



CIRANO

Allier savoir et décision

LES IMMIGRANTS ET LES MINORITÉS
VISIBLES SUR LE MARCHÉ DU
TRAVAIL AU QUÉBEC ET AU CANADA
LES MINORITÉS VISIBLES NÉES AU
CANADA, L'ANGLE MORT DES
POLITIQUES D'INTÉGRATION



BRAHIM BOUDARBAT
IDOSSOU MARIUS ADOM

RP

2023RP-27
RAPPORT DE PROJET

Les rapports de projet sont destinés plus spécifiquement aux partenaires et à un public informé. Ils ne sont ni écrits à des fins de publication dans des revues scientifiques ni destinés à un public spécialisé, mais constituent un médium d'échange entre le monde de la recherche et le monde de la pratique.

Project Reports are specifically targeted to our partners and an informed readership. They are not destined for publication in academic journals nor aimed at a specialized readership, but are rather conceived as a medium of exchange between the research and practice worlds.

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

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Quebec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the government of Quebec, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les partenaires du CIRANO – CIRANO Partners

Partenaires corporatifs – Corporate Partners

*Autorité des marchés financiers
Banque de développement du Canada
Banque du Canada
Banque nationale du Canada
Bell Canada
BMO Groupe financier
Caisse de dépôt et placement du Québec
Énergir
Hydro-Québec
Innovation, Sciences et Développement économique Canada
Intact Corporation Financière
Investissements PSP
Manuvie Canada
Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Ministère des finances du Québec
Mouvement Desjardins
Power Corporation du Canada
Ville de Montréal*

Partenaires universitaires – Academic Partners

*École de technologie supérieure
École nationale d'administration publique
HEC Montréal
Institut national de la recherche scientifique
Polytechnique Montréal
Université Concordia
Université de Montréal
Université de Sherbrooke
Université du Québec
Université du Québec à Montréal
Université Laval
Université McGill*

Le CIRANO collabore avec de nombreux centres et chaires de recherche universitaires dont on peut consulter la liste sur son site web. CIRANO collaborates with many centers and university research chairs; list available on its website.

© Octobre 2023. Brahim Boudarbat et Idossou Marius Adom. Tous droits réservés. *All rights reserved. Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©. Short sections may be quoted without explicit permission, if full credit, including © notice, is given to the source.*

Les idées et les opinions émises dans cette publication sont sous l'unique responsabilité des auteurs et ne représentent pas les positions du CIRANO ou de ses partenaires. The observations and viewpoints expressed in this publication are the sole responsibility of the authors; they do not represent the positions of CIRANO or its partners.

ISSN 1499-8629 (version en ligne)

Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada

Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration

Brahim Boudarbat^{}, Idossou Marius Adom[†]*

2 octobre 2023

Les auteurs désirent remercier le CIRANO pour le financement de cette étude. Ils tiennent également à remercier les évaluateurs anonymes qui ont examiné ce rapport et qui a contribué par leurs commentaires et suggestions à l'améliorer substantiellement. Des remerciements vont également à Statistique Canada pour la mise à notre disposition des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active et du recensement de 2021. Les points de vue et les opinions formulés dans le présent rapport sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux du CIRANO ou des partenaires de ce dernier.

Résumé/Abstract

Ce rapport présente les derniers développements sur la situation des immigrants et des minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadiens. En 2021, les immigrants représentaient 14,6 % de la population du Québec et 23 % de celle du Canada. Au Québec, le taux de chômage chez les immigrants a fortement baissé au fil du temps, mais les immigrants sont toujours plus exposés au chômage et occupent des emplois moins bien rémunérés que les Canadiens de naissance.

Quant aux minorités visibles, leur part dans la population était de 16,1 % au Québec (26,5 % au Canada) en 2021. Aussi, près d'un Québécois de moins de 25 ans sur quatre (22,2 %) est issu d'une minorité visible, une réalité avec laquelle le marché du travail devra composer et que les décideurs des politiques publiques doivent prendre en considération.

Nos résultats permettent de conclure que l'intégration dans le marché du travail au Québec et au Canada est déterminée davantage par l'appartenance à une minorité visible que par le fait d'être immigrant. Même s'ils sont nés au Canada, les membres d'une minorité visible semblent peiner à se tailler une place sur le marché du travail. Dans un contexte où le Québec et le Canada cherchent à recruter plus de travailleurs à l'étranger pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, la logique voudrait qu'on réalise d'abord le plein potentiel de la population en âge de travailler qui se trouve déjà sur place. Par ailleurs, la situation des jeunes Canadiens de naissance issus des minorités visibles mérite une attention particulière pour parer aux risques d'exclusion

^{*}Professeur titulaire, Université de Montréal. Chercheur et fellow du CIRANO

[†] Doctorant en sciences économiques, Université de Montréal

socioéconomique de ces jeunes et aux conséquences que cette exclusion pourrait avoir sur la cohésion sociale.

The report presents the latest developments on the situation of immigrants and visible minorities in the Quebec and Canadian labor markets. In 2021, immigrants represented 14.6% of the Quebec population and 23% of the Canadian population. In Quebec, the unemployment rate of immigrants has fallen sharply over time, but immigrants are still more exposed to unemployment and hold lower-paid jobs than native-born Canadians.

As for visible minorities, their proportion of the population was 16.1% in Quebec (26.5% in Canada) in 2021. In addition, nearly one in four Quebecers under the age of 25 (22.2%) is a member of a visible minority, a reality that the labour market will have to deal with, and that public policy decision-makers need to take into account.

Our findings suggest that labour market integration in Quebec and Canada is determined more by belonging to a visible minority than by being an immigrant. Even if they were born in Canada, members of visible minorities seem to have difficulty finding a place in the job market. In a context where Quebec and Canada are seeking to recruit more workers from abroad to deal with labor shortages, logic would suggest that we first realize the full potential of the working-age population already here. In addition, the situation of young Canadians from visible minority backgrounds deserves special attention to avoid the risks of their socio-economic exclusion and the consequences this could have on social cohesion.

Mots-clés/Keywords : Immigrant, minorité visible, Québec, Canada, emploi, chômage, conditions de travail / Immigrant, visible minority, Quebec, Canada, employment, unemployment, working conditions

Pour citer ce document / To quote this document

Bouarbat, B., & Adom, I. M. (2023). Les immigrants et les minorités visibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Les minorités visibles nées au Canada, l'angle mort des politiques d'intégration (2023RP-27, Rapports de projets, CIRANO.) <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>

Table des matières

Liste des tableaux	1
Liste des figures	2
Faits saillants de l'étude	3
Introduction	9
1. Revue de la littérature sur l'insertion professionnelle des immigrants	10
1.1 Le problème de la discrimination	11
1.2 Les autres barrières à l'emploi des immigrants	14
1.3 Les effets de l'immigration sur la situation des natifs	15
1.4 L'immigration et le niveau de vie dans le pays d'accueil	17
2. Données	18
2.1 Enquête sur la population active (EPA)	18
2.2 Recensement du Canada	20
3. La situation des immigrants sur le marché du travail au Québec et au Canada	20
3.1 L'immigration comme source importante de main-d'œuvre	20
3.2 La participation des immigrants au marché du travail	21
3.3 Le chômage	24
3.4 Le salaire	28
4. Les minorités visibles sur le marché du travail	31
4.1 Les minorités visibles en chiffres	31
4.2 La participation des minorités visibles au marché du travail	33
4.3 Le chômage chez les minorités visibles	37
4.4 L'emploi et l'intensité du travail des minorités visibles	42
4.5 Le salaire annuel	46
4.5 La surqualification	53
Conclusion	58
Bibliographie	59
Annexe	64

Liste des tableaux

- Tableau 1 – Évolution du taux d'activité chez les 25-54 ans, selon le sexe et le statut (%)23
- Tableau 2 – Taux d'activité chez les 25-54 ans en 2022, selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le statut (%)24
- Tableau 3 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus, selon le sexe et le statut (%)27
- Tableau 4 – Taux de chômage chez les 15 ans et plus en 2022, selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le statut (%)27
- Tableau 5 – Évolution du salaire horaire moyen entre 2017 et 2022, selon le statut (\$)28
- Tableau 6 – Écarts de salaires horaires ajustés * entre immigrants et non-immigrants, selon le sexe (%)29
- Tableau 7 – Résultats de la décomposition Oxaca-Blinder des écarts de salaire horaire entre immigrants et non-immigrants en 202230
- Tableau 8 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible en 2021 (%)31
- Tableau 9 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible, selon le groupe d'âge et le statut (%)32
- Tableau 10 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le groupe d'âge (%)34
- Tableau 11 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à la population des minorités visibles, le sexe et le groupe d'âge (%)36
- Tableau 12 – Taux d'activité des 25-54 ans en 2021, selon le sexe et la minorité visible (%)36
- Tableau 13 – Taux de chômage en 2021, selon le statut, l'appartenance à une minorité visible et le groupe d'âge (%)39
- Tableau 14 – Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en 2016, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (%)39
- Tableau 15 – Taux de chômage au Québec, selon le plus haut niveau de scolarité (%)40
- Tableau 16 – Taux de chômage en 2021, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible (%)41
- Tableau 17 – Taux d'emploi en 2016, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (%)43
- Tableau 18 – Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi toute l'année 201545
- Tableau 19 – Pourcentage de travailleur de 15 à 64 ans ayant occupé un emploi à temps plein en 201545
- Tableau 20 – Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi à temps plein toute l'année 201546
- Tableau 21 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (\$)47
- Tableau 22 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le sexe, le statut et l'appartenance à une minorité visible (\$)48
- Tableau 23 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut, l'appartenance à une minorité visible et le plus haut diplôme (\$)49
- Tableau 24 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut et la minorité visible (\$)50
- Tableau 25 – Salaire annuel moyen en 2020 des titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou diplôme supérieur), selon le statut et la minorité visible (\$)51

Tableau 26 – Écart de salaires annuels ajustés * en 2015 par rapport aux Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité (%)53

Tableau 27 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon l'appartenance à une minorité visible, le lieu de naissance et le lieu des études (%)55

Tableau 28 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon l'appartenance à une minorité visible et le lieu des études (%)56

Tableau 29 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon le lieu de naissance et le lieu d'obtention du diplôme universitaire *, Québec seulement (%)56

Tableau 30 – Pourcentage de travailleurs ayant un diplôme universitaire qui ont fait leurs études à l'extérieur du Canada, selon les générations (%)57

Liste des figures

Figure 1 – Évolution de la part des immigrants dans la population active (%)21

Figure 2 – Évolution du taux d'activité chez les 15 ans et plus (%)22

Figure 3 – Évolution du taux d'activité chez les 25-54 ans, selon le statut (%)23

Figure 4 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus (%)25

Figure 5 – Évolution du rapport des taux de chômage entre les immigrants et les Canadiens de naissance25

Figure 6 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus, selon le laps de temps écoulé depuis l'immigration (%)26

Figure 7 – Pourcentage d'immigrants appartenant à une minorité visible en 2021, selon la période d'immigration (%)32

Figure 8 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible, population de 15 ans et plus (%)33

Figure 9 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le statut, population de 15 ans et plus (%)34

Figure 10 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le statut, population des 25-54 ans (%)35

Figure 11 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible (%)37

Figure 12 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le statut (%)38

Figure 13 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe (%)40

Figure 14 – Taux de chômage au Québec en 2021, selon le statut et la minorité visible42

Figure 15 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupaient un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, 2020-2021 (%)54

Figure 16 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon le lieu d'obtention du diplôme, 2020-2021 (%)55

Figure A1 : Les immigrants en pourcentage de la population totale en 202164

Faits saillants de l'étude

Les immigrants

Malgré le débat entourant les seuils d'immigration, le Québec compte relativement moins d'immigrants que l'ensemble du Canada et que toutes les provinces à l'ouest de cette province. En 2021, les immigrants représentaient 14,6 % de la population du Québec, contre 23 % dans l'ensemble du Canada, 29 % en Colombie-Britannique et 30 % en Ontario.

La pénurie de main-d'œuvre est un problème auquel sont confrontées les entreprises partout à travers le pays. À cet égard, les immigrants contribuent à contrer cette pénurie, aux côtés des travailleurs temporaires. Au Québec, la proportion des immigrants dans la population active¹ est passée de 11,5 % en 2006 à 19,9 % en 2022, soit une hausse de 8,4 points de pourcentage. Au Canada, cette proportion était de 26,9 % en 2022.

L'apport de l'immigration à la main-d'œuvre sera renforcé au Canada, car le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter significativement les seuils d'immigration pour atteindre 500 000 nouveaux arrivants en 2025. Au Québec, les politiques entourant les seuils sont ambiguës.

Les avantages économiques de l'immigration dépendent de la capacité de la société d'accueil à les intégrer dans le marché de l'emploi. La littérature existante montre que le Québec et le Canada ne tirent pas le meilleur parti des ressources qu'offre l'immigration, car les immigrants se heurtent à des obstacles pour accéder à des emplois qui valorisent leurs qualifications.

Le taux de participation au marché du travail, aussi appelé « taux d'activité », mesure la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui occupe un emploi, exploite une entreprise ou qui est au chômage, c'est-à-dire qui travaille ou qui cherche du travail.

Chez les 15 ans et plus, le taux de participation au marché du travail est en baisse depuis 2006 aussi bien au Québec qu'au Canada chez les Canadiens de naissance, alors qu'il augmente chez les immigrants². Au Québec, le taux d'activité des immigrants a rattrapé celui des Canadiens de naissance en 2016 pour se hisser à un niveau supérieur. Au Canada, le rattrapage n'a eu lieu qu'en 2021. De plus, depuis 2010, le taux d'activité des immigrants est plus élevé au Québec qu'au Canada, affichant un écart de 4 points de pourcentage en 2022.

Les tendances chez les Canadiens de naissance s'expliqueraient par le vieillissement de ce segment de la population. En effet, lorsqu'on examine le taux d'activité chez les 25-54 ans, on découvre qu'il a augmenté chez les Canadiens de naissance et qu'il est constamment supérieur à celui des immigrants du même groupe d'âge. On estime à 37 000 le nombre d'immigrants de 25 à 54 ans qui entreraient dans le marché du travail au Québec si le taux d'activité des immigrants de ce groupe d'âge atteignait le même niveau que celui des Canadiens de naissance³. L'action gouvernementale pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre doit donc inclure dans ses priorités la mobilisation et la valorisation des ressources humaines qui sont déjà sur place.

¹ La population active est composée des personnes de 15 ans et plus qui occupent un emploi, exploitent une entreprise ou sont au chômage.

² Voir la Section 2 pour les définitions des termes immigrant, non-immigrant et minorité visible.

³ À l'aide des données du recensement de 2021, nous avons estimé à 17 000 le nombre de Canadiens de naissance de 15 à 64 ans membres d'une minorité visible qui entreraient sur le marché du travail au Québec si leur taux d'activité était le même que celui des autres Canadiens de naissance vivant dans la même province et appartenant au même groupe d'âge.

Au Québec comme au Canada, le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes, mais l'écart entre les deux sexes est plus important chez les immigrants que chez les Canadiens de naissance de 25 à 54 ans. Dans ce groupe d'âge, les femmes immigrantes avaient en 2022 un taux d'activité qui était inférieur de 7,5 points de pourcentage par rapport aux femmes nées au Canada et de 10 points par rapport aux hommes immigrants. Les politiques d'intégration doivent donc s'intéresser davantage à la situation des femmes immigrantes, afin de leur permettre de réaliser leur plein potentiel et d'avoir une meilleure autonomie sur le plan économique.

L'économie québécoise se prive également des compétences d'immigrants qui pourraient participer à son développement et contribuer à contrer la pénurie de main-d'œuvre. Par exemple, chez les 25-54 ans qui détiennent un baccalauréat, le taux d'activité des immigrants était inférieur de 7 points de pourcentage par rapport aux Canadiens de naissance en 2022. L'écart atteint près de 6 points chez les diplômés d'études postsecondaires, soit une sous-utilisation du potentiel qu'offre l'immigration en main-d'œuvre qualifiée.

Au Québec, le taux de chômage chez les immigrants a connu une forte baisse au fil du temps, passant de 12,8 % en 2006 à 5,9 % en 2022. Cette vigueur du marché de l'emploi a profité également aux Canadiens de naissance qui résident au Québec. En 2022, leur taux de chômage a atteint un creux historique de 3,8 %. En termes relatifs, le taux de chômage des immigrants représente 1,6 fois celui des Canadiens de naissance au Québec, contre 1,1 au Canada.

Les immigrants arrivés plus récemment, c'est-à-dire ceux qui ont été admis il y a cinq ans ou moins, affichent un taux de chômage systématiquement plus élevé que les immigrants plus anciens, mais leur situation s'est nettement améliorée avec le temps. En effet, ils affichaient en 2006 un taux de chômage de 19,3 % qui n'était plus que de 8,1 % en 2022 au Québec.

Établi en fonction du sexe, le taux de chômage est en général le plus élevé chez les femmes immigrantes, alors que le taux le plus bas s'observe chez les non-immigrantes. Le taux de chômage est aussi plus élevé chez les immigrants diplômés (études secondaires et plus) et l'écart par rapport aux Canadiens de naissance est plus important au Québec.

Entre 2017 et 2022, la rémunération horaire moyenne a connu une hausse importante et presque similaire pour les deux groupes au Québec : +22,7 % pour les immigrants et +23,1 % pour les non-immigrants. En conséquence, l'écart de rémunération horaire moyenne entre les deux groupes n'a pas beaucoup changé et se situait à 5,6 % en 2022 en faveur des non-immigrants (5,3 % en 2017), contre 1,2 % au Canada (3,3 % en 2017). Ainsi, au Québec, les non-immigrants ont conservé leur avantage relatif par rapport aux immigrants au chapitre de l'accès à l'emploi et de la rémunération, contrairement à ce qui s'est produit dans l'ensemble du Canada.

Lorsqu'on neutralise l'effet de plusieurs déterminants de la rémunération comme la scolarité, l'âge, le sexe et le secteur d'emploi, on obtient des écarts ajustés de rémunération horaire moyenne beaucoup plus grands en faveur des non-immigrants que des immigrants : +14,5 % en 2022 au Québec, comparativement à +11,3 % au Canada.

En fait, nous avons constaté que si les immigrants avaient été traités de la même manière que les non-immigrants, leur rémunération horaire moyenne aurait été d'environ 10 % supérieure à celle des non-immigrants, tant au Canada qu'au Québec. En d'autres termes, les immigrants présentent à la base des caractéristiques qui leur permettent d'avoir une rémunération plus élevée que les Canadiens de naissance (notamment la scolarité et la répartition en fonction de l'âge), mais ils sont pénalisés sur le

plan de la valorisation de ces caractéristiques par les employeurs. La « pénalité » est de – 15,6 % au Québec et de – 11,2 % dans le reste du Canada. Ainsi, le Québec et le reste du Canada attirent des immigrants scolarisés qui sont dans des tranches d'âge où ils sont les plus productifs, mais valorisent moins ces compétences.

Les minorités visibles ⁴

La situation des minorités visibles sur le marché du travail présente aussi un intérêt pour la recherche et pour les politiques publiques. Une proportion croissante de la population canadienne fait partie de ce groupe : elle était de 26,5 % en 2021 (en hausse de 4,3 points de pourcentage par rapport à 2016) et pourrait se situer entre 38,2 et 43 % en 2041 (Statistique Canada, 2022b). Au Québec, les minorités visibles comptaient pour 16,1 % de la population en 2021, une situation qui s'explique en partie par la faible immigration dans la province par rapport à l'ensemble du Canada. Si la très grande majorité des immigrants arrivés récemment (73 % au Québec et 83 % au Canada) font partie des minorités visibles, de plus en plus de Canadiens de naissance appartiennent aussi au même groupe (6,4 % au Québec et 11,4 % au Canada en 2022). Ce qui est encore plus important est qu'au Québec, 18,4 % des enfants de 0 à 14 ans nés au Canada étaient membres d'une minorité visible en 2022. Cette proportion n'était que de 3 % chez les 25-54 ans et de 0,2 % chez les 65 ans et plus. Au total, 22,2 % de tous les Québécois de moins de 25 ans (près d'un jeune sur quatre) sont issus d'une minorité visible, une réalité avec laquelle le marché du travail devra composer et que les décideurs des politiques publiques doivent prendre en considération.

Comme les immigrants, les membres des minorités visibles de 15 ans et plus affichent un taux d'activité qui est globalement plus élevé que ceux qui ne sont pas issus d'une telle minorité au Québec (67,9 % contre 62,2 % en 2021). Toutefois, chez les jeunes de 15 à 24 ans, les membres d'une minorité visible sont moins susceptibles de participer au marché du travail que ceux qui n'appartiennent pas à une minorité visible (56,7 % contre 67,9 % respectivement en 2021). L'écart de 11 points de pourcentage entre les deux groupes mérite que l'on s'y attarde pour en comprendre les causes et les conséquences potentielles. Chez les 25-54 ans, soit le groupe qui participe le plus au marché du travail, les minorités visibles ont un taux d'activité qui est inférieur de 6 points à celui de l'autre groupe de la population (83,5 % contre 89,4 % en 2021). À partir de l'âge de 55 ans, les membres des minorités visibles sont plus susceptibles de demeurer sur le marché du travail, ce qui explique leur taux d'activité global plus élevé.

Toujours chez les 25-54 ans, le taux d'activité est plus élevé chez les individus qui ne sont pas membres d'une minorité visible que chez les autres, et ce, indépendamment qu'ils soient immigrants ou Canadiens de naissance. Chez les premiers (i.e., les non membres d'une minorité visible), avoir le statut d'immigrant ne fait pas de différence, alors que parmi les membres d'une minorité visible, les natifs ont un taux d'activité de plus de 3 points supérieur à celui des immigrants, mais aussi de 3 points inférieur à celui des autres natifs en 2021. L'augmentation du taux d'activité des minorités visibles – immigrantes ou non – au Québec et au Canada augmentera l'offre de travail, contribuera à pallier la pénurie de la main-d'œuvre et améliorera le bien-être économique de ces groupes et de la société en général.

Établi en fonction du sexe, c'est chez les femmes de 25-54 ans appartenant à une minorité visible que le taux d'activité est le plus faible en 2021 (78,8 %), soit 9 points de pourcentage de moins que les

⁴ Voir la définition à la Section 2

autres femmes et 10 points de moins que les hommes des minorités visibles qui font partie du même groupe d'âge. La situation des femmes membres d'une minorité visible mérite qu'on s'y intéresse pour repérer et aplanir les obstacles à leur participation au marché du travail. On s'arrêtera en premier à la situation des femmes arabes, asiatiques occidentales et sud-asiatiques, qui affichent des taux d'activité parmi les plus faibles de la province.

Au chapitre du taux de chômage, l'ensemble des populations issues de minorités visibles sont défavorisées. Au Québec, ce taux était de 11,1 % en 2021⁵, soit 4,2 points de pourcentage de plus que (ou 1,6 fois) celui des personnes qui n'appartiennent pas à une minorité.

De façon assez surprenante, les personnes qui font partie d'une minorité visible et qui sont nées au pays sont celles qui affichent le taux de chômage le plus élevé (12,1 % au Québec et 15,3 % au Canada en 2021), suivies des minorités visibles composées d'immigrants (10,8 % au Québec et 11,9 % au Canada). Ainsi, le fait que les minorités visibles sont relativement plus affectées par le chômage au Québec ne saurait s'expliquer *a priori* par leur statut d'immigrant. En principe, les personnes nées au Canada, qu'elles fassent partie d'une minorité visible ou non, ont une bonne maîtrise d'au moins une des deux langues officielles, ont obtenu au Canada des diplômes qui sont reconnus et profitent de réseaux, autant d'avantages que ne possèdent pas les immigrants qui arrivent à l'âge adulte et qui, si l'on en est dépourvu, constituent des barrières à l'emploi.

L'écart de taux de chômage en défaveur des minorités visibles est présent à tous les groupes d'âge. Le plus important se trouve entre les jeunes de 15 à 25 ans qui appartiennent à une minorité visible et les jeunes Canadiens de naissance (17,7 % contre 10,4 % au Québec en 2021). Au Canada, parmi les jeunes issus d'une minorité visible, ceux qui sont nés au Canada ont même un taux de chômage plus élevé que ceux qui sont nés à l'étranger.

Les femmes issues d'une minorité visible affichent le taux de chômage le plus élevé, suivies des hommes du même groupe. Sachant que ces femmes ont aussi des taux d'activité relativement faibles, on réalise à quel point le potentiel féminin est sous-utilisé sur le marché de l'emploi.

Chez la plupart des groupes de minorité visible, le taux de chômage des non-immigrants (c'est-à-dire, les Canadiens de naissance) est plus élevé que celui des immigrants. Parmi les Canadiens de naissance résidant au Québec, ce sont les Arabes qui sont les plus touchés par le chômage (15,7 % en 2021).

Des analyses complémentaires faites à l'aide du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021 ont permis d'établir la relation entre l'appartenance à une minorité visible et le statut d'immigrant d'une part et l'occupation d'un emploi et l'intensité du travail d'autre part. Les résultats obtenus confirment que les membres d'une minorité visible ont moins de chance d'occuper un emploi que les autres Canadiens, toute choses égales par ailleurs, et ce, indépendamment de leur lieu de naissance (Canada ou étranger). Au Québec par exemple, 75 % des Canadiens de naissance de 15 à 64 ans qui ne sont pas membres d'une minorité visible ont déclaré occuper un emploi au moment du recensement de 2021. Ce taux n'était que de 62,6 % chez les Canadiens de naissance membres d'une minorité visible du même groupe d'âge. Un écart encore plus important a été observé chez les jeunes de 15 à 24 ans (61,3 % vs. 44,4 %).

⁵ Il s'agit ici des données du recensement et non pas de l'Enquête sur la population active qui est la source officielle des données sur le marché de l'emploi.

Les travailleurs membres d'une minorité visible sont également moins susceptibles de travailler à temps plein ou toute l'année que les autres travailleurs, surtout lorsqu'ils sont nés au Canada. Ainsi, il est permis de conclure que globalement l'appartenance à une minorité visible serait un déterminant de l'emploi et de l'intensité de celui-ci qui est plus fort que le statut d'immigrant ou du lieu de naissance (Canada ou étranger).

