

INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES NOUVEAUX IMMIGRANTS: ADÉQUATION ENTRE L'EMPLOI OCCUPÉ AVANT L'ARRIVÉE AU QUÉBEC ET LES EMPLOIS OCCUPÉS DEPUIS L'IMMIGRATION¹

MAGALI GIRARD

MICHAEL SMITH

JEAN RENAUD

Résumé. Le manque de reconnaissance des titres de compétences acquis à l'étranger par les employeurs canadiens est l'une des causes souvent citées pour expliquer l'augmentation de la disparité salariale entre immigrants et non-immigrants au Canada. Le but de la présente étude est d'analyser le lien entre le domaine de l'emploi principal occupé par les immigrants avant leur arrivée et les emplois qu'ils ont occupés en début d'établissement, ainsi que l'effet net d'une adéquation des emplois sur le revenu des immigrants récents. Les données proviennent de l'enquête longitudinale sur l'établissement des nouveaux immigrants (ÉNI), laquelle retrace le parcours d'une cohorte d'immigrants arrivés en 1989. Les résultats suggèrent que la plupart des immigrants récents ne se trouvent pas un emploi dans leur domaine; par ailleurs, se trouver un emploi dans son domaine mène à un salaire plus élevé.

Abstract. One of the reasons often provided for the salary gap between immigrants and native-born Canadians is the difficulty experienced by many immigrants in securing recognition for skills acquired overseas. In this paper, we examine the extent to which, after arrival, immigrants find jobs in the same occupations in which they were employed in their home countries. We also examine the effect on earnings of a match between the pre- and post-immigration occupations. The data come from the longitudinal survey "Établissement des nouveaux immigrants" which followed a cohort of immigrants who arrived in 1989. Our results suggest that most recent immigrants move into a new occupation when they arrive in Canada and that those whose pre- and post-immigration occupations match tend to earn more.

1. Les auteurs aimeraient remercier le Fonds de recherche sur la société et la culture et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour leur support financier.

INTRODUCTION

La situation des immigrants sur le marché du travail canadien s'est détériorée depuis ces 25 dernières années, qu'ils soient comparés aux cohortes précédentes ou aux travailleurs non-immigrants. Malgré une augmentation importante du niveau d'éducation, la disparité salariale entre les nouveaux immigrants et les non-immigrants a augmenté durant les années 90, comparativement aux années 70 (Picot 2004; Li 2003). Parmi les immigrants récents, les hommes travaillant à plein temps ont vu leurs revenus réels chuter de 7% en moyenne de 1980 à 2000 (Frenette et Morissette 2003). Chez les hommes, la proportion du revenu des nouveaux immigrants par rapport au revenu des non-immigrants était de 80% en 1980, alors qu'en 1996, cette proportion n'était plus que de 60% (Reitz 2005).

Une immigration implique presque inévitablement une transition sur le marché du travail.² Nous savons que ces transitions peuvent avoir des effets positifs et négatifs sur la situation d'un travailleur, selon les caractéristiques de la transition. Par exemple, une transition d'un emploi à une période sans emploi a souvent un effet négatif sur la trajectoire professionnelle future (p. ex. Eliason et Storrie 2006). Les transitions d'un emploi à un autre ont toutefois plus de chances d'améliorer la situation sur le marché du travail. Les effets de ces transitions seront plus ou moins positifs ou négatifs dépendamment de la situation professionnelle initiale d'un individu, l'industrie dans laquelle il travaille et son âge au moment de la transition (Spilerman 1977). On pourrait également avancer que la situation sur le marché du travail dépend aussi du fait que la transition soit le résultat ou non d'une immigration. Il y a des enjeux particuliers auxquels certains immigrants font face: 1) leur connaissance du marché du travail local est moindre que celle des non-immigrants, 2) leurs compétences, c'est-à-dire leur formation et leur expérience de travail, peuvent ne pas être reconnues ou être dévaluées par des employeurs potentiels, 3) certains peuvent être victimes de discrimination.

Le manque de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger par les employeurs canadiens est l'une des causes souvent citées pour expliquer l'augmentation de la disparité salariale entre immigrants et non-immigrants au Canada. La baisse du retour sur investissement du capital humain étranger, notamment le nombre d'années d'éducation et l'expérience de travail prémigratoire, inquiète les instances gouvernementales. Deux enjeux sont à l'œuvre. Le premier a à voir avec le capital humain considéré imparfait (DeVoretz 2005); le titre du diplôme peut

2. Un transfert d'un employé à l'intérieur d'une même organisation constitue une des exceptions.

être le même que celui d'un diplôme canadien, mais sa valeur est moindre (Thompson 2000). Le second se rapporte à une discrimination statistique de la part des employeurs. Dû en partie au manque de connaissance des qualifications étrangères, les employeurs généralisent les caractéristiques de certains immigrants, considérant leur expérience de travail et leur éducation de qualité inférieure, et sont ainsi moins tentés d'embaucher des immigrants. La conséquence directe de cette discrimination est une sous-utilisation du capital humain des immigrants (Thompson 2000). Selon certaines évaluations, le Canada perd annuellement entre 2 milliards et 5,9 milliards de dollars à cause de la sous-utilisation des compétences des immigrants (Reitz 2001a; Watt et Bloom 2001).

Les employeurs ne semblent pas bien outillés pour évaluer les compétences acquises à l'étranger. D'après un sondage du Centre syndical et patronal du Canada (2001), les dirigeants d'affaires trouvent que la langue, et les difficultés liées à l'évaluation de la formation et de l'expérience de travail acquises à l'étranger sont les principaux problèmes rencontrés dans le processus d'embauche de nouveaux immigrants. La sous-utilisation des compétences des immigrants illustre combien les employeurs n'ont pas d'outils efficaces pour évaluer la valeur des compétences de travailleurs potentiels (Li 2000; Reitz 2001).

Quant à l'enjeu lié à la reconnaissance des compétences acquises par le biais d'une formation ou d'expériences de travail à l'étranger, celui-ci diffère selon que la profession est réglementée ou non en terre d'accueil. Étant donné qu'environ 20% des emplois au Canada sont régis par un ordre professionnel, il va sans dire que la vaste majorité des emplois ne le sont pas (Centre d'information canadien sur les diplômés internationaux 2007). Au Québec, il existe deux types d'ordres professionnels : les ordres dont les professions sont d'exercice exclusif et ceux dont les professions sont à titre réservé. Tous les membres des ordres ont un titre réservé, c'est-à-dire qu'il faut être membre d'un ordre professionnel pour utiliser le titre professionnel. Par contre, pour certaines professions, soit celles à exercice exclusif, des actes et des activités leur sont exclusifs. Dans le cas des professions régies à exercice exclusif, les immigrants doivent faire reconnaître leurs compétences par l'ordre professionnel de la province où ils sont établis ou comptent s'établir. Mis à part les professions régies par un ordre professionnel, certaines professions réglementées sont régies par d'autres institutions; mentionnons les métiers de la construction au Québec, lesquels sont régis par la Commission de la construction du Québec, et les éducateurs (à l'exclusion des psycho-éducateurs) pour lesquels le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a la responsabilité de délivrer les autorisations d'enseignement.

Dans le cas des professions non réglementées, l'évaluation des compétences est laissée à la discrétion des employeurs. Comme d'autres provinces, le gouvernement québécois offre un service d'évaluation *comparative des études effectuées hors du Québec*. Toutefois, les immigrants ont fait peu usage de ce service gouvernemental (Reitz 2005).

