

Sous la direction de
Aline Lechaume
Charles Fleury
Claudia Prévost

Les diversités en emploi

Perspectives et enjeux
au Québec et au Canada



Les diversités en emploi

Perspectives et enjeux
au Québec et au Canada

collection

Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain

Collection dirigée par Geneviève Fournier

Le marché du travail des dernières années ne cesse de se transformer structurellement. L'organisation du travail et le système de production se sont graduellement modifiés, dessinant du même coup de nouvelles réalités auxquelles les travailleurs ne sont pas nécessairement préparés par leur éducation, leur culture et leur socialisation. La précarité, la flexibilité, la tertiairisation, le travail autonome et les emplois atypiques caractérisent, entre autres, le marché du travail actuel de la plupart des pays industrialisés. Les travailleurs ou travailleuses ont également à composer avec des taux élevés de chômage, une fiscalité écrasante et la disparition de plusieurs acquis sociaux et salariaux gagnés par les efforts des syndicats. De l'avis de plusieurs experts, cette mutation profonde du marché du travail n'est pas le reflet d'une crise conjoncturelle, mais bien l'expression d'un changement radical, en profondeur, obligeant à une remise en question collective de l'organisation traditionnelle du travail. Ainsi, le temps semble bien révolu où s'alignaient, en une séquence continue et prévisible, le choix d'un métier ou d'une profession, la formation, l'entrée et l'intégration au marché du travail, l'obtention de promotions et, finalement, la retraite. Les nouveaux contextes de travail donnent lieu à des trajectoires professionnelles imprévisibles, plus complexes et nettement plus difficiles à gérer qu'auparavant. L'irrégularité de ces trajectoires oblige à revoir en profondeur notre compréhension des liens existant entre le choix initial de carrière, la formation et la vie au travail d'un nombre croissant de personnes, de tous âges et de tous niveaux d'éducation. Dans ces conditions, il est aussi nécessaire d'analyser les divers déterminants individuels et structurels affectant les parcours de vie au travail.

Cette collection s'adresse en particulier aux chercheurs et aux praticiens de diverses disciplines, préoccupés de toutes questions liées aux multiples formes de la vie professionnelle d'aujourd'hui et aux évolutions du marché du travail.

Une liste des titres parus est disponible à la fin de l'ouvrage.

Les diversités en emploi

Perspectives et enjeux
au Québec et au Canada

Sous la co-direction de

**Aline Lechaume, Charles Fleury
et Claudia Prévost**



Presses de
l'Université Laval

Financé par le gouvernement du Canada
Funded by the Government of Canada

Canada

Nous remercions le Conseil des arts du Canada de son soutien.
We acknowledge the support of the Canada Council for the Arts.



Conseil des arts du Canada Canada Council
for the Arts

Les Presses de l'Université Laval reçoivent chaque année du Conseil des Arts du Canada et de la Société de développement des entreprises culturelles du Québec une aide financière pour l'ensemble de leur programme de publication.

SODEC

Québec

Révision linguistique : Trucs en plume

Maquette de couverture : Laurie Patry

Mise en pages : Danielle Motard

ISBN : 978-2-7637-5667-7

ISBN pdf : 9782763756684

© Les Presses de l'Université Laval

Tous droits réservés.

Imprimé au Canada

Dépôt légal 2^e trimestre 2022

Les Presses de l'Université Laval

www.pulaval.com

Toute reproduction ou diffusion en tout ou en partie de ce livre par quelque moyen que ce soit est interdite sans l'autorisation écrite des Presses de l'Université Laval.