Au Québec, le salaire annuel moyen de la population qui ne fait pas partie d'une minorité visible était de 20,5 % supérieur à celui des minorités visibles en 2020 (13,8 % au Canada). Cet écart pouvait atteindre 41 % chez les Canadiens de naissance vivant au Québec et 30 % chez les immigrants de la même province.

Les résultats sur le salaire annuel ajusté, que l'on obtient après avoir contrôlé les principaux déterminants de la rémunération, révèlent qu'au Québec, les Canadiens de naissance appartenant à une minorité visible gagnent en moyenne 9 % de moins que les autres Canadiens de naissance. L'écart est de 24 % pour les immigrants qui sont membres d'une minorité visible et de 16 % pour les autres immigrants.

Enfin, à l'instar de plusieurs études existantes, nous nous sommes intéressés aux travailleurs qui détiennent un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus), mais qui occupent un emploi qui exige au plus un diplôme d'études secondaires. Au Québec, en 2020-2021, 20 % des diplômés universitaires membres d'une minorité visible se trouvaient dans cette situation de surqualification professionnelle, comparativement à 8,6 % des diplômés qui ne sont pas membres d'une minorité visible. Il s'agit évidemment d'un cas flagrant de sous-utilisation des compétences.

Les travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés et qui ont fait leurs études universitaires à l'étranger sont les plus exposés à la surqualification professionnelle, avec un taux dépassant 27 %, soit deux à quatre fois plus que les autres groupes étudiés. Quant aux travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés et qui ont fait leurs études au Canada, leur taux de surqualification est comparable à celui des membres des minorités visibles qui sont nés à l'étranger, mais qui ont étudié au Canada. En d'autres termes, le lieu de naissance ne fait pas de différence lorsque le diplôme est obtenu au Canada ; cependant, même munies de ce diplôme, les minorités visibles ont un risque de surqualification 1,5 fois plus élevé que les autres diplômés.

Résumé de la situation

L'intégration dans le marché du travail au Québec et au Canada est déterminée davantage par l'appartenance à une minorité visible que par le fait d'être immigrant. Même s'ils sont nés au Canada, les membres d'une minorité visible semblent peiner à se tailler une place sur le marché du travail. Ceci est encore plus vrai lorsqu'on considère l'ensemble du Canada où la part des minorités visibles dans la population est plus grande qu'au Québec.

Nos résultats permettent de conclure que la situation globalement problématique des immigrants sur le marché du travail au Canada et au Québec s'expliquerait plus par le fait qu'ils font partie d'une minorité visible que par le fait qu'ils sont immigrants.

La situation des jeunes Canadiens de naissance issus des minorités visibles mérite une attention particulière pour parer aux risques d'exclusion socioéconomique de ces jeunes et aux conséquences que cette exclusion pourrait avoir sur la cohésion sociale.

La situation des membres d'une minorité visible, en particulier les jeunes et les femmes, reflète une sous-utilisation importante des compétences et des ressources qu'offre l'immigration à court et à long terme. Dans un contexte où le Québec et le Canada cherchent à recruter plus de travailleurs à l'étranger pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, la logique voudrait qu'on réalise d'abord le plein potentiel de la population en âge de travailler qui se trouve déjà sur place.

Le principe selon lequel l'immigration offre des avantages à long terme, du fait que les enfants des immigrants s'intègrent bien économiquement au Québec et au Canada, est remis en question dans le cas des minorités visibles. Il faut donc étudier les facteurs qui expliquent cette situation et revoir les politiques d'intégration pour inclure les Canadiens de naissance membres d'une minorité visible dans leurs cibles prioritaires. Il ne s'agit pas nécessairement de renforcer les politiques de discrimination positive, mais d'éliminer de manière permanente les obstacles qui se dressent devant l'intégration économique des jeunes issus des minorités visibles et les empêchent de contribuer au développement de leur société.

Une proportion croissante des jeunes au Québec et au Canada fait partie des minorités visibles. Les décideurs des politiques publiques doivent donc être proactifs pour éviter que ces minorités ne se retrouvent en marge de la société.

Une étude plus approfondie avec des données à jour est requise pour mieux comprendre les déterminants de l'offre de travail et les conditions de travail des membres d'une minorité visible et pour, ensuite, élaborer des politiques à même d'augmenter le taux d'emploi et le temps de travail de ces individus et d'améliorer la qualité de leur emploi au même niveau que les Canadiens de naissance qui n'appartiennent pas à une minorité visible. La participation de tous les acteurs concernés est nécessaire pour réussir cet exercice de grande importance pour l'avenir du Québec et du Canada.

Introduction

Au lendemain de la pandémie de COVID-19, la reprise économique est confrontée à une pénurie de main-d'œuvre sans précédent au Canada en général et au Québec en particulier. Selon Statistique Canada, au troisième trimestre de 2022, 37,1 % des entreprises canadiennes étaient confrontées à ce problème. Au Québec, cette proportion s'élevait à 43,9 %, contre 31,9 et 35,6 % respectivement en Alberta et en Ontario ⁶. Toujours selon Statistique Canada, le nombre de postes vacants au Canada a atteint 987 940 en septembre 2022, dont 243 700 au Québec ⁷. En effet, le nombre de postes vacants à la fin de 2021 était 80 % plus élevé qu'avant la pandémie de COVID-19 (Statistique Canada, 2022c). Les projections pour l'avenir sont tout aussi alarmantes, voire plus, puisque moins de 60 % des Canadiens seront en âge de travailler dans 30 ans. Face à cette pénurie de main-d'œuvre, les gouvernements du Québec et du Canada et les employeurs proposent de miser sur le potentiel des personnes immigrantes.

En 2021, le Canada comptait 8,3 millions d'immigrants, soit près du quart (23 %) de la population canadienne totale (Recensement de 2021). Cette proportion est appelée à augmenter avec le temps et pourrait se situer entre 29,1 et 34 % en 2041 (Statistique Canada, 2022b). Dans les années 2010, les travailleurs immigrants ont été à l'origine de 84 % de la croissance de la population active totale et de 55 % de l'augmentation des emplois hautement et moyennement spécialisés, et ont permis de compenser la baisse des emplois peu spécialisés chez les travailleurs nés au Canada (Statistique Canada, 2022c). Ces résultats découlent des politiques mises en place en matière d'immigration puisque, depuis 2010, 60 % des immigrants appartiennent à la catégorie économique. Encore faudrait-il qu'ils soient bien intégrés dans les sociétés québécoise et canadienne, pour qu'ils puissent contribuer à combler les besoins du marché du travail et à créer de la richesse.

L'immigration temporaire est également mise à contribution. En effet, les travailleurs temporaires et les étudiants étrangers sont de plus en plus nombreux à obtenir la résidence permanente et sont devenus des sources de main-d'œuvre de plus en plus importantes (Choi, Crossman et Feng, 2021; Statistique Canada, 2022a).

L'insertion professionnelle constitue l'un des aspects les plus importants de l'intégration des immigrants dans leur milieu d'accueil. Occuper un travail rémunéré leur permet, comme aux natifs, de générer un revenu pour assurer leur bien-être et de contribuer aux biens et aux services publics par le paiement d'impôts et de taxes. Cependant, depuis 2000, les indicateurs du marché du travail au Canada en général et au Québec en particulier sont inéquitables et défavorisent les immigrants comparativement aux natifs (Alake-Apata, 2019; Boudarbat, 2011; Boudarbat et Boulet, 2010; Boudarbat et Connolly, 2013; Oreopoulos, 2011). Il semble donc que l'intégration des immigrants dans le marché de travail se heurte à des obstacles variés, les uns communs avec les natifs et les autres intrinsèquement liés au statut d'immigrant. Néanmoins, la situation des immigrants sur le marché du travail, et particulièrement leur accès à l'emploi, s'est considérablement améliorée au cours des

⁶ Statistique Canada, Tableau 33-10-0534-01. « Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, troisième trimestre de 2022 ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310053401>

⁷ Statistique Canada, Tableau 14-10-0371-01. « Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées ». <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410037101>.

dernières années, mais il reste à savoir si ce changement profite réellement aux immigrants et à l'économie.

Le nombre croissant de personnes qui appartiennent à une minorité visible représente l'autre particularité des sociétés canadienne et québécoise. En effet, les minorités visibles comptaient pour 26,5 % de la population canadienne en 2021, en hausse de 4,3 points de pourcentage par rapport à 2016. Statistique Canada (2022b) prévoit que cette proportion pourrait atteindre entre 38,2 et 43 % en 2041.

Au Québec, les minorités visibles représentent une partie relativement faible de la population (16,1 % en 2021), ce qui est aussi le cas des immigrants (14,6 %). Or, si la très grande majorité des immigrants, notamment ceux qui sont arrivés le plus récemment, font partie du groupe des minorités visibles, de plus en plus de Canadiens de naissance, notamment les jeunes, appartiennent à ce groupe. Il importe de comprendre la situation et les aspirations de ces jeunes qui représentent l'avenir du pays, pour assurer leur pleine intégration dans la société.

Ce rapport présente les derniers développements sur la situation des immigrants et des minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadiens. Il révèle surtout que la question de l'intégration dans le marché du travail est plus préoccupante pour les membres d'une minorité visible qui sont nées au Canada que pour les immigrants. Aussi, les écarts qui persistent encore sur le marché du travail en défaveur des immigrants renvoient peut-être davantage à leur appartenance à une minorité visible qu'à leur statut d'immigrant.

Dans la première partie de ce rapport, nous faisons une revue de la littérature sur l'intégration des immigrants dans le marché du travail des pays d'accueil et sur son impact macroéconomique. La deuxième partie présente les données utilisées dans le rapport. Dans la troisième partie, nous présentons la situation des immigrants sur le marché de l'emploi au Québec et au Canada, et dans la quatrième, nous traitons de la place des minorités visibles dans ces marchés.

1. Revue de la littérature sur l'insertion professionnelle des immigrants

Sur le plan international, la présence des immigrants sur le marché du travail est en hausse dans de nombreux pays. Aux États-Unis, leur proportion est passée de 5 % en 1970 à 17 % en 2011 (Bohn et Schiff, 2011). Aux États-Unis, dans l'État de la Californie, cette proportion est passée de 11 à 37 % au cours de la même période. Selon Duleep (2015), le salaire des immigrants dans ce pays est plus bas à l'entrée sur le marché du travail, mais connaît une croissance plus rapide, parce que les immigrants investissent davantage en capital humain. Par ailleurs, les pays en développement accueillent plus d'un tiers des immigrants internationaux dans le monde (OCDE et Bureau international du travail, 2018). En Suède et en Finlande, les immigrants occupent généralement des postes moins payants dans des entreprises détenues ou gérées par un immigrant de même origine (Ansala, Åslund et Sarvimäki, 2020). Pour ce qui est de leur intégration dans le marché du travail, Jean, Causa, Jiménez et Wanner (2010) notent que le taux d'emploi et le salaire des immigrants sont inférieurs à ceux des natifs dans de nombreux pays de l'OCDE, comme c'est d'ailleurs le cas au Canada. La tendance semble toutefois différente dans les pays en développement et récemment aux États-Unis. En effet, l'OCDE et le BIT (2018) ont découvert que les taux d'activité et d'emploi sont plus élevés chez les immigrants que chez les nationaux dans dix pays en développement (Argentine,

Côte d’Ivoire, Costa Rica, République dominicaine, Ghana, Kirgizstan, Népal, Rwanda, Afrique du Sud et Thaïlande). Ce renversement tend à confirmer que les différences culturelles constituent un facteur qui limite l’intégration des immigrants dans le marché du travail des pays en développement, car ceux-ci arrivent souvent de pays qui se ressemblent à certains points de vue, notamment sur le plan culturel. Cependant, aux États-Unis aussi, le taux de chômage des immigrants est devenu plus faible que celui des natifs, après avoir été supérieur pendant de nombreuses années (Bohn et Schiff, 2011). Toutefois, comme au Québec et au Canada, les immigrants dénichent plutôt des emplois moins qualifiés et précaires, voire souvent informels, ce qui représente un gaspillage des ressources qu’offre l’immigration.

Dans le sillage de la pandémie de COVID-19, Cassidy (2022) note que l’impact négatif sur l’emploi a été plus grave pour les immigrants que pour les natifs aux États-Unis, au Canada, en Australie et dans la plupart des pays de l’Union européenne. La précarité de l’emploi avant la pandémie a placé les immigrants dans une situation de vulnérabilité disproportionnée, car ils étaient surreprésentés dans les emplois qui ne peuvent se faire à distance. Selon l’OCDE (2020), un employé sur quatre œuvrant dans l’industrie hôtelière dans l’Union européenne est un immigrant, soit deux fois le poids relatif des immigrants dans l’ensemble du marché de l’emploi. Par conséquent, les immigrants ont été plus sévèrement touchés par les politiques de confinement, ce qui s’est traduit par des pertes d’emplois relativement plus élevées. Toutefois, selon les analyses de Cassidy (2022), il n’y a pas d’évidence dans les données des États-Unis que l’impact de la pandémie sur les pertes d’emplois a été biaisé et a défavorisé les immigrants pour une raison autre que la précarité préexistante. Au Canada comme aux États-Unis, l’emploi des immigrants comme celui des natifs a rattrapé son niveau d’avant la pandémie dans les mois qui ont suivi avril 2020. Il faut dire que l’impact de la COVID sur l’emploi des immigrants n’a pas encore fait l’objet de beaucoup d’études. On peut donc supposer que ce sujet manque d’évidences pour le moment. Il existe de bonnes raisons de soupçonner que la pandémie a eu sur les immigrants des conséquences négatives plus graves que celles auxquelles leur précarité pré-pandémique les prédisposait. Selon la littérature existante, la discrimination contre les immigrants s’aggrave quand les conditions économiques sont particulièrement mauvaises, comme c’était le cas pendant la pandémie (Baert *et al.*, 2015). Aussi, le rôle des réseaux sur le marché de l’emploi devient particulièrement crucial au cours de ces périodes (Behtoui, 2004; OCDE, 2020). Or, en général, les immigrants font moins souvent partie d’un réseau. Autre facteur : certaines restrictions inhérentes à certains documents d’immigration, en l’occurrence les documents d’immigration temporaire, peuvent augmenter la vulnérabilité des immigrants en période de crise. À titre d’exemple, certains immigrants ne peuvent pas travailler pour un employeur autre que celui dont le nom figure sur leur permis de travail (OCDE, 2020).

1.1 Le problème de la discrimination

Plusieurs recherches réalisées au début des années 2000 ont mis en évidence la détérioration de la situation économique des nouveaux immigrants au Canada depuis la fin des années 1960, notamment au chapitre des revenus d’emploi (par exemple, Boudarbat et Boulet, 2007; Aydemir et Skuterud, 2005). Selon ces recherches, le changement dans l’origine des immigrants – depuis la mise en place des politiques de sélection dans les années 1960 – et la baisse de la valorisation de l’expérience professionnelle acquise à l’étranger ont joué un rôle important dans cette détérioration, sans pour autant en être les seules raisons. Alors que la très grande majorité des immigrants venaient d’Europe et des États-Unis, ce sont dorénavant l’Afrique, l’Asie et l’Amérique latine qui constituent – et de loin – les principales sources d’immigration au Canada. Sweetman (2004) a mis en cause la qualité

moindre des systèmes éducatifs dans certains pays pour expliquer les difficultés d'intégration économique des nouveaux arrivants. Quant à Picot (2008), il a évoqué un ensemble de facteurs liés à l'origine des nouveaux immigrants, notamment la non-maîtrise des langues officielles, les différences culturelles, la qualité de l'éducation et la discrimination.

De façon générale, selon la littérature existante, la discrimination serait l'un des obstacles qui limitent l'intégration des immigrants dans le marché du travail de leur société d'accueil. Elle se définit comme une distinction, une exclusion ou une préférence qui a pour effet de nier ou de compromettre le droit à l'égalité (Beauregard, Arteau et Drolet-Brassard, 2019). Sur le plan juridique, la discrimination est interdite au Québec, au Canada et dans la plupart des pays du monde. Toutefois, selon les études qui ont été menées sur le sujet, on ne peut nier son existence statistique ou systémique. On trouve dans la littérature différentes approches théoriques de la discrimination. Certains postulent que les employeurs se basent sur certaines informations discriminatoires comme la connotation du nom de la personne pour prédire des compétences non directement observables, comme la communication (Phelps, 1972). Ainsi, les noms à consonance étrangère seraient potentiellement révélateurs de connaissances linguistiques insuffisantes, tout comme les diplômes étrangers et les expériences acquises à l'extérieur du Canada seraient perçus comme étant de qualité inférieure (Boudarbat et Montmarquette, 2020; Oreopoulos, 2011). La logique interne de cette thèse implique que l'écart des rappels après étude des CV des natifs et des immigrants devrait diminuer voire disparaître lorsque les immigrants démontrent les compétences que les recruteurs refusent de leur reconnaître en raison de leur nom. Encore faudrait-il que ces derniers leur accordent de la crédibilité. Cet écart ne devrait pas non plus exister dans les métiers où les compétences interrelationnelles ne sont pas nécessaires. D'autres auteurs mettent en évidence la distance culturelle entre les immigrants et les employeurs qui ont des préjugés contre certains groupes ethniques (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2009). D'autres encore pensent que les recruteurs ont des préférences ou des goûts pour certains groupes raciaux ou ethniques qui les poussent à leur accorder des traitements préférentiels, indépendamment de leur productivité. Dans un cas comme dans l'autre, la discrimination peut être non intentionnelle ou favorisée par la rareté des ressources et du temps consacrés au recrutement des travailleurs ou par le manque d'information sur les vraies compétences des candidats immigrants. Le cas échéant, le recruteur écarte inconsciemment les immigrants, en donnant plus de poids à ses propres croyances en des stéréotypes appris qu'aux compétences du candidat (Chugh, 2004; Stanley, Phelps et Banaji, 2008). Parfois, le recruteur discriminerait une personne qui appartient à une minorité tout simplement parce que la compétence recherchée est rare parmi les individus de ce groupe (Fryer et Jackson, 2008; Mullainathan, 2002; Phelps, 1972).

Empiriquement, de nombreuses études portant sur le Québec, le reste du Canada et d'autres pays tels que les États-Unis tendent à démontrer l'existence d'une discrimination systémique contre les immigrants sur le marché du travail. Pour étudier la question, Eid (2012) a mené une étude dans la région de Montréal, au Québec, entre décembre 2010 et mai 2011, en répondant au moyen de curriculum vitae (CV) fictifs à 581 offres de travail dans les domaines du marketing, des ressources humaines, des communications, du service à la clientèle et du secrétariat. L'auteur a obtenu un taux net de discrimination de plus de 34 % en défaveur des candidats minoritaires dans toutes les catégories d'emplois, qualifiés et non qualifiés. Le candidat qui appartient à la majorité a 1,65 fois plus de chances que son vis-à-vis issu d'une minorité d'obtenir un entretien d'embauche pour un poste qualifié (marketing, ressources humaines et communications) et 1,62 fois plus de chances dans le cas d'un poste non qualifié (secrétariat et service à la clientèle). Dans cette étude, la discrimination

est présente dans tous les types d'emplois, mais elle est plus forte en ressources humaines et en secrétariat. De leur côté, Boudarbat et Montmarquette (2020) se sont intéressés à la population maghrébine de Montréal. Dans leur étude, ils ont fait examiner à tour de rôle 120 CV fictifs par 162 personnes appelées à jouer le rôle de recruteurs. La moitié des CV affichaient des noms maghrébins, alors que l'autre moitié présentait des noms franco-québécois. Les résultats obtenus montrent qu'un Maghrébin a 29 % moins de chances d'être retenu pour un entretien d'embauche qu'un Québécois francophone. De cet écart observé, 12,5 % pourraient être attribués à de la discrimination, et l'écart restant tiendrait essentiellement au fait que les candidats maghrébins ont des connaissances en français et en anglais qui sont inférieures à celles de leurs concurrents. À l'étape suivante, où ont lieu les entretiens d'embauche, les recruteurs ont changé de comportement et ont plutôt favorisé les candidats maghrébins. Cette situation s'explique par le fait que dans l'expérience, les candidats maghrébins étaient censés avoir performé mieux que leurs concurrents lors des entrevues. Les auteurs concluent que les immigrants s'intégreraient mieux dans le marché du travail si les recruteurs les traitaient en fonction de leurs compétences réelles et non de leur origine. De plus, on ne devrait pas invoquer la Charte des droits et libertés de la personne – qui interdit la discrimination – ou compter sur des formations pour influencer le comportement des recruteurs.

Ces résultats font écho à ceux de Beaugard *et al.* (2019), qui se sont demandé si les Québécois et les Québécoises d'origine maghrébine sont victimes de discrimination à l'emploi. Leur étude a porté sur les emplois hautement qualifiés en administration dans la région métropolitaine de Québec en 2017. Ils sont arrivés à la conclusion que les Québécoises et les Québécois d'origine maghrébine, à candidatures équivalentes, ont été discriminés dans une proportion de 49 %.

Oreopoulos (2011) a réalisé une étude quasi expérimentale pour déterminer les raisons pour lesquelles des immigrants sélectionnés en fonction de leurs qualifications professionnelles peinent à s'intégrer dans le marché du travail à Toronto. L'auteur a envoyé des milliers de CV fictifs en réponse à de vrais appels d'offres de travail en ligne. Les résultats obtenus montrent que pour divers postes, les candidats qui ont des expériences acquises à l'étranger et ceux dont les noms sont à consonance pakistanaise, chinoise et grecque sont davantage victimes de discrimination que ceux qui portent des noms à consonance anglaise. Qui plus est, avoir des connaissances linguistiques, avoir acquis une expérience de travail dans une multinationale, être diplômé d'une école réputée ou avoir des expériences parascolaires ne contribue pas à atténuer le degré de discrimination à l'encontre des immigrants. Dans la même veine, Åslund *et al.* (2014) confirment qu'il existe empiriquement un appariement assortatif sur le marché du travail en Suède, dans la mesure où les gestionnaires tendent systématiquement à donner plus de chances aux gens de leur propre origine au moment du recrutement. En effet, les gestionnaires nationaux embauchent seulement 6 % d'immigrants, par rapport à 21 % pour les gestionnaires immigrants. De même, les travailleurs qui ont la même origine que leurs gestionnaires sont mieux rémunérés et enregistrent les plus faibles taux de cessation d'emploi. Les auteurs réfutent pourtant la thèse de la discrimination, car, pour eux, ces évidences relèvent plus d'un objectif de maximisation des profits que d'une préférence pure à l'égard de certains groupes. L'appariement assortatif vient donc du fait que les gestionnaires peuvent mieux scruter les candidats qui ont la même origine qu'eux.

Dans une étude portant sur le Canada, Javdani et McGee (2018) se sont intéressés à la probabilité d'avoir une promotion au travail et à celle de changer d'employeur au sein d'une même industrie ou dans une industrie différente. En utilisant les données annuelles de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) pour les hommes, ils ont trouvé qu'au cours d'une année, un travailleur

immigrant issu d'une minorité visible a 15 % moins de chances qu'un Canadien blanc d'être promu par un employeur, alors que la probabilité qu'il change d'employeur est semblable. Par contre, un immigrant blanc a autant de chances d'être promu qu'un Canadien blanc, et 12 % des immigrants ont plus tendance à changer d'employeur au cours d'une année.

1.2 Les autres barrières à l'emploi des immigrants

La discrimination n'est pas le seul facteur qui limite l'intégration des immigrants dans le marché du travail. Parmi les autres facteurs pertinents, notons le laps de temps écoulé depuis l'immigration, le lieu d'obtention du diplôme et de l'expérience professionnelle, la région d'origine, l'état matrimonial et l'âge au moment de l'immigration (Boudarbat et Boulet, 2010; Boudarbat et Montmarquette, 2020). À l'aide d'une expérience contrôlée, Boudarbat et Montmarquette (2020) ont découvert que les connaissances en français et en anglais étaient de loin le déterminant le plus important du recrutement des immigrants maghrébins dans le marché de Montréal. Dans leur étude à caractère monographique, Beaudouin et Charron (2014) expliquent le mécanisme de certains facteurs limitatifs et en distinguent d'autres qui affectent les femmes de façon disproportionnée. Ainsi, les expériences de travail à l'étranger ne sont pas valorisées, parce que les employeurs exigent les recommandations d'anciens employeurs et ne reconnaissent pas ou dévalorisent l'expérience acquise dans le pays d'origine. De même, les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas valorisés, parce que les immigrants ont plus de mal à intégrer les ordres professionnels canadiens et québécois. D'autres voient leur niveau d'études dévalué au moment d'établir une équivalence de diplômes (Buzdugan et Halli, 2009). Depuis plusieurs décennies, la proportion d'immigrants qui n'ont pas fait d'études ou qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires décroît, tandis que la proportion de ceux qui ont fait des études universitaires croît au point qu'ils dépassent les Canadiens à cet égard (Akbari, 1999). Autrement dit, ce n'est pas le niveau d'études des immigrants qui est remis en question, mais plutôt la qualité ou la *perception* de la qualité de leur éducation.

La pénurie de garderies à prix abordable est particulièrement handicapante pour les femmes qui, toutes proportions gardées, sont plus injustement frappées par les normes socioculturelles, notamment en raison de leur appartenance religieuse que révèle le port du voile (Beaudouin et Charron, 2014). Selon Alake-Apata (2019), l'absence de réseau professionnel est un autre frein important à l'insertion des immigrants, de même que le manque d'expérience de travail au Canada et de diplôme canadien. Dans certains cas, l'information sur le marché du travail fait défaut. Ainsi, 16 % de l'échantillon d'Alake-Apata (2019) ignore où trouver les offres d'emplois et 13 % ne sauraient dire quels emplois correspondent à leurs compétences. Ces résultats sont largement corroborés généralement dans les pays de l'OCDE (Jean *et al.*, 2010).

