Québec	du Canada	à l'extérieur du Canada
Sous-qualification de 3 échelons	0 %	0 %	0 %
Sous-qualification de 2 échelons	2,27 %	2,78 %	0,62 %
Sous-qualification de 1 échelon	46,60 %	19,44 %	11,98 %
Qualification '0'	27,94 %	25 %	28,51 %
Surqualification de 1 échelon	19,59 %	52,78 %	39,05 %
Surqualification de 2 échelons	3,2 %	0 %	14,26 %
Surqualification de 3 échelons	0,41 %	0 %	4,75 %
Surqualification de 4 échelons	0 %	0 %	0,83 %
Nombre d'observations	970	36	484

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

TABLEAU VI. — ÉCART DE QUALIFICATION EN FONCTION DE LA DISCIPLINE D'ÉTUDES 'ARCHITECTURE, GÉNIE ET SERVICES CONNEXES' ET DU LIEU D'OBTENTION DU DIPLÔME EN 2016 AU QUÉBEC

Immigrants ayant obtenu un diplôme en génie ou architecture			
	du Québec	du Canada	à l'extérieur du Canada
Sous-qualification de 1 échelon	5,19 %	-	5,14 %
Qualification '0'	41,69 %	10,64 %	31,85 %
Surqualification de 1 échelon	39,17 %	40,43 %	40,75 %
Surqualification de 2 échelons	10,39 %	40,43 %	16,52 %
Surqualification de 3 échelons	2,52 %	8,51 %	5,05 %
Surqualification de 4 échelons	1,04 %	0 %	0,68 %
Nombre d'observations	674	47	1 168

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

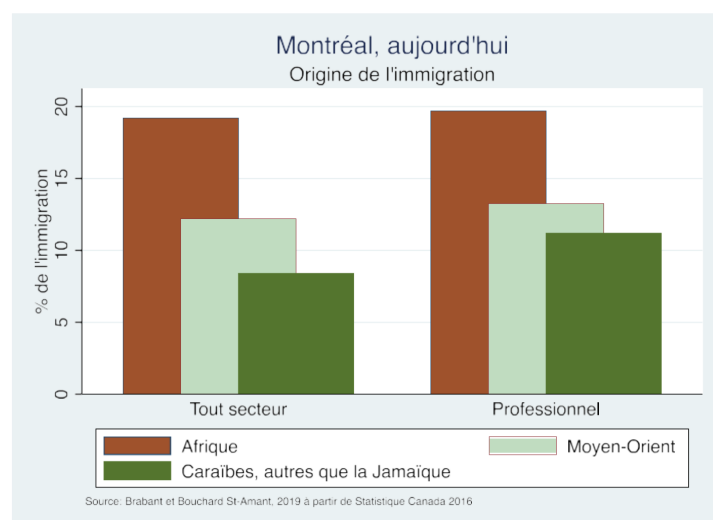
Bref, le phénomène d'écart entre le plus haut niveau d'éducation d'un individu et l'emploi qu'il occupe serait plus important chez les immigrants au Québec que pour l'ensemble de la population. Combiné avec l'existence simultanée d'écarts positifs et négatifs de qualification, ces faits empiriques semblent mieux s'expliquer à travers le prisme de l'asymétrie d'information que celui d'un excès de diplômés sur le marché.

Il est important de rappeler que l'écart entre le plus haut niveau d'études et les qualifications nécessaires à un emploi, n'est pas une mesure intégrale d'une perte sociale. Bien que les théories du capital humain évaluent ces écarts comme du capital productif inutilisé (un individu ne travaillant pas dans son domaine de formation aurait perdu son temps), l'éducation acquise par un individu, même lorsqu'elle semble inutilisée dans le cadre de son emploi, induit aussi des bénéfices à la société. À cet effet, conceptualiser l'éducation pour tenir compte de la valeur publique et privée prendrait justement en compte l'ensemble des bénéfices (externalités) tirés par la société du niveau d'éducation de sa population. Certains travaux recensent les externalités positives de l'éducation, comme la réduction des crimes (Lochner et Morreti, 2004), la croissance économique (Krueger et Lindahl, 2001), de meilleures pratiques de santé (Winklebely et collab., 2005), ou encore une plus grande participation citoyenne (Bouchard St-Amant, 2013; Hillingus, 2005). Loin de nous l'idée de concevoir les écarts de qualification sous un œil positif, mais nous souhaitons toutefois mettre de l'avant l'importance qu'une société éduquée induit des bénéfices sociaux. Du travail reste néanmoins à faire pour réduire les écarts entre le niveau d'éducation et l'emploi occupé par des individus, particulièrement chez les immigrants économiques, comme en témoignent les analyses des écarts de qualification que nous avons menées et que nous présentons aux tableaux XII, XIII et XIV (en fin de document). Au tableau XIII, nous illustrons une façon d'interpréter l'échelle de score.

3. ANALYSE COMPARATIVE DES CONDITIONS SOCIOÉCONOMIQUES PAR RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR)

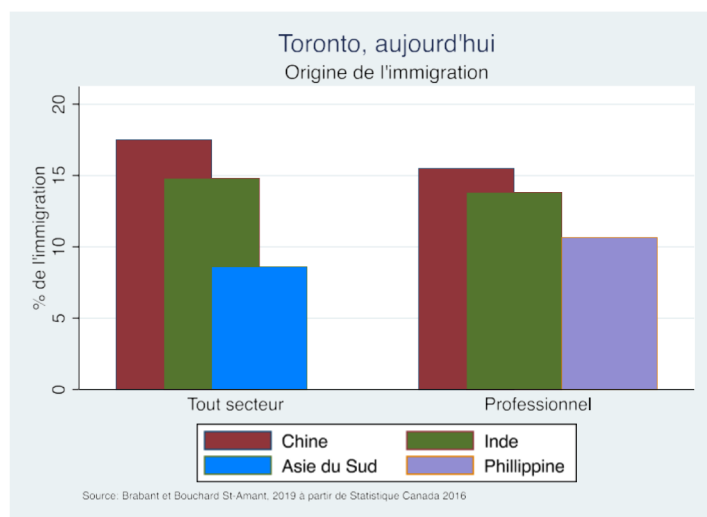
L'immigration au Canada est très diversifiée par province. En effet, après les vagues d'immigration liées aux Première et Deuxième Guerres mondiales, qui ont amené des vagues d'immigrations européennes au Canada, l'immigration récente, conceptualisée dans le recensement comme l'immigration arrivée après 1980, a considérablement modifié le portrait de l'immigration au Canada. Dans la troisième section du rapport de recherche, nous avons brossé le portrait de l'immigration par RMR. Dans les figures suivantes, nous avons retenu d'observer plus particulièrement le portrait de l'immigration professionnelle par ville.

FIGURE 1. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À MONTRÉAL



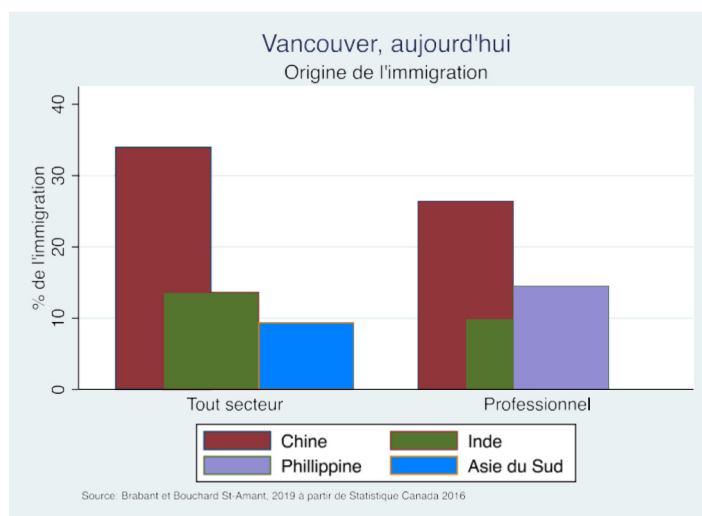
À Montréal, les principaux pays de provenance (ou région, en fonction de la granularité dans la présentation des données) de l'immigration 'tout secteur confondu' et chez les professionnels demeure le même. En effet, la plus grande région de provenance de l'immigration à Montréal est l'Afrique, et plus particulièrement, l'Afrique du Nord, lorsqu'on croise les données du recensement avec celles présentées par l'Agence de santé et de services sociaux de Montréal. La deuxième région de provenance est le Moyen-Orient, notamment la Syrie. Il faut comprendre que l'immigration est fortement liée au contexte politique et économique dans le monde. Enfin, la troisième région de provenance de l'immigration à Montréal est les Caraïbes, autres que la Jamaïque, principalement Haïti, toujours selon l'Agence. Les communautés ethniques s'installant à Montréal ont notamment en commun une bonne connaissance de la langue française, comme en témoigne la figure 4.