Table des matières

INTRODUCTION.....	1
<i>Aline Lechaume, Charles Fleury et Claudia Prévost</i>	

SECTION 1 JEUNES ET GÉNÉRATIONS

1	L'hétérogénéité des profils des jeunes NEEF.....	23
<i>María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume et Achille Kwamegni Kepnou</i>		
2	De la diversité générationnelle aux différences générationnelles au travail.....	47
<i>Jamal Ben Mansour, Guy Arcand et Mouna Bahi</i>		
3	Expériences d'emploi et rapports au travail des jeunes aux études secondaires issus de l'immigration.....	73
<i>Sylvain Bourdon, David Baril, Sabruna Dorceus et Patricia Dionne</i>		

SECTION 2 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE DISCRIMINATION ET INCLUSION

4	Testing et discrimination ethnoraciale à Québec.....	101
<i>Jean-Philippe Beaugard</i>		

5	Déterminants de l'emploi et des salaires des personnes avec des incapacités et évaluation d'une politique d'aide à l'insertion en emploi	123
	<i>Charles Bellemare, Marion Goussé et Elfried Toba</i>	

6	Le temps n'explique pas tout.....	155
	<i>Charles Fleury, Danièle Bélanger et Victor Piché</i>	

SECTION 3 FORMATION ET EMPLOI

7	Quelle formation pour quel emploi?.....	189
	<i>Mircea Vultur</i>	

8	Enjeux et défis de la transition études-travail des diplômés internationaux.....	215
	<i>Kamel Béji et Sana Bouajila</i>	

SECTION 4 ENTREPRENEURIAT ET DIVERSITÉ

9	La propriété d'entreprises au Canada	243
	<i>Douwêrê Grékou et Bassirou Gueye</i>	

10	L'emploi et le faible revenu chez les personnes âgées au Canada.....	275
	<i>Raquel Fonseca, Simon Lord et Simon C. Parker</i>	

SECTION 5

OBSTACLES À L'EMPLOI CHEZ LES POPULATIONS AUTOCHTONES

- 1 1** Aide à l'emploi pour les jeunes Autochtones en milieu urbain . 307
*Natasha Blanchet-Cohen, Audrey Pinsonneault
et Stéphanie Fontaine-Dumais*
- 1 2** Les employeurs forestiers sont-ils prêts à accueillir
les travailleurs autochtones?..... 333
*Delphine Théberge, Jean-Michel-Beaudoin, Hugo Asselin,
Étienne St-Jean, Marc J. Mazerolle, Luc Bouthillier
et Jamal Ben Mansour*

SECTION 6

COVID ET DIVERSITÉ

- 1 3** Insécurité d'emploi perçue et bien-être de membres
de divers groupes marginalisés en contexte de COVID-19 371
*Simon Coulombe, Emilie Auger, Édouard Boutin, Yosr Tammar,
Tyler Pacheco, Sophie Meunier, Marina Doucerain et Sylvain Luc*

SECTION 7

PENSER LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL: PERSPECTIVES INTERNATIONALES

- 1 4** La diversité dans les milieux de travail 409
Jean-François Chanlat
- 1 5** Emploi et handicap..... 441
Michel Mercier et Michel Grawez
- NOTICES BIOGRAPHIQUES 463

Introduction

Aline Lechaume, Charles Fleury et Claudia Prévost

Les études au sujet de la situation sur le marché du travail des personnes issues des diversités convergent et soulignent en général qu'elle demeure moins favorable que celle de l'ensemble de la population. Malgré la mise en œuvre de diverses politiques et stratégies – que l'on pense notamment à la *Loi sur l'équité en emploi* et aux programmes d'accès à l'égalité –, ce phénomène perdure et s'exprime sous différentes formes au Canada comme dans les provinces. Ainsi, nombreux sont encore les groupes qui connaissent des situations de plus grande précarité et vulnérabilité sur le marché du travail : ils ont des taux d'emploi plus faibles, des revenus moins élevés et sont surreprésentés dans des emplois peu qualifiés ou précaires.