L'étude du World Education Services (2019) révèle de façon fort utile les facteurs qui contribuent au succès des immigrants sur le marché de travail au Canada. À la lumière de données d'enquêtes, cette organisation met en exergue que les chances d'être embauché sont huit fois plus élevées pour un immigrant qui a de l'expérience dans les services alimentaires que dans un autre secteur. Les chances sont deux fois plus élevées s'il a de l'expérience dans le secteur manufacturier et 1,5 fois plus pour ceux qui travaillent dans le secteur des TIC, les professionnels et les travailleurs techniques. De même, les immigrants qui ont acquis de l'expérience au Canada ont 2,4 fois plus de chances d'être embauchés que ceux qui n'en ont pas, et les hommes ont 1,6 fois plus de chances que les femmes. Sans surprise, ce sont les jeunes de 20 à 29 ans qui ont les meilleures chances de décrocher un emploi. Curieusement, un niveau d'études plus élevé ou de l'expérience à l'international sont associés à une

plus faible probabilité d'emploi. La connaissance de l'anglais et l'acquisition d'une expérience au Canada permettent d'échapper au sous-emploi, car les immigrants qui répondent à ces critères sont plus susceptibles de trouver un poste qui correspond au niveau de celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine. À ce chapitre, le lieu de l'obtention du diplôme joue un rôle important et ceux qui ont obtenu un diplôme aux États-Unis sont plus favorisés. Cette étude note qu'une proportion importante des immigrants ont dû changer de secteur d'activité pour trouver un emploi après avoir immigré. De même, beaucoup de personnes qui étaient gestionnaires dans leur pays d'origine sont devenues des travailleurs affectés à des postes moins importants. À la lumière de cette étude, il semble que les immigrants non qualifiés qui sont prêts à occuper des postes sans responsabilités dans les services alimentaires ou dans le secteur manufacturier sont ceux que l'économie canadienne intègre le plus facilement.

Les mêmes déterminants du sous-emploi ont été mis en évidence aux États-Unis par Pivovarova et Powers (2022). À l'aide de régressions logistiques sur des données longitudinales portant sur plusieurs générations d'immigrants, ils ont constaté que ces derniers sont plus susceptibles d'occuper des postes qui exigent moins de compétences que ce que leur niveau d'études et leur expérience de travail leur confèrent. Cette situation s'applique moins aux plus jeunes générations, mais le sous-emploi chez les immigrants est persistant. Clarke, Ferrer et Skuterud (2019) ont analysé le rôle des politiques de sélection des immigrants au chapitre de l'intégration de ces derniers dans le marché du travail au Canada, en Australie et aux États-Unis. Ils ont découvert que le taux d'emploi et le salaire hebdomadaire des immigrants qui ont fait des études universitaires se sont améliorés en même temps que certaines réformes de l'immigration. Cependant, le gain marginal en Australie et au Canada par rapport aux États-Unis est relativement faible. Ainsi, le filtre utilisé par les gouvernements de l'Australie et du Canada n'est pas plus performant que celui qui est employé aux États-Unis.

1.3 Les effets de l'immigration sur la situation des natifs

En matière d'immigration, on se demande souvent s'il se pourrait que la concurrence des immigrants nuise au travail des natifs et à leurs salaires. Selon Boudarbat et Grenier (2014), la littérature soutient la conclusion assez robuste que ce n'est pas le cas. Selon Ruhs et Vargas-Silva (2020), l'impact de l'immigration sur les salaires et l'emploi des travailleurs au Royaume-Uni dépend de la nature complémentaire ou substituable des compétences des immigrants par rapport à celles des natifs et de la manière dont l'immigration affecte la demande de main-d'œuvre. Dans l'ensemble, l'impact de l'immigration sur l'emploi et sur le chômage des travailleurs britanniques est très faible, bien qu'il soit plus marqué chez les personnes qui ont un faible niveau de scolarité (Shapira 2010). Les travailleurs dont le salaire est moyen ou élevé sont plus susceptibles de tirer leur épingle du jeu, contrairement aux travailleurs à bas salaires. De même, les conséquences de l'immigration sur les salaires sont susceptibles d'être plus importantes pour les travailleurs résidents qui sont eux-mêmes des immigrants. Ces résultats correspondent aux prédictions du modèle de Johnson (1980) selon lequel, en période de non-récession, l'effet le plus important d'un taux élevé d'immigration aux États-Unis se fait plus sentir sur le salaire de la main-d'œuvre native peu qualifiée que sur son niveau d'emploi. Toutefois, l'immigration augmente également les revenus des travailleurs hautement qualifiés et des investisseurs. Même son de cloche en Italie, où Venturini et Villosio (2004) ont utilisé des données d'enquêtes transversales répétées pour estimer les probabilités de passer du chômage à l'emploi et de l'emploi au chômage. Elles ont observé que dans le nord de l'Italie, où se trouvent la plupart des immigrants, la proportion d'immigrants n'a aucun effet ou a un effet complémentaire sur la probabilité que les travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi décrochent un poste. Dans le cas

des personnes qui sont à la recherche d'un premier emploi (les jeunes), l'effet était négatif en 1993, mais positif au cours des années ultérieures. L'effet négatif s'est produit seulement dans le secteur manufacturier de l'Italie du Nord en 1996 et est probablement dû à d'autres facteurs, tels que l'utilisation accrue de contrats temporaires dans cette région cette année-là. Cette étude fait suite à celle de Gavosto, Venturini et Villosio (1999), qui ont établi que sous un certain seuil situé entre 7,7 et 12 %, l'immigration a un effet positif sur le salaire des travailleurs manuels italiens, alors qu'au-delà de ce seuil, l'immigration nuit à leur salaire. Selon les auteurs de cette étude, ce résultat s'explique par le fait que les entreprises font face à des contraintes pour trouver des travailleurs et sont incapables d'accroître leur production parce qu'elles n'arrivent pas à trouver des natifs qui sont prêts à occuper certains postes qui exigent généralement peu de qualifications. Les immigrants contribuent à combler ce manque.

Aux États-Unis, Borjas (2003) est arrivé à la conclusion que l'immigration a pour effet de réduire le salaire des travailleurs. Plus précisément, une augmentation de 10 % dans l'offre de travail par le biais de l'immigration entraîne une réduction de 3 à 4 % des salaires. L'étude menée par Aydemir et Borjas (2007) a abouti au même résultat pour les États-Unis, mais aussi pour le Canada et le Mexique, à l'aide de microdonnées provenant des recensements nationaux de chaque pays. Toutefois, les auteurs ont constaté que l'immigration avait réduit les inégalités salariales au Canada grâce à l'arrivée de travailleurs hautement qualifiés, alors qu'elle les a accrues aux États-Unis en raison de la présence d'immigrants peu qualifiés. Au Mexique, l'immigration a fait baisser les salaires des travailleurs les moins qualifiés.

En France, diverses études ont produit des résultats similaires. Signorelli (2020) a utilisé des données administratives employeurs-employés pour essayer de déterminer si les travailleurs immigrants sont en concurrence avec les Français. Une réforme conçue pour faciliter l'embauche de travailleurs étrangers dans certaines professions techniques a servi d'expérience naturelle à cette étude réalisée en utilisant la méthode des doubles différences. Les résultats montrent que la réforme en question a été efficace pour entraîner l'embauche d'immigrants sans pour autant nuire à celle des Français. Il est vrai que la réforme a causé une baisse des salaires en augmentant l'offre de travail, mais cet effet est près de deux fois supérieur pour les immigrants eux-mêmes. Pour l'autrice, deux facteurs expliqueraient ce résultat : les travailleurs étrangers ne sont pas parfaitement substituables aux travailleurs locaux et ont un plus faible pouvoir de négociation. Dans leur étude, l'OCDE et le BIT (2018) montrent que l'impact des immigrants sur les conditions de travail des nationaux dans les dix pays en développement cités plus haut (Argentine, Côte d'Ivoire, Costa Rica, République dominicaine, Ghana, Kirghizstan, Népal, Rwanda, Afrique du Sud et Thaïlande) est négligeable. Selon Albert (2021), les immigrants suscitent la création de nouveaux emplois, mais entrent aussi en concurrence avec les travailleurs locaux. L'effet principal a trait à l'écart entre les salaires des deux groupes. Comme les immigrants sans papiers acceptent de bas salaires, la création d'emplois domine dans cette catégorie d'immigrants aux États-Unis, mais pas dans les autres. Islam (2003) a étudié le même phénomène au Canada dans son mémoire de maîtrise en estimant un coefficient de substituabilité/complémentarité entre travailleurs canadiens et immigrants. Selon ses résultats, dans l'ensemble, l'immigration n'entraîne pas de déplacements de travailleurs nés au Canada, mais il y a des déplacements de travailleurs entre diverses industries. De même, l'immigration ne semble pas créer de chômage chez les Canadiens. Grant (1999) a obtenu des résultats similaires qui montrent que l'immigration ne nuit pas à l'emploi des Canadiens.

Tu (2010) a utilisé les données des recensements de 1991, 1996 et 2001 pour estimer l'effet de la proportion d'immigrants sur le salaire des travailleurs canadiens selon les qualifications et les régions géographiques. Après avoir contrôlé l'endogénéité de facteurs comme le choix de destination des immigrants, la mobilité des Canadiens et l'augmentation de la demande de travail, il a trouvé que l'effet de l'immigration sur le salaire des Canadiens était soit négligeable, soit positif. Cependant, un pan de la littérature rapporte que l'accueil des immigrants a un impact négatif sur l'emploi et sur le salaire des natifs. De nombreux articles et documents de recherche abondent dans ce sens, tels que résumés dans Camarota (1998). En particulier, Yu *et al.* (2021) ont observé que l'impact des immigrants sur l'emploi et sur le salaire des Canadiens était négatif. En somme, cet impact sur les travailleurs natifs est incertain (Dustmann, Glitz et Frattini, 2008; Edo, 2019; Jean *et al.*, 2010).

1.4 L'immigration et le niveau de vie dans le pays d'accueil

Comment l'arrivée des immigrants affecte-t-elle le revenu et le niveau de vie de la population qui les accueille ? Boudarbat et Grenier (2014) ont montré que l'immigration influe positivement sur le PIB par habitant au Canada, mais que cet impact est assez limité. Dans leur étude, l'OCDE et le BIT (2018) ont observé que la contribution des immigrants au PIB est en moyenne de 7 % dans les dix pays en développement susmentionnés. De plus, dans un pays sur deux, la contribution relative des immigrants au PIB est supérieure à leur importance relative dans le marché de l'emploi. Si l'impact des immigrants sur la productivité n'est pas clair, les résultats des études ne permettent pas de croire qu'ils contribuent à réduire le PIB par habitant. Néanmoins, Coleman et Rowthorn (2004) ont conclu dans leur étude portant sur le Royaume-Uni que l'effet positif de l'immigration de masse sur l'économie est faible, transitoire et potentiellement dommageable pour les travailleurs natifs moins qualifiés. De leur côté, Izquierdo, Jimeno et Rojas (2010) placent leur étude sur l'Espagne dans le contexte d'une population vieillissante qui a recours à l'immigration pour redynamiser son marché de travail. Ils montrent que l'arrivée des immigrants a un effet positif sur l'ensemble du marché de l'emploi parce que les immigrants sont plus en âge de travailler, en plus d'exercer une influence positive sur le PIB par habitant et sur l'investissement. Cependant, l'effet sur la productivité est négatif, car les immigrants occupent des emplois moins qualifiés.

L'effet de l'immigration sur les finances publiques des pays d'accueil est aussi un sujet préoccupant. Selon l'OCDE et le BIT (2018), les immigrants contribuent à accroître les revenus publics. Cette augmentation dépasse les dépenses publiques supplémentaires causées par leur présence dans sept des 10 pays en développement étudiés, alors que leur contribution nette aux finances publiques est négative dans deux pays. On observe la même chose dans les pays développés. Selon Jean *et al.* (2010) et l'OCDE (2013), l'impact de l'immigration sur les finances publiques tend généralement à être positif mais faible dans les pays de l'OCDE, et dépend fortement de la réussite de l'intégration des immigrants. Rowthorn (2008) explique que la contribution nette des immigrants qualifiés est considérable, mais qu'elle est absorbée par la contribution nette négative des immigrants non qualifiés. Cependant, Wang et Lo (2000) ont observé que dans la région métropolitaine de Toronto, même les immigrants faiblement qualifiés ne reçoivent pas plus d'aide sociale de la part de l'État qu'ils ne paient de taxes. Dans la même veine, Dungan, Fang et Gunderson (2012) ont proposé un modèle macroéconomique de prédiction pour simuler l'impact d'une augmentation du nombre d'immigrants au Canada, toutes choses étant égales par ailleurs. Leurs résultats montrent que l'immigration aurait des effets positifs sur le PIB, le PIB par habitant, la demande agrégée, l'investissement, la productivité, le revenu, les taxes et le solde budgétaire du gouvernement, et aucun impact sur le chômage. En outre, dans le cas des États-Unis, on a constaté que les immigrants qualifiés

sont à l'origine d'importants gains de productivité grâce à l'innovation et à l'entrepreneuriat dans le secteur des technologies (Orrenius et Zavodny, 2013). Ablett *et al.* (1999) ont analysé l'impact de l'immigration sur les finances publiques australiennes dans une perspective intergénérationnelle. Ils ont pris en compte non seulement la contribution directe des immigrants, mais aussi celle de leurs potentiels descendants dans leur pays d'accueil. Les auteurs ont observé que l'effet est positif et considérable. DeVoretz et Pivnenko (2004) ont mené une étude similaire pour le Canada en analysant la contribution nette des immigrants non seulement sur plusieurs générations, mais sur la durée de vie de leurs descendants. Ils ont découvert qu'à Vancouver, Toronto et Montréal, la contribution nette des immigrants aux finances publiques est positive, mais inférieure à celle des Canadiens.

2. Données

Pour réaliser la présente étude, nous avons exploité deux sources de données publiques : l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et le Recensement du Canada de 2021. Des analyses complémentaires ont été réalisées à l'aide des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'EPA et du Recensement du Canada.

Comme il s'agit de données de Statistique Canada, les définitions suivantes de cette agence s'appliquent aux résultats présentés aux sections 3 et 4 de ce rapport :

Immigrant : désigne une personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant reçu ou résident permanent. Il s'agit d'une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans ce groupe ⁸.

Non-immigrant : un citoyen canadien de naissance. Les termes « Canadien de naissance » et « natif » sont également utilisés pour désigner un non-immigrant.

Nous avons exclu de nos analyses les **résidents temporaires**, c'est-à-dire les titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études ou qui revendiquent le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille partageant le même permis et vivant avec elles au Canada ⁹.

Minorité visible : réfère au fait qu'une personne est ou non une minorité visible, tel que défini dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans le cadre de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les minorités visibles sont définies comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population des minorités visibles est principalement composée des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Arabe, Latino-Américain, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais ¹⁰.

2.1 Enquête sur la population active (EPA)

L'EPA est une enquête mensuelle réalisée par Statistique Canada dans le but de broser un portrait de la situation sur le marché du travail au Canada. Elle produit des indicateurs de base de ce marché, notamment les taux de chômage, d'activité et d'emploi. Elle permet également de suivre l'évolution de l'emploi par industrie, par profession et par secteur (public vs privé), et de renseigner sur l'intensité

⁸ Statistique Canada : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=Unit&Id=85107

⁹ Statistique Canada : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/definition-fra.cfm?ID=pop253>

¹⁰ Statistique Canada : https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152

du travail et, dans le cas des salariés, sur la rémunération horaire, la couverture syndicale, la permanence de l'emploi et la taille de l'employeur. Ces indicateurs sont fournis à l'échelle nationale, provinciale, territoriale et régionale.

La population cible de l'EPA est composée de toutes les personnes de 15 ans et plus qui résident dans les provinces du Canada, à l'exception de celles qui vivent dans les réserves indiennes, des membres à temps plein des Forces armées et des pensionnaires d'établissements (personnes détenues dans les pénitenciers et patients d'hôpitaux ou de maisons de repos). L'échantillon comprend environ 56 000 ménages (Statistique Canada, 2020).

En janvier 2006, de nouvelles questions ont été ajoutées à l'EPA portant sur le pays de naissance du répondant, son statut d'immigrant, l'année d'immigration et le pays d'obtention du plus haut diplôme. Ces questions sont comparables à celles qu'on trouve dans le questionnaire du recensement. Ce n'est donc qu'à partir de 2006 qu'il est possible de suivre l'évolution de la situation des immigrants sur le marché du travail au Canada et dans les provinces à l'aide des données de l'EPA. Toutefois, l'EPA ne fournit pas d'information sur l'appartenance à une minorité visible, une lacune que Statistique Canada devrait combler dans le futur surtout avec la croissance considérable de la proportion des minorités visibles dans la population (voir la Section 4).

Dans le cadre de la présente étude, nous avons exploité les résultats produits par Statistique Canada qui sont en libre accès sur son site ¹¹. L'avantage du recours aux données de l'EPA, c'est que les résultats sont rendus publics très rapidement, ce qui permet de connaître chaque mois la situation à jour sur le marché du travail au Canada et dans les provinces.

Pour ce qui est de la situation des immigrants, et considérant que nous utilisons des données annuelles, on peut suivre son évolution à l'aide de plusieurs indicateurs et sur une période suffisamment longue, soit de 2006 à 2022.

Nous avons également exploité les fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'EPA, afin de produire des résultats complémentaires et d'estimer quelques modèles de régression. Ces fichiers sont également mis rapidement à la disposition des chercheurs par Statistique Canada. Toutefois, ce n'est qu'à partir de janvier 2017 qu'ils nous renseignent sur le statut d'immigrant.

L'autre inconvénient de ces fichiers, c'est qu'ils ne fournissent pas d'information sur le lieu de naissance et le lieu d'obtention du plus haut diplôme. Les données complètes de l'EPA se trouvent dans les fichiers-maîtres, lesquels sont accessibles uniquement dans un Centre de données de recherche ¹².

¹¹ Par exemple, les données concernant la situation des immigrants sur le marché de l'emploi au Québec et au Canada ont été obtenues à partir du Tableau 14-10-0083-01 – Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

¹² Pour plus d'information sur ces centres : <https://www.statcan.gc.ca/fr/microdonnees/centres-donnees>. Au Québec, les fichiers-maîtres de l'EPA et de plusieurs autres enquêtes de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec sont accessibles au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS, www.ciqss.org) situé à l'Université de Montréal et qui possède des antennes dans plusieurs autres universités québécoises.

2.2 Recensement du Canada

Pour analyser la situation des membres des minorités visibles, nous avons utilisé les tableaux de données du Recensement du Canada qui sont accessibles sur le site de Statistique Canada.

Compte tenu des bouleversements qu'a connus le marché du travail au cours des dernières années, notamment depuis la COVID-19, nous nous sommes limités aux données du Recensement de 2021. L'essentiel de nos analyses est de nature descriptive. Des analyses complémentaires plus poussées ont été faites à l'aide des fichiers de microdonnées à grande diffusion du Recensement de 2021 pour mesurer la relation entre le statut d'immigrant et l'appartenance à une minorité visible d'une part et certains résultats du marché du travail d'autre part.

Rappelons que Statistique Canada effectue un recensement de la population tous les cinq ans afin de broser un portrait statistique détaillé et complet du pays. La taille des échantillons et la qualité des données permettent d'obtenir des statistiques fiables pour les petites régions géographiques et les petits groupes de population dans tout le pays ¹³.

3. La situation des immigrants sur le marché du travail au Québec et au Canada

3.1 L'immigration comme source importante de main-d'œuvre

La proportion des immigrants dans la population active ¹⁴ est en croissance au Québec et au Canada. Au Québec, cette proportion est passée de 11,5 % en 2006 à 19,9 % en 2022, soit une hausse de 8,4 points de pourcentage, comparativement à une augmentation de 6,7 points de pourcentage pour l'ensemble du pays, où la proportion d'immigrants dans la population active est passée de 20,2 % en 2006 à 26,9 % en 2022 (voir Figure 1). Ces tendances s'expliquent sans doute par le vieillissement de la population canadienne, par la diminution structurelle du taux de fécondité au pays et par le nombre croissant d'immigrants admis chaque année au Canada.

Par ailleurs, on note que la proportion des immigrants dans la population active est plus faible au Québec que dans l'ensemble du Canada. Bien que la croissance soit plus rapide au Québec qu'au Canada, la proportion de 19,9 % observée en 2022 dans la province demeure inférieure aux 20,2 % atteints en 2006 dans l'ensemble du pays. Cet écart s'explique par le fait que le Québec compte moins d'immigrants en pourcentage de sa population comparativement à l'ensemble du Canada et à toutes les provinces de l'Ouest. En effet, les immigrants ne représentaient que 14,6 % de la population du Québec en 2021, contre 23 % dans l'ensemble du Canada, 29 % en Colombie-Britannique et 30 % en Ontario (Figure A1 en annexe).

Ce fossé Québec–Canada qui existe au sujet de l'apport de l'immigration en main-d'œuvre se creusera dans les années à venir, car le gouvernement fédéral compte augmenter fortement les seuils d'immigration pour atteindre 500 000 nouveaux arrivants en 2025 et en 2026¹⁵, alors que le

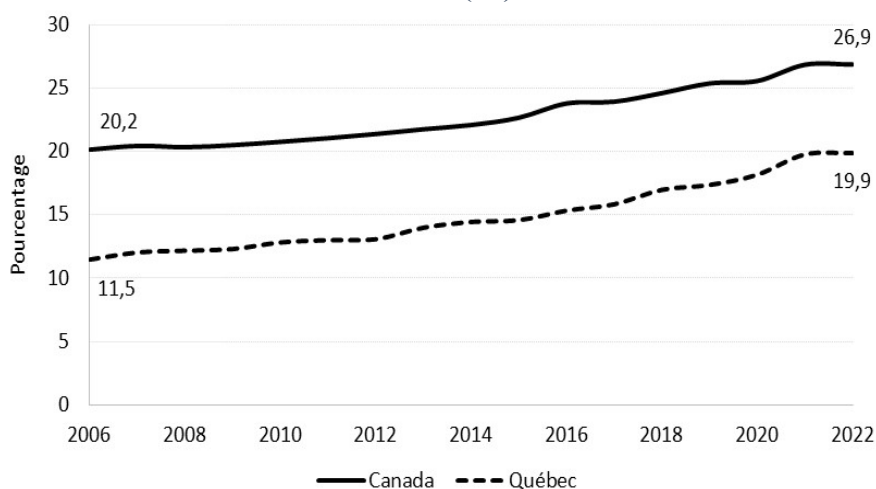
¹³ Pour plus d'information, veuillez consulter le guide du recensement à l'adresse suivante : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-304/index-fra.cfm>.

¹⁴ La population active est composée des personnes de 15 ans et plus qui occupent un emploi, exploitent une entreprise ou sont au chômage.

¹⁵ Gouvernement du Canada : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/avis/renseignements-supplementaires-niveaux-immigration-2024-2026.html>

gouvernement du Québec se montre toujours réticent à aller dans la même direction et jongle avec l'idée de maintenir le seuil symbolique de 50 000 immigrants par année ¹⁶.

Figure 1 – Évolution de la part des immigrants dans la population active (%)



Source : calculs des auteurs à partir des données de Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01 – Caractéristiques de la population active selon le statut, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

3.2 La participation des immigrants au marché du travail

Le taux de participation au marché du travail, aussi appelé « taux d'activité », mesure la proportion de la population en âge de travailler (15 ans et plus) qui occupe un emploi ou qui est au chômage (c'est-à-dire qui travaille ou qui cherche du travail).

Comme le montre la Figure 2, ce taux suit une tendance baissière depuis 2006 aussi bien au Québec que dans l'ensemble du Canada, au sein de la population des natifs. La baisse constatée entre 2006 et 2022 est de 3,3 points de pourcentage au Québec et de 4 points de pourcentage au Canada. De plus, la baisse enregistrée entre 2019 et 2020 est plus prononcée que la tendance générale, ce qui illustre l'effet de la COVID-19 sur le taux d'activité.

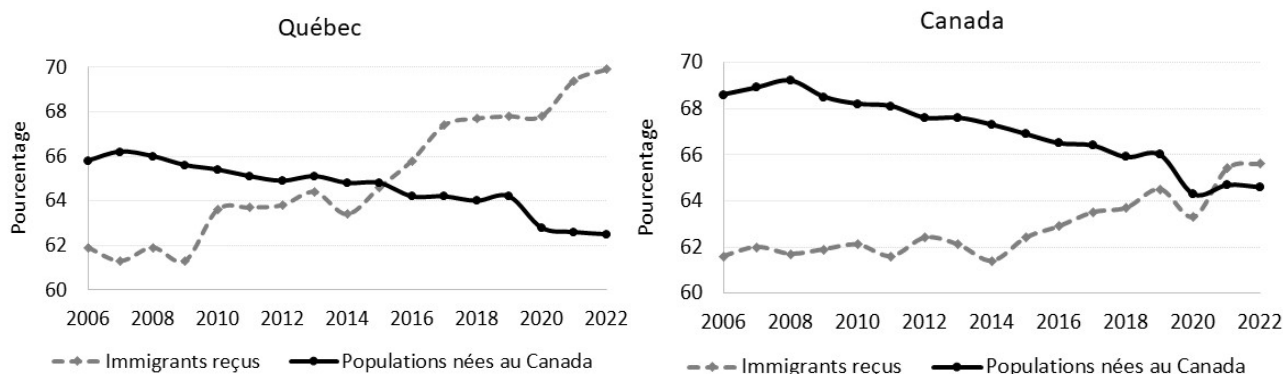
A contrario, de façon générale, le taux d'activité des personnes immigrantes de 15 ans et plus suit une tendance croissante depuis 2006 au Québec et au Canada. En 2022, de son niveau quasi identique de 62 % au Québec et au Canada en 2006, il a atteint 70 % au Québec et 66 % au Canada. Par conséquent, en 2016, le taux d'activité des immigrants dans la province a rattrapé celui des natifs pour se hisser à un niveau supérieur par la suite. Au Canada, le rattrapage n'a eu lieu qu'en 2021.