L'avantage salarial lié à l'éducation est plus bas chez les immigrants que chez les non-immigrants (Li 2001; Alboim et al. 2005; Schaafsma et Sweetman 2001). Il n'y a pratiquement pas de gain salarial à l'expérience de travail prémigratoire (Schaafsma et Sweetman 2001; Alboim et al. 2005). Peu importe le sexe et l'ethnicité, le revenu annuel est plus élevé quand les compétences ont été acquises au Canada (Li 2001; Alboim et al. 2005; Anisef et al. 2003). Tant pour les hommes que pour les femmes, les Canadiens blancs que les minorités visibles, le revenu net (en prenant en considération la région métropolitaine de résidence, le domaine d'études, la profession, le domaine d'emploi, la langue, le niveau d'éducation, l'expérience de travail et le nombre d'heures travaillées) des non-immigrants qui ont obtenu leur diplôme au Canada est plus élevé que celui des immigrants qui ont obtenu leur diplôme à l'extérieur du Canada (Li 2001). Les minorités visibles immigrantes, et les femmes en particulier, sont les plus désavantagées en ce qui a trait au revenu annuel (Li 2001; Alboim et al. 2005; Anisef et al. 2003).

On pourrait avancer que si l'expérience de travail prémigratoire des immigrants était reconnue au même titre que l'expérience locale, ceux-ci s'en porteraient mieux, c'est-à-dire que leurs revenus seraient plus élevés parce que leurs compétences ne seraient pas sous-utilisées. La méthode la plus évidente pour vérifier si l'expérience prémigratoire des immigrants est reconnue au Canada est d'étudier si les immigrants occupent ou non un emploi dans le même domaine d'emploi qu'avant l'immigration. Pourtant, la plupart des écrits ne s'attardent pas à l'adéquation entre les expériences de travail prémigratoire et les emplois occupés en terre d'accueil, mais plutôt au revenu des immigrants (Li 2001; Anisef et al. 2003; Picot 2004; Schaafsma et Sweetman 2001; Wanner et Ambrose 2003). Par ailleurs, il existe quelques exceptions, tels Boyd et Thomas (2002), Crespo (1994) et Renaud et Cayn (2006).

Boyd et Thomas (2002) ont étudié le statut occupationnel des immigrants ingénieurs. Les auteurs concluent que les hommes formés à l'extérieur du Canada ont moins de chances d'occuper un emploi de gestionnaire ou d'ingénieur. Ils ont également observé des différences selon le pays d'origine: ceux originaires d'Amérique latine, des Caraïbes, des Philippines, de la Pologne et d'Europe de l'Est (sauf Pologne, Roumanie et Yougoslavie) ont moins de chances d'occuper un emploi dans leur domaine, alors que les immigrants de Grande-Bretagne, des États-Unis,

d'Europe (sauf Europe de l'Est) et d'Océanie ont plus de chances d'occuper un emploi de gestionnaire ou d'ingénieur.

Comme Boyd et Thomas (2002), plusieurs autres études utilisent les données de recensement et, à défaut d'avoir l'information sur le lieu où le diplôme a été obtenu, ont créé un estimé du lieu où le diplôme a été obtenu basé sur l'âge à l'immigration (Li 2001; Schaafsma et Sweetman 2001; Anisef et al. 2003). Ces auteurs incluent dans leur modèle tous les immigrants, qu'ils soient immigrants récents ou qu'ils se soient établis au Canada il y a plus de 20 ans. Le problème avec l'utilisation de l'âge à l'arrivée est qu'il n'est pas clair si ce qui est réellement mesuré est vraiment le lieu où le diplôme a été obtenu ou la connaissance de la culture locale et du marché du travail. Aussi, en prenant en considération tous les immigrants, sans tenir compte des cohortes, différents contextes économiques et processus de sélection des immigrants sont confondus. *Il est fort possible que la reconnaissance des compétences était différente (plus simple ou plus complexe) il y a 30 ans, comparativement à aujourd'hui.*

Crespo (1994) et Renaud et Cayn (2006) n'ont pas eu à définir un estimé du lieu d'éducation. Ils ont utilisé des données longitudinales qui suivaient une cohorte d'immigrants récents, et avaient l'information concernant le lieu d'éducation. Ils ont étudié l'adéquation entre le statut occupationnel et le statut socioéconomique pré et postmigratoire (Crespo 1994), ainsi que la vitesse d'accès à un emploi requérant un niveau d'éducation égal ou supérieur à la scolarité complétée avant l'immigration (Renaud et Cayn 2006).

En utilisant les données de l'enquête longitudinale des nouveaux immigrants (ENI), Crespo a observé qu'au cours des trois premières années d'établissement, environ 50% des immigrants au Québec ont retrouvé le même statut socioéconomique qu'ils avaient avant leur immigration. Aussi, plus le statut socioéconomique avant l'immigration est élevé, plus les chances sont faibles de retrouver ce statut une fois au Québec, suggérant que plus le travail est complexe, plus difficiles sont les processus d'acculturation et de reconnaissance des compétences.

Renaud et Cayn (2006) ont utilisé les données de l'Enquête sur les travailleurs sélectionnés, une étude longitudinale rétrospective réalisée en 2002 auprès de 1,541 immigrants québécois de la catégorie des travailleurs sélectionnés. Cinq ans après leur arrivée, 69% des immigrants ont trouvé un emploi requérant un niveau d'éducation égal ou supérieur à la scolarité complétée avant l'arrivée au Québec. Ils ont également observé que les chances de retrouver un emploi requérant le même niveau d'éducation que la scolarité complétée avant l'immigration dépendent en partie du pays d'origine (quoique pour certaines régions, son effet

n'est que temporaire), du niveau d'éducation, du fait d'avoir complété un cours de français depuis son arrivée, et d'avoir recherché activement un emploi avant son arrivée.

Bref, parmi les facteurs qui influencent le revenu des immigrants et l'adéquation entre le profil professionnel avant et après l'immigration, notons le statut racial, la région d'origine, le niveau d'éducation avant l'immigration, le genre, le statut socioéconomique avant l'immigration, et un cours de langue complété depuis son arrivée.

Le but de la présente étude est d'analyser le lien entre le domaine de l'emploi principal occupé par les immigrants récents avant leur arrivée et les emplois occupés en début d'établissement, ainsi que l'effet net d'une adéquation des emplois sur leur revenu.

1. HYPOTHÈSES, DONNÉES ET MÉTHODE

Se basant sur les écrits, nous émettons les hypothèses suivantes:

1. La littérature suggère que la situation des immigrants se détériore et qu'une reconnaissance des compétences mène à une meilleure situation sur le marché du travail. Une proportion importante d'immigrants ne trouvent pas un emploi dans leur domaine, ou le trouvent seulement après une longue période de temps.
2. Certains facteurs individuels, notamment ceux liés au capital humain, comme la connaissance du français ou de l'anglais, un emploi assuré en terre d'accueil et un diplôme obtenu en terre d'accueil, augmentent les chances d'une adéquation entre l'emploi principal occupé avant l'immigration et les emplois occupés après l'arrivée.
3. D'autres facteurs individuels, liés à un haut niveau de compétences (le nombre d'années d'expérience de travail prémigratoire et le niveau d'éducation) réduisent les chances d'une adéquation.
4. L'adéquation est également influencée par la région d'origine; être originaire de certaines régions augmente les chances d'une adéquation alors que d'être originaire d'autres régions réduit les chances d'une adéquation entre l'emploi principal occupé avant l'immigration et les emplois occupés après l'arrivée.
5. L'adéquation entre l'emploi principal occupé avant l'immigration et les emplois occupés après l'arrivée mène à un salaire plus élevé.