FIGURE 2. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À TORONTO



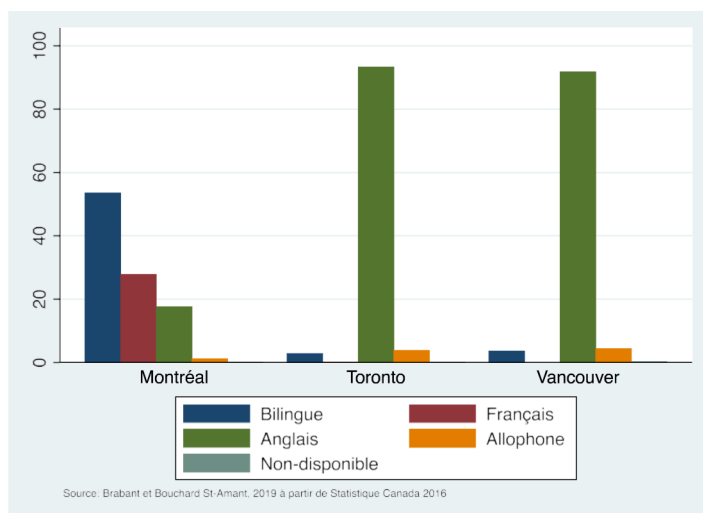
À Toronto, le portrait de l'immigration est bien différent de celui de Montréal. En effet, aucun des pays ou régions de provenance du « podium » montréalais n'est représenté dans le podium des principales communautés ethniques de Toronto, alors que les principaux pays de provenance y sont la Chine, l'Inde, et plus généralement l'Asie du Sud. Toutefois, fait intéressant, chez les immigrants professionnels de Toronto, les immigrants d'Asie du Sud sont détrônés pour faire place à la communauté philippine en troisième position. Cette communauté serait donc plus représentée dans les emplois professionnels que les sud-asiatiques, et ce, bien qu'elle ne constitue que 6,75 % de l'immigration à Toronto. À titre comparatif, la communauté sud asiatique constitue 8,61 % de l'immigration dans cette ville.

FIGURE 3. — PORTRAIT DE L'IMMIGRATION À VANCOUVER



À Vancouver aussi, nous assistons à une surreprésentation des Philippines dans les emplois professionnels, dépassant même la communauté indienne et d'Asie du Sud. Dans les deux régions métropolitaines de recensement anglophones, la communauté chinoise est la plus importante.

FIGURE 4. — PORTRAIT DE LA CONNAISSANCE DES LANGUES PAR RMR EN 2016



Entre les trois villes, le portrait linguistique de l'immigration varie drastiquement. En effet, à Montréal, la connaissance des langues officielles est très variée, si bien que près de la moitié de l'immigration montréalaise connaît les deux langues officielles au Canada, tandis qu'à Toronto et Vancouver, on observe une explosion de la connaissance de l'anglais, mais très peu d'immigrants bilingues et d'immigrants ne parlant que le français.

En matière d'appartenance à une minorité visible, le portrait de l'immigration par RMR est également quelque peu différent. En effet, parmi les trois RMR, Montréal est la ville qui accueillerait le plus bas taux d'immigrants appartenant à des minorités visibles, alors que Vancouver serait celle qui en accueille le plus. Dans le tableau VII, nous rapportons ces résultats. Fait intéressant, bien que le portrait de l'immigration appartenant à des minorités visibles soit bien différent d'une ville à l'autre, ce dernier ne change que très peu lorsque nous nous concentrons plus particulièrement sur les professionnels. En effet, les minorités visibles sont représentées dans une proportion analogue à leur représentation dans la population immigrante en général par ville. À titre d'exemple, s'il y avait 60 % d'immigrants appartenant à une minorité visible à Montréal, on observerait près de 61 % des immigrants professionnels dans la ville qui appartiennent également à une minorité visible.

TABEAU VII. — PROPORTION D'IMMIGRANTS APPARTENANT À UNE MINORITÉ VISIBLE EN 2016 PAR RMR

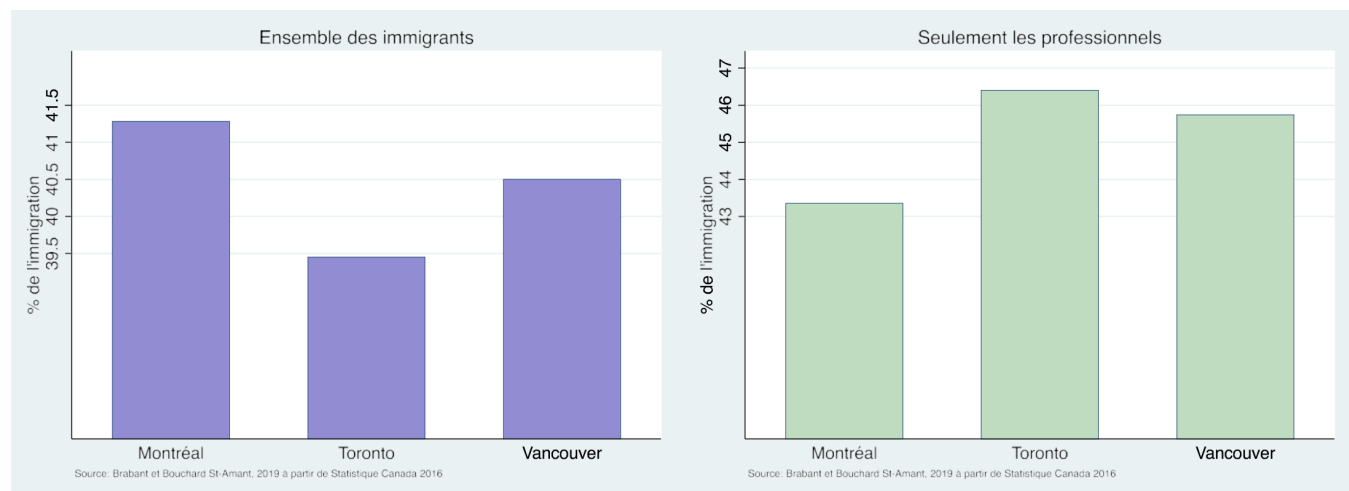
Montréal			Toronto		Vancouver	
%						
	Tout secteur	Professionnel	Tout secteur	Professionnel	Tout secteur	Professionnel
Non	39,87	39,08	27,38	28,41	21,74	28,83
Oui	60,13	60,92	72,62	71,59	78,26	71,17
Nombre d'observations	26 421	4 857	76 218	13 898	28 033	5 051

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

COMPARAISON DES ÉCARTS DE QUALIFICATIONS PAR RMR: LE PODIUM INVERSÉ

Par ville, le taux d'écart positif de qualification, soit une mesure de la surqualification, est plutôt constant. En effet, on observe dans l'ensemble de la population immigrante entre 39 et 42 % d'individus dans des emplois pour lesquels ils affichent un écart positif de qualification. Globalement, Montréal serait la ville où l'on retrouve le plus d'immigrants surqualifiés. Or, lorsque nous déplaçons notre angle analytique vers les immigrants professionnels, l'image est différente. D'abord, nous retrouvons un plus haut taux de surqualification dans cette partie de la population immigrante, avec un taux de surqualification variant entre environ 42 et 47 %, lorsque nous observons l'ensemble de la population immigrante. Puis, c'est Toronto cette fois qui remporte la palme de la surqualification des immigrants professionnels. Alors que dans l'ensemble de la population immigrante, Toronto était la RMR abritant le moins haut taux d'immigrants en situation d'emploi surqualifié, pour les immigrants diplômés dans des disciplines menant généralement à un emploi réglementé, c'était dans cette ville qu'il y en avait le plus, comme en témoignent les figures 5 et 6.