Les exemples abondent à cet égard. Ainsi, par rapport aux non-Autochtones, les Autochtones du Canada affichent généralement des taux plus faibles d'activité et d'emploi ainsi qu'un taux plus élevé de chômage (Moyser, 2017a). Les personnes ayant des incapacités sont également fortement sous-représentées sur le marché du travail (Deslauriers, 2017) et doivent affronter de nombreux obstacles dans les contextes organisationnels, tels que la discrimination à l'accès et le traitement discriminatoire (Jones, 1997 ; Miceli *et al.*, 2001). De même, la littérature empirique a largement documenté le fait que les immigrants ont des gains d'emploi moins élevés que les natifs et les nouvelles cohortes d'immigrants gagnent un salaire inférieur à celui des immigrants des cohortes précédentes (Boudarbat et Boulet, 2007 ; Boudarbat, 2011 ; Boudarbat et Lemieux, 2013). Par ailleurs, si la situation des femmes sur le marché du travail s'est améliorée sur plusieurs aspects depuis les quarante dernières années, il reste néanmoins des écarts à combler par rapport à la situation des hommes et des obstacles systémiques qui limitent les possibilités

d'amélioration (Vincent, 2013 ; Rose, 2016 ; Moyser, 2017b). Force est de constater également que les travailleurs âgés ont à relever de nombreux défis concernant les stéréotypes qui leur sont associés sur le marché du travail (Cloutier-Villeneuve, 2013 ; Lagacé *et al.*, 2013). Enfin, les jeunes, qui ont tendance à retarder leur entrée à temps plein sur le marché du travail et dont le rapport au travail suscite des inquiétudes auprès des gestionnaires (Luc et Fleury, 2016), continuent à vivre une certaine précarité dans leurs conditions d'emploi (Galarneau *et al.*, 2013).

LA PANDÉMIE DE COVID-19 ET LES DIVERSITÉS SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

La mise en œuvre de politiques et programmes a permis, au Québec comme ailleurs au Canada, certaines améliorations de la situation de ces groupes au cours des dernières décennies. Mais il reste encore beaucoup à faire, comme en témoigne la plus grande vulnérabilité des diversités face aux crises. La pandémie de Covid-19 et ses répercussions sur l'emploi et le marché du travail en sont la plus récente illustration. En effet, tous les groupes issus des diversités ont été plus durement touchés par les conséquences de cette crise. À cet égard, dans son bilan de fin d'année 2020, l'Institut du Québec identifiait plusieurs groupes issus de la diversité parmi ceux « dont il faudra davantage se préoccuper et suivre attentivement l'évolution » (Institut du Québec, 2021 : 50).

Selon Hou *et al.* (2020), les immigrants récents ont été plus affectés par les pertes d'emploi au début de la pandémie que ne l'ont été les immigrants de longue date et les personnes nées au Canada. En outre, les immigrants récents ont connu une reprise de l'emploi plus lente. Statistique Canada (2020a) s'inquiétait d'ailleurs du fait que les répercussions de la COVID-19 sur l'emploi puissent annuler l'amélioration des taux d'emploi des immigrants récents observée au cours des dernières années. Cette plus grande vulnérabilité s'explique notamment par le fait que les immigrants récents sont surreprésentés dans les secteurs d'activité qui ont été les plus touchés par les pertes d'emploi, comme les services d'hébergement et de restauration (Statistique Canada, 2020a). Parallèlement, ces immigrants étaient représentés de façon disproportionnée dans les emplois les plus exposés à la COVID-19, notamment dans le secteur de la santé (préposés aux bénéficiaires, aides-infirmiers, aides-soignants,

etc.) et celui de l'agroalimentaire (épiceries, abattoirs, transformation alimentaire, agriculture, etc.).

Malgré les rares statistiques dont on dispose pour établir précisément l'impact de la pandémie sur l'emploi des Autochtones au Canada, les données disponibles semblent indiquer que les pertes d'emploi ont été de proportions semblables chez les Autochtones vivant hors réserves dans les provinces¹ que chez les non-Autochtones (Bleakney *et al.*, 2020). Toutefois, la reprise de l'emploi a été plus lente chez les Autochtones. Selon Statistique Canada, « les répercussions plus marquées sur le marché du travail chez les Autochtones s'expliquent en partie par leur surreprésentation dans certains groupes de [...] métiers, le transport et la machinerie, ainsi que la vente et les services, groupes pour lesquels une grande partie des baisses d'emploi ont été observées depuis le début de la pandémie » (Bleakney *et al.*, 2020 : 9).