Comme Crespo (1994), les données proviennent de l'enquête longitudinale sur l'Établissement des nouveaux immigrants (ÉNI). L'enquête ÉNI retrace le parcours sur 10 ans d'une cohorte de 1 000 immigrants arrivés au Québec en 1989. Tous les emplois, les logements et les cours suivis par les immigrants y sont répertoriés de façon chronologique, le

début et la fin de ces épisodes étant datés. Les données incluent aussi de l'information sur l'histoire prémigratoire comme le pays d'origine, le niveau d'éducation à l'arrivée, et l'emploi principal occupé avant l'immigration.

L'échantillon inclut des immigrants âgés de 18 ans et plus qui sont arrivés avec un visa et qui avaient pour destination le Québec. Entre la mi-juin et le mois de novembre 1989, tous les répondants potentiels qui sont arrivés à n'importe quel point d'entrée au Québec se sont vu donner un formulaire de participation à l'enquête. Aussi, une lettre d'invitation a été envoyée à tous les répondants potentiels qui ont rempli leurs formalités d'immigration canadienne à l'extérieur du Québec. Par cette méthode d'échantillonnage, tous les immigrants arrivant au Québec avec un visa obtenu à l'extérieur du Canada ont été invités à participer à l'étude. L'enquête inclut des immigrants de la catégorie économique, de la catégorie famille et des réfugiés arrivés au Québec avec un visa. Toutefois, l'enquête exclut les demandeurs d'asile qui réclament le statut de réfugié à l'une des frontières canadiennes ou une fois arrivés au Canada.

Les répondants ont été interviewés après un an, deux ans, trois ans et 10 ans d'établissement. Des entrevues face à face ont été réalisées avec 1 000 immigrants un an après leur arrivée. Après deux ans d'établissement, des entrevues ont été complétées auprès de 729 répondants. La troisième vague, trois ans après l'arrivée, s'est réalisée auprès de 508 répondants. Après 10 ans d'établissement, 426 entrevues ont été complétées. Ce phénomène de déperdition, normal pour des enquêtes longitudinales de cette envergure, n'est pas le fruit principalement d'une mobilité interprovinciale : « 75% avaient toujours une adresse valide au Québec après dix ans de séjour, ce qui correspond à un taux de rétention de 76% dix ans après l'arrivée (Renaud et al. 2003 : 169). » Donc, la diminution de la taille échantillonnale n'est pas due principalement à la mobilité interprovinciale, mais est liée en partie au refus, à la non-réponse, à un rendez-vous manqué ou au décès d'un répondant. « La comparaison de l'échantillon ayant répondu à la première et à la dernière vague ne relève pas de différences significatives sur les caractéristiques de base (Renaud et al., 2001 : 185) ». Aussi, certains répondants, qui n'avaient pas participé à la seconde ou à la troisième vague de l'étude, ont été retrouvés et ont participé à la quatrième vague. Ainsi, les 429 répondants de la vague 4 ne correspondent pas à une baisse de la taille de l'échantillon de la troisième vague (Godin et Renaud, 2005).

La présente analyse utilise deux méthodes, soit l'analyse de survie (courbe de survie et régression de Cox) et la régression multiple. L'analyse de survie est l'étude de l'occurrence ou de la non-occurrence d'un événement sur une période donnée. On ne retient au départ que les gens

à risque de vivre l'événement (Morgan et Teachman, 1998). Au fur et à mesure que le temps passe sont enlevés de la population à risque les gens qui ont vécu l'événement (donc plus à risque de le vivre) et ceux qui ne l'ont pas vécu à cause d'un événement concurrent ou perturbateur, ou parce que la période d'observation est terminée (les cas tronqués). Ici, la population à risque est définie en ne retenant que les immigrants qui ont eu un emploi avant l'immigration. La variable dépendante est la propension des immigrants à se trouver un emploi dans la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration.

Pour une analyse multivariée, la régression de Cox est un modèle appelé semi-paramétrique à risques proportionnels. Le modèle est semi-paramétrique parce qu'il modélise les effets des covariables sur la fonction de transition, mais ne spécifie pas la forme exacte de la fonction de transition (Luke, 1993). Le modèle est dit « à risques proportionnels » parce que pour deux individus donnés, à n'importe quel temps, le rapport de risque est constant (Cox, 1972, cité dans Luke, 1993 ; Allison, 1991). Dans le cas d'une variable indépendante continue, le coefficient indique si, pour chaque unité supplémentaire de cette variable, les chances de connaître rapidement la transition augmentent ou diminuent. Dans le cas d'une variable indépendante dichotomique ou catégorielle, le coefficient indique si les chances augmentent ou diminuent par rapport à la catégorie de référence.

2. RÉSULTATS

L'analyse de survie est utilisée pour : 1) décrire le temps pris pour retrouver un emploi dans le même domaine que l'emploi principal occupé avant l'immigration (courbe de survie Kaplan-Meier), 2) étudier les facteurs qui influencent l'accès à un emploi dans son domaine (régression de Cox). La régression multiple sert à étudier l'effet net de l'adéquation des emplois pré et postmigratoire sur le salaire hebdomadaire en début d'établissement, soit un an, deux ans et trois ans après l'arrivée.

Toutes les cohortes d'immigration sont uniques à savoir qu'elles reflètent, à un moment donné, les conflits politiques et les problèmes économiques mondiaux d'une part, et l'état de la société d'accueil et de son économie d'autre part. Dans le cas présent, les principaux facteurs de spécificité sont sans doute le conflit du Liban et le passage à la pleine responsabilité du Québec dans la sélection et l'intégration des nouveaux arrivants. Si ces facteurs peuvent faire varier la composition de la cohorte, rien ne permet de penser qu'ils font varier les règles sociales ou les facteurs à l'œuvre.

Tableau 1: Caractéristiques des nouveaux immigrants qui ont une expérience de travail prémigratoire (n=782).

<i>Caractéristiques</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sexe</i>		
Hommes	472	60,4
Femmes	310	39,6
<i>Âge à l'arrivée</i>		
18 à 29	246	31,5
30 à 39	310	39,7
40 à 49	139	17,8
50 à 59	52	6,7
60 et plus	33	4,2
<i>Catégorie d'immigration</i>		
Indépendant	557	72,4
Réunification familiale	126	16,4
Réfugiés	86	11,2
<i>Origine nationale</i>		
Amérique du Sud, Antilles et Amérique centrale	98	12,6
Europe de l'Ouest et Amérique du Nord	123	15,8
Europe de l'Est	45	5,8
Afrique du Nord et Moyen-Orient	333	42,7
Afrique sub-saharienne	34	4,4
Asie et Pacifique	147	18,9
<i>Connaissance du français ou de l'anglais à l'arrivée au Québec</i>	516	70,5
<i>Scolarité à l'arrivée au Québec</i>		
Primaire ou aucune	62	8,1
Secondaire	214	27,8
Post-secondaire	150	19,5
Universitaire	344	44,7
<i>Moyenne du nombre d'année d'expérience de travail</i>	16	
<i>Domaine de l'emploi principal avant l'immigration</i>		
Gestion	120	15,7
Sciences naturelles et appliquées	110	14,3
Santé	45	5,9
Sciences sociales, éducation, gouvernement	80	10,4
Art, culture, récréation et sport	27	3,5
Travail clérical	71	9,3
Ventes et services	149	19,4
Corps de métier, Transport, Équipement	48	6,3
Industries primaires	18	2,4
Secteur manufacturier	99	12,9

Source: ENI-10 ans.