FIGURE 5 ET 6. — TAUX DE SURQUALIFICATION PAR RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR), EN 2016



On observe des coûts de la vie différenciés entre les régions métropolitaines de recensement. En effet, en 2011, selon l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM, 2011), un loyer coûtait en moyenne 700 \$ à Montréal, alors qu'il était de 1100 \$ à Toronto. Plusieurs autres indicateurs d'un coût de la vie différencié corroborent cette vision de Montréal étant la moins dispendieuse des trois principales régions métropolitaines de recensement où s'installent généralement les immigrants au Canada. Afin de pouvoir comparer ces trois villes, nous avons pris le revenu du ménage par observation, par ville, et l'avons rapporté sur le revenu médian observé pour chaque ville. Ainsi, nous avons rapporté des proportions associées à chaque variable explicative, afin d'isoler l'effet d'appartenance à une minorité visible, la discipline d'études, le groupe d'âge, etc., et ainsi pouvoir les comparer sur la base de la ville. Cette analyse se retrouve au tableau XV.

À l'aide d'une analyse de mesure d'écart entre le plus haut niveau d'études et le niveau de compétence, nous pouvons déterminer que les immigrants diplômés hors Canada se retrouvent davantage en situation de surqualification que les diplômés canadiens. Dans les tableaux qui suivent, nous mesurons les écarts de revenu par ville des diplômés immigrants hors Canada, comparé aux citoyens de naissance dont le diplôme d'études provient de la même province que celle où ils résidaient au moment du recensement en 2016. Ainsi, au tableau VIII, il est possible de voir que le revenu médian pour les citoyens de naissance

diplômés en 'santé ou dans une discipline connexe' de la province de Québec et résidant à Montréal était de 40 000 \$, alors que celui des immigrants diplômés à l'extérieur du Canada dans la même discipline était de 24 000 \$. Il est important de mentionner que cette mesure ne prend pas en compte le secteur dans lequel l'individu recensé travaille, mais bien simplement le revenu médian du ménage et la discipline d'études.

Ainsi, une immigrante ayant une formation d'infirmière, mais ne travaillant pas dans ce domaine, participe à la mesure. Détenir un diplôme en santé de l'extérieur du Canada entraînerait donc des écarts de revenus de l'ordre de 16 000 \$ à Montréal, alors que cet écart est moins grand à Toronto (15 000 \$) et presque d'autant plus petit à Vancouver (8 000 \$).

TABLEAU VIII. — DIFFÉRENCE DE REVENUS DU MÉNAGE EN DOLLARS, PAR VILLE, DIPLÔMÉS CANADIENS EN SANTÉ ET DIPLÔMÉS DE L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Ville	Diplôme en santé		
	Montréal	Toronto	Vancouver
Citoyen de naissance diplômé Canada	40 000 \$	45 000 \$	42 000 \$
Nombre d'observations	3 919	2 958	1 572
Immigrant diplômé à l'extérieur du Canada	24 000 \$	30 000 \$	34 000 \$
Nombre d'observations	576	2 158	974
Différence	16 000 \$	15 000 \$	8 000 \$

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

Le tableau IX reprend cette analyse, mais l'on observe cette fois les diplômés en 'architecture, génie et services connexes'. Le résultat le plus intéressant est la différence de revenu médian à Montréal, comparé aux deux autres RMR. En effet, les natifs diplômés du Canada et ayant un diplôme dans cette discipline gagneraient 12 000 \$ de moins que ceux ayant ce type de diplôme à Toronto. Outre cette différence, la différence de revenu de ménage entre les diplômés canadiens et les immigrants diplômés de l'étranger est aussi très grande. L'écart de revenu associé au lieu d'obtention du diplôme est de 17 000 \$ à Montréal, 20 000 \$ à Toronto et 25 000 \$ à Vancouver, soit plus de la moitié dans ce dernier cas.

TABLEAU IX. — DIFFÉRENCE DE REVENUS DU MÉNAGE EN DOLLARS, PAR VILLE, DIPLÔMÉS CANADIENS EN GÉNIE OU ARCHITECTURE ET DIPLÔMÉS DE L'EXTÉRIEUR DU CANADA

Ville	Diplôme en architecture ou génie		
	Montréal	Toronto	Vancouver
Citoyen de naissance diplômé Canada	49 000 \$	61 000 \$	62 000 \$
Nombre d'observations	6 645	3 654	1 954
Immigrant diplômé à l'extérieur du Canada	32 000 \$	41 000 \$	37 000 \$
Nombre d'observations	1 472	4 667	1 802
Différence	17 000 \$	20 000 \$	25 000 \$

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

LIMITES

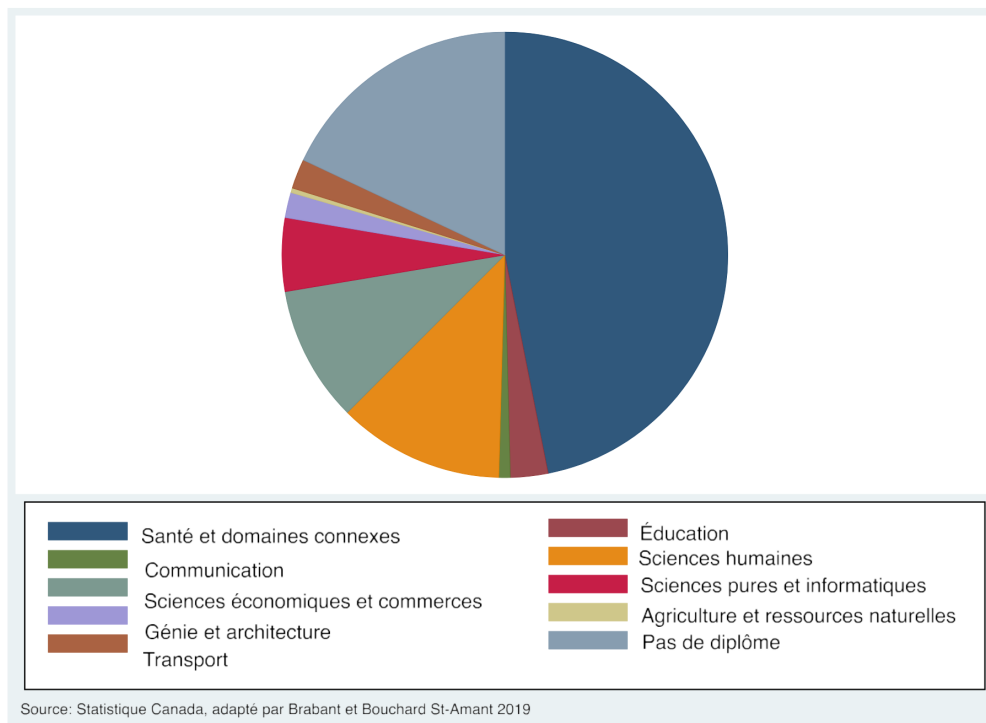
Les principales limites de ce rapport de recherche sont des considérations méthodologiques intimement liées aux enquêtes statistiques employées pour la réalisation des analyses statistiques. En effet, les données du recensement canadien présentent des limites lorsqu'il s'agit d'identifier les professionnels occupant des emplois réglementés ou les personnes détenant un diplôme menant à un emploi réglementé. Les deux mesures concurrentes mises de l'avant dans ce rapport, la classification des programmes d'enseignement (CPE) et le système de classification des industries en Amérique du Nord (SCIAN), présentent des lacunes sur le plan des données. La structure des variables fait en sorte qu'un diplômé d'un domaine précis peut se retrouver dans un secteur qui ne soit pas équivalent.

C'est pourquoi, en analysant la Figure 7, une grande proportion des individus (28 611 des 58 832) détenant un diplôme en 'santé et domaines connexes' travaillaient dans le secteur de la santé et des services sociaux en 2016. Ces diplômés représentent près de la moitié des travailleurs de la santé (48,6 % en bleu foncé). Ce chiffre peut sembler imposant puisqu'il ne prend pas en compte l'individu détenant un diplôme d'infirmière, mais travaillant dans un poste d'infirmière dans une école secondaire. En effet, celle-ci serait considérée travaillant dans le secteur de l'éducation.

Dans une logique similaire, des 61 519 individus travaillant dans le secteur de la santé et de l'assistance sociale, 46,5 % détenant un diplôme en 'santé et domaines connexes'. Or, les individus travaillant dans les cafétérias, les concierges des cliniques et hôpitaux, par exemple (emplois ne nécessitant généralement pas de diplôme) appartiennent quand même à ce secteur.