Les personnes en situation de handicap ou ayant une incapacité semblent, elles aussi, avoir été plus durement touchées par les pertes d'emploi. Selon Arim *et al.* (2020), parmi les personnes ayant un problème de santé de longue durée ou une incapacité, on observe d'importantes pertes d'emploi et une augmentation conséquente de la proportion de personnes dépendant exclusivement d'un revenu hors travail depuis le début de la pandémie. Cette situation amène Statistique Canada à estimer que « les pertes de revenus attribuables à la pandémie pourraient placer les personnes ayant une incapacité dans une position encore plus vulnérable » (Statistique Canada, 2020b : 3).

Le rapport synthèse publié par la Chaire-Réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (Longo *et al.*, 2021) et portant sur l'impact de la COVID-19 sur l'emploi des jeunes a documenté l'importance des pertes d'emploi chez les jeunes travailleurs, surreprésentés dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, de la culture et des loisirs ainsi que du commerce de détail, durement touchés par les fermetures liées aux mesures sanitaires. Selon Longo *et al.* (2021), les jeunes, et en particulier les 15-24 ans, constituaient le groupe d'âge le plus fortement touché par les pertes d'emploi, constat partagé par l'Institut du Québec (2021). Bien

1. Les données sur lesquelles s'appuie ce rapport sont tirées de l'Enquête sur la population active. Celle-ci n'est pas menée sur les réserves, utilise une méthodologie différente dans les territoires et n'inclut pas certaines collectivités éloignées.

que moins durement touchés que les jeunes, les travailleurs âgés de 55 ans et plus auraient également été plus vulnérables devant la crise (Institut du Québec, 2021). Le recul de l'emploi serait principalement survenu dans le travail à temps plein et serait susceptible de miner les efforts récents pour maintenir en emploi ces travailleurs expérimentés.

En ce qui concerne les femmes, une recension des écrits réalisée par Bastien *et al.* (2021) relevait que l'arrêt et la reprise économique engendrés par la crise sanitaire avaient eu des effets inédits, aux dépens des femmes, alors que traditionnellement les récessions frappaient davantage l'emploi masculin. Non seulement ont-elles été davantage touchées par les pertes d'emploi que les hommes (Institut de la statistique du Québec, 2020), mais au moment de la reprise, nombre d'entre elles ont été amenées à réduire leurs heures de travail ou à se retirer du marché du travail afin de répondre aux exigences de la conciliation travail-famille exacerbées par la pandémie (fermeture des écoles et des garderies, cours à distance, télétravail, etc.). En outre, en raison de leur surreprésentation dans plusieurs services essentiels en contact avec le public, elles ont été surexposées à la COVID-19 (De Serres *et al.*, 2020), mais également aux heures supplémentaires et à la surcharge de travail (Couturier et Posca, 2021 ; Carrière *et al.*, 2020). Cette surexposition aux risques du travail, mais également aux enjeux de la conciliation travail-famille, a augmenté leur risque de développer des problèmes de santé (Couturier et Posca, 2021 ; Bastien *et al.*, 2021).