Les répondants ont un niveau de compétence très élevé. Tel que montré au tableau 1, la plupart ont un diplôme universitaire (45%), ont beaucoup d'expérience de travail (16 ans en moyenne), et ont une connais-

sance du français ou de l'anglais (71%). La majorité des répondants sont des immigrants indépendants (72%), et une forte proportion vient de l'Afrique du Nord et du Moyen-Orient (43%). Avant d'immigrer, plus de 15% des répondants occupaient un emploi en gestion, et plus de 14% étaient en sciences naturelles et appliquées. Environ un immigrant sur cinq a travaillé en ventes et services.

A titre indicatif, mentionnons que de l'ensemble des nouveaux immigrants qui ont travaillé avant leur immigration, 126 ont occupé un emploi dont la profession est régie au Québec par un ordre professionnel d'exercice exclusif (par e.g. : ingénieur, infirmière, chimiste, etc.). Aussi, 29 ont occupé un emploi dans le domaine de l'enseignement primaire ou secondaire (le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a la responsabilité de délivrer les autorisations d'enseignement) et 24 ont occupé un emploi dont le métier est régi au Québec par la Commission de la construction du Québec.

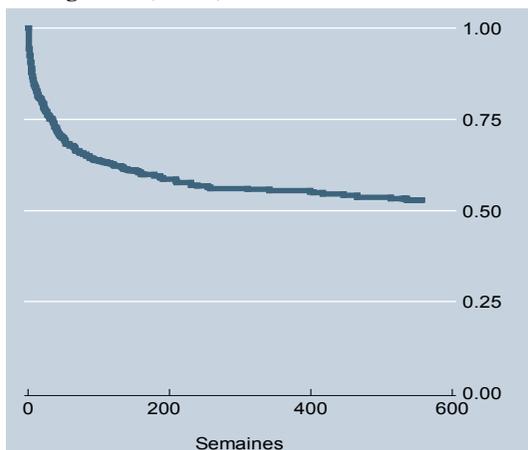
2.1 Temps écoulé pour trouver un emploi dans son domaine

Est d'abord présentée, une courbe de survie de toutes les entrées en emploi dans la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration. Ensuite, nous présentons la vitesse de transition selon différentes caractéristiques individuelles et professionnelles, soit selon le niveau d'éducation à l'arrivée, la région d'origine, la connaissance du français ou de l'anglais, le genre, la catégorie d'immigration, et le domaine d'emploi.

Une courbe de survie est relativement simple à lire. L'axe des x correspond au nombre de semaines avant d'entrer dans un premier épisode d'emploi. L'axe des y indique la proportion de répondants, qui, pour un temps donné, sont toujours à risque de connaître l'événement. Tous les gens à risque de connaître l'entrée dans un premier emploi se retrouvent sur la ligne de départ (temps zéro). Graduellement, les gens connaissent l'événement ; dès lors, ils ne sont plus considérés comme *à risque*.

Au total, un peu moins de la moitié de la population à risque (47%) a vécu l'événement, soit l'entrée en emploi dans la même catégorie professionnelle que l'emploi occupé avant l'immigration. La vaste majorité des personnes qui trouvent un emploi dans leur domaine le font durant les premières années d'établissement (200 semaines correspondent à près de quatre ans). Cette proportion est moins importante que les résultats observés par Renaud et Cayn (2006) qui ont étudié le temps requis pour retrouver un emploi requérant le même niveau d'éducation que la scolarité complétée avant l'immigration. Ces résultats différents s'expliquent possiblement par la population étudiée : Renaud et Cayn étudient

Figure 1 : Débuter un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration (n=767).



les travailleurs de la catégorie économique (sélectionnés en partie pour leur capital humain jugé avantageux sur le marché du travail local), alors que notre analyse inclut les trois catégories d'immigrants. Aussi, tel que les auteurs le soulignent, de par la nature des données utilisées, ils ont dû regrouper en une seule catégorie de compétence tous les emplois requérant un diplôme universitaire, ce qui a probablement eu pour effet de surévaluer le phénomène de requalification.

A la lumière de ce résultat, notre première hypothèse est en partie vérifiée. Un peu moins de la moitié des immigrants accèdent à un emploi dans son domaine. Contrairement à ce que l'on s'attendait, la plupart des gens qui se trouvent un emploi dans leur domaine le font en début d'établissement, et non après une longue période de temps.

Les figures 2 à 7 démontrent les différences brutes selon certaines caractéristiques individuelles et professionnelles. Les immigrants ayant un niveau d'éducation élevé connaissent un accès plus rapide à un emploi dans leur domaine que les autres immigrants. Nous observons aussi une différence entre les gens provenant de l'Europe de l'Ouest ou des États-Unis et les gens provenant d'autres régions du monde : près de 70% se trouvent un emploi dans leur domaine, alors que moins de 20% des immigrants de l'Amérique du Sud, des Antilles et de l'Amérique centrale se trouvent un emploi dans leur domaine au cours des 10 premières années d'établissement. Les gens ayant une connaissance de l'une des langues officielles, les hommes et les immigrants indépendants ont un accès plus rapide à un emploi dans leur domaine.

Figure 2 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon le niveau d'éducation à l'arrivée (n= 755).

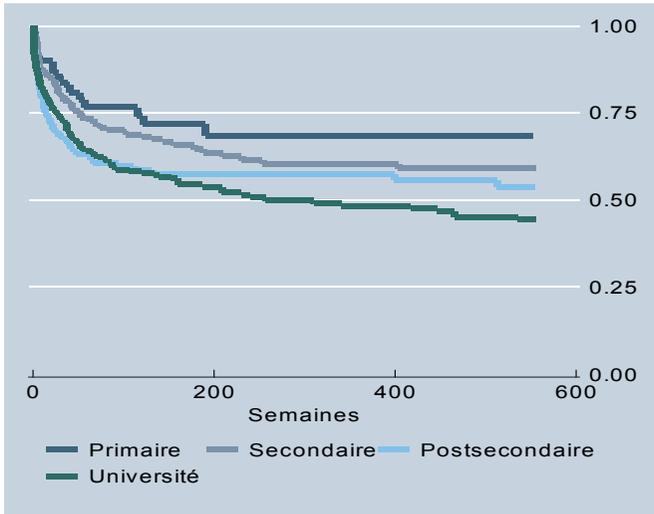


Figure 3 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon la région d'origine à l'arrivée (n= 765).

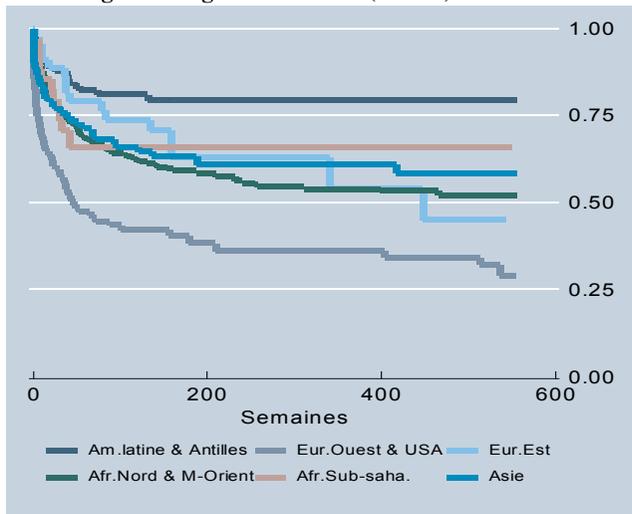


Figure 4 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon la connaissance du français ou de l'anglais (n= 721).