La troisième grande partie (en orange) est représentée par les détenteurs de diplômes en sciences humaines, dont les sociologues, travailleurs sociaux, etc. travaillant dans ce secteur qui sont aussi comptabilisés dans ce dernier.

FIGURE 7. — DISTRIBUTION DES DISCIPLINES D'ÉTUDES DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ EN 2016



Une autre limite est temporelle. En effet, l'enquête du recensement de 2016 a déjà trois ans, ainsi la démographie, les contextes socioéconomiques, peuvent avoir évolué depuis cette année-là. Étant donné que le prochain recensement aura lieu en 2021, une actualisation des présentes analyses pourrait s'avérer pertinente.

CONCLUSION

Dans cette Synthèse, nous avons étudié la rétention des travailleurs immigrants professionnels dans la province de Québec. La rétention ne semble pas être un problème lorsqu'on se fie aux données du recensement. En effet, la rétention sur cinq ans (province de résidence en 2011 et province de résidence en 2016) était observée dans près de 98 % des cas au Québec en 2016. Or, étant donné la structure de l'enquête du recensement, il est possible que cette mesure surestime la rétention « réelle ». En utilisant l'enquête longitudinale sur l'immigration au Canada (ELIC), le taux de rétention avoisine plutôt les 80 %. En procédant à la mise en commun des deux enquêtes, nous observons un taux de rétention mitoyen de 88 %.

Nous avons également étudié le phénomène de la surqualification. Pour ce faire, nous avons notamment décortiqué les théories du capital humain et brossé un portrait de l'éducation qui prend en compte la valeur sociale de celle-ci. En effet, le simple fait qu'un niveau d'éducation donné ne soit pas pertinent pour l'exécution d'une tâche en emploi ne rend pas l'éducation inutile pour autant. Ainsi, une personne connaissant la structure mathématique du calcul différentiel, mais qui ne mobilise pas cette connaissance dans le cadre de son emploi, tire quand même des avantages de ce type de connaissance. Il en va de même pour le travailleur immigrant sachant écrire le français parfaitement, mais travaillant dans un concessionnaire de voitures à Québec. Cette capacité à écrire la langue d'usage dans la ville où il réside n'est pas mobilisée dans le cadre de son emploi, mais cette connaissance a une valeur pour la société dans laquelle il vit, et ce, même si cette valeur n'est pas marchande. Nous voyons tout de même, dans le cadre de nos analyses, des problèmes d'écarts plus grands chez les immigrants au Québec que dans l'ensemble de la population. Ainsi, les immigrants professionnels seraient plus surqualifiés que les citoyens de naissance. Cet état de fait est, sans doute, lié au niveau de qualification générale des immigrants économiques, qui détiennent généralement un plus haut niveau d'études que les natifs.

Enfin, nous avons comparé les conditions socioéconomiques des professionnels immigrants à Montréal, Toronto et Vancouver, en observant plus particulièrement la provenance de l'immigration, la connaissance des langues, l'appartenance à une minorité visible, l'âge, le statut d'immigrant, etc. Nous avons pu ainsi déterminer les différences structurelles de l'immigration par région métropolitaine de recensement, et observer des écarts sur le revenu du ménage en fonction lieu d'obtention du diplôme pour les disciplines menant généralement à des professions réglementées.

Cette recherche brosse un portrait complet de l'apport de l'immigration professionnelle au Canada, et plus particulièrement au Québec, en mesurant la rétention, l'écart de qualification, et les différences en termes socioéconomiques. Au terme de ce parcours, il nous apparaît intéressant de rappeler que la grande majorité des régressions et des analyses ont été effectuées à partir du recensement de 2016. Étant donné que ce rapport est rédigé en 2019, soit entre deux recensements, nous croyons qu'il serait intéressant de reproduire ces analyses en 2021 avec les données du prochain recensement. Les modifications législatives combinées à la pénurie de main-d'œuvre de plus en plus criante au Québec et les chocs structurels pourraient être identifiés entre le recensement de 2016 et celui de 2021. Cela pourrait mener à des analyses statistiques marquant les différences entre l'Ontario et le Québec, avant et après la mise en branle du projet de loi 21, pour ne nommer qu'un exemple. Avec le taux de chômage qui diminue à travers le pays, il serait également possible d'observer des tendances d'amélioration des revenus, de rattrapage, et de rééquilibrage entre les provinces. L'exploitation des données du prochain recensement fournirait ainsi une double opportunité : l'actualisation de cette recherche et l'observation d'éventuelles améliorations des conditions socioéconomiques des immigrants professionnels au Canada.

TABLEAUX SYNTHÈSES

TABLEAU X. — STATISTIQUES COMPARATIVES AVEC MODÈLE LINÉAIRE EN PROBABILITÉ

Modèle linéaire	Rétention 1 an	Rétention 5 ans		
	β Ensemble de la population	β Ensemble de la population	β Immigrants	β Immigrants professionnels
Appartient à une minorité ethnique	0,0021***	0,0025***	0,0034**	
Réside à Montréal			0,0137***	0,0169***
Unilingue anglais	0,0130***	0,0292***	0,0193***	0,0414***
Unilingue français	0,0016***	0,0060***		
Bilingue			0,0074***	
Aucune langue officielle			0,0095**	
Ne détient pas de diplôme	0,0015***	0,0061***	0,0044**	
Détient un DES ou DEP		0,0031***		
Détient un diplôme collégial	0,0006**	0,0042***	0,0042**	
Diplôme provenant du Québec	0,0011***	0,0038***		
Diplôme dans une autre province	0,0233***	0,0901***	0,1673***	0,1339***
A immigré avant 1980		0,0077***		0,0589***
Immigrant économique	0,0020***		0,0105***	0,0457***
Immigrant parrainé			0,0093***	0,0422***
Résident non permanent	0,0224***	0,0476***	0,0583***	
Citoyen de naissance	0,0042***	0,0023***		
Réfugié			0,0099***	0,0423***
Statut d'emploi		0,0040***	0,0047***	0,0213***
N'a pas d'emploi, n'en recherche pas		0,0057***		0,0269**
Pas d'emploi, mais en recherche	0,0031***			0,0384***
Professionnel, scientifique, ou technique			0,0126***	0,0180***
Chômage dans la province de résidence en 2015	0,0883***	0,0645***	0,2302***	0,3799***
Salaire du ménage : 0 à 44 999 \$	0,0023***	0,0066***		
Salaire du ménage : 45 000 à 89 000 \$	0,0009***	0,0031***	0,0063***	0,0148***
Salaire du ménage : 90 000 \$ et 134 999 \$			0,0114***	0,0228***
Salaire du ménage : 135 000 \$ à 199 999 \$			0,0145***	0,0176**
Constante	1,6940	1,4944	2,7908	3,8813
Nombre d'observations	175 176	171 169	22 809	3600
R^2	0,018	0,041	0,068	0,084

* p<0,10

** p<0,05

***p<0,01

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

TABLEAU XI. — STATISTIQUES COMPARATIVES AVEC MODÈLE PROBIT

Modèle Probit — Effets marginaux		Rétention 5 ans	
	β Ensemble de la population	β Immigrants	β Immigrants professionnels
Réside à Montréal	0,0020***	0,0123***	0,0150***
Unilingue anglais	0,0229***	0,0146***	0,0239***
Bilingue	0,0099***		0,0203***
Aucune langue officielle	0,0074***		
Ne détient pas de diplôme	0,0057***	0,0053**	
Détient un DES ou DEP	0,0027***		
Détient un diplôme collégial	0,0040***	0,0058***	
Diplôme provenant du Québec	0,0051***		
Diplôme dans une autre province	-0,0169***	-0,0399***	-0,0315***
A immigré avant 1980	0,0074***		0,0309***
Immigrant parrainé		-0,0147***	
Immigrant économique		-0,0161***	
Résident non permanent	-0,0111***	-0,0326***	0,0253***
Réfugiés		-0,0159***	
Statut d'emploi	0,0034***	0,0055***	
N'a pas d'emploi, n'en recherche pas	0,0049***		
Professionnel, scientifique ou technique		-0,0086***	-0,0156***
Salaire du ménage : 0 à 44 999 \$	-0,0038***		
Salaire du ménage : 45 000 à 89 000 \$		0,0066***	0,0102***
Salaire du ménage : 90 000 \$ et 134 999 \$	0,0029***	0,0139***	0,0281***
Salaire du ménage : 135 000 \$ à 199 999 \$	0,0039***	0,0178***	0,0140**
Nombre d'observations	173 619	24 562	3636
* p<0,10			
** p<0,05			
*** p<0,01			