Au-delà de ces constats, il faut souligner que ces désavantages sur le marché de l'emploi se cumulent et se renforcent mutuellement. Ainsi, la lenteur de la reprise soulignée chez les femmes s'observe encore davantage chez les femmes récemment immigrées, accentuant l'écart avec les taux d'emploi des hommes non immigrants (Hou *et al.*, 2020). De même, chez les travailleurs expérimentés, la pandémie de COVID-19 a plus durement touché les femmes que les hommes (Institut du Québec, 2021). Par ailleurs, si les jeunes hommes semblent avoir été plus fortement touchés par l'augmentation du taux de chômage que les femmes, plusieurs études indiquent que celles-ci ont été plus nombreuses à quitter le marché du travail, masquant du même coup une partie de l'impact de la pandémie sur les indicateurs de l'emploi (Institut du Québec, 2021). Enfin, comme le soulignent Bleakney *et al.* (2020), malgré des répercussions similaires chez les hommes et les femmes autochtones au début de

la pandémie, les niveaux d'emploi et de chômage chez ces dernières sont restés plus éloignés de la situation qui prévalait avant la crise socio-sanitaire.

OBJECTIFS DE L'OUVRAGE

Afin que les gouvernements puissent élaborer des programmes et prendre des mesures adéquates, il est nécessaire, notamment, que les politiques publiques puissent s'appuyer sur des données probantes. Or, malgré les nombreuses études réalisées au cours des deux dernières décennies, les connaissances demeurent lacunaires sur plusieurs aspects de la diversité en emploi, faute d'études statistiques d'envergure. Bien que des données soient disponibles, celles-ci demeurent sous-utilisées. Les parcours menant vers l'emploi et les parcours en emploi des personnes issues des diversités sont quantitativement peu documentés.

De ces constats a germé l'idée d'un colloque, qui fut organisé à la fin 2019 sur les diversités en emploi et les enjeux des statistiques sociales. Organisé conjointement par la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE) et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), en collaboration avec le Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) et la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ), ce colloque avait pour objectif de donner la parole aux chercheurs qui exploitent les statistiques sociales afin de documenter l'évolution de la situation des personnes issues des diversités en emploi au Québec et au Canada, mais également de réfléchir à la pertinence de développer des projets de recherche s'appuyant sur des approches complémentaires, quantitatives et qualitatives, afin de parvenir à une compréhension plus globale des phénomènes étudiés. Ce colloque s'inscrivait parfaitement dans les mandats respectifs de la CRIDE et du CIQSS. Rattachée au Département des relations industrielles de l'Université Laval et dirigée par Kamel Béji, la CRIDE s'intéresse aux questions qui touchent l'intégration et la gestion des diversités (ethnique, religieuse, de genre, handicap physique, déficience intellectuelle) en emploi, leurs trajectoires et transitions professionnelles, ainsi que les réseaux socioprofessionnels que ces personnes développent tout au long de leur parcours d'intégration. Créé en 2001, le CIQSS vise pour sa part à promouvoir le développement

de la recherche de pointe dans le domaine des statistiques sociales au Québec, assurer la formation des jeunes chercheurs et accroître l'accessibilité et l'utilisation des statistiques sociales en recherche, et favoriser la diffusion et la vulgarisation des retombées de la recherche scientifique. Il donne accès aux micro-données issues des enquêtes populationnelles et aux données administratives de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec.

Fort du succès de ce colloque et de la richesse des communications, il est rapidement apparu qu'un ouvrage collectif, témoignant de la diversité et de la qualité des contributions, contribuerait à ce champ de recherche en émergence. Ainsi, le présent ouvrage a pour principaux objectifs de : 1) dresser un portrait de la situation sur le marché du travail de personnes issues de certaines catégories de la diversité au Québec et ailleurs au Canada ; 2) explorer les possibilités d'identification d'indicateurs de suivi fiables permettant l'élaboration de pistes d'intervention ; et 3) s'intéresser aux enjeux et aux limites des données disponibles.

Les contributions s'articulent autour de six thématiques : jeunes et générations, discrimination et inclusion, formation et emploi, entrepreneuriat, Autochtones, COVID-19 et regards d'ailleurs. À cela s'en ajoute une septième, le genre, traité de manière transversale et intersectionnelle.