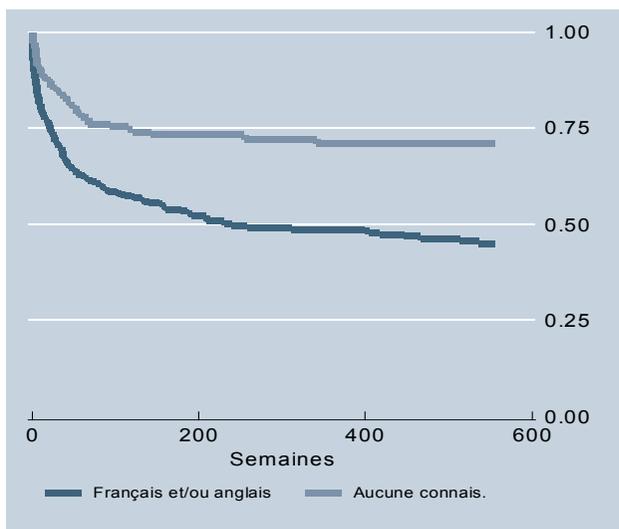


Figure 5 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon le sexe (n= 767).

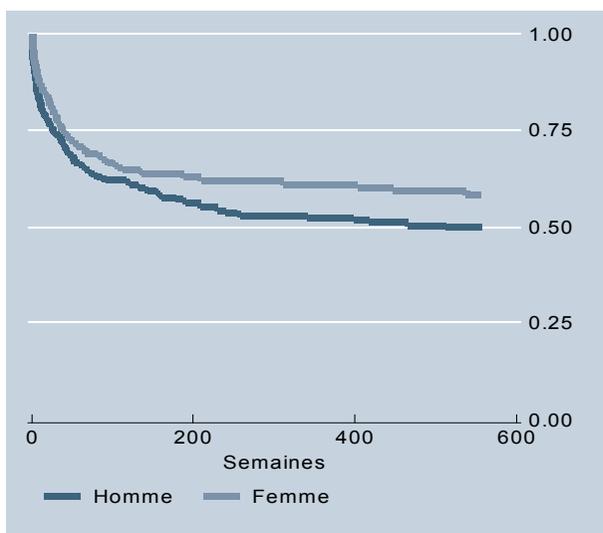


Figure 6 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon la catégorie d'immigration (n= 754).

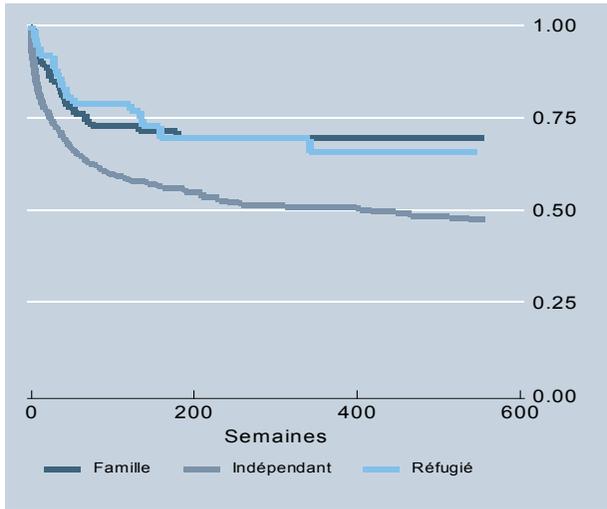
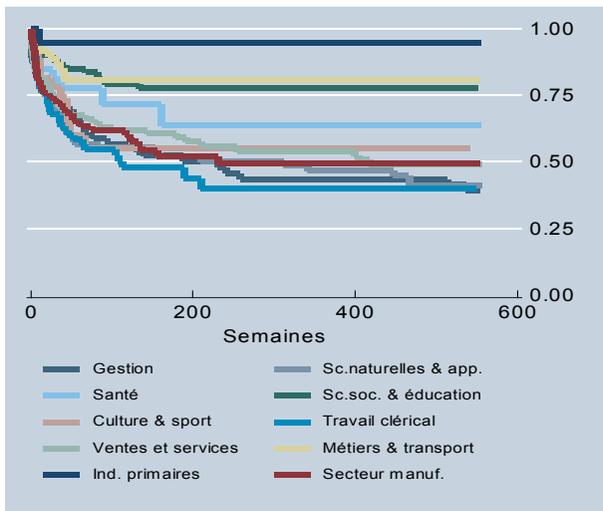


Figure 7 : Entrée dans un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, selon le domaine d'emploi (n= 767).



Ces résultats reflètent ce que les écrits ont démontré quant aux disparités existant entre hommes et femmes, selon la catégorie d'immigrants, le pays d'origine, l'éducation, et la connaissance des langues officielles. Les immigrants ayant travaillé dans une industrie primaire, en santé, dans les domaines des sciences sociales, éducation et gouvernement, ainsi que les corps de métier, transport et équipement sont moins nombreux à accéder à un emploi dans leur domaine, comparativement aux immigrants ayant travaillé en gestion, sciences naturelles et appliquées, ventes et services, et dans le secteur manufacturier.

2.2. Facteurs influençant l'adéquation entre le domaine de l'emploi principal occupé avant l'immigration et un emploi suivant l'arrivée au Québec

Le tableau 2 présente les résultats de trois modèles d'analyses de régression de Cox. Le premier modèle inclut des caractéristiques individuelles, c'est-à-dire des attributs que les immigrants avaient à leur arrivée au Québec. Au deuxième modèle, nous ajoutons des facteurs liés à des activités qui ont pris place depuis leur arrivée, et au troisième modèle s'ajoute le domaine d'emploi dans lequel les immigrants travaillaient avant leur arrivée. Dans le cas d'une variable continue, le coefficient présenté indique si, pour chaque unité supplémentaire de cette variable, les chances de connaître rapidement la transition augmentent ou diminuent. Dans le cas d'une variable dichotomique, le coefficient indique si les chances augmentent ou diminuent par rapport à la catégorie de référence. Un coefficient négatif indique que les chances de connaître rapidement la transition diminuent; un coefficient positif indique que les chances augmentent.

En prenant en considération les caractéristiques individuelles, dont le capital humain (scolarité, expérience de travail préimmigratoire³ et connaissance du français ou de l'anglais), les hommes ont plus de chances d'accéder à un emploi dans leur domaine que les femmes. Les différences entre hommes et femmes persistent lorsqu'on prend en considération les activités postimmigratoires et le domaine d'emploi.

Toutes choses égales par ailleurs, les immigrants originaires de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis ont plus de chances d'accéder à un emploi dans leur domaine que les immigrants de l'Amérique du Sud, des Antilles et de l'Amérique centrale, ainsi que ceux de l'Afrique du Nord

3. L'expérience de travail préimmigratoire correspond à l'âge à l'arrivée moins le nombre d'années d'éducation moins six (nous prenons pour acquis que six correspond à l'âge auquel l'éducation a débuté). Cet estimé est utilisé parce que l'enquête ÉNI n'a pas de mesure directe de l'expérience de travail préimmigratoire, et qu'on le retrouve régulièrement dans la littérature (Li 2000; Li 2001; Pendukar and Pendukar 1998; Reitzb 2001)

Tableau 2 : Entrée dans un emploi du même domaine que l'emploi principal occupé avant l'immigration chez les répondants qui ont une expérience de travail pré-migratoire.