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

TABLEAU XII. — RÉSUMÉ SYNTHÉTIQUE DES THÉORIES APPLICABLES AUX ÉCARTS DE QUALIFICATIONS

	Excès de diplôme (Surqualifications)	Écarts de qualifications (Surqualification et sous-qualifications)	Écarts permanents de qualifications (écarts durables)
Assise théorique (auteurs/Nobels associés)	Théorie du capital humain [Becker, 1967]	Théorie de l'information imparfaite [Akerlof, 1970; Spence, 1973]	Théorie macroéconomique du chômage structurel [Pissarides, 2000 ; Pissarides et Mortensen, 1994]
Idée causale fondamentale	Un excès de diplômés mène à un surplus sur le marché de l'emploi.	Les employeurs peinent à interpréter la valeur d'un diplôme en matière de capacité productive (notamment pour les immigrants).	Il y a des <i>frictions</i> sur le marché du travail. Apparier un emploi à un employeur prend du temps.
Implication pour l'excès de qualification des immigrants	Le surplus de diplômés implique qu'ils doivent se trouver un emploi demandant moins de qualifications.	L'incertitude sur la valeur des diplômes étrangers qui mène à : 1) des écarts de qualifications d'emplois positifs et négatifs ; et 2) une renonciation à recruter (chômage).	Le processus de création/destruction d'emplois implique un désappariement permanent.
Politique publique atténuant la cause	Réduction de l'excès de diplôme, augmentation du nombre d'emplois à qualification élevée, réduction des salaires des diplômés.	Réduire l'incertitude sur la valeur des diplômes (étrangers), soit une reconnaissance/certification (locale).	Faciliter la recherche d'emploi et la vitesse d'appariement par des formes de réseautage.

Source : les auteurs.

TABLEAU XIII. — RÉGRESSIONS LOGISTIQUES ORDONNÉES: ÉCART DE QUALIFICATION

<i>Modèles logistiques ordonnés</i>	Immigrants
	Coefficients
Sexe, âge et connaissance des langues	
Sexe (binaire)	-0,1346***
Minorité visible	0,3048***
18 à 29 ans (par rapport à 10 à 17 ans)	0,3807***
45 à 64 ans (par rapport à 10 à 17 ans)	-0,1619***
65 ans et plus (par rapport à 10 à 17 ans)	-0,2368***
Français seulement	0,7749***
Anglais seulement	0,4233***
Bilingue (langues officielles)	0,8231***
Résider à Montréal	-0,1148**
Discipline d'études et lieu d'obtention du diplôme (par rapport à ne pas avoir de diplôme)	
Éducation	0,9884***
Sciences humaines	1,3541***
Sciences économiques et commerces	1,0492***
Sciences pures (et informatiques)	1,0252***
Génie et architecture	-0,4330***
Agriculture et ressources naturelles	1,2791***
Santé	0,3036***
Diplôme de la province de résidence	0,9541***
Diplôme obtenu à l'extérieur du Canada	1,7385***
Statut d'emploi et salaire du ménage	
0 \$ à 44 999 \$	0,1592***
135 000 à 199 999 \$	0,1008*
Plus de 200 000 \$	0,3611***
Ne pas avoir d'emploi et en chercher un	0,2543**
Professionnel	-0,4815***
Distance du travail	
5 à 9,9 km (par rapport à moins de 5 km)	0,0876**
15 à 19,9 km (par rapport à moins de 5 km)	-0,2278***
25 à 29,9 km (par rapport à moins de 5 km)	-0,1822*
Statut d'immigrant	
Immigrant économique	0,3329***
Résident temporaire	0,3247***
Nombre d'observations	16 794

INTERVALLES DE QUALIFICATION ESTIMÉS PAR L'ANALYSE LOGISTIQUE SUR DES VALEURS ORDONNÉES

Sous-qualification			Qualification	Surqualification			
3 échelons	2 échelons	1 échelon	0	1 échelon	2 échelons	3 échelons	4 échelons
$[-\infty ; -3\,168]$	$[-3\,168 ; -0,6178]$	$[-0,617 ; 1\,207]$	$[1\,207 ; 2\,861]$	$[2\,861 ; 4\,766]$	$[4\,766 ; 6\,215]$	$[6\,215 ; 8\,126]$	$[8\,126 ; +\infty]$

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

* $p < 0,10$

** $p < 0,05$

*** $p < 0,01$

$R^2 = 0,1109$

TABEAU XIV. — EXEMPLE DE CALCUL DU SCORE POUR UN INDIVIDU DONNÉ

Variable	Valeur	Coefficient estimé	Effet cumulé sur le score
Sexe	Homme (sexe=1)	-0,1346	-0,1346
Âge	28 ans (18 à 29 ans = 1)	0,3807	0,2461
Minorité visible ?	Oui (minorité visible= 1)	0,3048	0,5509
Langue	Français (français seulement = 1)	0,7749	1,3258
Diplôme	Économie (Sciences économiques et commerces = 1)	1,0492	2,3750
Origine du diplôme	Montréal (diplôme de la province de résidence = 1)	0,9541	3,3291
Résidence ?	Montréal (résider à Montréal = 1)	-0,1148	3,2143
Immigrant ?	Oui (immigrant économique = 1)	0,3329	3,5472
Autres facteurs	(À zéro pour fin d'exemple)	0	3,5472
Effet total			3,5472 [2 861 ; 4 766]

Source : Calculs des auteurs.

Le tableau XIV présente le score si aucune autre variable de score n'est activée pour un homme immigrant de 28 ans appartenant à une minorité visible et résidant dans la ville de Montréal. Cette personne détient un diplôme des HEC de Montréal en sciences économiques. Lorsque nous additionnons l'effet des variables (quatrième colonne), nous obtenons le score de 3,5472, qui se situe dans l'intervalle de qualification 'surqualifié de 1 niveau', tel que rapporté au tableau XIII.

TABLEAU XV. — RÉGRESSIONS LOGIT ORDONNÉES (ÉCART QUALIFICATION ET DIPLÔME)

Écart Immigrants				
Modèles logistiques ordonnés	Coefficients			
Âge et connaissance des langues				
30 à 44 ans (par rapport à 10 à 17 ans)	0,2424***			
45 à 64 ans (par rapport à 10 à 17 ans)	0,2374***			
65 ans et plus (par rapport à 10 à 17 ans)	0,6288***			
Aucune langue officielle (allophone)	0,6522***			
Discipline d'études et lieu d'obtention du diplôme (par rapport à ne pas avoir de diplôme)				
Éducation	-0,7428***			
Sciences humaines	0,1676***			
Sciences économiques et commerciales	0,1488***			
Génie et Architecture	-0,1133**			
Diplôme obtenu dans la province de résidence	-0,4144***			
Statut d'emploi et salaire du ménage				
0 \$ à 44 999 \$	0,4209***			
45 000 \$ à 89 999 \$	0,2353***			
Plus de 200 000 \$	0,1665*			
Distance du travail				
Moins de 5 km	0,0935*			
Statut d'immigrant				
Immigrant économique (par rapport à Résident temporaire)	0,1142***			
Année d'immigration	0,0001***			
Nombre d'observations	13 432			
Écart et points de rupture				
0	1	2	3	4
$[-\infty ; -0,3561]$	$[-0,3561 ; 1,9444]$	$[1,9444 ; 3,8585]$	$[3,8585 ; 6,051]$	$[6,0516 ; +\infty]$

p<0,10,

** p<0,05

*** p<0,01

R²=0,0154

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

TABLEAU XVI. — RÉGRESSION LINÉAIRE SALAIRE DES IMMIGRANTS PROFESSIONNELS VIS-À-VIS DE LA MÉDIANE DE REVENU PAR RMR EN 2016.