JEUNES ET GÉNÉRATIONS

La première section aborde les jeunes et les générations dans leurs interactions avec le marché du travail. Elle déconstruit un certain nombre de préjugés à l'égard du rapport au travail des jeunes et met en relief l'hétérogénéité de ce groupe. Il en ressort que le travail constitue une sphère importante pour ce groupe d'âge, contrairement aux discours générationnels trop souvent entendus.

Dans leur chapitre, Longo, Gallant, Lechaume et Kwamegni Kepnou abordent l'hétérogénéité du groupe des jeunes de 17 à 34 ans au Québec qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF). À partir des données de l'Enquête sur la population active (EPA) et de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC), les auteurs s'intéressent au caractère artificiel et aux ambivalences de cette catégorie, ainsi qu'à la diversité des réalités sociales qui la composent et

aux parcours de précarité. En effet, les auteurs observent notamment que les caractéristiques sociodémographiques des jeunes NEEF sont très contrastées, tout comme le sont également les activités quotidiennes qui occupent ces jeunes dans la sphère professionnelle et personnelle. Des disparités importantes sont soulignées à travers l'analyse des conditions de vie, des aspirations vis-à-vis de l'emploi et des formations planifiées, de l'organisation familiale adoptée et de leur satisfaction à l'égard de la vie des jeunes NEEF. Enfin, ce chapitre montre bien la pertinence et certaines limites des statistiques sociales pour décrire ce groupe. Autant il est possible de comprendre que certaines situations sont volontaires et choisies tandis que d'autres sont subies et plus ou moins bien assumées, autant les enquêtes utilisées ne permettent pas ou peu de nuancer ou de creuser les motifs contrastés de ces choix ou contraintes.

Dans un tout autre registre, Ben Mansour, Arcand et Bahi adoptent une approche centrée sur les individus (*person-centered*) dans le but de proposer des indicateurs prédictifs de la rétention au travail de trois générations (X, Y, Z) durant la période d'entrée organisationnelle d'un centre hospitalier au Canada. Les auteurs cherchent ainsi à savoir si la diversité apparente (*surface-level diversity*) est un prédictif de la diversité latente (*deep-level diversity*). Les résultats de leur recherche, à partir d'un échantillon presque exclusivement féminin (92,3 % des participants) montrent que l'attachement affectif des employés envers l'organisation, le supérieur immédiat et le groupe durant l'entrée organisationnelle seraient déterminants pour prédire la rétention ou à l'inverse le roulement des nouvelles recrues, tout en soulevant des nuances entre ces générations.

Le troisième et dernier article de cette section est rédigé par Bourdon, Baril, Dorceus et Dionne. Il explore les expériences d'insertion en emploi et le rapport au travail des jeunes issus de l'immigration de première génération (nés à l'étranger) et de deuxième génération (nés au Canada, mais ayant au moins un parent né à l'étranger). Au-delà des obstacles structurels que ces jeunes issus de l'immigration doivent affronter en emploi, et qui ont déjà fait l'objet de plusieurs recherches, les chercheurs s'intéressent plutôt au rôle d'éventuels obstacles dispositionnels, et notamment au rapport au travail de ces jeunes ainsi qu'à leur socialisation précoce sur le marché du travail. La méthodologie est fondée sur les données de l'enquête *Rapports au travail, orientation et persévérance*

aux études, du secondaire à l'université, réalisée en 2016-2017 auprès de jeunes inscrits à temps complet dans une trentaine d'établissements scolaires (secondaire, collégial et universitaire) de l'Estrie, une région à faible concentration d'immigration. L'intérêt des principaux résultats réside notamment dans la déclinaison des différents aspects du rapport au travail (sécurité et harmonie, développement et expression des compétences, autorité et prestige, expression de la créativité, rapport au monde professionnel, etc.). Les auteurs observent également la combinaison d'une plus grande focalisation sur la scolarité à court terme et d'une importance plus grande conférée au travail et au développement des compétences chez les jeunes issus de l'immigration par rapport à leurs pairs.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL : ENTRE DISCRIMINATION ET INCLUSION

La deuxième section examine, par le biais de trois contributions, certains obstacles de l'insertion socioprofessionnelle de groupes issus de la diversité. Chacun de ces textes aborde ces obstacles sous différents angles, de la discrimination ethno-raciale à l'embauche aux politiques publiques, en passant par les stratégies déployées par les personnes elles-mêmes dans leur parcours d'insertion.