Si le taux d'activité chez les Canadiens de naissance est inférieur au Québec comparativement à l'ensemble du Canada, c'est le contraire qui se produit chez les immigrants : depuis 2010, le taux d'activité de ces derniers est plus élevé au Québec qu'au Canada, et l'écart entre les deux s'est creusé dans le temps pour atteindre 4 points de pourcentage en 2022. Ainsi, le Québec réussit à faire

¹⁶ Le Plan d'immigration du Québec pour l'année 2024 confirme ce choix puisque les seuils d'immigration ont été maintenus à 50 000 par année excluant les admissions en continu dans le volet « Diplômés du Québec » du Programme de l'expérience québécoise (PEQ) (Gouvernement du Québec, <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/planification-de-limmigration-du-quebec-pour-les-annees-2024-et-2025-de-nouveaux-seuils-dimmigration-qui-repondent-aux-objectifs-linguistiques-et-economiques-du-gouvernement-du-quebec-51703>).

participer plus d'immigrants au marché du travail que l'ensemble du Canada, ce qui est positif et bénéfique pour les immigrants eux-mêmes et pour la société d'accueil, mais il reste à savoir si ces immigrants parviennent à décrocher un emploi et si leurs conditions de travail sont satisfaisantes.

Figure 2 – Évolution du taux d'activité chez les 15 ans et plus (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01 – Caractéristiques de la population active selon le statut, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410008301>

Quand on limite l'analyse aux personnes qui sont les plus susceptibles de participer au marché du travail, soit les 25-54 ans, on se rend compte que le taux d'activité des Canadiens de naissance est aussi en croissance dans les deux zones géographiques étudiées et qu'il dépasse constamment celui des immigrants du même groupe d'âge (Figure 3). On peut donc en déduire que la tendance baissière observée dans la Figure 2 s'explique par une baisse plus que proportionnelle du taux d'activité des personnes qui ont entre 15 et 24 ans ou des personnes de 55 ans et plus.

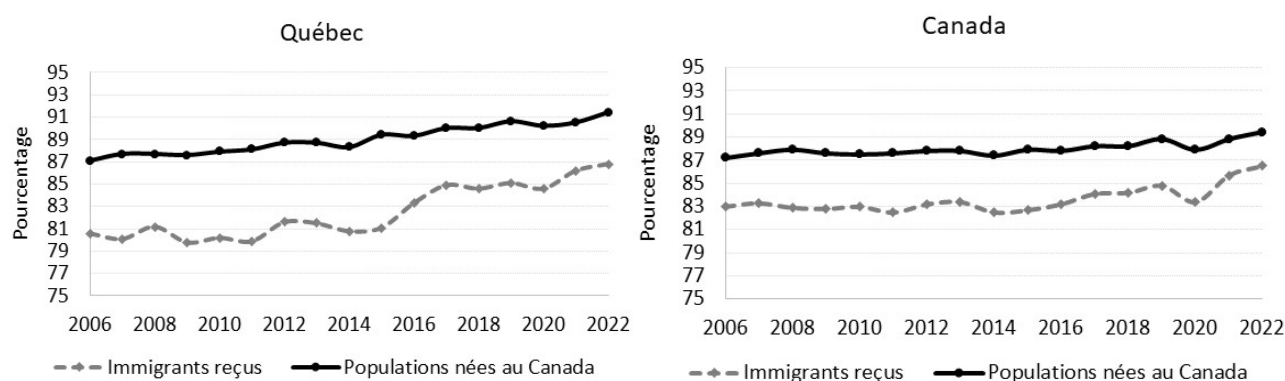
En somme, dans l'ensemble de la population des 15 ans et plus, les immigrants sont plus disponibles et plus désireux de travailler que les natifs du même groupe d'âge. Toutefois, on observe le contraire chez les 25-54 ans, ce qui signifie que le Québec et le Canada ont encore beaucoup à faire pour intégrer complètement les immigrants dans le marché du travail, notamment dans le contexte actuel caractérisé par une forte pénurie de main-d'œuvre.

Si, en 2022, le taux d'activité des immigrants de 25 à 54 ans avait été le même que celui des Canadiens de naissance au Québec, cela aurait permis d'attirer 37 000 immigrants (déjà établis au pays) sur le marché du travail, soit presque le même nombre d'immigrants admis au Québec entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 juin 2022, qui appartenaient au même groupe d'âge¹⁷.

S'il est important d'admettre des immigrants pour répondre aux besoins du marché du travail et contrer le déclin démographique, il n'en demeure pas moins que la priorité devra être accordée à la mobilisation et à la valorisation des ressources humaines qui sont déjà sur place.

¹⁷ Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0014-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1710001401>

Figure 3 – Évolution du taux d’activité chez les 25-54 ans, selon le statut (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01 – Caractéristiques de la population active selon le statut d’immigrant, données annuelles. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410008301>

Au Québec comme au Canada, le taux d’activité des femmes est plus bas que celui des hommes. Ce constat est aussi vrai si l’on compare les immigrants aux non-immigrants de 25 à 54 ans (Tableau 1). Chez les hommes, le taux d’activité des immigrants est plus élevé que (ou comparable à) celui des non-immigrants. Pour les femmes, on observe la tendance inverse : le taux d’activité des immigrantes est plus faible que celui des non-immigrantes. De plus, du point de vue du taux d’activité, l’écart entre les hommes et les femmes est plus grand au sein de la population immigrante. En effet, au Québec, le taux d’activité des hommes est en moyenne supérieur à celui des femmes par 2,25 points de pourcentage chez les natifs, comparativement à 12,18 points de pourcentage chez les immigrants de la même province. Au Canada, ces écarts sont de 5,4 et 13,5 points de pourcentage respectivement.

Ainsi, le sexe est un facteur déterminant de la participation des immigrants au marché du travail. En particulier, les immigrantes sont relativement en marge du marché du travail comparativement aux non-immigrantes.

Tableau 1 – Évolution du taux d’activité chez les 25-54 ans, selon le sexe et le statut (%)

	Hommes		Femmes	
	Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrantes	Immigrantes
Québec				
2017	91,4	91,3	88,6	79,5
2018	90,7	91,0	89,0	78,7
2019	91,0	92,8	89,2	78,0
2020	90,8	90,8	88,6	78,4
2021	91,5	92,2	88,9	80,3
2022	92,0	92,0	89,6	82,1
Canada				
2017	90,9	91,7	85,0	77,5
2018	90,6	91,7	85,4	77,8
2019	91,0	92,1	85,9	78,2
2020	90,1	90,5	84,6	76,5
2021	91,2	92,4	85,8	79,6
2022	91,4	92,8	86,4	80,8

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l’Enquête sur la population active de Statistique Canada.

D'après les statistiques du Tableau 2, plus le niveau de scolarité est élevé, plus le taux d'activité est élevé, tant chez les immigrants que chez les non-immigrants, au Québec et au Canada. Au sein des populations moins instruites (de 0 à 8 années de scolarité et études secondaires partielles), le taux d'activité des immigrants est plus élevé que celui des non-immigrants. Mais pour les populations plus instruites, le taux d'activité des immigrants est inférieur à celui des non-immigrants, ce qui est problématique, puisque l'économie se prive de compétences qui pourraient contribuer à son développement et aider à contrer la pénurie de main-d'œuvre.

Tableau 2 – Taux d'activité chez les 25-54 ans en 2022, selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le statut (%)

	Québec		Canada	
	Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrants	Immigrants
De 0 à 8 années	63,3	67,7	56,6	64,1
Études secondaires partielles	77,1	78,2	71,4	74,6
Études secondaires complétées	87,2	80,4	83,4	80,3
Études postsecondaires partielles	85,2	79,1	84,8	78,3
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	92,9	87,4	91,3	87,6
Baccalauréat	94,4	87,4	92,7	87,9
Diplôme ou certificat universitaire supérieur	94,6	91,6	93,6	91,6

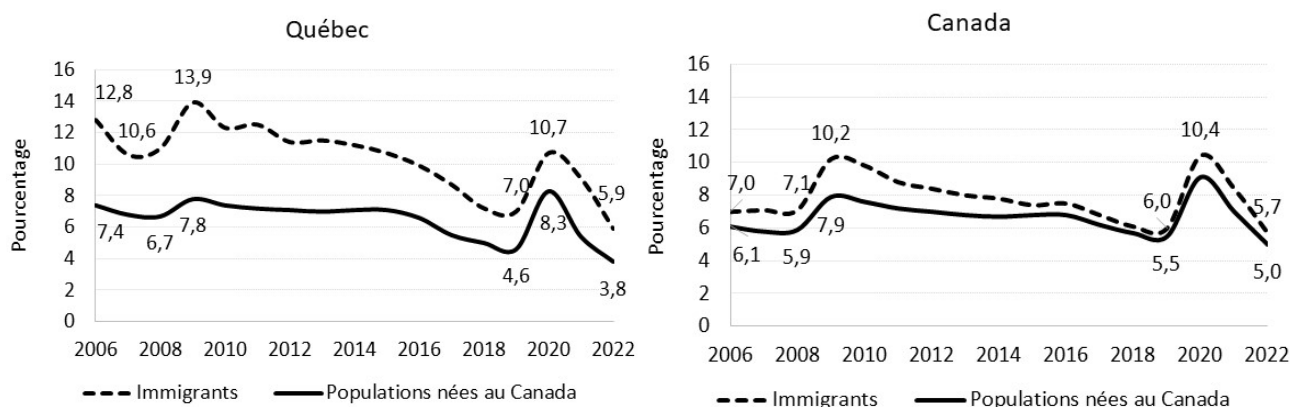
Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

3.3 Le chômage

En dehors des périodes de crise financière (2008-2009) et sanitaire (2020-2021) au cours desquelles il a naturellement augmenté, le taux de chômage est généralement en baisse au Québec et au Canada, comme le montre la Figure 4. Cela est aussi vrai pour les Canadiens de naissance que pour les immigrants, mais ces derniers continuent de faire face à un chômage plus important en comparaison des personnes nées au Canada, surtout au Québec, malgré leur taux d'activité plus élevé.

Au Québec, le taux de chômage chez les immigrants a connu une forte baisse dans le temps, passant de 12,8 % en 2006 à 5,9 % en 2022, soit une réduction de moitié de cet indicateur utilisé le plus souvent pour apprécier la vigueur du marché de l'emploi. Ainsi, ce marché semble de plus en plus favorable aux immigrants au Québec, alors que pendant longtemps, cette population affichait un taux de chômage à deux chiffres. Il reste à savoir si cette amélioration est permanente, si elle a permis de réduire le fossé qui sépare les immigrants des Canadiens de naissance et si elle a amélioré les conditions d'emploi des immigrants.

Figure 4 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus (%)

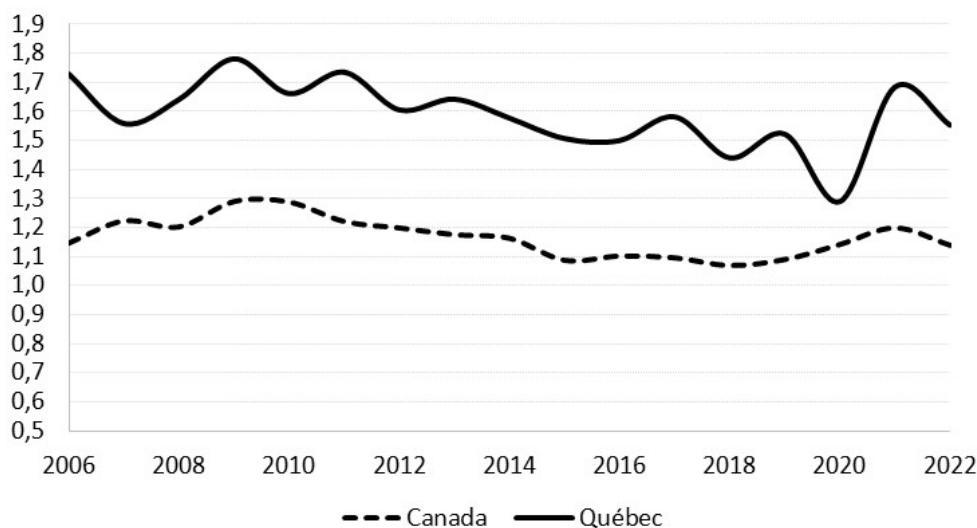


Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

Dans les faits, la vigueur du marché de l'emploi a aussi profité aux Canadiens de naissance qui résident au Québec, puisque leur taux de chômage a lui aussi été réduit de moitié, passant de 7,4 % en 2006 à 3,8 % en 2022. En termes d'écart relatif, la Figure 5 montre qu'au Canada, le chômage des immigrants a été de 10 % supérieur à celui des Canadiens de naissance entre 2015 et 2019. Pendant la pandémie de COVID-19, le ratio entre le taux de chômage des immigrants et celui des Canadiens de naissance a augmenté à 1,2 en 2021, mais a baissé à 1,14 en 2022. Au Québec, en revanche, le niveau le plus bas de ce ratio a été de 1,3 en 2020 ; en 2008 et 2021, il a atteint des sommets records de 1,8 et 1,7 respectivement.

Bref, même si l'accès des immigrants à l'emploi au Québec s'est nettement amélioré au Québec depuis 2006, il n'en demeure pas moins que les Canadiens de naissance sont toujours plus favorisés.

Figure 5 – Évolution du rapport des taux de chômage entre les immigrants et les Canadiens de naissance



Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301>

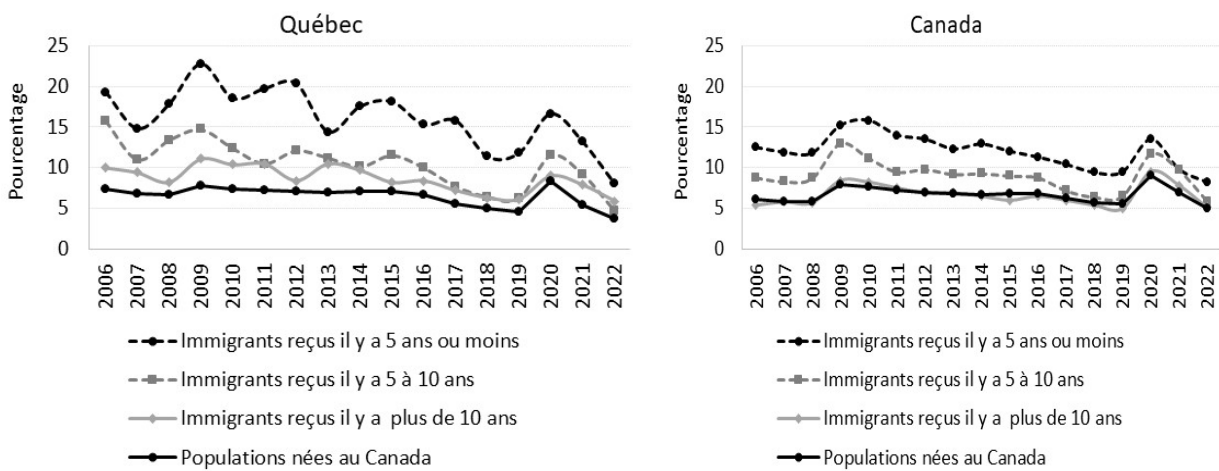
À la Figure 6, nous comparons le taux de chômage des immigrants selon le laps de temps écoulé depuis l'immigration. Nous constatons que les immigrants arrivés plus récemment affichent des taux de chômage systématiquement plus élevés, alors que ceux des immigrants plus anciens sont plus proches des taux des Canadiens de naissance. Ainsi, le temps qui s'est écoulé depuis le moment de l'immigration serait un déterminant important de l'accès à l'emploi chez les immigrants. Cependant,

alors qu'au Canada, l'évolution depuis 2006 du taux de chômage des immigrants reçus il y a plus de 10 ans est pratiquement identique à celle des Canadiens de naissance, l'écart entre les deux groupes demeure non négligeable au Québec. Il semblerait donc que l'intégration des immigrants dans le marché du travail est plus inertielle au Québec que dans le reste du pays.

Pour ce qui est des nouveaux arrivants, c'est-à-dire les immigrants admis il y a cinq ans ou moins, leur taux de chômage au Québec est tombé pour la première fois en dessous de 10 % en 2022, réduisant ainsi considérablement le temps que mettaient ces personnes à décrocher un emploi.

En somme, en 2022, la vigueur du marché de l'emploi a fait en sorte que le taux de chômage était beaucoup moins sensible au laps de temps écoulé depuis l'immigration qu'il ne l'était au début de la décennie précédente.

Figure 6 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus, selon le laps de temps écoulé depuis l'immigration (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0083-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1410008301>

Mesuré en fonction du sexe, le taux de chômage le plus élevé frappe les femmes immigrantes, alors qu'on observe le taux le plus bas chez les femmes non immigrantes. Cette constatation se dégage aussi bien au Québec qu'au Canada. Par conséquent, le taux de chômage des immigrantes est aussi plus élevé que celui des immigrants, alors que le taux de chômage des natives est plus faible que celui des natifs. Chez les hommes, le taux de chômage des immigrants est plus élevé que celui des non-immigrants au Québec, alors que c'est l'inverse qui se produit dans le reste du Canada (Tableau 3).

Tableau 3 – Évolution du taux de chômage chez les 15 ans et plus, selon le sexe et le statut (%)

	Hommes		Femmes	
	Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrantes	Immigrantes
Québec				
2017	6,1	7,9	4,9	9,5
2018	5,5	7,5	4,6	6,7
2019	5,5	6,5	3,8	7,4
2020	8,8	9,5	7,8	11,9
2021	5,9	8,6	4,8	9,7
2022	4,3	6,2	3,5	5,7
Canada				
2017	6,9	6,3	5,4	7,2
2018	6,2	5,7	5,2	6,4
2019	6,2	5,6	4,9	6,3
2020	9,6	9,3	8,6	11,6
2021	7,6	8,0	6,6	9,0
2022	5,4	5,3	4,8	6,1

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Aussi, dans l'ensemble, le taux de chômage est négativement corrélé avec le niveau de scolarité (Tableau 4). Il est cependant plus élevé chez les immigrants à tous les niveaux de scolarité, excepté pour la population la moins instruite (de 0 à 8 années de scolarité). Au sein de cette catégorie de la population, le taux de chômage est plus faible chez les immigrants. Cela laisse supposer que ces derniers ont davantage accès à des emplois non qualifiés, comme le souligne la littérature. Pour les populations plus instruites, l'écart de chômage en défaveur des immigrants est plus large, surtout au Québec. Par exemple, le taux de chômage des immigrants qui possèdent un baccalauréat au Québec est 2,3 fois à celui des non-immigrants qui ont le même niveau d'études. Ce rapport est de 1,4 au Canada. Chez les personnes détenant un diplôme ou un certificat universitaire supérieur au baccalauréat, le taux de chômage des immigrants est plus élevé que celui des non-immigrants par un facteur de 2,5 au Québec, contre 1,6 au Canada.

Tableau 4 – Taux de chômage chez les 15 ans et plus en 2022, selon le plus haut niveau de scolarité atteint et le statut (%)

	Québec		Canada	
	Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrants	Immigrants
De 0 à 8 années	9,3	8,3	9,8	7,5
Études secondaires partielles	8,3	9,9	11,3	11,5
Études secondaires complétées	5,6	9,5	6,6	7,0
Études postsecondaires partielles	5,3	8,8	6,7	7,5
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	3,1	4,9	4,1	5,2
Baccalauréat	2,5	5,7	3,5	5,0
Diplôme ou certificat universitaire supérieur au baccalauréat	1,7	4,3	2,8	4,6

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de 2022 de Statistique Canada.

3.4 Le salaire

Les statistiques sur le salaire ont toutes été produites à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active (EPA) et se rapportent à la période 2017-2022. Comme nous l'avons indiqué auparavant, ces fichiers ne nous renseignent sur le statut d'immigrant qu'à partir de janvier 2017, même si cette information est collectée depuis janvier 2006.

Au Canada et au Québec, de 2017 à 2022, le salaire horaire moyen des immigrants et celui des non-immigrants ont connu une croissance positive. Au Québec, celui des natifs a augmenté un peu plus (+23,1 %) que celui des immigrants (+22,7 %), de sorte que l'écart relatif entre les deux groupes s'est légèrement creusé (5,3 % en 2017 et 5,6 % en 2022). Dans l'ensemble du Canada, l'écart entre les deux groupes sur le plan du salaire horaire moyen s'est plutôt rétréci, passant de 3,3 % en 2017 à 1,2 % en 2022 (voir Tableau 5).

Ainsi, au Québec, les non-immigrants ont préservé leur avantage relatif par rapport aux immigrants au chapitre de l'accès à l'emploi et de la rémunération, contrairement à ce qui s'est produit dans l'ensemble du Canada. L'amélioration de la situation globale sur le marché de l'emploi et la pénurie de main-d'œuvre qui caractérise ce marché ne semblent pas avoir modifié le traitement réservé aux immigrants dans la province.

Tableau 5 – Évolution du salaire horaire moyen entre 2017 et 2022, selon le statut (\$)

	Salaire horaire moyen					
	Québec			Canada		
	Non-immigrants	Immigrants	Écart brut (%)	Non-immigrants	Immigrants	Écart brut (%)
2017	25,14	23,82	-5,3	26,36	25,49	-3,3
2018	25,69	24,11	-6,2	27,18	26,08	-4,0
2019	26,86	25,59	-4,7	28,07	27,13	-3,3
2020	28,42	27,58	-3,0	29,81	29,01	-2,7
2021	29,11	27,55	-5,4	30,17	29,62	-1,8
2022	30,94	29,22	-5,6	31,47	31,10	-1,2

Source : calculs des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Néanmoins, le salaire des travailleurs dépend de certains facteurs qui peuvent ne pas être pareillement distribués entre les immigrants et les non-immigrants. Ainsi, nous avons calculé l'écart entre le salaire moyen des immigrants et celui des non-immigrants en neutralisant l'effet de l'âge, du niveau d'éducation, du sexe, du secteur d'emploi (public versus privé) et de plusieurs autres facteurs déterminants. Les résultats sont présentés dans le Tableau 6. Qualitativement, les résultats sont semblables à ceux que nous avons interprétés pour le Tableau 5, c'est-à-dire que la rémunération des immigrants est moindre que celle des non-immigrants. Quantitativement, il s'avère que l'écart entre le salaire moyen des immigrants et celui des non-immigrants est plus important que ce que montrent les données brutes du Tableau 5. À caractéristiques égales, en 2017, les immigrants au Québec gagnaient en moyenne 15,8 % de moins que les non-immigrants. Cet écart s'est réduit en 2022 pour s'établir à 14,5 %, soit 1,3 point de pourcentage de moins. Au Canada, l'écart s'élevait à 11,3 % en 2022, en baisse de 2 points de pourcentage par rapport à 2017.

Par ailleurs, au Québec, l'écart de salaire entre immigrants et non-immigrants est plus important chez les hommes que chez les femmes. Toutefois, cet écart s'est réduit de 4,2 points de pourcentage chez les hommes, alors qu'il s'est creusé de 1,9 point de pourcentage chez les femmes entre 2017 et 2022. Au Canada, les écarts entre les hommes et les femmes sont comparables et sont généralement moins importants qu'ils ne le sont au Québec.

En résumé, les écarts ajustés sur le plan de la rémunération horaire entre immigrants et Canadiens de naissance demeurent élevés au Québec et au Canada, malgré le contexte de pénurie de main-d'œuvre qui touche le marché du travail depuis quelques années.

Tableau 6 – Écarts de salaires horaires ajustés * entre immigrants et non-immigrants, selon le sexe (%)

	Québec			Canada		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
2017	-15,8	-18,9	-12,1	-13,3	-13,6	-12,6
2018	-15,9	-17,1	-14,9	-13,1	-12,8	-13,0
2019	-14,9	-15,2	-14,3	-12,8	-12,3	-12,8
2020	-14,4	-16,0	-12,7	-12,8	-12,3	-12,9
2021	-14,2	-14,1	-13,9	-11,7	-11,2	-11,8
2022	-14,5	-14,7	-14,0	-11,3	-14,7	-11,8

* Écarts estimés à l'aide d'une régression linéaire où la variable expliquée est le log du salaire horaire, et les variables explicatives sont l'âge, le niveau d'éducation, le sexe (colonnes « Total »), le secteur d'emploi (public vs privé), le travail à temps plein, la syndicalisation, la permanence de l'emploi, la taille de l'entreprise, l'industrie, le statut matrimonial et la résidence dans une région métropolitaine. L'échantillon comprend les travailleurs de 15 à 64 ans qui ont gagné un salaire. Tous les écarts sont statistiquement significatifs au niveau 1 %. Source : estimations des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

De façon plus systématique, la décomposition d'Oaxaca-Blinder permet de mesurer la contribution relative des dotations et du traitement de ces dotations à l'écart salarial entre les immigrants et les natifs du Québec et du Canada. Elle permet plus précisément de calculer la part de l'écart qui s'explique par les différences sur le plan des qualifications et des caractéristiques (dotations) des individus des deux groupes, et celle qui s'explique par les différences des rendements (ou effets) de ces dotations entre les deux groupes.

Le Tableau 7 montre les résultats de cette décomposition en 2022. Les déterminants du salaire que nous avons considérés sont les mêmes que ceux qui sont pris en considération dans le Tableau 6, c'est-à-dire l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, le secteur d'activité, le statut de travail à temps plein, la syndicalisation, le statut de travail permanent, la taille de l'entreprise, le statut matrimonial et la résidence dans une région métropolitaine. Les écarts expliqués et non expliqués sont statistiquement significatifs à 1 %, ce qui valide l'adéquation de ces déterminants.

Il ressort du tableau qu'au Québec et dans le reste du Canada, les écarts expliqués sont positifs en faveur des immigrants. Ainsi, si ces derniers avaient les mêmes rendements que les natifs sur le plan des dotations, leur salaire serait en moyenne supérieur de 9,7 % par rapport à celui des natifs au Québec (10,2 % dans l'ensemble du Canada). C'est dire que les immigrants ont des atouts plus favorables à l'emploi que les Canadiens de naissance. Cependant, les rendements plus faibles de leurs dotations contribuent à réduire leur salaire de 15,6 % au Québec et de 12,1 % dans l'ensemble du Canada. Les atouts les plus favorables pour les immigrants sur le plan du salaire sont l'éducation et l'âge, ce qui n'est pas surprenant, puisque les politiques de sélection à l'immigration favorisent

explicitement ces critères. Cependant, les immigrants sont aussi les plus défavorisés sur le plan des avantages que devrait leur donner leur éducation, car le Québec et le reste du Canada attirent des immigrants plus scolarisés, mais valorisent moins leurs diplômes. Enfin, au Québec, demeurer dans une région métropolitaine n'avantage pas les immigrants autant que les natifs, alors qu'ailleurs au Canada, c'est l'inverse qui se produit.