	Montréal	Toronto	Vancouver
Minorité visible, sexe, âge et connaissance des langues			
	Coefficient		
Appartenir à une minorité visible	-0,299***	-0,697***	-0,541***
Sexe binaire	0,867***	0,752***	1,052***
Anglais seulement		0,788**	0,779*
Bilingue	0,450***	0,862**	1,109**
18 à 29 ans	-1,586***	-1,819***	-1,350***
30 à 44 ans	-1,058***	-1,020***	-0,400***
45 à 64 ans	-0,473**	-0,502***	
Discipline d'études et lieu d'obtention du diplôme			
Pas de diplôme	-0,893***	-1,354***	-0,776*
DES	-0,853***	-1,181***	-0,920***
DEC ou équivalent	-0,517***	-0,871***	-0,660***
Maîtrise (MA) ou doctorat (Ph. D)	0,798***	0,676***	0,659***
Diplôme de l'extérieur du Canada	-0,371***	-0,631***	-0,506***
Communication	0,482***	-0,436*	
Génie et architecture	-0,295*		
Sciences humaines		0,188***	
Santé	0,797***	0,450***	0,625***
Statut d'emploi			
Statut d'emploi	0,527***	0,739***	
Pas d'emploi, mais à la recherche	0,445***		
Pas d'emploi, mais pas en recherche			-0,652***
Constante	1,805***	1,977***	1,723***
Nombre d'observations	3437	9146	3488

* p<0,10

** p<0,05

*** p<0,01

Source : Statistique Canada et calculs des auteurs.

BIBLIOGRAPHIE

- AGENCE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE MONTRÉAL (2011). *Faits saillants: la population montréalaise en 2011, Immigration et langue*, [En ligne]. [emis.santemontreal.qc.ca/fileadmin/emis/Santé_des_Montréalais/Déterminants/Démographiques/Faits_sail_recens_enm_2011/R_ENM-2011-Immigr_langues.pdf].
- AKERLOF, George A. (1970). « The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, n° 3, p. 488-500. doi: 10.2307/1879431.
- BAERT, Stijn, Bart COCKX et Dieter VERHAEST (2013). « Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap? », *Labour Economics*, vol. 25, p. 123-140. doi: 10.1016/j.labeco.2013.04.013.
- BANERJEE, Rupa, Jeffrey G. REITZ et Phil OREOPOULOS (2017). *Do Large Employers Treat Racial Minorities More Fairly?: A New Analysis of Canadian Field Experiment Data*, [En ligne], Toronto, University of Toronto, Munk School of Global Affairs, 25 janvier 2017, 29 p. [munkschool.utoronto.ca/wp-content/uploads/2017/01/Which-employers-discriminate-Banerjee-Reitz-Oreopoulos-January-2017.pdf].
- BAUDER, Harald (2005). « Habitus, Rules of the Labour Market and Employment Strategies of Immigrants in Vancouver, Canada », *Social & Cultural Geography*, vol. 6, n° 1, p. 81-97. doi: 10.1080/1464936052000335982.
- BEAUJOT, Roderic (1990). « The Family and Demographic Change in Canada: Economic and Cultural Interpretations and Solutions », [En ligne], *Journal of Comparative Family Studies*, vol. 21, n° 1, p. 25-38. [www.jstor.org/stable/41602048].
- BECKER, Gary S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, 412 p.
- BECKER, Howard S. (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*, New York, The Free Press; Londres, Collier-Macmillan limited, 179 p.
- BÉRARD-CHAGNON, Julien (2018). *Mesurer l'émigration au Canada: revue des sources de données et des méthodes disponibles*, Ottawa, Statistique Canada, 43 p. Également disponible en ligne: www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/91f0015m/91f0015m2018001-fra.pdf?st=W6kfzY5X.
- BERGSON-SHILCOCK, Amanda, et James Witte (2015). *Steps to Success: Integrating Immigrant Professionals in the United States*, New York, World Education Services, 77 p.
- BERTRAND, Marianne, et Sendhil MULLAINATHAN (2004). « Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 94, n° 4, p. 991-1013. doi: 10.1257/0002828042002561.
- BOLL, Christina, et Julian Sebastian LEPPIN (2014). *Overeducation Among Graduates: An Overlooked Facet of the Gender Pay Gap? Evidence from East and West Germany*, [En ligne], Berlin, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, n° 627, 42 p. [www.diw.de/de/diw_01.c.458615.de/publikationen/soeppapers/2014_0627.html].
- BONIKOWSKA, Aneta, David A. GREEN et W. Craig RIDDELL (2008). *Literacy and the Labour Market: Cognitive Skills and Immigrant Earnings*, n° 89-552-M n° 020 au catalogue, Ottawa, Statistique Canada, 70 p.
- BOUCHARD ST-AMANT, Pier-André (2013). « Éducation: pour une politique optimale de financement des universités », dans THIBEAULT, Simon (éd.), et Magaly Brodeur (éd.), *Perspectives d'avenir pour le Québec: le regard de jeunes chercheurs*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 129-155.
- BOUDARBAT, Brahim, et Victor CHERNOFF (2012). « Education-job match among recent Canadian university graduates », *Applied Economics Letters*, vol. 19, n° 18, p. 1923-1926.

- BOUDARBAT, Brahim, et Marie CONNOLLY (c2013). *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Montréal, CIRANO, 35 p.
- BOUDARBAT, Brahim, et Claude MONTMARQUETTE (2016). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités: État de la situation au Québec*, [En ligne], CIRANO, 133 p. [Rapport de projet]. [cirano.qc.ca/files/publications/2017RP-03.pdf].
- BOURDIEU, Pierre (1977). *Outline of a Theory of Practice*, traduit du français par Richard Nice, Cambridge, Cambridge University Press, VIII-248 p.
- CARNEVALE, Anthony P, Nicole SMITH et Jeff STROHL (2014). *Recovery: Job Growth and Education Requirements Through 2020, Executive Summary*, [En ligne], Georgetown, Georgetown Public Policy Institute, 14 p. [cew.georgetown.edu/wp-content/uploads/2014/11/Recovery2020.pdf].
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (2015). *Évaluation du Programme de Prêts aux Immigrants*, [En ligne], Division d'Évaluation, Recherche et Évaluation, 75 p. [www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/francais/pdf/fre.pdf].
- CÔTÉ, Jean-Guy (2018). *La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger: l'une des clés de l'intégration des immigrants au Québec*, [En ligne], Montréal, Institut du Québec, 38 p. [www.institutduquebec.ca/docs/default-source/recherche/9540-reconnaissance-des-diplomes_nr.pdf?sfvrsn=4].
- DEMERS, Marc-André, et Julie RABEMANANJARA (2019). *État du marché du travail au Québec. Bilan de l'année 2018*, [En ligne], révisé le 15 février 2019, Québec, Institut de la statistique du Québec, 52 p. [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2018.pdf].
- DESROSIERS, Éric (2018). « Le français, un facteur essentiel de la rétention des immigrants au Québec », [En ligne], *Le Devoir*, 11 décembre. [www.ledevoir.com/economie/543343/le-francais-un-facteur-essentiel-de-la-retention-des-immigrants-au-quebec].
- DIMAGGIO, Paul, et Joseph COHEN (2003). *Information Inequality and Network Externalities: A Comparative Study of the Diffusion of Television and the Internet*, [En ligne], Working Paper No. 31, automne 2003. [Center for Arts and Cultural Policy Studies, Woodrow Wilson School, Princeton University]. [pdfs.semanticscholar.org/927c/e548f84ad391b2782d07b94094e148501138.pdf].
- DOLSON, David (2010). « Census Coverage Studies in Canada: A History with Emphasis on the 2011 Census », dans *JSM proceedings*, [s. l.], [s. n.], p. 441-455.
- DORE, Ronald (1976). *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, Berkeley et Los Angeles, University of California Press, XIII-214 p.
- DUFOUR, Alain (1999). *Aperçu d'interventions gouvernementales visant à contrer les barrières à l'emploi*, 4^e Conférence internationale de Métropolis, Washington, DC, 7-11 décembre 1999, Montréal, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Direction de la planification stratégique, 10 p.
- DUFOUR, Johanne (1990). *L'utilisation de la contre-vérification des dossiers afin d'estimer diverses probabilités de transition*, Ottawa, Statistique Canada, 28 p.
- DUPUIS, François, et collab. (2019). « Québec-Ontario: le taux de chômage atteint un creux de 4.9 % au Québec », [En ligne], *Études Économiques*, 10 mai. [www.desjardins.com/ressources/pdf/qo051019f.pdf].
- DRYBURGH, Heather, et Jason HAMEL (2004), « Immigrants demandés – rester ou partir ? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 74, Ottawa, Statistique Canada, p. 14-20.
- ECHRAF, Mohamed Abdoul (2012). *Processus d'intégration et de rétention des immigrants dans les régions non métropolitaines: analyse d'une cohorte de jeunes migrants installés dans des villes moyennes du Québec*, Thèse (Ph. D.), Université du Québec à Rimouski, 367 p.