Variable	Catégorie	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Sexe	Femme			
	Homme	.303*	.561***	.529***
Catégorie d'immigration	Indépendant			
	Famille Réfugié	-.171 -.200	-.217 -.377	-.217 -.274
Origine nationale	Europe de l'Ouest et Amérique du Nord	***	***	***
	Amérique du Sud, Antilles et Amérique centrale	-1.045***	-.980***	-1.015***
	Europe de l'Est	-.556	-.497	-.420
	Afrique du Nord et Moyen-Orient	-.626***	-.796***	-.831***
	Afrique sub-saharienne	-.661	-.971**	-1.076**
Scolarité à l'arrivée au Québec	Asie et Pacifique	-.431*	-.416	-.457*
	Universitaire			
	Primaire ou aucune Secondaire Post-secondaire	-.169 -.204 -.127	.072 -.006 .094	-.045 -.307 -.140
Expérience de travail avant l'immigration	(nombre d'années)	-.124	-.029***	-.029***
Connaissance du français ou de l'anglais à l'arrivée au Québec	Oui	.415*	.395*	.399*
Emploi assuré	Oui	.395*	.493**	.526**
Travailler dans un domaine autre que celui de l'emploi occupé avant l'immigration	Oui		-2.414***	-2.397***
Suivre un cours	Ne pas suivre de cours			*
	Éducation primaire ou secondaire		-.376	-.384
	Formation post-secondaire		-.553*	-.585*
	COFI ou autre cours de langue		-.636*	-.628
Détenir un diplôme	Ne pas détenir de diplôme			
	Éducation primaire ou secondaire		-.027	.001
	Formation post-secondaire		.220	.185
	COFI ou autre cours de langue		-.068	-.062
Domaine de l'emploi principal avant l'immigration	Santé			***
	Gestion			.704*
	Sciences naturelles et appliquées			.588
	Sciences sociales, éducation, gouvernement			-.300
	Art, culture, récréation et sport			.569
	Travail clérical			1.023**
	Ventes et services			.793*
	Corps de métier, Transport, Équipement			-.021
	Industries primaires			-1.200
Secteur manufacturier			1.091**	
n		698	698	698
Log de vraisemblance du modèle		-1721.628	-1631.099	-1609.788
Chi carré du modèle (sig.)		(.000)	(.000)	(.000)

* p<.05 ** p<.01 *** p<.001; Pour chaque modèle, des post-tests ont été effectués pour chacune des variables polydichotomiques afin de connaître la contribution relative de ces variables indépendantes à l'explication de la variable dépendante. Les résultats, lorsque significatifs, sont indiqués à la ligne de la variable de référence. Source: ENI-10 ans

et du Moyen-Orient. Il n'est pas clair si ces différences sont le reflet d'un processus discriminatoire ou d'une moins bonne valeur réelle de la formation acquise à l'étranger.

Les trois variables liées au capital humain n'ont pas le même effet sur la variable dépendante. Une fois les autres caractéristiques prises en considération, le niveau de scolarité n'a pas d'effet, alors que la connaissance du français ou de l'anglais augmente les chances d'accéder à un emploi dans son domaine. Par ailleurs, l'expérience de travail prémigratoire diminue l'accès, si on tient compte des activités postmigratoires et du domaine d'emploi. C'est dire combien le niveau de scolarité et l'expérience de travail prémigratoire ont peu d'effet sur ce parcours professionnel au Québec.

Aux modèles 2 et 3, on constate que de travailler au Québec dans un autre domaine diminue considérablement les chances d'accéder à un emploi dans son domaine. Dans ces conditions, faut-il en conclure que l'expérience locale a plus de valeur sur l'employabilité que l'expérience passée, et que ces nouvelles expériences réorientent le cheminement professionnel? Suivre un cours au Québec n'a pas d'effet sur la variable dépendante, sinon un effet négatif, et cela s'explique peut-être par le fait que, pendant qu'un immigrant suit un cours, il n'est pas en recherche d'emploi. Le fait qu'un diplôme obtenu au Québec n'a pas d'effet sur la variable dépendante représente peut-être une réorientation professionnelle de la part des immigrants. Si les diplômes locaux n'ont pas d'effet sur la propension à se trouver un emploi dans son domaine, cela est peut-être le fait qu'un diplôme local, tout comme l'expérience de travail locale, mène à un autre cheminement professionnel.

Ces résultats démontrent que nos deuxième, troisième et quatrième hypothèses sont en partie vérifiées, à savoir que l'adéquation entre les domaines d'emploi pré et postmigratoire est déterminée en partie par des facteurs individuels comme ceux liés au capital humain, ceux liés à un haut niveau de compétences et la région d'origine. La connaissance du français ou de l'anglais, un emploi assuré, l'expérience de travail prémigratoire, l'origine nationale, le sexe, et un travail dans un autre domaine d'emploi au Québec expliquent en partie la variable dépendante. Par ailleurs, d'autres variables, comme la catégorie d'immigration, le niveau d'éducation à l'arrivée et un diplôme obtenu au Québec, n'ont pas d'influence sur l'accès à un emploi dans son domaine, toutes choses égales par ailleurs.

Enfin, les résultats des tests de ratio de vraisemblance⁴ indiquent que nous pouvons rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle les trois modèles

4. Test de ratio de vraisemblance qui compare le modèle 1 au modèle 3 : $\text{Khi carré} = 223.68^{***}$

s'ajustent aux données aussi bien l'un que l'autre. Le troisième modèle s'ajuste mieux aux données que les deux autres modèles. Comme le montre le dernier modèle de régression, travailler dans certains domaines d'emploi augmente les chances de trouver un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration. Comparativement au domaine de la santé, avoir travaillé en gestion, dans le domaine clérical, en ventes et services ou dans le secteur manufacturier augmente les chances de se trouver un emploi dans son domaine, toutes choses égales par ailleurs.

Il semble y avoir une différence entre les emplois réglementés et ceux qui ne le sont pas. Les professions en santé et en sciences naturelles et appliquées sont principalement des professions à exercice exclusif, gérées par des ordres professionnels; les corps de métier, quant à eux, sont principalement régis par la Commission de la construction du Québec. Ainsi, nous n'observons pas de différence entre ces domaines d'emploi. Par ailleurs, la plupart des emplois du secteur des ventes et services, le travail clérical, le secteur manufacturier et la gestion ne sont pas, pour la plupart, des professions réglementées. Aussi, nous observons des différences significatives entre ces domaines et celui de la santé.

La troisième hypothèse n'est pas vérifiée. Rappelons que l'on s'attendait à ce que la variable dépendante soit liée au niveau de compétence, c'est-à-dire qu'il soit plus difficile de se trouver un emploi requérant un niveau de compétence élevé, comme en gestion. Bien qu'il soit plus facile de se trouver un emploi dans des domaines requérant un niveau de compétence plus faible que celui de la santé (comme le travail clérical, les ventes et services et le secteur manufacturier), il est plus facile de se trouver un emploi en gestion, qui requiert un niveau élevé de compétence.⁵ Par ailleurs, les résultats portent à croire qu'il y a une différence entre les emplois réglementés et les emplois non réglementés.

2.3 Adéquation et salaire hebdomadaire

Nous voulons ici tester l'effet net d'une adéquation entre les domaines d'emploi pré et postmigratoire sur le salaire hebdomadaire et ce, en dépit d'établissement. Pour ce faire, une série de régression multiple est utilisée, où les variables dépendantes sont : 1) le salaire hebdomadaire

Test de ratio de vraisemblance qui compare le modèle 2 au modèle 3 : Khi carré= 42.62***

5. Dans l'enquête ÉNI, la Classification canadienne des professions (CCDP) 1980 a été utilisée pour codifier les emplois occupés au Québec et l'emploi principal occupé avant l'immigration. Une durée approximative des études est attribuée à chaque code de la CCDP. C'est cette durée des études qui a été utilisée pour évaluer le niveau de compétence requis des domaines d'emploi.

après un an d'établissement, 2) le salaire hebdomadaire après deux ans d'établissement, 3) le salaire hebdomadaire après trois ans d'établissement. Ces moments ont été retenus parce qu'ils sont près des moments où les répondants ont été interviewés, ce qui évite les problèmes d'estimation à un point spécifique d'un long intervalle. Pour avoir l'effet net, les modèles de régression incluent une série de variables de contrôle, qui correspondent aux caractéristiques individuelles et aux domaines d'emploi, utilisées dans les régressions de Cox du tableau 2. Chaque période à l'étude comprend deux modèles de régression, le premier avec les variables de contrôle seulement et le deuxième où la variable d'adéquation est ajoutée. Nous voulons ainsi vérifier si, au-delà des caractéristiques individuelles et du domaine de l'emploi, l'adéquation entre le domaine de l'emploi occupé avant l'immigration et un emploi occupé depuis l'arrivée ajoute une explication significative au salaire hebdomadaire.