Tableau 7 – Résultats de la décomposition Oxaca-Blinder des écarts de salaire horaire entre immigrants et non-immigrants en 2022

	Québec		Canada		Reste du Canada (le Canada sans le Québec)	
	Coeff.	Err-type	Coeff.	Err-type	Coeff.	Err-type
Total						
Log du salaire horaire moyen des immigrants	3,280 ^(***)	0,005	3,327 ^(***)	0,002	3,336 ^(***)	0,002
Log du salaire horaire moyen des non-immigrants	3,339 ^(***)	0,002	3,345 ^(***)	0,001	3,347 ^(***)	0,001
Écart	-0,060 ^(***)	0,005	-0,018 ^(***)	0,002	-0,010 ^(***)	0,002
Expliqué	0,097 ^(***)	0,003	0,103 ^(***)	0,001	0,102 ^(***)	0,001
Inexpliqué	-0,156 ^(***)	0,005	-0,121 ^(***)	0,002	-0,112 ^(***)	0,002
Écart expliqué						
Âge	0,023 ^(***)	0,001	0,025 ^(***)	0,000	0,026 ^(***)	0,000
Éducation	0,063 ^(***)	0,001	0,046 ^(***)	0,000	0,041 ^(***)	0,001
Sexe	-0,002 ^(***)	0,000	-0,001 ^(***)	0,000	-0,001 ^(***)	0,000
Secteur d'emploi (public vs privé)	-0,001 ^(***)	0,000	-0,007 ^(***)	0,000	-0,009 ^(***)	0,000
Travail à temps plein	0,003 ^(***)	0,000	0,004 ^(***)	0,000	0,004 ^(***)	0,000
Syndicalisation	0,001 ^(***)	0,000	0,000 ^(**)	0,000	0,000	0,000
Emploi permanent	0,000	0,000	0,001 ^(***)	0,000	0,002 ^(***)	0,000
Taille de l'entreprise	0,005 ^(***)	0,001	0,002 ^(**)	0,000	0,002 ^(**)	0,000
Industrie	-0,003 ^(***)	0,001	-0,001 ^(**)	0,000	-0,001 ^(**)	0,001
Statut matrimonial	0,000	0,001	0,011 ^(***)	0,000	0,014 ^(***)	0,000
Région métropolitaine	0,009 ^(***)	0,001	0,022 ^(***)	0,001	0,023 ^(***)	0,001
Écart inexpliqué						
Âge	-0,005 ^(*)	0,003	-0,005 ^(***)	0,001	-0,005 ^(***)	0,001
Éducation	-0,026 ^(***)	0,005	-0,016 ^(***)	0,002	-0,013 ^(***)	0,002
Sexe	0,000	0,000	0,000 ^(*)	0,000	0,000 ^(**)	0,000
Secteur d'emploi (public vs privé)	-0,013 ^(***)	0,004	-0,009 ^(***)	0,002	-0,006 ^(***)	0,002
Travail à temps plein	-0,004	0,006	0,002	0,002	0,002	0,002
Syndicalisation	0,001	0,007	0,017 ^(***)	0,004	0,024 ^(***)	0,004
Emploi permanent	0,020 ^(***)	0,006	0,008 ^(***)	0,002	0,004 ^(*)	0,002
Taille de l'entreprise	0,008 ^(***)	0,003	0,009 ^(***)	0,001	0,010 ^(***)	0,001
Industrie	0,010	0,006	0,005 ^(***)	0,002	0,004 ^(**)	0,002
Statut matrimonial	0,014 ^(*)	0,008	-0,009 ^(**)	0,004	-0,014 ^(***)	0,004
Région métropolitaine	-0,023 ^(***)	0,004	0,010 ^(***)	0,002	0,014 ^(***)	0,002
Constante	-0,139 ^(***)	0,017	-0,134 ^(***)	0,007	-0,133 ^(***)	0,008

Notes : ***= significatif à 1 % ; ** = significatif à 5 % ; *= significatif à 10 %. Travailleurs âgés de 15 à 64 ans qui ont touché un salaire. Source des données : estimations des auteurs à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête nationale sur la population active de Statistique Canada.

4. Les minorités visibles sur le marché du travail

4.1 Les minorités visibles en chiffres

Outre les immigrants, la situation des minorités visibles sur le marché du travail est aussi un sujet d'intérêt pour la recherche et pour les politiques publiques. En effet, selon l'étude de Javdani et McGee (2018), les immigrants blancs ont plus de succès sur le marché du travail que leurs homologues issus d'une minorité visible. Aussi, les membres des minorités visibles sont plus susceptibles que les autres de rapporter des problèmes de discrimination (Perreault, 2004), ce qui pourrait constituer un frein à leur pleine intégration dans la société d'accueil.

Si l'appartenance à une minorité visible rend effectivement plus difficile l'intégration sociale et économique, le Canada aura des défis de plus en plus grands à relever dans le futur, car une partie de plus en plus grande de sa population fera partie de ce groupe. En 2021, cette proportion était de 26,5 %, en hausse de 4,3 points de pourcentage par rapport à 2016. En 2041, selon les projections de Statistique Canada, elle pourrait se situer entre 38,2 et 43 % (Statistique Canada, 2022b).

Au Québec, les minorités visibles comptaient pour 16,1 % de la population en 2021, soit beaucoup moins que ce qui est observé dans l'ensemble du Canada (26,5 %). Elles sont majoritaires parmi les immigrants, s'établissant à 69,3 % au Canada et à 62,7 % au Québec. Parmi les non-immigrants, elles ne représentaient que 11,4 % au Canada et à peine 6,4 % au Québec en 2021 (Tableau 8).

Tableau 8 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible en 2021 (%)

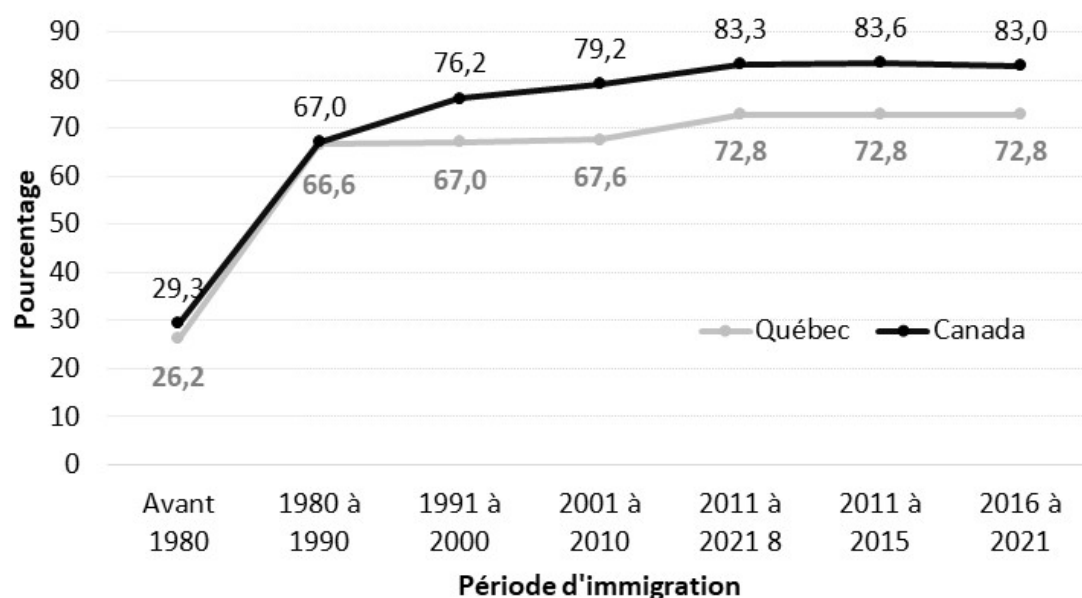
	Population totale	Non-immigrants	Immigrants	Résidents non permanents
Québec	16,1	6,4	62,7	69,6
Canada	26,5	11,4	69,3	83,1

Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada, Tableau 98-10-0308-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810030801>.

Si l'on se limite aux immigrants, la Figure 7 montre que les immigrants arrivés récemment (depuis 2011) appartiennent en très grande majorité à une minorité visible : 83 % au Canada et 72,8 % au Québec en 2021. Ce pourcentage était de moins de 30 % chez les immigrants admis avant 1980. Donc, la problématique de l'intégration des immigrants tient peut-être en grande partie à celle des minorités visibles.

Figure 7 – Pourcentage d’immigrants appartenant à une minorité visible en 2021, selon la période d’immigration (%)



Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada, Tableau 98-10-0308.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810030801>

Le Tableau 9 montre que la proportion de la population appartenant à une minorité visible est plus élevée chez les jeunes, qu’ils soient immigrants ou non. Au Canada, 27,6 % des moins de 15 ans qui sont nés au Canada font partie d’une minorité visible. Ce pourcentage est de 18,4 % au Québec. Chez les immigrants du même groupe d’âge, la proportion de la population qui appartient à une minorité visible est de 84 % au Canada et de 75 % au Québec. On observe les mêmes taux chez les immigrants de 15 à 24 ans, ce qui signifie que dans le futur, de plus en plus de nouveaux arrivants sur le marché de l’emploi seront des membres d’une minorité visible, d’où l’importance d’en tenir compte lors de l’élaboration des politiques d’insertion professionnelle des jeunes.

Tableau 9 – Pourcentage de la population appartenant à une minorité visible, selon le groupe d’âge et le statut (%)

	Québec			Canada		
	Non-immigrants	Immigrants	Total	Non-immigrants	Immigrants	Total
0 à 14 ans	18,4	75,2	22,2	27,6	84,3	32,0
15 à 24 ans	12,4	74,8	22,2	20,4	84,0	33,9
25 à 64 ans	3,0	66,8	16,6	6,2	75,0	27,3
65 ans et plus	0,2	39,8	6,1	0,7	46,4	14,5

Source : calculs des auteurs à partir de Statistique Canada. Tableau 98-10-0308-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810030801>

Ainsi, le visage de la population canadienne et québécoise est en train de changer. Une proportion croissante de cette population est issue de l’immigration et des minorités visibles. On estime qu’en 2041, la moitié de la population canadienne sera composée d’immigrants et de leurs enfants nés au Canada, et que près de deux Canadiens sur cinq appartiendront à une minorité visible (Statistique Canada, 2022b).

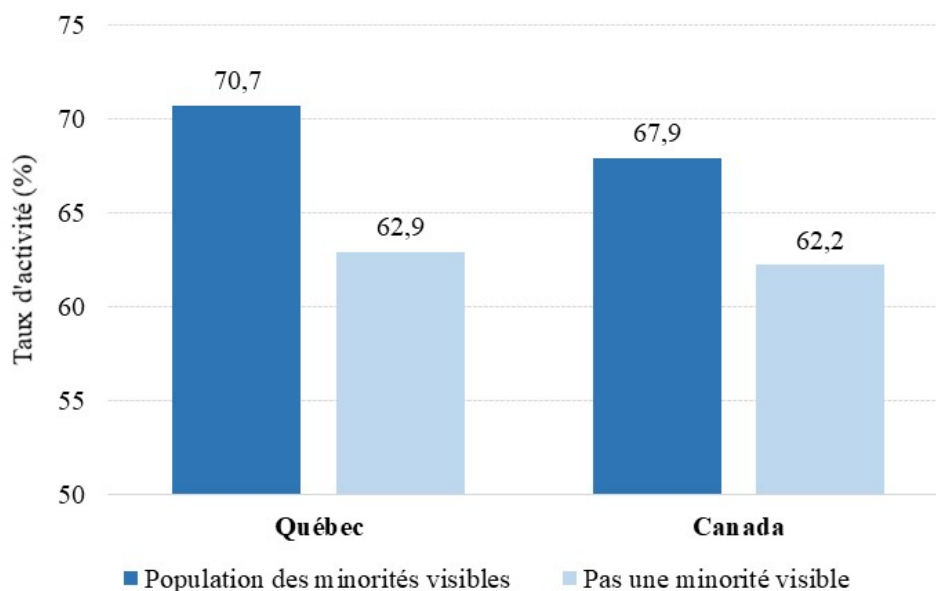
Si beaucoup d'études se sont intéressées à l'intégration économique des immigrants, on en trouve relativement moins qui portent sur les membres des minorités visibles, notamment ceux qui sont nés au Canada et qui, comme nous l'avons mentionné, sont de plus en plus nombreux.

Dans ce qui suit, nous utilisons les données des recensements de 2016 et de 2021 pour analyser les résultats sur le marché du travail selon le statut et l'appartenance à une minorité visible.

4.2 La participation des minorités visibles au marché du travail

Comme les immigrants, les membres des minorités visibles de 15 ans et plus affichent un taux d'activité plus élevé que les personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible : au Québec, ces taux sont respectivement de 70,7 % contre 62,9 %, et au Canada, de 67,9 % contre 62,2 %, comme le montre la Figure 8. Toutefois, cet écart pourrait s'expliquer par une différence dans la structure par âge entre les deux groupes.

Figure 8 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible, population de 15 ans et plus (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Pour neutraliser l'effet de la structure par âge, nous présentons dans le Tableau 10 les taux d'activité selon le groupe d'âge. Chez les jeunes de 15 à 24 ans, ce tableau met en évidence un écart substantiel entre le taux d'activité des membres des minorités et celui des autres personnes. En effet, au Québec, comme le montrent les données du tableau, 67,9 % des jeunes de 15 à 24 ans qui n'appartiennent pas à une minorité visible sont actifs, comparativement à seulement 56,7 % des jeunes du même groupe d'âge qui sont membres d'une minorité visible, soit un écart de plus de 11 points de pourcentage entre les deux groupes. Au Canada, cet écart est de 10 points de pourcentage. Est-ce la différence de fréquentation scolaire entre les deux groupes qui expliquerait ce résultat ? Ou bien d'autres facteurs, comme la culture, qui ferait que les personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible entrent plus tôt sur le marché du travail ?

Chez les 25-64 ans, le taux d'activité est presque le même pour les deux groupes, tant au Québec qu'au Canada, alors que chez les 65 ans et plus, les membres des minorités visibles ont tendance à

participer plus que les autres au marché du travail, mais dans des proportions beaucoup moins fortes que les moins de 65 ans.

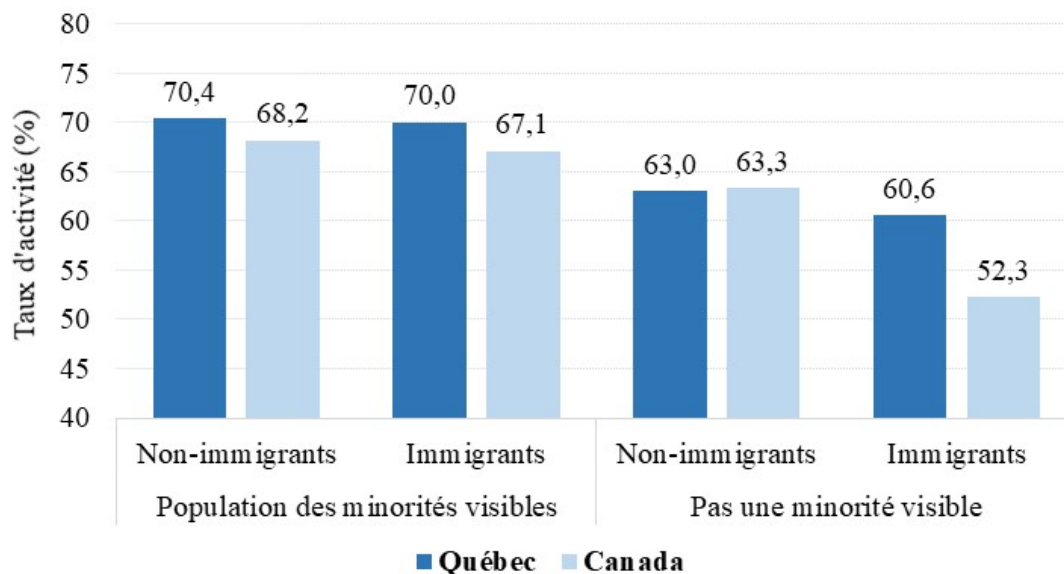
Tableau 10 – Taux d’activité en 2021, selon l’appartenance à une minorité visible et le groupe d’âge (%)

		Québec	Canada
15 à 24 ans	Membres d’une minorité visible	56,7	53,5
	Non-membres d’une minorité visible	67,9	63,8
25 à 64 ans	Membres d’une minorité visible	81,6	80,8
	Non-membres d’une minorité visible	82,0	80,4
65 ans et plus	Membres d’une minorité visible	17,0	16,8
	Non-membres d’une minorité visible	13,7	15,6

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

À la Figure 9, nous constatons que le taux d’activité des membres d’une minorité visible ne varie pas selon le statut au Québec et au Canada, mais qu’il est en général un peu plus élevé au Québec qu’au Canada. En revanche, chez les personnes qui n’appartiennent pas à une minorité visible, le taux d’activité des natifs est plus élevé que celui des immigrants, surtout dans l’ensemble du Canada, où l’écart entre les deux groupes est de 11 points de pourcentage. On constate également que les immigrants qui ne sont pas membres d’une minorité visible ont un taux d’activité qui est supérieur de 8,3 points de pourcentage au Québec comparativement au reste du Canada. Ainsi, une plus grande proportion des immigrants qui n’appartiennent pas à une minorité visible n’est pas disponible ou ne souhaite pas travailler. Cette conclusion ne tient pas compte des différences qui pourraient exister entre les groupes comparés sur le plan de la structure par âge. Par exemple, les immigrants qui ne sont pas membres d’une minorité visible sont susceptibles d’être plus âgés et d’avoir été admis il y a plus longtemps que les autres immigrants, car la plupart d’entre eux font partie des anciennes cohortes d’immigrants.

Figure 9 – Taux d’activité en 2021, selon l’appartenance à une minorité visible et le statut, population de 15 ans et plus (%)

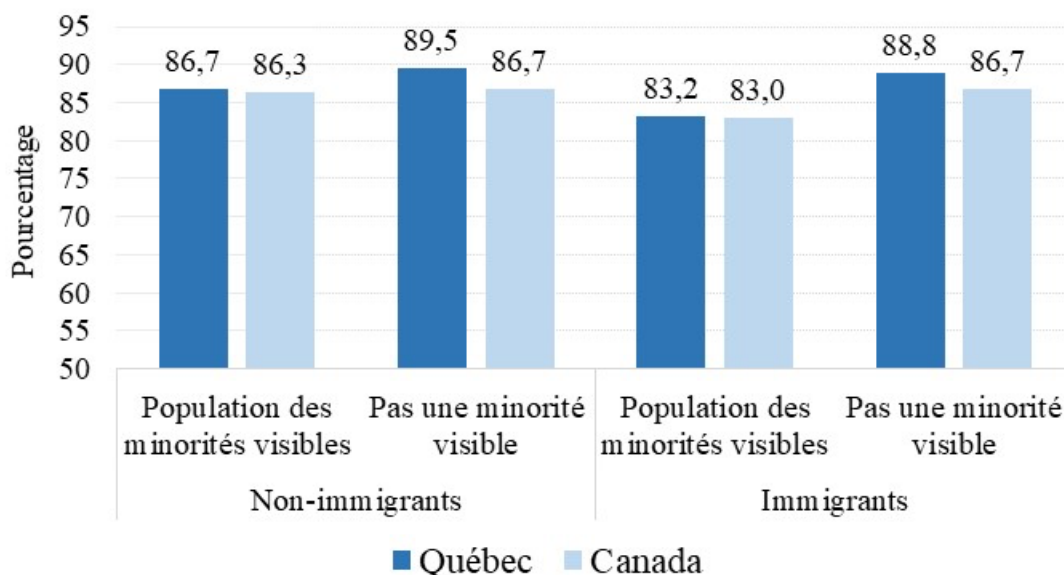


Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

À la Figure 10, l'analyse est ramenée au groupe d'âge où l'activité est maximale (25 à 54 ans). Le taux d'activité est plus élevé pour tous les groupes appartenant à cette catégorie d'âge, mais il l'est encore plus chez les individus qui ne sont pas membres d'une minorité visible. De plus, chez ces derniers, le statut d'immigrant ne fait pas de différence, alors que dans la population des minorités visibles, les non-immigrants ont un taux d'activité qui dépasse de plus de trois points de pourcentage celui des immigrants. Donc, une proportion non négligeable des immigrants qui sont membres d'une minorité visible a été ou s'est exclue du marché du travail. Selon la littérature, les immigrants sont souvent obligés de reprendre les études afin de décrocher un diplôme décerné dans le pays d'accueil. Le cas échéant, cela pourrait expliquer le plus faible taux d'activité des immigrants de 25 à 54 ans qui font partie d'une minorité visible.

Point positif, le Québec affiche des taux d'activité plus élevés que le Canada pour tous les groupes considérés, surtout chez les individus qui ne sont pas membres d'une minorité visible.

Figure 10 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le statut, population des 25-54 ans (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Par ailleurs, le Tableau 11 montre qu'en général, les différences de taux d'activité entre les minorités visibles et les non-membres d'une minorité sont plus fortes chez les hommes que chez les femmes, surtout chez les personnes de 65 ans et plus. Cependant, dans le groupe d'âge où l'activité est élevée (25 à 64 ans), les femmes qui appartiennent à une minorité visible affichent un taux d'activité plus faible que celles dont ce n'est pas le cas, alors qu'on observe l'inverse chez les hommes.

L'écart entre hommes et femmes du point de vue du taux d'activité est en faveur des hommes des minorités visibles aussi bien que de ceux qui n'appartiennent pas à une minorité, sauf dans le cas des jeunes de 15 à 24 ans. Toutefois, l'écart est en général plus grand au sein des minorités visibles au Québec et au Canada. Chez les plus jeunes (15 à 24 ans), l'écart favorable aux femmes est également plus grand au sein des minorités, aussi bien au Québec qu'au Canada.

Des études plus poussées sont nécessaires pour comprendre pourquoi les jeunes membres des minorités visibles – hommes et femmes – sont moins portés à participer au marché du travail que les autres jeunes Canadiens. La situation des femmes membres d'une minorité visible, jeunes et moins

jeunes, mérite elle aussi qu'on s'y attarde pour comprendre les obstacles à leur participation au marché du travail, surtout dans le contexte actuel marqué par une forte pénurie de main-d'œuvre.

Tableau 11 – Taux d'activité en 2021, selon l'appartenance à la population des minorités visibles, le sexe et le groupe d'âge (%)

		Québec		Canada	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	Membres d'une minorité visible	74,9	66,8	72,5	63,6
	Non-membres d'une minorité visible	66,1	59,8	66,0	58,5
15 à 24 ans	Membres d'une minorité visible	55,0	58,5	53,0	54,1
	Non-membres d'une minorité visible	66,7	69,1	63,3	64,2
25 à 64 ans	Membres d'une minorité visible	86,9	76,5	86,8	75,4
	Non-membres d'une minorité visible	84,6	79,5	83,8	77,0
65 ans et plus	Membres d'une minorité visible	22,8	11,9	22,3	12,0
	Non-membres d'une minorité visible	17,6	10,2	20,1	11,7

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Le Tableau 12 présente le taux d'activité selon les divers groupes de minorités visibles. Au Québec et au Canada, ce sont les hommes et les femmes venus des Philippines qui participent le plus au marché du travail.

Chez les femmes, c'est chez les femmes arabes qu'on observe le taux d'activité le plus bas au Canada. Ce taux, qui s'établit à 64,2 %, est plus de 20 points de pourcentage inférieur à celui des hommes du même groupe ethnique et de 18 points plus bas que la moyenne de toutes les femmes de 25 à 54 ans du Canada. Les femmes arabes de 25 à 54 ans participent davantage au marché du travail au Québec que dans l'ensemble du Canada, mais leur taux d'activité demeure parmi les plus faibles de la province, même si elles sont plus actives que les Coréennes et les Japonaises.

Chez les hommes, les écarts entre les diverses minorités visibles sont moins grands que chez les femmes.

Tableau 12 – Taux d'activité des 25-54 ans en 2021, selon le sexe et la minorité visible (%)

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Total des membres et des non-membres d'une minorité visible	88,2	85,6	90,4	89,2	86,1	82,2
Total des membres d'une minorité visible	83,5	83,4	88,4	88,8	78,8	78,4
Sud-Asiatiques	79,7	85,3	88,0	91,8	70,8	78,4
Chinois	78,9	80,5	82,8	85,2	75,9	76,7
Noirs	87,1	83,6	89,4	87,1	85,0	80,3
Philippins	87,2	90,4	91,7	93,1	83,9	88,5

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Arabes	80,9	75,1	88,9	85,2	72,2	64,2
Latino-Américains	85,5	84,4	89,7	89,8	81,6	79,4
Asiatiques du Sud-Est	83,9	82,9	87,2	87,2	81,2	79,5
Asiatiques occidentaux	79,4	78,3	85,3	85,4	73,8	71,6
Coréens	72,6	79,6	83,7	87,3	64,1	73,5
Japonais	75,9	81,3	85,1	89,7	71,4	76,6
Minorité visible, non incluse ailleurs	84,1	82,4	87,6	86,6	80,7	78,5
Minorités visibles multiples	84,0	84,9	88,3	88,4	79,8	81,7
Non-membres d'une minorité visible	89,4	86,6	90,9	89,3	87,9	83,9

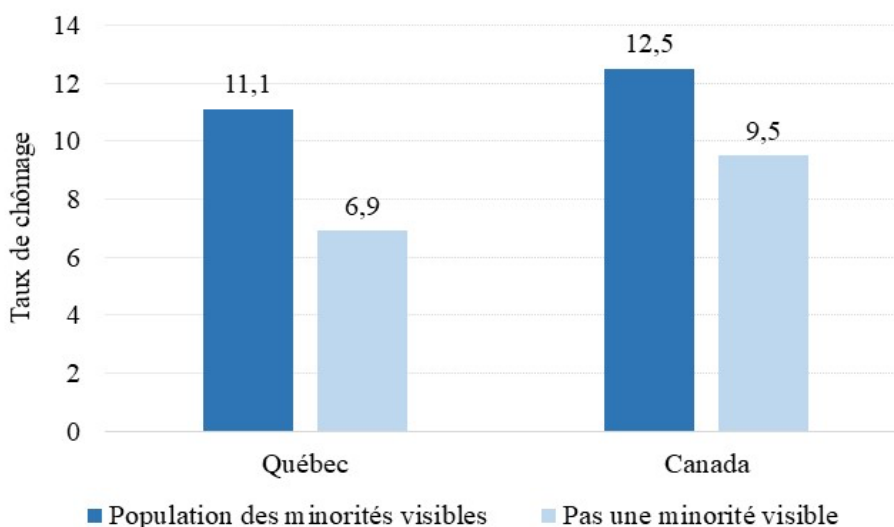
Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043501>

4.3 Le chômage chez les minorités visibles

Au chapitre du taux de chômage, la population des minorités visibles est défavorisée (Figure 11). Au Québec, le taux de chômage des membres des minorités visibles s'élevait à 11,1 % en 2021, soit 4,2 points de pourcentage de plus (ou 1,6 fois) que celui des personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Au Canada, les taux de chômage des deux groupes s'élevaient à 12,5 et 9,5 % respectivement, soit un écart de 3 points de pourcentage. Donc, l'écart absolu est plus grand au Québec que dans le reste du Canada, mais il n'en demeure pas moins que les taux de chômage sont plus bas au Québec qu'au Canada.