S'inscrivant dans une foisonnante tradition de recherche en sciences sociales autour de la méthode du testing, Beauregard examine l'ampleur de la discrimination ethnoraciale qui survient à l'étape initiale du tri des curriculum vitae (CV) dans la région métropolitaine de Québec. L'originalité de sa recherche repose sur l'adoption d'une approche intersectionnelle permettant d'évaluer si la discrimination des femmes racisées est plus élevée – en raison du croisement du genre et de l'origine ethnique – que pour les candidats masculins de même ethnicité. L'étude réalisée en 2018 dans le secteur de l'administration et de l'informatique confirme, à l'instar de nombreuses autres recherches, dont certaines réalisées au Québec, la persistance de la discrimination à l'embauche malgré l'adoption, au Québec comme ailleurs, de lois l'interdisant. Cette discrimination touche plus fortement les candidatures africaines et arabes. Fait intéressant, contrairement à ce que l'approche intersectionnelle pouvait laisser croire, le croisement du genre féminin et de l'origine ethnique ne semble pas conduire à une plus grande discrimination. Au contraire,

l'étude semble même indiquer que la discrimination est globalement moins importante chez les femmes racisées que chez leurs homologues masculins.

S'appuyant sur les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, la contribution de Bellemare, Goussé et Toba examine les déterminants de l'emploi et du salaire des personnes ayant des incapacités. Les résultats de leur analyse montrent que le besoin d'adaptation du milieu de travail, la sévérité de l'incapacité et le niveau d'éducation constituent les principaux déterminants de l'emploi et du salaire chez les personnes ayant des incapacités. Selon les auteurs, ces résultats confirment que les individus les plus vulnérables sur le marché du travail devraient bénéficier de politiques de subvention couvrant les frais d'aménagement et le manque de productivité. Considérant qu'il s'agit justement de l'approche du Contrat d'intégration au travail (CIT) mis en œuvre par le gouvernement du Québec en 1980, les auteurs tentent ensuite de mesurer l'effet du transfert de la gestion de ce programme des mains de l'Office des personnes handicapées du Québec à celles d'Emploi Québec en 2001. L'analyse révèle que ce transfert, qui avait pour but d'intégrer le CIT aux autres programmes d'Emploi-Québec afin d'offrir des services de meilleure qualité à un plus grand nombre de participants, ne semble pas avoir conduit à une hausse de l'emploi des personnes ayant des incapacités. Si cela peut s'expliquer par les limites des données utilisées, les auteurs émettent néanmoins les hypothèses que le passage d'une gestion centralisée à une gestion régionale pourrait avoir des conséquences sur l'allocation des ressources et qu'il puisse exister des différences au niveau de la formation des employés, de l'aptitude pour l'évaluation de l'incapacité ou pour l'accompagnement et le suivi.

Fleury, Bélanger et Piché s'intéressent pour leur part à l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants s'étant installés dans la région de Montréal en 2007 et qui y étaient toujours dix ans plus tard. S'appuyant pour ce faire sur la Base de données longitudinales sur l'immigration, disponible depuis peu dans les Centres de données de recherche (CDR), les auteurs s'attardent plus spécifiquement sur l'effet du temps et de certaines stratégies d'insertion sur le revenu d'emploi de cette cohorte d'immigrants. Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les trajectoires économiques des immigrants sont positives, c'est-à-dire qu'il y a une réelle amélioration du revenu d'emploi avec le temps. Cette amélioration

se réalise grâce aux investissements des immigrants dans la formation, et ce malgré des épisodes de chômage et d'assistance sociale. Les auteurs rapportent toutefois que même après dix ans, des écarts significatifs de revenu s'observaient toujours entre les immigrants américains et européens de l'ouest et les autres immigrants, à l'avantage des premiers. Selon les auteurs, ces résultats suggèrent, à l'instar d'autres travaux, dont notamment ceux de Beaugregard, qu'une partie de ces écarts s'explique par la discrimination.