Le tableau 3 démontre que, toute chose égale par ailleurs, trouver un emploi dans son domaine augmente le salaire hebdomadaire et ce, même après trois ans d'établissement; l'augmentation varie entre 226,94\$ et 306,34\$. Ce résultat supporte l'idée selon laquelle une reconnaissance de l'expérience pré-migratoire mène à un revenu plus élevé. Le genre explique de façon significative le salaire hebdomadaire, mais seulement après un an d'établissement. À capital humain et autres caractéristiques égales, les disparités salariales selon la région d'origine sont présentes après un an d'établissement, mais tendent à disparaître après deux et trois ans d'établissement. Ce résultat est similaire aux résultats de Cayn et Renaud (2006) qui ont également observé un effet temporaire de l'origine nationale.

Avoir un emploi assuré avant de s'établir au Québec, et avoir une connaissance du français ou de l'anglais mènent à un salaire hebdomadaire plus élevé, mais seulement après un an d'établissement. Par ailleurs, chaque année d'expérience de travail pré-migratoire supplémentaire diminue légèrement le salaire hebdomadaire après un an d'établissement, mais n'a plus d'effet sur le salaire hebdomadaire après deux et trois ans d'établissement. Ce résultat reflète les conclusions des écrits sur le sujet, qui affirment qu'il n'y a pas de gain salarial à l'expérience pré-migratoire.

Nous observons également des différences salariales selon le domaine de l'emploi occupé avant la migration. Les immigrants qui travaillaient en gestion et dans les sciences naturelles et appliquées, ont, après un an, deux ans et trois ans d'établissement, un salaire hebdomadaire plus élevé que les immigrants qui travaillaient en ventes et services.

Le R^2 est un indice de la proportion de la variance totale expliquée par les variables qui sont dans l'équation (voir bas du tableau 3). L'ana-

Tableau 3 : Salaire hebdomadaire un an, deux ans, et trois ans après l'établissement.

	<i>Après un an</i>		<i>Après deux ans</i>		<i>Après trois ans</i>	
	<i>Modèle 1a</i>	<i>Modèle 1b</i>	<i>Modèle 2a</i>	<i>Modèle 2b</i>	<i>Modèle 3a</i>	<i>Modèle 3b</i>
Homme	106.30***	87.50**	127.23	97.22	16.20	-9.63
<i>Catégorie d'immigration (Indépendant)</i>						
Famille	29.81	31.98	-140.51	-142.96	-244.33*	-257.14*
Réfugié	24.34	18.89	-322.44*	-289.95*	-351.31*	-338.54*
<i>Origine nationale (Europe de l'Ouest et Amérique du Nord)</i>						
Amérique du Sud, Antilles et Amérique centrale	-183.86***	-118.82*	-307.08*	-207.93	-196.94	-117.82
Europe de l'Est	-142.20*	-86.40	-67.39	2.89	-89.20	-26.28
Afrique du Nord et Moyen-Orient	-284.74***	-231.00***	-357.30***	-278.63**	-223.57*	-158.81
Afrique sub-saharienne	-353.87***	-300.04***	-220.80	-151.29	-57.70	-14.86
Asie et Pacifique	-242.09***	-193.92***	53.32	104.26	62.66	112.82
<i>Scolarité à l'arrivée au Québec (Universitaire)</i>						
Primaire ou aucune	-4.08	7.30	-58.92	-47.66	-31.57	-41.83
Secondaire	-10.21	11.14	36.20	71.16	127.97	155.40
Post-secondaire	20.49	19.45	-59.09	-38.34	-51.42	-45.60
Emploi assuré	92.75*	72.24*	-101.61	-123.31	-25.57	-29.19
Nombre d'années d'expérience de travail avant l'immigration	-3.43**	-2.40*	3.92	4.54	3.63	3.73
Connaissance du français ou de l'anglais à l'arrivée	93.42**	70.90*	-69.40	-99.57	-144.11	-166.97
<i>Domaine d'emploi avant l'immigration (Ventes et services)</i>						
Gestion	116.91**	126.03**	480.61***	458.40***	537.34***	510.00***
Sciences naturelles et appliquées	178.88***	185.01***	224.51	222.94*	313.03*	307.63*
Santé	-20.67	16.80	30.38	49.86	-.35	-3.79
Sciences sociales, éducation, gouvernement	67.04	116.34*	161.99	208.14	184.91	210.35
Art, culture, récréation et sport	45.66	72.34	-84.27	-94.09	161.03	137.43
Travail clérical	-11.05	-26.98	133.10	71.83	67.95	10.69
Corps de métier, Transport, Équipement	114.15*	150.40**	83.56	130.94	181.61	219.48
Industries primaires	-3.75	41.14	-196.62	-125.49	-93.24	-35.49
Secteur manufacturier	56.90	40.03	103.01	65.78	124.61	85.02
A trouvé un emploi dans son domaine		226.94***		306.34***		231.01**
TOTAL	660	660	485	485	335	335
R ²	0.228 ***	0.316 ***	0.130 ***	0.171 ***	0.112 *	0.136 **

Source: ENI-10 ans

lyse de régression hiérarchique permet de savoir si le fait d'avoir trouvé un emploi dans le même domaine que l'emploi occupé avant l'immigration contribue, au-delà des variables sociodémographiques et du domaine d'emploi, à l'explication du salaire hebdomadaire. Les variables sociodémographiques et le domaine d'emploi expliquent 22,8% de la variance du salaire hebdomadaire après un an d'établissement, 13% après deux ans d'établissement et 11,2% après trois ans d'établissement. L'adéquation entre les domaines d'emploi pré et postmigratoire au cours de la première année ajoute 8,8% (R^2 modèle 1a (31,6%) — R^2 du modèle 1b (22,8%)) à l'explication de la variance, 4,1% après deux ans d'établissement et 2,4% après trois ans d'établissement.

3. CONCLUSION

La présente analyse poursuivait trois objectifs : 1) démontrer la vitesse d'accès à un emploi de la même catégorie professionnelle que l'emploi principal occupé avant l'immigration, 2) identifier les facteurs qui augmentent ou diminuent les chances d'accéder à un emploi dans son domaine, 3) vérifier si le fait de trouver un emploi dans son domaine apporte un avantage salarial après un an, deux ans et trois ans d'établissement.

L'étude d'une cohorte d'immigrants établis au Québec en 1989 nous permet de tirer les conclusions suivantes : 1) la majorité des immigrants ne trouvent pas un emploi dans leur domaine et ce, même après 10 ans d'établissement, 2) trouver un emploi dans son domaine en début d'établissement mène à un salaire plus élevé. Les résultats suggèrent une différence d'accès aux emplois de la même catégorie professionnelle que l'emploi occupé avant l'immigration selon que la profession occupée soit réglementée ou non au Québec. Une analyse plus détaillée à ce sujet s'avère nécessaire pour identifier clairement quelles professions sont réglementées et lesquelles ne le sont pas.