- EID, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un « Testing » mené dans le Grand Montréal*, [En ligne], Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 58 p. [http://www.cdpcj.qc.ca/pub/etude_testing_discrimination_emploi.pdf].
- ELIAS, Norbert (1939). *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmann-Lévy, 342 p. (coll. Liberté d'esprit).
- EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA (EDSC) et STATISTIQUE CANADA (2016). *Classification nationale des professions (CNP): Introduction de l'édition 2016*, [En ligne], Gouvernement du Canada. [www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/cnp/2016/introduction].
- EVRA, Rose (2017). *Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM)*, Atelier sur les données administratives longitudinales du CIQSS, le 20 juin 2017, Statistique Canada, 29 p.
- EVRA, Rose, et Elena PROKOPENKO (2018). *Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM): Rapport technique, 2015*, Ottawa, Statistique Canada, 65 p.
- FOREIGN QUALIFICATIONS RECOGNITION WORKING GROUP (FQRWG) (2014). *Alternative Careers Roundtable: Partnering to Improve Employment Outcomes for ITIs in Canada*. Exposé présenté au FQRWG – Alternative Careers Roundtable, Toronto, 20 mars 2014.
- GRANGER, Simon, « La surqualification est-elle un problème? », dans *Jobboom Conseils*, [En ligne], (s. d.). [www.jobboom.com/carriere/la-surqualification-est-elle-un-probleme].
- GRENIER, Gilles, et Li XUE (2010). « Canadian Immigrants' Access to a First Job in their Intended Occupation », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 12, n° 3, p. 275-303.
- HIEBERT, Daniel (2015). « Ethnocultural Minority Enclaves in Montreal, Toronto and Vancouver », [En ligne], IRPP Study, n° 52, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 56 p. [irpp.org/research-studies/ethnocultural-minority-enclaves-in-montreal-toronto-and-vancouver].
- HILL COLLINS, Patricia, et Sirma BILGE (2016). *Intersectionality*, Cambridge, Polity Press, 249 p.
- HILLYGUS, D. Sunshine (2005). « The Missing Link: Exploring the Relationship Between Higher Education and Political Engagement », *Political Behavior*, vol. 27, p. 25-47. doi: 10.1007/s11109-005-3075-8.
- HINDRIKS, Jean, et Gareth D. MYLES (c2006). *Intermediate Public Economics*, Cambridge, MIT Press, 205 p.
- HOU, Feng, et Larry S. BOURNE (2004). *Population Movement Into and Out of Canada's Immigrant Gateway Cities: A Comparative Study of Toronto, Montreal and Vancouver*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada; Toronto, University of Toronto, 35 p. [publications.gc.ca/Collection/Statcan/11F0019MIE/11F0019MIE2004229.pdf].
- INSTITUT DU QUÉBEC (2018). *Mise à jour et clarification des données sur l'immigration et le marché du travail: la situation s'améliore, mais certains défis persistent*, [En ligne], Montréal, L'Institut, 24 p. [www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/201809miseaupointimmigration.pdf].
- JENSEN, Eric B. (2013). « A Review of Methods for Estimating Emigration », *Population Division Working Paper n°. 101*, U.S. Census Bureau, 31 p.
- JENSEN, Uwe, Hermann GARTNER et Susanne RÄSSLER (2006). *Measuring overeducation with earnings frontiers and multiply imputed censored income data*, [En ligne], IAB-Discussion Paper n°. 11, 26 p. [pdfs.semanticscholar.org/cec7/4befd92e5fc9063ed15b6d3dd3fd24741234.pdf].
- KRUEGER, Alan B., et Mikael LINDAHL (2001). « Education for Growth: Why and for Whom? », *Journal of Economic Literature*, vol. 39, n° 4, p. 1101-1136. doi: 10.1257/jel.39.4.1101.
- LAHER, Nazeefah (2017). *Diversity, Aging and Intersectionality in Ontario Home Care: Why we need an intersectional approach to respond to home care needs*, [En ligne], Toronto, Wellesley Institute, 12 p. [www.wellesleyinstitute.com/wp-content/uploads/2017/05/Diversity-and-Aging.pdf].

- LAROCHELLE-CÔTÉ, Sébastien, et Darcy HANGO (2016). « La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail », [En ligne], *Regards sur la société canadienne*, Ottawa, Statistique Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2016001/article/14655-fra.htm].
- LELOUP, Xavier et Virginie FERREIRA. (2005). *Conditions de logement des ménages immigrants au Québec*, [En ligne], Montréal, Société d'habitation du Québec, 184 p. [Étude réalisée par l'INRS-Urbanisation Culture Société pour la Société d'habitation du Québec et autres]. [http://www.habitation.gouv.qc.ca/fileadmin/internet/publications/0000021145.pdf].
- LE NAGARD-ASSAYAG, Emmanuelle (1999). « Le concept d'externalité de réseau et ses apports au marketing », [En ligne], *Recherche et applications en marketing*, vol. 14, n° 3, p. 59-78. [www.jstor.org/stable/40589193?seq=1#page_scan_tab_contents].
- LI, Chris, Ginette GERVAIS et Aurélie DUVAL (2006). « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », [En ligne], *Analyse en bref*, 11-621-M n° 39, Ottawa, Statistique Canada. [https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2006039-fra.htm].
- LIN, Zhengxi (1998). « Foreign-Born vs Native-Born Canadians: A Comparison of Their Inter-Provincial Labour Mobility », [En ligne], *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, Ottawa, Statistique Canada, 33 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m1998114-eng.pdf?st=2kgUIM].
- LOCHNER, Lance, et Enrico MORETTI (2004). « The Effect of Education on Crime: Evidence from Prison Inmates, Arrests, and Self-Reports », *American Economic Review*, vol. 94, n° 1, p. 155-189. doi: 10.1257/000282804322970751.
- MALO, Renée, Robert R. BOURBEAU et Norbert ROBITAILLE (1982). « Évaluations (sic) résiduelles de l'émigration internationale selon la langue maternelle, Québec, 1971-1976 », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 11, n° 1, p. 19-45. doi: 10.7202/600867ar.
- MARTEL, Laurent, et Carol D'AOUST (2014). *L'immigration permanente et temporaire au Canada de 2012 à 2014*, Ottawa, Statistique Canada, 12 p.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (2018). *Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés, Règlement du 2 août 2018*, [En ligne]. [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/GRI_SelectionProgReg_TravQualif2018.pdf].
- MORTENSEN, Dale T., et Christopher A. PISSARIDES (1994). « Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment », *The Review of Economic Studies*, vol. 61, n° 3, p. 397-415. doi: 10.2307/2297896.
- OFFICE DES PROFESSIONS (2020). *Lois professionnelles*. [En ligne]. [www.opq.gouv.qc.ca/lois-et-reglements/lois-professionnelles].
- OREOPOULOS, Philip (c2009). « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labour Market: A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes », *Metropolis British Columbia Working Paper Series*, n° 09-03, 23 p.
- OCDE, et UNION EUROPÉENNE (2014). *Gérer les migrations économiques pour mieux répondre aux besoins du marché du travail*, Paris, OCDE, 424 p. doi: 10.1787/9789264217027-fr.
- OCDE et UNION EUROPÉENNE (2019). *Trouver ses marques 2018: Les indicateurs de l'intégration des immigrés*, Éditions OCDE, Paris/Union européenne, Brussels, doi: 10.1787/9789264309234-fr.
- ORNSTEIN, Michael (2006). *Ethno-Racial Groups in Toronto, 1971-2001: A Demographic and Socio-Economic Profile*, [En ligne], Toronto, Institute for Social Research, York University, 182 p. [http://www.isr.yorku.ca/download/Ornstein--Ethno-Racial_Groups_in_Toronto_1971-2001.pdf].
- PALARDY, Caroline (2017). *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015*, [En ligne], Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 74 p. [http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf].