Comme le recensement n'est pas la principale source d'information sur le marché du travail, ce ne sont pas les valeurs obtenues qui importent dans les résultats présentés dans cette section, mais plutôt les écarts entre les groupes étudiés.

Figure 11 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible (%)

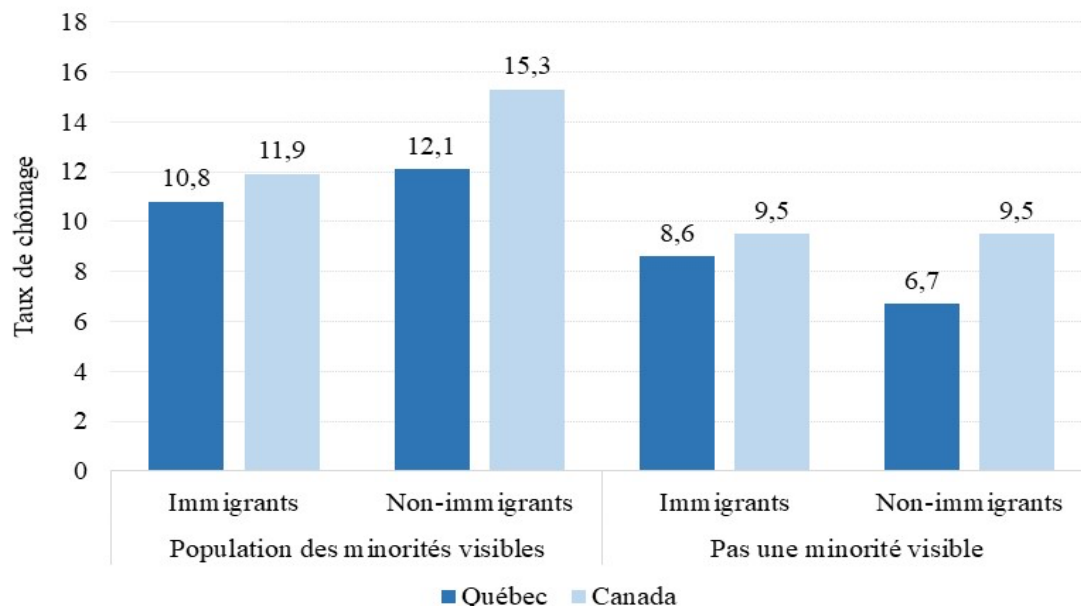


Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043501>

Les résultats de la Figure 12 permettent de distinguer les immigrants des non-immigrants. Au Québec et au Canada, au sein des populations issues de minorités visibles, les natifs affichent des taux de chômage plus élevés que leurs homologues immigrants. Cependant, au Québec, les immigrants qui n'appartiennent pas à une minorité visible sont plus frappés par le chômage que les natifs.

Ainsi, si les minorités visibles sont relativement plus affectées par le chômage au Québec, cela ne saurait s'expliquer *a priori* par leur lieu de naissance. Le résultat selon lequel les membres d'une minorité visible nés au Canada affichent un taux de chômage plus élevé que ceux qui sont nés à l'étranger est *a priori* surprenant et mérite l'attention des décideurs des politiques publiques. En effet, on estimait que la non-maîtrise des langues officielles et la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger figuraient parmi les principales barrières à l'embauche des immigrants qui arrivent au pays à l'âge adulte. Or, en principe, ces obstacles ne s'appliquent pas aux personnes qui sont nées au Canada.

Figure 12 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le statut (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Comme nous l'avons indiqué précédemment, les jeunes qui sont nés au Canada représentent la partie la plus importante des membres des minorités visibles, ce qui pourrait expliquer les taux de chômage élevés dans ce groupe, le chômage étant, à la base, plus fréquent chez les jeunes. Or, l'écart de taux de chômage en défaveur des minorités visibles est présent dans tous les groupes d'âge. Toutefois, plus l'âge est élevé, moins l'écart est profond (Tableau 13). On note surtout l'écart substantiel de taux de chômage qui existe chez les Canadiens de naissance entre les jeunes issus d'une minorité visible et les autres nés au Canada (groupe des 15-24 ans). Au Canada, les jeunes issus d'une minorité visible qui sont nés au Canada ont même un taux de chômage plus élevé que les jeunes du même groupe qui sont nés à l'étranger. Les risques d'exclusion socioéconomique de ces jeunes sont donc élevés et les décideurs des politiques publiques doivent être conscients des conséquences potentielles d'une telle situation.

Tableau 13 – Taux de chômage en 2021, selon le statut, l'appartenance à une minorité visible et le groupe d'âge (%)

		Québec		Canada	
		Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrants	Immigrants
15 à 24 ans	Membres d'une minorité visible	17,7	17,5	26,7	22,3
	Non-membres d'une minorité visible	10,4	16,6	18,2	20,7
25 à 64 ans	Membres d'une minorité visible	8,9	10	10	10,8
	Non-membres d'une minorité visible	5,3	7,6	7,8	8,6
65 ans et plus	Membres d'une minorité visible	19,4	16,9	13,1	15,8
	Non-membres d'une minorité visible	18,3	14,3	13,2	12,4

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043501>

Pour vérifier si les taux de chômage chez les jeunes en 2021 n'étaient pas conjoncturels, nous avons examiné ceux du recensement de 2016 (Tableau 14). Ils nous ont confirmé que ce sont les jeunes membres d'une minorité visible qui sont les plus durement touchés par le chômage, même s'ils sont nés au Canada. Cette situation est à surveiller de près au Québec et au Canada, puisqu'elle pourrait engendrer un sentiment d'exclusion et fragiliser la cohésion sociale au pays.

Tableau 14 – Taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans en 2016, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (%)

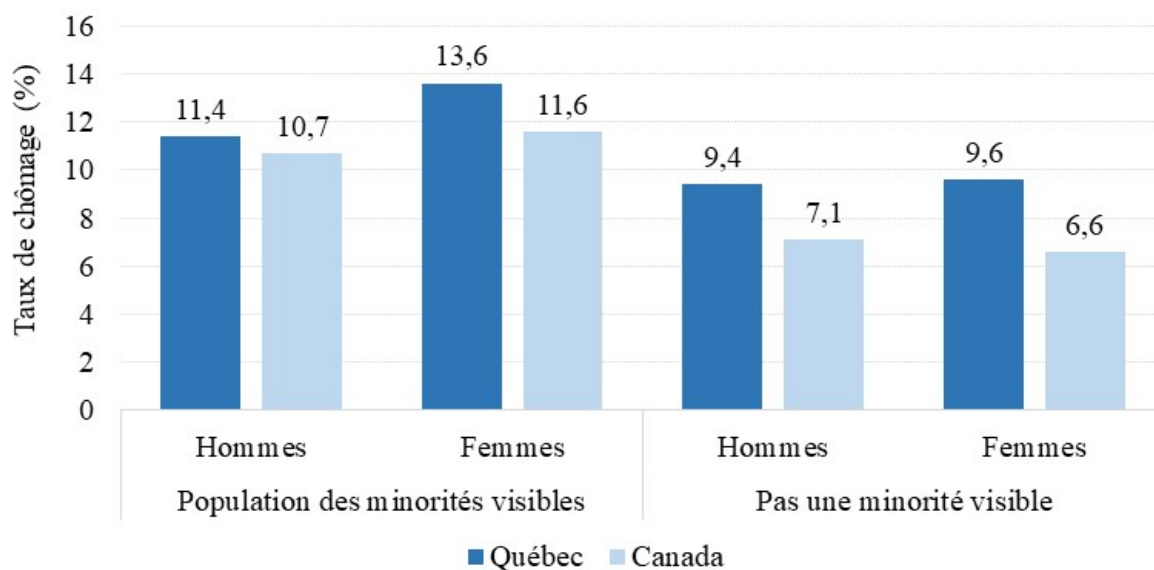
		Québec		Canada	
		Non-immigrants	Immigrants	Non-immigrants	Immigrants
15 à 24 ans	Membres d'une minorité visible	18,7	19,6	18,9	18,4
	Non-membres d'une minorité visible	11,2	15,4	14,6	14,9

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, produit numéro 98-400-X2016276 au catalogue de Statistique Canada.

Selon les résultats de la Figure 13, le chômage est plus élevé chez les femmes issues d'une minorité visible que chez les hommes qui en font aussi partie. Aussi, cet écart de chômage en défaveur des femmes est plus grand au sein des minorités visibles que dans le reste de la population, tant au Québec que dans le reste du Canada.

Des taux d'activité relativement faibles combinés à des taux de chômage relativement élevés chez les femmes issues d'une minorité visible devraient amener les décideurs des politiques publiques à accorder plus d'attention à la situation de ces femmes. Dans un contexte où l'on cherche à recruter plus de travailleurs à l'étranger pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, on doit profiter d'abord du plein potentiel de cette population qui est en âge de travailler et qui se trouve déjà sur place.

Figure 13 – Taux de chômage en 2021, selon l'appartenance à une minorité visible et le sexe (%)



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Le Tableau 15 montre qu'au Québec, l'écart de chômage est en défaveur des minorités visibles quel que soit le niveau d'études, mais c'est chez les personnes qui ont un certificat ou un diplôme universitaire inférieur au baccalauréat qu'il est le plus mince. L'écart de chômage est aussi en défaveur des minorités visibles, peu importe qu'on soit immigrant ou non, mais les écarts sont plus grands parmi les personnes qui sont nées au Canada. En effet, quel que soit le niveau de scolarité, le taux de chômage est presque deux fois plus élevé chez les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada que chez les autres Canadiens de naissance. On observe aussi que les immigrants qui n'appartiennent pas à une minorité visible ont tendance à afficher des taux de chômage inférieurs aux membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada, ce qui confirme de nouveau la nécessité, pour les politiques publiques, de prendre au sérieux la situation de ces derniers.

Tableau 15 – Taux de chômage au Québec, selon le plus haut niveau de scolarité (%)

	Total		Non-immigrants		Immigrants	
	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible
Aucun certificat, diplôme ou grade	17,2	11,9	20,2	11,8	17,6	16,7
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	15,4	9,6	17,1	9,3	15,1	13,4
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	9,8	6,3	11,0	6,2	9,6	9,3

	Total		Non-immigrants		Immigrants	
	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	11,1	6,1	12,0	5,8	10,7	10,1
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	9,5	5,9	7,8	5,5	9,6	8,7
Baccalauréat ou grade supérieur	8,2	3,8	6,2	3,4	8,1	5,8

Note : population de 15 ans et plus, excluant les résidents non permanents.

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043501>

Dans le Tableau 16, nous présentons le taux de chômage au Québec et au Canada, selon les différentes minorités visibles et le sexe. Bien que nous notons une certaine hétérogénéité, la tendance globale est constante : toutes les minorités visibles affichent un taux de chômage plus élevé que les personnes qui ne sont pas issues d'une minorité. Cependant, comparativement à ces dernières, les Philippins font exception dans le reste du Canada, les femmes aussi bien que les hommes affichant un taux de chômage plus bas. Néanmoins, certains groupes minoritaires enregistrent des taux de chômage particulièrement élevés qui dépassent les 18 %. Ce résultat touche surtout les femmes arabes et les femmes asiatiques occidentales, ce qui pourrait expliquer pourquoi elles sont moins enclines à participer au marché du travail.

Tableau 16 – Taux de chômage en 2021, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible (%)

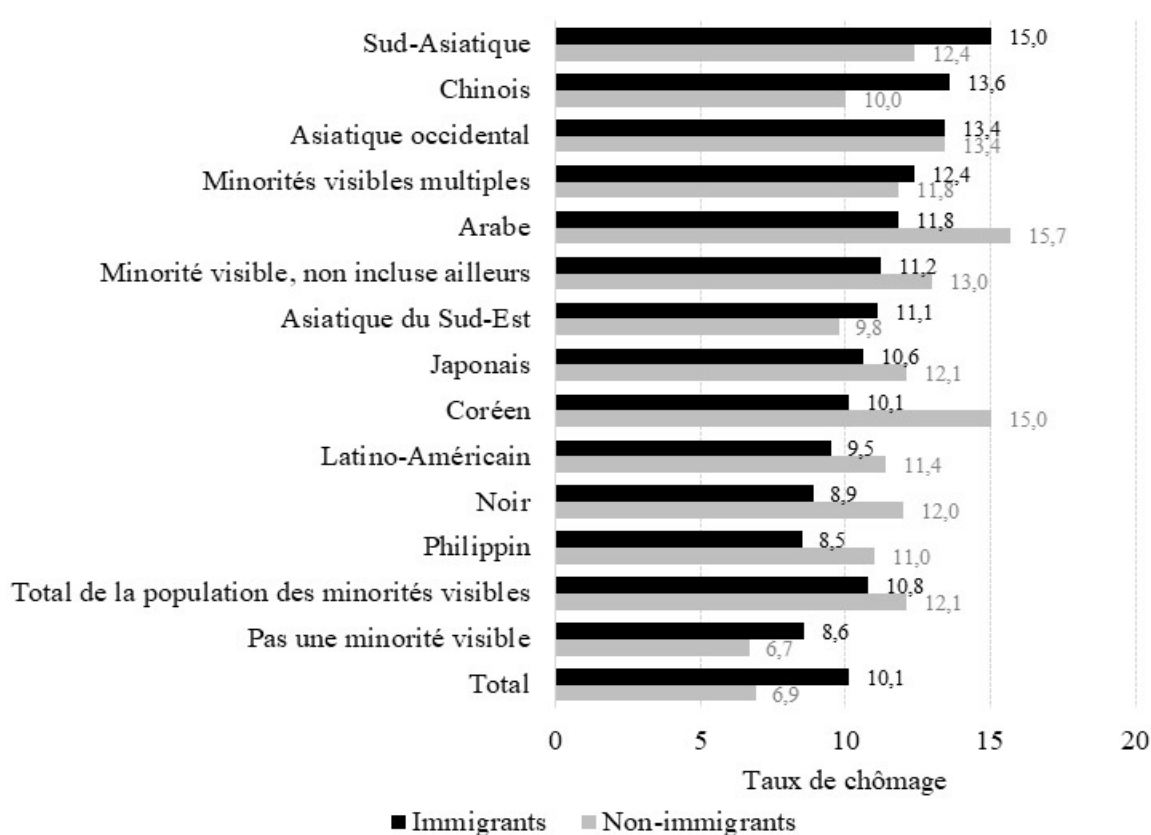
	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Total des membres et des non-membres d'une minorité visible	7,6	10,3	7,7	9,9	7,4	10,7
Total des membres d'une minorité visible	11,1	12,5	10,7	11,4	11,6	13,6
Sud-Asiatiques	12,6	11,7	11,5	9,8	14,1	14,0
Chinois	13,3	12,3	12,8	11,7	13,7	12,9
Noirs	9,8	14,3	10,0	13,8	9,7	14,7
Philippins	8,5	8,4	7,6	8,3	9,3	8,4
Arabes	12,4	15,8	11,5	14,1	13,5	18,3
Latino-Américains	10,1	11,9	9,7	10,5	10,5	13,4
Asiatiques du Sud-Est	10,8	14,5	10,2	12,9	11,3	15,9
Asiatiques occidentaux	13,4	15,9	12,1	13,4	15,0	18,9
Coréens	12,0	12,5	12,9	11,3	11,2	13,7
Japonais	10,9	10,3	9,0	9,4	12,1	10,9
Minorité visible, non incluse ailleurs	11,4	13,8	10,9	12,7	11,9	15,1

	Total		Hommes		Femmes	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Minorités visibles multiples	12,1	14,4	11,4	14,0	12,7	14,7
Non-membres d'une minorité visible	6,9	9,5	7,1	9,4	6,6	9,6

Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043501>

Enfin, la Figure 14 montre que, chez la plupart des membres d'une minorité visible, le taux de chômage des non-immigrants (Canadiens de naissance) est plus élevé que celui des immigrants. Parmi les Canadiens de naissance résidant au Québec, ce sont les Arabes qui sont le plus fortement touchés par le chômage.

Figure 14 – Taux de chômage au Québec en 2021, selon le statut et la minorité visible



Source : Statistique Canada, Tableau 98-10-0435-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043501>

4.4 L'emploi et l'intensité du travail des minorités visibles

Les analyses précédentes sont pertinentes dans le sens où elles portent sur les deux étapes qui mènent vers l'emploi : la participation au marché du travail dans un premier temps et l'obtention d'un emploi dans un second temps. Comme nous l'avons vu, chacune de ces étapes est influencée par plusieurs facteurs dont l'appartenance à une minorité visible, le statut d'immigrant, l'âge, le sexe et le niveau de scolarité.

Les comparaisons faites entre les groupes étudiés aux chapitres des taux d'activité et de chômage ne sont que partielles puisqu'elles ne tiennent pas compte des différences entre ces groupes au niveau des déterminants des taux en question. Des analyses multivariées qui neutralisent ces différences sont

requis pour avoir une idée sur les écarts qui auraient prévalu si les groupes comparés avaient des caractéristiques similaires. Ces écarts sont dits ajustés.

Plutôt que de comparer les taux d'activité et de chômage ajustés, nous avons décidé de porter plutôt notre attention – dans cette section – sur le taux d'emploi. Cela simplifiera les analyses mais permettra aussi d'analyser un indicateur important de l'intégration qui est l'emploi. De plus, nous allons pouvoir analyser également l'intensité du travail mesurée par le nombre de semaines travaillées sur une base annuelle et le nombre d'heures travaillées par semaine.

Nous avons utilisé le fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021 pour analyser ces indicateurs. Ainsi, les statistiques présentées ci-dessous se rapportent à 2021 pour ce qui est du taux d'emploi¹⁸ et à 2020 pour ce qui est de l'intensité du travail¹⁹.

Taux d'emploi

Dans le tableau 17, nous présentons les taux d'emploi observés (bruts) et les écarts ajustés entre les Canadiens de naissance (les non-immigrants) et les autres groupes à l'étude chez les 15-64 ans et les jeunes de 15 à 24 ans. Les écarts ajustés sont déterminés à l'aide d'un modèle *probit* où les principaux déterminants de l'occupation d'un emploi sont pris en considération.

Comme on pourrait le constater, les non-immigrants (Canadiens de naissance) qui sont membres d'une minorité visibles sont ceux qui affichent le plus faible taux d'emploi autant chez les 15-64 ans que chez les jeunes de 15 à 24 ans. Ceci est encore plus vrai dans l'ensemble du Canada où les taux d'emploi sont généralement moins élevés qu'au Québec. Les immigrants qui sont membres d'une minorité visibles suivent de près, avec des écarts également importants par rapport au groupe de référence. Quant aux immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible, ils affichent des résultats nettement meilleurs que ceux des deux derniers groupes et même du groupe de référence.

Les mêmes conclusions peuvent être tirées des résultats obtenus après ajustement : ceux qui sont nés au Canada et qui ne sont pas membres d'une minorité visible ont une probabilité beaucoup plus grande d'occuper un emploi que les autres groupes, surtout les membres d'une minorité visible.

Ainsi, il est permis de conclure que globalement le fait d'être membre d'une minorité visible réduit significativement la probabilité d'occuper un emploi indépendamment du lieu de naissance (Canada ou étranger).

Tableau 17 – Taux d'emploi en 2021, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (%)

	Québec		Canada	
	Observé	Écart ajusté*	Observé	Écart ajusté*
Population de 15 à 64 ans				
Non-immigrants non-membres d'une minorité visible	75,0	–	70,2	–

¹⁸ Plus précisément, la variable correspondante indique si la personne occupait un emploi ou non pendant la semaine du dimanche 2 mai au samedi 8 mai 2021.

¹⁹ Puisque le fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021 ne renseigne pas sur le nombre d'heures travaillées par semaine, nous avons considéré si la personne a travaillé principalement à temps plein (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) en 2020.

Non-immigrants membres d'une minorité visible	62,6	-7,6	58,6	-5,6
Immigrants non-membres d'une minorité visible	76,0	-5,0	72,2	-2,6
Immigrants membres d'une minorité visible	69,1	-9,4	67,6	-7,4
Jeunes de 15 à 24 ans				
Non-immigrants non-membres d'une minorité visible	61,3	–	52,0	–
Non-immigrants membres d'une minorité visible	44,4	-11,2	36,0	-9,5
Immigrants non-membres d'une minorité visible	51,0	-8,3	44,7	-6,0
Immigrants membres d'une minorité visible	44,4	-11,5	39,9	-8,5

* Écart en points de pourcentage par rapport aux « Non-immigrants non-membres d'une minorité visible », estimé à l'aide d'un modèle *probit* en contrôlant diverses variables : l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, la fréquentation d'un établissement scolaire, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine, et le statut matrimonial.

Tous les écarts sont statistiquement significatifs au niveau 1 %.

Les résidents temporaires ont été écartés.

Source : estimations des auteurs à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021.

Intensité du travail

Pour ce qui est de l'intensité du travail, nous avons considéré deux indicateurs en fonction des données disponibles dans le fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021 : le nombre de semaines travaillées en 2020 pour ceux qui ont occupé un emploi, et si ces semaines ont été principalement à temps plein ou à temps partiel.

Pour ce qui est du premier indicateur, les données sur le nombre de semaines travaillées en 2020 sont présentées sous forme de classes ordonnées dans le fichier de microdonnées à grande diffusion, la première classe étant « 1 à 9 semaines » et la dernière (la 6^e) étant « 49 à 52 semaines ». Ceci ne permet pas de calculer des statistiques de base comme la moyenne ou la médiane. À la place, nous avons considéré le pourcentage de travailleurs qui ont occupé un emploi toute l'année, c'est-à-dire qui avaient travaillé de 49 à 52 semaines. Les résultats sont présentés dans le tableau 18.

Les Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible sont les plus susceptibles de travailler toute l'année (61,3 % au Québec et 61,6 % au Canada), tandis que les Canadiens de naissance membres d'une minorité visible sont les moins susceptibles de le faire (49,8 % au Québec et 52,1 % au Canada). L'écart entre les deux groupes est ramené à 2,7 points de pourcentage au Québec (3,0 points au Canada) lorsqu'on neutralise les différences entre les deux groupes dans certaines caractéristiques comme l'âge, la scolarité et le sexe. Quant aux immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible, ils affichent les taux de travail à longueur d'année les plus proches de ceux des Canadiens de naissance non membres d'une minorité visible.

Lorsqu'on se limite aux taux ajustés, on se rend compte que les immigrants qui sont membres d'une minorité visible sont les moins susceptibles de travailler à longueur d'année, toutes choses égales par ailleurs. Dans un contexte où on cherche à contrer la pénurie de main-d'œuvre par l'admission d'un

plus grand nombre de nouveaux immigrants, il serait pertinent de mobiliser également et davantage les ressources déjà en place. En élucidant les déterminants de l'offre de travail des membres d'une minorité visible, il sera possible d'élaborer des politiques à même d'intégrer davantage ces individus en emploi et d'augmenter leur temps de travail.

Tableau 18 – Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi toute l'année 2020

	Québec		Canada	
	Observé	Écart ajusté*	Observé	Écart ajusté*
Non-immigrants non-membres d'une minorité visible	61,3	–	61,6	–
Non-immigrants membres d'une minorité visible	49,8	-2,7	52,1	-3,0
Immigrants non-membres d'une minorité visible	61,6	-6,6	64,3	-4,6
Immigrants membres d'une minorité visible	54,9	-10,1	57,8	-9,8

Ces données concernent les personnes de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi en 2020. Les immigrants admis en 2020 ou en 2021 de même que les résidents temporaires ont été écartés. Un emploi toute l'année est un emploi de 49 à 52 semaines.

* Écart en points de pourcentage par rapport aux « Non-immigrants non-membres d'une minorité visible », estimé à l'aide d'un modèle *probit* en contrôlant diverses variables : l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, la fréquentation d'un établissement scolaire, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine, et le statut matrimonial.

Tous les écarts sont statistiquement significatifs au niveau 1 %.

Source : estimations des auteurs à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021.

Nous nous intéressons à présent au deuxième indicateur de l'intensité du travail qui est le travail à temps plein. Dans le recensement de 2021, les répondants devaient préciser si les semaines travaillées en 2020 étaient principalement des semaines à plein temps (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).

Le tableau 19 présente le pourcentage des travailleurs qui ont déclaré avoir travaillé principalement à temps plein en 2020. Comme on peut le constater, les Canadiens de naissance membres d'une minorité visible sont – et de loin – les moins susceptibles de travailler à temps plein avec un taux qui était de 15,4 points de pourcentage inférieur à celui des autres Canadiens de naissance au Québec (11,5 points au Canada). Cet écart est ramené à moins de 3 points de pourcentage (au Québec et au Canada) lorsqu'on neutralise les différences entre les deux groupes au niveau de certains déterminants de l'offre de travail. Quant aux immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible, leur probabilité d'occuper un emploi à temps plein est supérieure à celle des Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible aussi bien au Québec que dans l'ensemble du Canada.