Ne pas se trouver un emploi dans son domaine constitue-t-il un « échec » de son intégration économique? La présente analyse, bien qu'elle ait identifié un avantage salarial chez ceux qui se sont trouvés un emploi dans leur domaine, ne permet pas de répondre à cette question. Il faudrait pour cela étudier le parcours professionnel de ceux que ne se trouvent pas un emploi dans leur domaine. Ces nouveaux arrivants ont-ils, en immigrant, choisi volontairement de réorienter leur carrière? Ou alors, peut-être se sont-ils retrouvés dans des emplois non reliés à leur domaine, principalement à cause d'une difficulté à se voir reconnaître leurs compétences acquises à l'étranger. Enfin, il faudrait étudier les mo-

tivations derrière la poursuite d'études en terre d'accueil : était-ce une décision prise avant d'immigrer ou le fruit d'obstacles rencontrés sur le marché du travail local (dont la non reconnaissance des compétences) une fois arrivé au Québec?

BIBLIOGRAPHIE

- Alboim, Naomi, Ross Finnie et Ronald Meng. 2005. The discounting of immigrants' skills in Canada: Evidence and policy recommendations. *IRPP Choices* 11(2).
- Allison, Paul D. 1991. *Event History Analysis – Regression for Longitudinal Event Data*. Collection Quantitative Applications in the Social Sciences. No. 07-046. Beverly Hills: Sage Publications.
- Anisef, Paul, Robert Sweet et George Frempong. 2003. *Labour Market Outcomes of immigrant and Racial Minority University Graduates in Canada*. Working paper No. 23. Toronto: Centre of Excellence for Research on Immigration and Settlement.
- Boyd, Monica et Derrick Thomas. 2002. Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers. *Canadian Studies in Population*. 29(1): 71-99.
- Centre syndical et patronal du Canada. 2001. *Assessing and Recognizing Foreign Credentials in Canada – Employers' Views*. Prepared for Citizenship and Immigration Canada and Human Resources Development Canada. Ottawa.
- Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux. 2007. *Fiche No 2 : Évaluation et reconnaissance des diplômes et qualifications aux fins d'emploi au Canada*. <http://www.cicic.ca/fr/page.aspx?sortcode=1.3.8>
- Cox, David R. 1972. Regression models and life tables. *Journal of the Royal Statistical Society Series B* 34:187-202.
- Crespo, Stéphane. 1994. *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants*. Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures. Montréal : Université de Montréal.
- DeVoretz, Don J. 2005. *Brief to the House of Commons Standing Committee on Citizenship and Immigration*. Research on Immigration and Integration in the Metropolis – Commentary Series. No. 05-01. Vancouver: Research on Immigration and Integration in the Metropolis (RIIM).
- Eliason, Marcus et Donald Storrie. 2006. Lasting or latent scars? Swedish evidence on the long-term effects of job displacement. *Journal of Labor Economics* 24:831-856.
- Frenette, Marc et René Morissette. 2003. *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux*

- dernières décennies*. Catalogue no. 11F0019MIF — No. 215. Ottawa: Statistique Canada.
- Godin, Jean-François et Jean Renaud. 2005. Work and immigrants: An analysis of employment activity in the first ten years of establishment in the Montreal areas. *Revue de l'intégration et de la migration internationale*. 6(3-4):469-492.
- Li, Peter S. 2000. Earning disparities between immigrants and native-born Canadians. *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 37(3):289-311.
- . 2001. The market worth of immigrants' educational credentials. *Canadian Public Policy* 27(1):23-38.
- . 2003. Initial earnings and catch-up capacity of immigrants. *Canadian Public Policy* 29(3):319-337.
- Luke, Douglas A. 1993. Charting the process of change: A primer on survival analysis. *American Journal of Community Psychology* 21(2):203-245.
- Morgan, S. Philip et Jay D. Teachman. 1998. Logistic regression: Description, examples, and comparisons. *Journal of Marriage and the Family* 50(4):929-936.
- Pendukar, Krishna and Ravi Pendukar. 1998. The colour of money: Earnings differentials among ethnic groups in Canada. *Canadian Journal of Economics* 31(3):518-548.
- Picot, Garnet. 2004. *The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes*. Catalogue no. 11F0019MIE — No. 262. Ottawa: Statistique Canada.
- Reitz, Jeffrey G. 2001. 2001a. Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Journal of International Migration and Integration* 2(3):347-378.
- . Immigrant success in the knowledge economy: Institutional changes and the immigrant experience in Canada, 1970-1995. *Journal of Social Issues* 57(3):579-613.
- . 2005. Tapping immigrants' skills: New directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy. *IRPP Choices* 11(1).
- Renaud, Jean, Lucie Gingras, Sébastien Vachon, Christine Blaser, Jean-François Godin et Benoît Gagné. 2001. *Ils sont maintenant d'ici! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Collection Études, recherches et statistiques. Sainte Foy : Les publications du Québec.
- Renaud, Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. 2003. L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec. *Sociologie et Sociétés* 35(1) : 165-184.
- Renaud, Jean et Tristan Cayn. 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Montréal : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.
- Schaafsma, Joseph et Arthur Sweetman. 2001. Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters. *Revue canadienne d'Économique*. 34(4) : 1066-1099.

- Schellenberg, Grant et Hélène Maheux. 2007. Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. *Tendances sociales canadiennes*. Ottawa: Statistique Canada.
- Spilerman, Seymour. 1977. Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. *The American Journal of Sociology* 83:551–593.
- Thompson, Eden Nicole. 2000. *Immigrant Occupational Skill Outcomes and the Role of Region-of-Origin-Specific Human Capital*. Applied Research Branch. Strategic Policy. W-00-8E. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada.
- Wanner, Richard A. et Michelle Ambrose. 2003. Trends in the occupational and earnings attainments of women immigrants to Canada, 1971–1996. *Canadian Studies in Population* 30(2) :355–388.
- Watt, Douglas et Michael Bloom. 2001. *Exploring the Learning Recognition Gap in Canada*. Ottawa: Conference Board of Canada.

Magali Girard est candidate au doctorat en sociologie à l'Université McGill. Elle s'intéresse à l'intégration économique des immigrants, plus particulièrement aux questions entourant la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. Elle est récipiendaire d'une bourse de doctorat du Programme de bourses d'études supérieures du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Michael R. Smith est professeur James McGill au département de sociologie de l'Université McGill. Ses récents travaux avec Yoko Yoshida examinent l'origine des différences entre les gains des immigrants issus des minorités visibles et autres Canadiens. Il travaille présentement sur deux projets de recherche d'envergure: un examen des différences entre le Québec et les autres régions du Canada en ce qui a trait à la formation et le rendement de la formation, en utilisant les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, ainsi qu'une comparaison Australie-Canada des revenus et comportements sur le marché du travail après une perte d'emploi, en utilisant des données d'enquêtes par panel comparables, c'est-à-dire l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et l'Enquête «Household Income and Labour Dynamics in Australia».

Jean Renaud est professeur titulaire au département de sociologie de l'Université de Montréal. Spécialiste de l'analyse quantitative des biographies et de l'immigration, sa carrière est construite autour d'enquêtes longitudinales qui suivent l'établissement d'immigrants et de demandeurs d'asile. Ces enquêtes lui ont permis d'étudier les modalités et les problèmes d'insertion sur le marché du travail des nouveaux arrivants, la dynamique de leur prise de contact avec les communautés francophone et anglophone du Québec et les modalités de l'ancrage de leur orientation linguistique.