- PAYEUR, Frédéric F., et Ana Cristina AZEREDO (2018). « Migrations internationales et interprovinciales », dans INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le bilan démographique du Québec, Édition 2018*, [En ligne], Québec, L'Institut, p. 81-99.
[www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2018.pdf#page=81].
- PESCARUS, Christiana (2012). *Impacts économiques de l'immigration au Canada*, [En ligne], Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Direction de la recherche en politique, Powerpoint présenté dans le cadre d'un « 5 à 7 » de l'ASDEQ.
[www.economistesquebecois.com/files/documents/32/46/27mars-pescarus.pdf].
- PIERRE, Alfred (2005). *L'insertion par le travail autonome et le développement des réseaux haïtiens de solidarité au Québec*, Mémoire (M. Sc.), Université de Montréal, X-206 p.
[papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/17553/Pierre_Alfred_2005_memoire.pdf].
- PISSARIDES, Christopher A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*, 2^e éd., Cambridge, MIT Press, 272 p.
- POLYTECHNIQUE MONTRÉAL (2019). *Stages et emplois: Statistiques salariales*, [En ligne].
[www.polymtl.ca/stages-et-emplois/statistiques-salariales].
- QUÉBEC (2019). *Code des professions: RLRQ, chapitre C-26, à jour au 20 août 2019*, [Québec], Éditeur officiel du Québec, 124 p. Également disponible en ligne: legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-26.
- RADIO-CANADA (2019). *Pénurie de main-d'œuvre: les conditions de travail au menu des restaurateurs*, [En ligne]. [ici.radio-canada.ca/nouvelle/1256594/emploi-travail-personnel-entreprise-recrutement-restauration-cuisine].
- ROBST, John (2007). « Education and Job Match: the Relatedness of College Major and Work », *Economics of Education Review*, vol. 26, no 4, p. 397-407.
- ROSE, Damaris (2010). « The Housing Situation of Recent Immigrants to Montreal in Comparative Metropolitan Perspective: Contrast and Convergences », *Canadian Issues/Thèmes canadiens*, Montréal, Association d'études canadiennes, p. 73-76. [www.edmontonsocialplanning.ca/index.php/resources/digital-resources/d-housing/825-2010-newcomers-housing/file].
- SAADAOU, Adel (c2015). *L'intégration des immigrants tunisiens: entre habitus culturel national et trajectoire sociale*, [En ligne], Thèse (M. A.), Laurentian University of Sudbury, 138 p.
[zone.biblio.laurentian.ca/handle/10219/2418].
- SÉGUIN, Anne-Marie, et Marc TERMOTE (1993). « La dimension territoriale de l'immigration internationale au Québec », *Géopolitique du territoire québécois, dans les Cahiers de géographie du Québec*, vol. 37, n° 101, p. 241-262. doi: 10.7202/022344ar.
- SMITH, Adam (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of The Wealth of Nations*, 1281 p.
- SPENCE, Michael (1973). « Job Market Signaling », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n° 3, p. 355-374.
- SPENGLER, Joseph J. (1977). « Adam Smith on Human Capital », [En ligne], *The American Economic Review*, vol. 67, n° 1, Papers and Proceedings of the Eighty-ninth Annual Meeting of the American Economic Association, p. 32-36. [<https://www.jstor.org/stable/1815877?seq=1>].
- ST-AMOUR, Martine, et Jacques LEDENT (c2010). « Attraction et rétention des immigrants récents hors Montréal: une analyse longitudinale par cohorte d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004) », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 39, n° 1, p. 59-90. doi: 10.7202/045056ar.
- STATISTIQUE CANADA (2001). *Proportion of Visible Minorities, Canada, Montréal, Toronto and Vancouver, 1981 to 2001*, [En ligne]. [www12.statcan.gc.ca/English/census01/products/analytic/companion/etoimm/tables/canada/vismin.cfm].

- STATISTIQUE CANADA (2001). *Recent Immigrants in Metropolitan Areas: Canada – A Comparative Profile Based on the 2001 Census*, [En ligne]. [www.canada.ca/en/recent-immigrants-metropolitan-areas-canada-comparative-profile-based-on-2001-census/partg.html].
- STATISTIQUE CANADA (2003). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: perspective régionale des expériences sur le marché du travail*, n° 89-616-XIF au catalogue, Ottawa, Ministère de l'Industrie, 46 p.
- STATISTIQUE CANADA (2005). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC)*, [En ligne]. [www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=4422].
- STATISTIQUE CANADA (2011). *Enquête nationale auprès des ménages*, [En ligne]. [www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F].
- STATISTIQUE CANADA (2011). *Programme du recensement de la population de 2011*, [En ligne]. [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/index-fra.cfm].
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Immigration et diversité ethnoculturelle – Faits saillants en tableaux*, [En ligne]. [www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/imm/Tableau.cfm?Lang=F&T=11&Geo=00].
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Mobility of immigrant taxfilers, Canada, Inactive*, [En ligne], Tableau: 43-10-0035-01. [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=4310003501].
- STATISTIQUE CANADA (2016). *Recensement de la population*, [En ligne]. [https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/index-fra.cfm].
- STATISTIQUE CANADA (2017). *Annual Income Estimates for Census Families and Individuals, T1 Family File (T1FF)*, [En ligne]. [www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&Id=1250358].
- STATISTIQUE CANADA (2019). *Mobilité des immigrants déclarants, Canada et provinces*, [En ligne], Tableau: 43-10-0012-01. [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4310001201].
- SUGIMOTO, Howard H. (1973). «The Vancouver Riot and It's International Significance», *The Pacific Northwest Quarterly*, vol. 64, n° 4, p. 163-174. [www.jstor.org/stable/40489721?seq=1].
- TCHANDEM KAMGANG, Chantal Alice (2019). «Les infirmières du Québec disent non à une charge de travail excessive», [En ligne], *Radio-Canada International*, 4 avril. [www.rcinet.ca/fr/2019/04/04/heures-supplementaires-infirmieres-en-greve-penurie-de-la-main-doeuvre].
- UPPAL, Sharanjit, et Sébastien LAROCHELLE-CÔTÉ (2014). *Overqualification amongst recent university graduates in Canada*, [En ligne], Ottawa, Statistique Canada, 11 p. [www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2014001/article/11916-eng.pdf?st=0sldFMXp].
- VILLE DE MONTRÉAL (2010). *Portraits démographiques: Caractéristiques socioéconomiques des immigrants résidant à Montréal*, [En ligne], Division des affaires économiques et institutionnelles, 42 p. [ville.montreal.qc.ca/pls/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/04_CHARACTER_POPULATION_IMMIGRANTE.PDF].
- VILLE DE MONTRÉAL (2017). *Population et démographie: les immigrants représentent plus du tiers de la population de l'agglomération de Montréal*, [En ligne], 26 octobre 2017. [ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/MTL_STATS_FR/POPULATION-ET-DEMOGRAPHIE_26OCTOBRE2017.PDF].
- VISINTIN, Stefano, Kea TIJDENS et Maarten VAN KLAVEREN (2015). «Skill mismatch among migrant workers: evidence from large multi-country dataset», [En ligne], *IZA Journal of Migration*, vol 4, n° 14. [izajodm.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40176-015-0040-0].

- VULTUR, Mircea (2017). *Embaucher des diplômés surqualifiés: avantages et désavantages*, [En ligne]. [www.acfas.ca/publications/magazine/2017/09/embaucher-diplomes-surqualifies-avantages-desavantages].
- WATERS, Johanna L. (2007). « 'Roundabout routes and sanctuary schools': the role of situated educational practices and habitus in the creation of transnational professionals », *Global Networks*, vol. 7, n° 4, p. 477-497. doi: 10.1111/j.1471-0374.2007.00180.x.
- WINKLEBY, M.A., et collab. (1992). « Socioeconomic status and health: how education, income, and occupation contribute to risk factors for cardiovascular disease », *American Journal of Public Health*, vol. 82, n° 6, p. 816-820. doi: 10.2105/AJPH.82.6.816.
- WINTER, Elke, et Adina MADULAREA (c2014). *Multiculturalism Research Synthesis 2009-2013*, [En ligne]. [Rapport du CERIS soumis au ministère de la citoyenneté et de l'immigration du Canada]. [ceris.ca/wp-content/uploads/2015/01/CERIS-Research-Synthesis-on-Multiculturalism.pdf].
- WOLBERS, Maarten, H. J. (c2003). « Job Mismatches and their Labour-Market Effect among School-Leavers in Europe », *European Sociological Review*, February 2013. doi: 10.1093/esr/19.3.249.
- ZIETSMA, Danielle (2010). « Immigrants exerçant des professions réglementées », [En ligne], *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 11, n° 2, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada. [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11121/citation-fra.htm].