Enfin, on constate que les travailleurs membres d'une minorité visible sont plus susceptibles de travailler à temps plein lorsqu'ils sont immigrants que lorsqu'ils sont nés au Canada, mais l'écart par rapport au groupe de référence (natifs non membres d'une minorité visible) est le même pour les deux groupes lorsque les taux sont ajustés.

Tableau 19 – Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans ayant occupé un emploi principalement à temps plein en 2020

	Québec		Canada	
	Observé	Écart ajusté*	Observé	Écart ajusté*
Non-immigrants non-membres d'une minorité visible	81,6	–	80,7	–

Non-immigrants membres d'une minorité visible	66,2	-2,4	69,2	-2,8
Immigrants non-membres d'une minorité visible	83,7	-2,4	83,4	-1,8
Immigrants membres d'une minorité visible	81,0	-3,0	81,5	-2,5

Ces données concernent les personnes de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi en 2020. Les immigrants admis en 2020 ou en 2021 de même que les résidents temporaires ont été écartés.

Un emploi à temps plein est un emploi de 30 heures ou plus par semaine.

* Écart en points de pourcentage par rapport aux « Non-immigrants non-membres d'une minorité visible », estimé à l'aide d'un modèle *probit* en contrôlant diverses variables : l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, la fréquentation d'un établissement scolaire, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine, et le statut matrimonial.

Tous les écarts sont statistiquement significatifs au niveau 1 %.

Source : estimations des auteurs à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2016.

Enfin, nous présentons dans le Tableau 20, le pourcentage de travailleurs qui ont occupé un emploi à temps plein toute l'année 2020. Encore une fois, les Canadiens de naissance qui sont membres d'une minorité visible sont les moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein toute l'année, surtout au Québec (41,7 % comparativement à 46,2 % dans l'ensemble du Canada). Ils sont suivis par les immigrants qui sont membres d'une minorité visible. Quant aux immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible, leur intensité de travail est plus élevée comparativement à celle des Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible.

Concernant les écarts ajustés par rapport aux non-immigrants non-membres d'une minorité visible, ils sont plus importants (négativement) pour les immigrants membres d'une minorité visible que pour les immigrants qui ne sont pas membre d'une minorité visible. Ceci confirme la conclusion précédente à l'effet que l'appartenance à une minorité visible serait un déterminant de l'emploi plus important que le statut d'immigrant.

Tableau 20 – Pourcentage de travailleurs de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi principalement à temps plein toute l'année 2020

	Québec		Canada	
	Observé	Écart ajusté*	Observé	Écart ajusté*
Non-immigrants non-membres d'une minorité visible	55,8	–	56,2	–
Non-immigrants membres d'une minorité visible	41,7	-2,2	46,2	-2,6
Immigrants non-membres d'une minorité visible	57,7	-5,9	59,9	-4,3
Immigrants membres d'une minorité visible	51,1	-8,6	53,9	-8,8

Ces données concernent les personnes de 15 à 64 ans qui ont occupé un emploi en 2020. Les immigrants admis en 2020 ou en 2021 ainsi que les résidents temporaires ont été écartés.

Un emploi à temps plein toute l'année est un emploi de 49 à 52 semaines exercé principalement à temps plein (30 heures ou plus par semaine) en 2020.

* Écart en points de pourcentage par rapport aux « Non-immigrants non-membres d'une minorité visible », estimé à l'aide d'un modèle *probit* en contrôlant diverses variables : l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, la fréquentation d'un établissement scolaire, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine, et le statut matrimonial.

Tous les écarts sont statistiquement significatifs au niveau 1 %.

Source : estimations des auteurs à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2020.

4.5 Le salaire annuel

Le Tableau 21 montre le salaire annuel moyen de toutes les personnes de 15 ans et plus qui ont déclaré avoir touché un salaire en 2020, peu importe le nombre d'heures et de semaines travaillées. Ici, les données utilisées ne permettent pas de contrôler l'intensité du travail.

Au Québec, le salaire moyen des gens qui n'appartiennent pas à une minorité visible était de 48 600 \$ en 2020, comparativement à 40 320 \$ pour ceux qui faisaient partie d'une minorité visible, soit un écart de 20,5 % en faveur des premiers. Au Canada, cet écart était de 13,8 %. La différence la plus élevée entre ces deux groupes sur le plan du salaire annuel moyen se manifeste parmi les personnes nées au Canada et vivant au Québec. Ainsi, les natifs du Canada qui demeurent au Québec et qui ne font pas partie d'une minorité visible gagnent en moyenne 40,8 % de plus que les natifs du Canada qui demeurent au Québec et qui sont membres d'une minorité visible. Dans cette même province, l'écart avec les immigrants s'élève à 29,9 %. Fait encore plus surprenant, les immigrants issus d'une minorité visible gagnent plus que les natifs du Canada qui appartiennent aussi à une minorité visible. Au Québec, les immigrants qui sont membres d'une minorité visible gagnent en moyenne 42 200 \$, comparativement à 34 200 \$ pour les personnes issues d'une minorité visible qui sont nées au Canada, soit un écart de 23,4 % en faveur des premiers. De plus, dans l'ensemble du Canada, les immigrants qui font partie d'une minorité visible gagnent en moyenne 10 % de plus que les personnes issues d'une minorité visible qui sont nées au Canada. Il s'avère que sur le plan salarial, ces dernières sont dans une situation plus précaire que les immigrants issus d'une minorité visible.

Une explication probable serait que les personnes issues d'une minorité visible qui sont nées au Canada sont en moyenne plus jeunes que les autres groupes, notamment les autres natifs.

Tableau 21 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut et l'appartenance à une minorité visible (\$)

		Québec	Canada
Non-immigrants et immigrants *	Membres d'une minorité visible	40 320	47 560
	Non-membres d'une minorité visible	48 600	54 100
	Écart (%)	20,5	13,8
Non-immigrants **	Membres d'une minorité visible	34 200	44 160
	Non-membres d'une minorité visible	48 160	53 400
	Écart (%)	40,8	20,9
Immigrants	Membres d'une minorité visible	42 200	48 600
	Non-membres d'une minorité visible	54 800	61 350
	Écart (%)	29,9	26,2

* Excluant les résidents temporaires.

** Comprend les personnes qui sont des citoyens canadiens de naissance.

Ces données concernent les personnes de 15 ans et plus qui ont touché un salaire en 2020, indépendamment du nombre d'heures et de semaines travaillées.

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043901>

Les résultats par sexe présentés dans le Tableau 22 confirment ceux du Tableau 21, dans le sens où les écarts de salaires entre les membres d'une minorité visible et les autres Canadiens sont plus grands au Québec que dans l'ensemble du Canada aussi bien pour les hommes que pour les femmes, et ce, sans égard à leur lieu de naissance. Par ailleurs, au Québec, ce sont les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada qui touchent le salaire moyen le plus bas.

Tableau 22 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le sexe, le statut et l'appartenance à une minorité visible (\$)

		Hommes		Femmes	
		Québec	Canada	Québec	Canada
Non-immigrants et immigrants	Membres d'une minorité visible	44 200	51 900	34 080	39 160
	Non-membres d'une minorité visible	53 800	60 900	41 520	43 480
	<i>Écart (%)</i>	21,7	17,3	21,8	11,0
Non-immigrants	Membres d'une minorité visible	36 280	47 960	32 600	39 440
	Non-membres d'une minorité visible	53 350	60 200	41 320	43 240
	<i>Écart (%)</i>	47,1	25,5	26,7	9,6
Immigrants	Membres d'une minorité visible	46 400	53 050	34 560	39 040
	Non-membres d'une minorité visible	59 600	67 400	44 240	45 720
	<i>Écart (%)</i>	28,4	27,0	28,0	17,1

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043901>

Le Tableau 23 montre qu'au Québec et au Canada, l'écart salarial en faveur des non-membres d'une minorité visible demeure important à tous les niveaux d'éducation, le plus grand écart s'observant chez les titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'une attestation d'équivalence. Parmi les personnes qui sont nées au Canada, l'écart salarial en faveur des non-membres d'une minorité visible au Québec atteint 89,6 % chez les personnes qui n'ont aucun certificat, diplôme ou grade, et 73,9 % chez les personnes titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou d'une attestation d'équivalence. Au Canada, ces écarts s'élèvent à 93,5 % et 63,7 % respectivement.

Bref, des écarts importants existent entre le salaire annuel moyen des membres d'une minorité visible et celui des autres Canadiens, et cet écart est *systématiquement* plus grand si on le compare à celui des natifs. De plus, à l'exception des diplômés universitaires, les membres d'une minorité visible qui sont nés au Canada gagnent en moyenne moins que leurs homologues immigrants, une situation qui mérite des études plus approfondies pour en comprendre les causes.

**Tableau 23 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut,
l'appartenance à une minorité visible et le plus haut diplôme (\$)**

	Non-immigrants et immigrants			Non-immigrants			Immigrants		
	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)	Membres d'une minorité visible	Non-membres d'une minorité visible	Écart (%)
Québec									
Aucun certificat, diplôme ou grade	20 480	26 320	28,5	13 860	26 280	89,6	22 300	27 960	25,4
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	24 160	34 160	41,4	19 620	34 120	73,9	26 480	34 720	31,1
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	34 920	44 040	26,1	32 120	44 240	37,7	35 680	38 240	7,2
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	34 640	47 680	37,6	30 080	47 920	59,3	36 600	43 800	19,7
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	41 720	54 950	31,7	41 800	55 550	32,9	41 720	49 320	18,2
Baccalauréat ou grade supérieur	58 750	75 200	28,0	59 000	75 700	28,3	58 700	71 600	22,0
Canada									
Aucun certificat, diplôme ou grade	25 080	28 880	15,2	14 680	28 400	93,5	27 720	34 720	25,3
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence	29 720	39 040	31,4	23 720	38 840	63,7	32 440	41 800	28,9
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers	40 240	52 100	29,5	40 560	52 400	29,2	40 160	47 480	18,2
Certificat ou diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'un autre établissement non universitaire	43 200	52 900	22,5	42 320	52 950	25,1	43 480	52 400	20,5
Certificat ou diplôme	45 000	58 400	29,8	46 200	58 750	27,2	44 760	55 950	25,0

universitaire inférieur au baccalauréat									
Baccalauréat ou grade supérieur	64 000	81 600	27,5	68 000	81 300	19,6	63 000	83 800	33,0

Ces données concernent les personnes de 15 ans et plus qui ont touché un salaire en 2020, indépendamment du nombre d'heures et de semaines travaillées.

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810043901>

Le Tableau 24 présente le salaire annuel moyen pour les différentes minorités visibles. Il s'avère que parmi celles dont les membres sont nés au Canada, ce sont les Latino-Américains (- 39,9 %), les Arabes (- 37,7 %) et les Asiatiques occidentaux (- 36,8 %) qui sont les plus défavorisés sur le plan salarial par rapport aux non-membres d'une minorité nés au Canada. Il y a aussi les Philippins et les Noirs nés au Canada qui gagnent moins que la moyenne des minorités visibles. De tous les immigrants, ce sont les Philippins qui sont les plus désavantagés.

À l'opposé, les immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible sont en moyenne mieux rémunérés que les Canadiens de naissance qui, eux non plus, ne sont pas issus d'une minorité visible.

Tableau 24 – Salaire annuel moyen en 2020, selon le statut et la minorité visible (\$)

	Non-immigrants et immigrants		Non-immigrants				Immigrants			
	Québec	Canada	Québec	Canada	Écart % *		Québec	Canada	Écart % *	
					Québec	Canada			Québec	Canada
Total des membres d'une minorité visible	40 320	47 560	34 200	44 160	-29,0	-17,3	42 200	48 600	-12,4	-9,0
Sud-Asiatiques	39 280	50 600	40 000	47 440	-16,9	-11,2	39 000	51 400	-19,0	-3,7
Chinois	40 680	55 050	38 080	55 900	-20,9	4,7	41 800	54 750	-13,2	2,5
Noirs	39 000	42 000	33 680	36 280	-30,1	-32,1	41 000	44 680	-14,9	-16,3
Philippins	31 200	42 400	32 760	39 640	-32,0	-25,8	30 880	42 800	-35,9	-19,9
Arabes	45 680	45 840	30 000	37 840	-37,7	-29,1	48 520	47 680	0,7	-10,7
Latino-Américains	38 840	45 080	28 960	33 800	-39,9	-36,7	40 880	47 360	-15,1	-11,3
Asiatiques du Sud-Est	40 720	42 320	37 680	38 040	-21,8	-28,8	42 640	44 120	-11,5	-17,4
Asiatiques occidentaux	39 440	46 880	30 440	32 240	-36,8	-39,6	40 440	48 480	-16,0	-9,2
Coréens	39 840	45 680	34 300	49 840	-28,8	-6,7	41 880	44 880	-13,0	-16,0
Japonais	45 840	52 550	44 500	57 650	-7,6	8,0	47 200	43 840	-2,0	-17,9
Minorité visible, non incluse ailleurs	39 960	48 080	34 680	44 520	-28,0	-16,6	42 360	50 000	-12,0	-6,4

	Non-immigrants et immigrants		Non-immigrants				Immigrants			
	Québec	Canada	Québec	Canada	Écart % *		Québec	Canada	Écart % *	
					Québec	Canada			Québec	Canada
Minorités visibles multiples	39 720	46 880	34 880	40 880	-27,6	-23,4	43 560	51 400	-9,6	-3,7
Non-membres d'une minorité visible	48 600	54 100	48 160	53 400	–	–	54 800	61 350	13,8	14,9

* Écart par rapport au salaire annuel moyen des travailleurs qui ne sont ni immigrants ni membres d'une minorité visible. Ces données concernent les personnes de 15 ans et plus qui ont touché un salaire en 2020, indépendamment du nombre d'heures et de semaines travaillées.

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043901>

Des résultats similaires demeurent quand l'analyse se limite aux personnes titulaires d'un diplôme universitaire, c'est-à-dire un baccalauréat ou un diplôme supérieur (Tableau 25). Au Québec, on note surtout les écarts très importants de rémunération annuelle entre les Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible et les Canadiens de naissance qui sont noirs ou d'origine chinoise, arabe, latino-américaine et asiatique occidentale. Chez les immigrants, ces groupes sont également défavorisés, mais c'est la rémunération particulièrement faible des Philippins qui retient l'attention.

Tableau 25 – Salaire annuel moyen en 2020 des titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou diplôme supérieur), selon le statut et la minorité visible (\$)

	Non-immigrants et immigrants		Non-immigrants				Immigrants			
	Québec	Canada	Québec	Canada	Écart % *		Québec	Canada	Écart % *	
					Québec	Canada			Québec	Canada
Total des membres d'une minorité visible	58 750	64 000	59 000	68 000	-22,1	-16,4	58 700	63 000	-22,5	-22,5
Sud-Asiatiques	63 100	64 900	72 600	71 300	-4,1	-12,3	59 800	63 600	-21,0	-21,8
Chinois	55 000	72 500	56 800	75 100	-25,0	-7,6	54 400	71 500	-28,1	-12,1
Noirs	55 700	59 950	57 850	59 150	-23,6	-27,2	55 150	60 250	-27,1	-25,9
Philippins	36 880	51 200	61 300	60 750	-19,0	-25,3	33 680	50 280	-55,5	-38,2
Arabes	66 400	64 900	55 050	61 150	-27,3	-24,8	67 800	65 500	-10,4	-19,4
Latino-Américains	55 650	63 000	49 000	52 650	-35,3	-35,2	56 250	64 100	-25,7	-21,2
Asiatiques du Sud-Est	65 300	62 450	62 300	57 900	-17,7	-28,8	67 400	64 800	-11,0	-20,3
Asiatiques occidentaux	55 900	61 900	57 900	53 300	-23,5	-34,4	55 750	62 500	-26,4	-23,1
Coréens	56 500	56 750	63 600	74 300	-16,0	-8,6	55 300	54 050	-26,9	-33,5
Japonais	62 300	69 800	64 400	79 300	-14,9	-2,5	60 400	54 900	-20,2	-32,5

Minorité visible, non incluse ailleurs	58 500	67 300	49 800	63 950	-34,2	-21,3	61 750	69 700	-18,4	-14,3
Minorités visibles multiples	59 800	65 700	57 300	62 950	-24,3	-22,6	61 450	67 500	-18,8	-17,0
Non-membres d'une minorité visible	75 200	81 600	75 700	81 300	–	–	71 600	83 800	-5,4	3,1

* Écart par rapport au salaire annuel moyen des travailleurs qui ne sont ni immigrants ni membres d'une minorité visible. Ces données concernent les personnes de 15 ans et plus qui ont touché un salaire en 2020, indépendamment du nombre d'heures et de semaines travaillées.

Source : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0439-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043901>

Comme nous l'avons fait dans le cas de la rémunération horaire (données de l'EPA), nous nous sommes intéressés aux écarts de salaire annuel ajustés, c'est-à-dire les écarts qui auraient été observés si les groupes étudiés avaient les mêmes caractéristiques. Ainsi, à l'aide d'un modèle de régression linéaire, nous avons estimé l'écart en 2020 entre le salaire annuel moyen des Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible et celui des trois autres groupes étudiés, toutes choses égales par ailleurs. Dans ce modèle, nous avons pris en considération l'âge, le plus haut diplôme obtenu, le sexe, le nombre de semaines travaillées en 2020, si ces semaines ont été principalement à temps plein ou à temps partiel, l'industrie, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine et l'état matrimonial. Les résultats sont présentés dans le Tableau 26.

Comme on peut le constater, les écarts ajustés sont très différents des écarts bruts (c'est-à-dire non ajustés), ce qui s'explique par le fait que les groupes étudiés ne présentent pas les mêmes caractéristiques. Dans le cas des natifs qui sont membres d'une minorité visible, les écarts ont considérablement diminué par rapport aux autres natifs, mais demeurent relativement importants (-9 % au Québec et -7,4 % au Canada). Cela signifie qu'à la base, les premiers ont des caractéristiques qui ne les favorisent pas sur le plan de la rémunération comparativement aux derniers. L'écart qui subsiste après ajustement est toutefois problématique et témoignerait de difficultés d'intégration malgré la naissance au Canada.

Pour ce qui est des immigrants qui sont membres d'une minorité visible, leur écart par rapport aux natifs non-membres d'une minorité visible s'est creusé après ajustement pour atteindre près de 24 % autant au Québec qu'au Canada. C'est dire que ces immigrants ont des atouts plus favorables au salaire que le groupe de comparaison, mais sont moins bien traités par les employeurs aussi bien au Québec qu'au Canada.

Enfin, le cas des immigrants qui ne sont pas membres d'une minorité visible est particulier. À la surface, ils sont mieux rémunérés que les natifs non-membres d'une minorité visible. Cependant, l'écart devient favorable à ces derniers après ajustement. Ainsi, à caractéristiques égales, en 2020 au Québec, les immigrants en question gagnaient en moyenne 15,8 % de moins que les natifs non-membres d'une minorité visible. Au Canada, l'écart était de 9,2 %, mais il était moins élevé que celui trouvé pour les natifs qui sont membres d'une minorité visible.

En résumé, les écarts ajustés sur le plan de la rémunération entre les Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible et les autres groupes sont élevés au Québec et au Canada.

Le cas des natifs membres d'une minorité visible est problématique et mérite qu'on lui accorde l'attention pour vérifier si les écarts qui subsistent relèvent de la discrimination ou de facteurs non observables qu'il convient révéler.

Tableau 26 – Écarts de salaires annuels ajustés * en 2020 par rapport aux Canadiens de naissance qui ne sont pas membres d'une minorité visible (%), travailleurs de 15 à 64 ans

	Québec		Canada	
	Écart brut**	Écart ajusté	Écart brut**	Écart ajusté
Canadiens de naissance non-membres d'une minorité visible	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Canadiens de naissance membres d'une minorité visible	-26,9	-9,0	-16,5	-7,4
Immigrants membres d'une minorité visible	-15,6	-23,9	-10,2	-23,6
Immigrants non-membres d'une minorité visible	9,8	-15,8	19,3	-9,2

* Écarts estimés à l'aide d'une régression linéaire où la variable expliquée est le log du salaire annuel, et les variables explicatives sont l'âge, le niveau d'éducation, le sexe, le nombre de semaines travaillées en 2020, si ces semaines ont été principalement à temps plein ou à temps partiel, l'industrie, la province (dans le cas du Canada), la région métropolitaine, et le statut matrimonial.

Les résidents temporaires sont exclus de l'échantillon.

** L'écart brut est estimé à partir du même échantillon que l'écart ajusté. Cet échantillon comprend les travailleurs de 15 à 64 ans qui ont gagné un salaire en 2020, mais aussi qui ne présentent aucune valeur manquante pour toutes les variables utilisées dans les régressions. Cela explique les différences par rapport aux résultats du tableau 21.

Tous les écarts obtenus sont statistiquement significatifs au niveau 1 %.

Source : estimations des auteurs à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion du recensement de 2021.

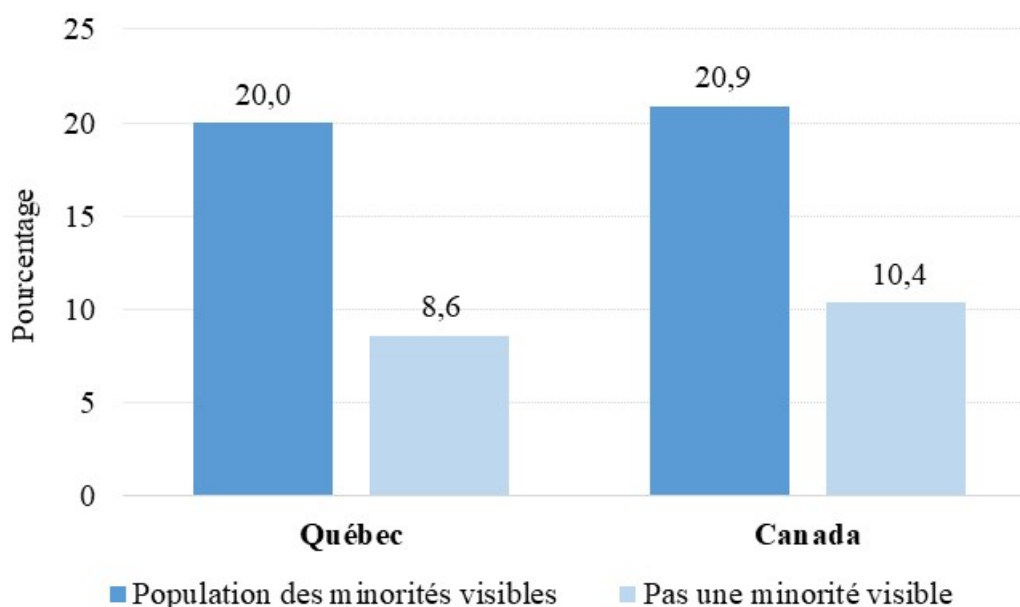
4.5 La surqualification

Le niveau de correspondance entre la formation du travailleur et le niveau de qualification de son poste est un autre indicateur utilisé pour apprécier la qualité d'un emploi. Cette adéquation est souvent analysée sous l'angle de la surqualification. Un travailleur est dit « surqualifié » lorsque son niveau de scolarité est supérieur à celui qu'exige habituellement le poste qu'il occupe. L'écart entre les deux niveaux correspond à l'ampleur de la surqualification.

Ici, nous nous intéressons au pourcentage de travailleurs qui ont un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus), mais qui occupent un emploi qui exige au plus un diplôme d'études secondaires. Plusieurs études de Statistique Canada ont aussi adopté cet indicateur comme mesure de la surqualification chez les diplômés universitaires (voir, par exemple, Galarneau, 2021 et Uppal et LaRochelle-Côté, 2014).

La Figure 15 montre qu'en 2020-2021, le taux de surqualification était nettement plus élevé chez les travailleurs membres d'une minorité visible (20 % au Québec et 20,9 % au Canada) que chez les travailleurs n'appartenant pas à une minorité visible (8,6 % au Québec et 10,4 % au Canada). Ainsi, un cinquième des membres d'une minorité visible qui détient au moins un baccalauréat se retrouve dans un emploi qui exige au plus des études secondaires, un cas flagrant de sous-utilisation des compétences.

Figure 15 – Pourcentage de titulaires d’un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupaient un emploi exigeant au plus un diplôme d’études secondaires, 2020-2021 (%)

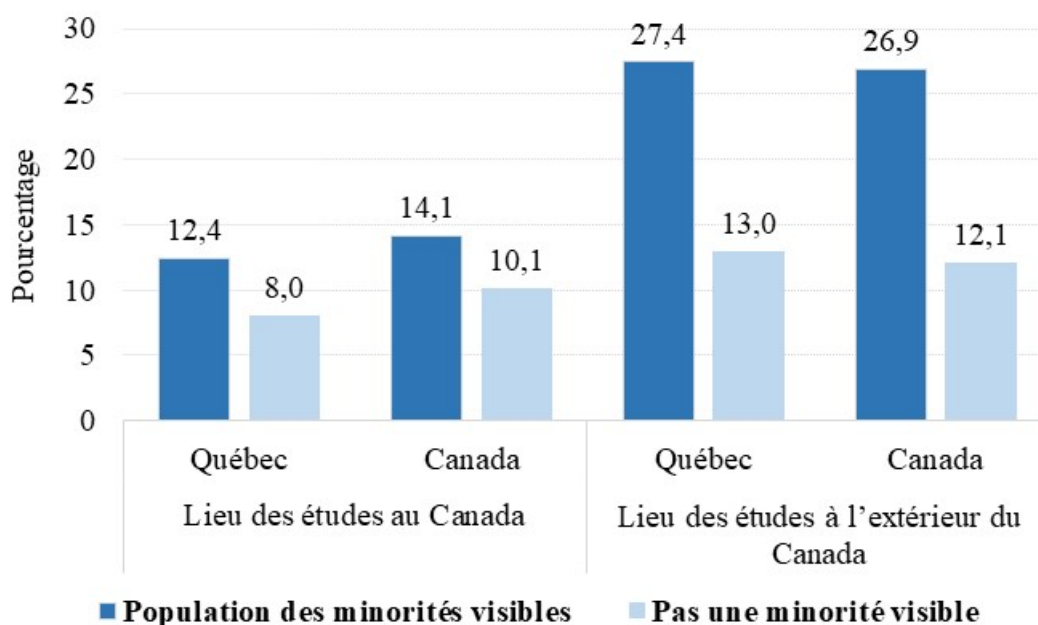


Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

On pourrait intuitivement être porté à croire que le lieu d’obtention du diplôme peut jouer un rôle important dans la probabilité d’être surqualifié, puisque les personnes issues de certaines régions ont de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes au Canada. Pour accélérer leur accès à l’emploi, ils acceptent d’occuper des postes en deçà de leurs qualifications réelles. Cela a d’ailleurs été mis en évidence dans la littérature existante (Beaudoin et Charron, 2014; Buzdugan et Halli, 2009). Les résultats de la Figure 16 confirment cette hypothèse. En effet, le taux de surqualification s’élève à environ 27 % chez les personnes appartenant à une minorité visible qui ont fait leurs études à l’extérieur du Canada. Cependant, le taux de surqualification des personnes qui ne sont pas membres d’une minorité visible et qui ont aussi fait leurs études à l’extérieur du Canada s’élève à seulement 12 ou 13 %, un pourcentage tout juste comparable à celui des minorités visibles qui ont étudié au Canada. On peut donc présumer que les travailleurs nés à l’étranger et qui ne sont pas membres d’une minorité visible viennent de régions dont le niveau de développement est comparable à celui du Canada (Europe et États-Unis, par exemple), ce qui favorise le transfert de leurs compétences vers le marché du travail canadien.

De manière générale, les membres d’une minorité visible sont plus exposés à la surqualification, même s’ils ont obtenu leur diplôme universitaire au Canada. Cette situation ne peut donc pas être attribuée à la qualité du diplôme ou au problème de transfert de celui-ci, puisqu’il s’agit, dans tous les cas, de diplômes canadiens.

Figure 16 – Pourcentage de titulaires d’un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d’études secondaires, selon le lieu d’obtention du diplôme, 2020-2021 (%)



Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

Les travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés à l'étranger et qui y ont fait leurs études universitaires sont les plus exposés à la surqualification professionnelle, avec un taux dépassant 27 %, soit de deux à quatre fois plus que les autres groupes de l'étude (Tableau 27).

Pour ce qui est des travailleurs appartenant à une minorité visible qui sont nés et qui ont fait leurs études au Canada, leur taux de surqualification est comparable à celui des membres d'une minorité visible qui sont nés à l'étranger, mais qui ont étudié au Canada. En d'autres termes, le lieu de naissance ne fait pas de différence lorsque le diplôme est obtenu au Canada. Ce constat est aussi vrai pour les personnes qui ne sont pas membres d'une minorité visible.

Ainsi, outre le lieu de scolarisation, le lieu de naissance est un facteur important pour la surqualification, et ce sont les membres des minorités visibles qui en sont le plus affectés.

Tableau 27 – Pourcentage de titulaires d’un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d’études secondaires, selon l’appartenance à une minorité visible, le lieu de naissance et le lieu des études (%)

		Personnes nées au Canada		Personnes nées à l'étranger	
		Québec	Canada	Québec	Canada
Membres d'une minorité visible	Études effectuées au Canada	12,0	14,5	12,5	13,9
	Études effectuées à l'extérieur du Canada	17,8	10,8	27,5	27,2
Non-membres d'une minorité visible	Études effectuées au Canada	8,0	10,2	8,8	9,5
	Études effectuées à l'extérieur du Canada	7,3	8,1	13,7	13,6

Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

Le Tableau 28 montre que ce sont les Philippins, les Sud-Asiatiques, les Noirs et les Latino-Américains qui sont le plus exposés à la surqualification, en particulier ceux qui ont fait leurs études à l'étranger.

Tableau 28 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon l'appartenance à une minorité visible et le lieu des études (%)

	Total		Études effectuées au Canada		Études à l'extérieur du Canada	
	Québec	Canada	Québec	Canada	Québec	Canada
Total des membres d'une minorité visible	20,0	20,9	12,4	14,1	27,4	26,9
Sud-Asiatiques	26,7	22,6	14,5	15,8	36,1	26,8
Chinois	16,3	14,2	12,0	12,1	22,3	18,3
Noirs	20,4	20,5	14,2	16,9	28,7	25,3
Philippins	39,5	35,2	13,4	16,1	45,0	39,8
Arabes	18,1	17,7	11,7	12,6	23,6	21,9
Latino-Américains	20,3	21,3	10,9	13,5	25,5	25,4
Asiatiques du Sud-Est	11,3	18,7	8,5	13,4	21,3	28,7
Asiatiques occidentaux	18,3	18,0	10,2	11,6	24,5	22,6
Coréens	16,1	18,8	11,8	12,7	20,0	24,4
Japonais	15,7	16,6	(ns)	12,1	18,3	24,3
Minorité visible, non incluse ailleurs	17,6	17,5	11,3	14,8	24,4	23,1
Minorités visibles multiples	18,1	18,3	12,4	14,1	27,1	25,8
Non-membres d'une minorité visible	8,6	10,4	8,0	10,1	13,0	12,1

Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.
<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

Ces données concernent les travailleurs qui ont déclaré avoir comme plus haut diplôme un baccalauréat ou un diplôme supérieur.

Quand on tient compte en plus du lieu de naissance, les taux de surqualification les plus élevés s'observent chez les Philippins (45 %) et les Sud-Asiatiques (36 %) qui sont nés et ont fait leurs études à l'étranger (Tableau 29).

Tableau 29 – Pourcentage de titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) qui occupent un emploi exigeant au plus un diplôme d'études secondaires, selon le lieu de naissance et le lieu d'obtention du diplôme universitaire *, Québec seulement (%)

	Personnes nées au Canada	Personnes nées à l'étranger	
		Études effectuées au Canada	Études effectuées à l'extérieur du Canada
Total des membres d'une minorité visible	12,2	12,5	27,5
Sud-Asiatiques	13,5	15,1	36,4

	Personnes nées au Canada	Personnes nées à l'étranger	
		Études effectuées au Canada	Études effectuées à l'extérieur du Canada
Chinois	11,0	12,2	22,5
Noirs	12,6	14,9	28,8
Philippins	16,3	10,1	45,0
Arabes	11,9	11,7	23,7
Latino-Américains	14,6	10,4	25,4
Asiatiques du Sud-Est	8,3	8,5	21,8
Asiatiques occidentaux	16,5	9,5	24,6
Coréens	n. s.	9,6	20,1
Japonais	n. s.	14,8	17,4
Minorité visible, non incluse ailleurs	8,5	13,0	24,7
Minorités visibles multiples	12,2	12,6	27,3
Non-membres d'une minorité visible	7,9	8,8	13,7

* Le lieu des études est pertinent uniquement pour les travailleurs de la première génération. En effet, comme le montre le Tableau 30, très peu de travailleurs nés au Canada (deuxième génération ou plus) ont obtenu leur plus haut diplôme à l'extérieur du Canada.

n. s. : non significatif, en raison du faible échantillon.

Source : calculs des auteurs à partir de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

Dans le Tableau 29, nous n'avons pas pris en compte le lieu des études chez les Canadiens de naissance car, comme le montre le Tableau 30, très peu de ces Canadiens ont fait des études universitaires à l'étranger.

Tableau 30 – Pourcentage de travailleurs ayant un diplôme universitaire qui ont fait leurs études à l'extérieur du Canada, selon les générations (%)

	Québec	Canada
Première génération ^(a)	59,3	61,8
Deuxième génération ^(b)	4,0	6,4
Troisième génération ou plus ^(c)	1,4	3,9

Notes :

L'échantillon comprend uniquement les personnes âgées de 15 ans et plus qui ont travaillé à un moment quelconque entre janvier 2020 et mai 2021.

(a) Personnes qui sont nées à l'extérieur du Canada.

(b) Personnes qui sont nées au Canada et dont au moins un des parents est né à l'extérieur du Canada. Il s'agit, pour la plupart, d'enfants d'immigrants.

(c) Personnes qui sont nées au Canada et dont les deux parents sont également nés au Canada.

Source : calculs des auteurs à partir des données de : Recensement 2021 – Statistique Canada, Tableau 98-10-0437-01.

<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=9810043701>

Conclusion

Ce rapport présente les statistiques les plus récentes sur la situation des immigrants et des minorités visibles sur les marchés du travail québécois et canadien. Il montre que le taux d'activité des immigrants est croissant et plus élevé que celui des natifs du Québec et du Canada. Cependant, les immigrants sont confrontés à un taux de chômage plus élevé. Ceux qui sont embauchés occupent des emplois moins qualifiés, travaillent moins et gagnent moins que les natifs, même en tenant compte des différences sur le plan de certaines caractéristiques. De même, au Canada et au Québec, les membres d'une minorité visible affichent un taux d'activité plus élevé que les personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible. Cependant, au Québec comme au Canada, les natifs issus d'une minorité visible affichent des taux de chômage plus élevés que leurs homologues immigrants. Au Québec, parmi les personnes qui n'appartiennent pas à une minorité visible, les immigrants sont plus frappés par le chômage que les natifs. Aussi, les immigrants membres d'une minorité visible gagnent plus que les personnes d'une minorité visible qui sont nées au Canada ; sur le plan salarial, c'est chez les personnes nées au Canada et vivant au Québec que l'on observe l'écart le plus élevé entre membres et non-membres d'une minorité visible. Par conséquent, la question de l'intégration dans le marché du travail s'avère plus préoccupante pour les personnes appartenant à une minorité visible nées au Canada que pour les immigrants. De même, les écarts qui persistent encore sur le marché du travail en défaveur des immigrants renvoient peut-être davantage à leur appartenance à une minorité visible qu'à leur statut d'immigrant.

Enfin, on pensait que l'immigration offrait des avantages sur le long terme, dans le sens où les enfants des immigrants – nés au Canada ou arrivés très jeunes – s'intégreraient plus facilement sur le plan professionnel grâce à leur maîtrise du français ou de l'anglais, à leur fréquentation du système éducatif canadien et aux réseaux qu'ils auraient développés. À la lumière des résultats obtenus, cela ne semble pas encore être le cas. Il s'agit donc d'étudier les facteurs qui sont propres aux minorités visibles nées au Canada et dont les politiques publiques devraient tenir compte pour une meilleure intégration de cette population.

Bibliographie

- Ablett, John, Laurence J. Kotlikoff, et Willi Leibfritz. 1999. « Generational Accounting in Australia ». P. 141-60 in *Generational Accounting around the World*. University of Chicago Press.
- Akbari, Ather H. 1999. « Immigrant “Quality” in Canada: More Direct Evidence of Human Capital Content, 1956–1994 ». *International Migration Review* 33(1):156-75. doi: 10.1177/019791839903300107.
- Alake-Apata, Bolanle. 2019. *Settling Down: Recent Immigrants and Labour Market Information. Labor Market Information Insights*. 9. Labor market information council.
- Albert, Christoph. 2021. « The Labor Market Impact of Immigration: Job Creation versus Job Competition ». *American Economic Journal: Macroeconomics* 13(1):35-78. doi: 10.1257/mac.20190042.
- Ansala, Laura, Olof Åslund, et Matti Sarvimäki. 2020. *Immigration History, Entry Jobs, and the Labor Market Integration of Immigrants. Discussion paper series*. 13089. IZA Institute of labor economics.
- Åslund, Olof, Lena Hensvik, et Oskar Nordström Skans. 2014. « Seeking Similarity: How Immigrants and Natives Manage in the Labor Market ». *Journal of Labor Economics* 32(3):405-41. doi: 10.1086/674985.
- Aydemir, Abdurrahman et George J. Borjas. 2007. "Cross-Country Variation in the Impact of International Migration: Canada, Mexico, and the United States". *Journal of the European Economic Association*, 5(4): 663-708.
- Aydemir, Abdurrahman et Mikal Skuterud. 2005. "Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966 – 2000". *The Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'Économie*, 38(2): 641-671.
- Baert, Stijn, Bart Cockx, Niels Gheyle, et Cora Vandamme. 2015. « Is There Less Discrimination in Occupations Where Recruitment Is Difficult? » *ILR Review* 68(3):467-500. doi: 10.1177/0019793915570873.
- Beaudoin, Pierrette, et Hélène Charron. 2014. *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb: une étude de cas*. Québec (Québec): Conseil du statut de la femme.
- Beauregard, Jean-Philippe, Gabriel Arteau, et Renaud Drolet-Brassard. 2019. « Testing à l’embauche des Québécoises et Québécois d’origine maghrébine à Québec ». *Recherches sociographiques* 60(1):35-61. doi: 10.7202/1066153ar.
- Behtoui, Alireza. 2004. « Unequal Opportunities for Young People with Immigrant Backgrounds in the Swedish Labour Market ». *Labour* 18(4):633-60. doi: 10.1111/j.1121-7081.2004.00281.x.
- Bohn, Sarah, et Eric Schiff. 2011. *Immigrants and the labor market. Just the Facts*. Public Policy Institute of California.
- Borjas, George J. 2003. "The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market". *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4): 1335-1374

- Boudarbat, Brahim. 2011. *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. Rapport de projet*. 2011RP-07. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. 2007. « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et la Colombie-Britannique ». *IRPP Choix*, 13(7) : 1-34.
- Boudarbat, Brahim, et Maude Boulet. 2010. *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail. Rapport de projet*. 2010RP-05. Montréal: Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Boudarbat, Brahim, et Marie Connolly. 2013. *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012. Série Scientifique*. 2013s-28. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Boudarbat, Brahim, et Gilles Grenier. 2014. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. Rapport de recherche*. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Boudarbat, Brahim, et Claude Montmarquette. 2020. *Y a-t-il discrimination à l'embauche des jeunes Maghrébins au Québec ? Résultats d'une expérience contrôlée à Montréal. Rapport de projet*. 2020RP-26. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Buzdugan, Raluca, et Shiva S. Halli. 2009. « Labor Market Experiences of Canadian Immigrants with Focus on Foreign Education and Experience ». *The International Migration Review* 43(2):366-86.
- Camarota, Steven A. 1998. *The Labor Market Impact of Immigration. Report*. Center for Immigration Studies Low-immigration, Pro-immigrant.
- Cassidy, Hugh. 2022. « The Labor Market Impact of Covid-19 on Immigrants ». *IZA World of Labor*. doi: 10.15185/izawol.489.
- Choi, Youjin, Eden Crossman, et Hou Feng. 2021. « International students as a source of labour supply: Transition to permanent residency ».
- Chugh, Dolly. 2004. « Societal and Managerial Implications of Implicit Social Cognition: Why Milliseconds Matter ». *Social Justice Research* 17(2):203-22. doi: 10.1023/B:SORE.0000027410.26010.40.
- Clarke, Andrew, Ana Ferrer, et Mikal Skuterud. 2019. « A Comparative Analysis of the Labor Market Performance of University-Educated Immigrants in Australia, Canada, and the United States: Does Policy Matter? » *Journal of Labor Economics* 37(S2):S443-90. doi: 10.1086/703256.
- Coleman, David, et Robert Rowthorn. 2004. « The Economic Effects of Immigration into the United Kingdom ». *Population and Development Review* 30(4):579-624.
- DeVoretz, Don, et Sergiy Pivnenko. 2004. « Immigrant Public Finance Transfers: A Comparative Analysis by City ». *Canadian Journal of Urban Research* 13(1):155-69.
- Duleep, Harriet Orcutt. 2015. « Chapter 3 - The Adjustment of Immigrants in the Labor Market ». P. 105-82 in *Handbook of the Economics of International Migration*. Vol. 1, *Handbook of the*

Economics of International Migration, édité par B. R. Chiswick et P. W. Miller. North Holland.

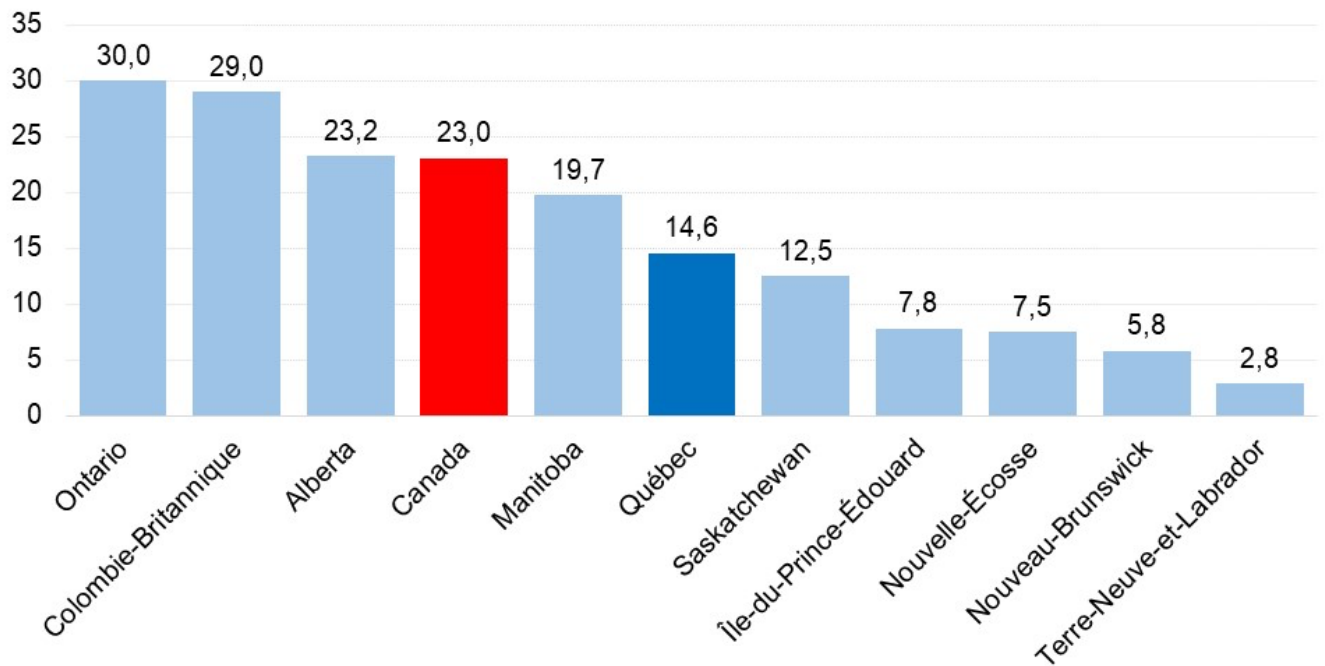
- Dungan, Peter, Tony Fang, et Morley Gunderson. 2012. « Macroeconomic Impacts of Canadian Immigration: Results from a Macro-Model ». *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.2165434.
- Dustmann, Christian, Albrecht Glitz, et Tommaso Frattini. 2008. « The labour market impact of immigration ». *Oxford Review of Economic Policy* 24(3):477-94.
- Edo, Anthony. 2019. « The Impact of Immigration on the Labor Market ». *Journal of Economic Surveys* 33(3):922-48. doi: 10.1111/joes.12300.
- Eid, Paul. 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultat d'un «testing» mené dans le Grand Montréal. Rapport de recherche*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Fryer, Roland, et M. Jackson. 2008. « A Categorical Model of Cognition and Biased Decision-Making ». *Contributions in Theoretical Economics* 8(1).
- Galarneau, Diane. 2021. *La surqualification des diplômés du baccalauréat de 2012 et 2013. L'éducation, l'apprentissage et la formation: Série de documents de recherche. La surqualification des diplômés*, produit no 81-595-M ISSN 2563-626X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : Statistique Canada.
- Gavosto, Andrea, Alessandra Venturini, et Claudia Villosio. 1999. « Do Immigrants Compete with Natives? » *LABOUR* 13(3):603-21. doi: 10.1111/1467-9914.00108.
- Grant, Mary Lela. 1999. « Immigration in Canada: Context, Assimilation and Labour Market Impacts ». Doctoral thesis, University of Toronto, University of Toronto.
- Islam, Asadul. 2003. « Labour Market Effects of Immigration: Evidence from Canada ». Masters degree thesis, University of Saskatchewan, Canada, Saskatoon, Saskatchewan.
- Izquierdo, Mario, Juan F. Jimeno, et Juan A. Rojas. 2010. « On the Aggregate Effects of Immigration in Spain ». *SERIEs* 1(4):409-32. doi: 10.1007/s13209-010-0021-8.
- Javdani, Mohsen, et Andrew McGee. 2018. « Labor market mobility and the early-career outcomes of immigrant men ». *IZA Journal of Development and Migration* 8(1):20. doi: 10.1186/s40176-018-0128-4.
- Jean, Sébastien, Orsetta Causa, Miguel Jiménez, et Isabelle Wanner. 2010. « Migration and Labour Market Outcomes in OECD Countries ». *OECD Journal: Economic Studies* 2010.
- Johnson, George E. 1980. « The Labor Market Effects of Immigration ». *Industrial and Labor Relations Review* 33(3):331-41. doi: 10.2307/2522570.
- Lenoir-Achdjian, Annick, Sébastien Arcand, Denise Helly, Isabelle Drainville, et Michèle Vatz Laaroussi. 2009. « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec: Une question de perspective ». *Institut de recherche en politiques publiques (IRPP)* 15(3).
- Mullainathan, Sendhil. 2002. « A Memory-Based Model of Bounded Rationality ». *The Quarterly Journal of Economics* 117(3):735-74.

- OECD. 2013. *The Fiscal Impact of Immigration in OECD Countries. International Migration Outlook*. OECD.
- OECD. 2020. *What Is the Impact of the COVID-19 Pandemic on Immigrants and Their Children? Policy Brief*. OECD.
- OECD, et BIT, éd. 2018. *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. Paris: OECD Publishing.
- Oreopoulos, Philip. 2011. « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes ». *American Economic Journal: Economic Policy* 3(4):148-71. doi: 10.1257/pol.3.4.148.
- Orrenius, Pia M., et Madeline Zavodny. 2013. « Immigrants in the U.S. Labor Market ». *Federal Reserve Bank of Dallas, Working Papers* 2013(1306). doi: 10.24149/wp1306.
- Perreault, Samuel. 2004. *Les minorités visibles et la victimisation*. Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada, Catalogue 85F0033MIF.
- Phelps, Edmund S. 1972. « The Statistical Theory of Racism and Sexism ». *The American Economic Review* 62(4):659-61.
- Picot, Garnett. 2008. *Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada*, Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, No 11F0019M au catalogue — No 319.
- Pivovarova, Margarita, et Jeanne M. Powers. 2022. « Do immigrants experience labor market mismatch? New evidence from the US PIAAC ». *Large-scale Assessments in Education* 10(1):9. doi: 10.1186/s40536-022-00127-7.
- Rowthorn, Robert. 2008. « The fiscal impact of immigration on the advanced economies ». *Oxford Review of Economic Policy* 24(3):560-80.
- Ruhs, Martin, et Carlos Vargas-Silva. 2020. *The Labour Market Effects of Immigration. BRIEFING*. The Migration Observatory at the University of Oxford.
- Shapira, Marina. 2010. « Immigrant Impact on Employment and Occupational Opportunities of Population in Britain ». P. 227-62 in *Demographic Aspects of Migration*, édité par T. Salzman, B. Edmonston, et J. Raymer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Signorelli, Sara. 2020. « « Do Skilled Migrants Compete with Native Workers? Analysis of a Selective Immigration Policy » ». Working paper. Working paper.
- Stanley, Damian, Elizabeth Phelps, et Mahzarin Banaji. 2008. « The Neural Basis of Implicit Attitudes ». *Current Directions in Psychological Science* 17(2):164-70. doi: 10.1111/j.1467-8721.2008.00568.x.
- Statistique Canada. 2020. *Guide de l'Enquête sur la population active 2020*. Statistique Canada, Enquêtes et programmes statistiques — No 71-543-G au catalogue. Lien internet : https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/71-543-g/71-543-g2020001-fra.pdf?st=_VwqaNXS.
- Statistique Canada. 2022a. *Research to Insights: Immigration as a Source of Labour Supply*. Ottawa: Statistics Canada = Statistique Canada.

- Statistique Canada. 2022b. *Le Canada en 2041 : une population plus nombreuse, plus cosmopolite et comportant plus de différences d'une région à l'autre*. Produit no 11-001-X au catalogue de Statistique Canada. Lien internet : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220908/dq220908a-fra.htm>.
- Statistique Canada. 2022c. L'immigration comme source de main-d'œuvre. *Le Quotidien*, produit no 11-001-X au catalogue de Statistique Canada.
- Sweetman, Arthur. 2004. *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*. Statistique Canada, Direction des études analytiques. No 11F0019MIF au catalogue — No 234.
- Tu, Jiong. 2010. *The Impact of Immigration on the Labour Market Outcomes of Native-Born Canadians. Discussion paper series*. 5129. IZA Institute of labor economics.
- Uppal, Sharanjit et Sébastien LaRochelle-Côté. 2014. *La surqualification des nouveaux diplômés universitaires au Canada*. Regards sur la société canadienne, produit no 75-006-X201400111916 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : Statistique Canada.
- Venturini, Alessandra, et Claudia Villosio. 2004. *Labour Market Effects of Immigration: An Empirical Analysis Based on Italian Data. INTERNATIONAL MIGRATION PAPERS*. 69. Geneva: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE.
- Wang, Shuguang, et Lucia Lo. 2000. « Economic Impacts of Immigrants in the Toronto CMA: A Tax-Benefit Analysis ». *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de La Migration Internationale* 1(3):273-303. doi: 10.1007/s12134-000-1015-3.
- World Education Services. 2019. *Who is succeeding in the canadian labour market ? Predictors of Career Success for Skilled Immigrants. Rapport de recherche*. World Education Services.
- Yu, Siming, Muhammad Safdar Sial, Malik Shahzad Shabbir, Muhammad Moiz, Peng Wan, et Jacob Cherian. 2021. « Does higher population matter for labour market? Evidence from rapid migration in Canada ». *Economic Research-Ekonomska Istraživanja* 34(1):2337-53. doi: 10.1080/1331677X.2020.1863827.

Annexe

Figure A1 : Les immigrants en pourcentage de la population totale en 2021



Source : Statistique Canada, Recensement 2021