FORMATION ET EMPLOI

La troisième partie s'intéresse aux enjeux d'insertion professionnelle des diplômés universitaires et plus particulièrement ceux issus de l'immigration. Le phénomène de la surqualification qui touche en plus forte proportion les immigrants, ainsi que les conditions d'accès à l'emploi et la régionalisation de l'immigration y sont discutés. Les réflexions et analyses invitent à revoir certains aspects des politiques migratoires en vue de favoriser une meilleure insertion socioprofessionnelle des immigrants.

La contribution de Vultur porte sur le phénomène de la surqualification au Québec, un phénomène qui touche plus fortement certains groupes de la diversité, comme les immigrants. S'appuyant sur les données des recensements canadiens et de l'Enquête nationale auprès des ménages, l'auteur présente dans un premier temps la dynamique de la croissance du nombre de diplômés universitaires entre 2001 et 2016, puis analyse dans un deuxième temps quelques indicateurs d'insertion sur le marché du travail de cette catégorie de la population. Il expose ensuite une polygraphie du phénomène de la surqualification qui touche les diplômés universitaires, selon le niveau de formation, le domaine d'étude et le statut d'immigration. Enfin il identifie quelques facteurs explicatifs de la surqualification et quelques-unes de ses conséquences. Tout en soulignant les limites des données statistiques et d'une conception essentiellement marchande du diplôme pour éclairer le phénomène de la surqualification, Vultur propose en conclusion quelques éléments de réflexion sur les implications de la surqualification professionnelle pour les politiques éducatives et migratoires. Il s'interroge notamment sur l'importance attribuée au diplôme dans les critères de sélection des immigrants et invite à réfléchir à des mesures particulières à l'intention

de cette catégorie de la population pour l'aider à s'insérer sur le marché du travail.

Approfondissant le thème de la formation et de l'emploi chez les immigrants, la contribution de Béji et Bouajila s'intéresse à la transition études-travail des étudiants internationaux de l'Université Laval et aux possibilités de leur rétention dans les régions non métropolitaines du Québec après l'obtention de leur diplôme. Leur analyse, qui s'appuie sur des données issues de deux enquêtes récentes réalisées pour le compte du Service de placement de l'Université Laval et Québec International, documente dans un premier temps les intentions et aspirations des étudiants internationaux dans la gestion de « l'après-diplôme », puis les principaux obstacles rencontrés lors de leur recherche d'emploi. On y apprend notamment que ces étudiants souhaitent majoritairement rester dans la région de Québec. Selon les auteurs, ce résultat conforte l'idée selon laquelle l'attraction des étudiants internationaux est un vecteur de régionalisation des flux migratoires au Québec. Ces derniers rencontrent toutefois certains obstacles dans leur recherche d'emploi ou de stages que les auteurs classent en trois catégories : la faiblesse des réseaux, le manque de connaissances du marché du travail et l'invisibilité des offres d'emploi, ainsi que la difficulté de faire reconnaître l'expérience et les diplômes acquis à l'étranger. Examinant ensuite les conditions d'accès à l'emploi, les auteurs observent un plus haut taux de rétention des étudiants internationaux dans la région de Québec (comparativement aux étudiants natifs), mais aussi une plus forte présence de ces diplômés dans les autres régions du Québec (à l'extérieur de Montréal). Si le salaire post-diplôme diffère peu de celui gagné par les étudiants natifs, les auteurs notent cependant une plus faible propension à occuper un emploi permanent et, à l'instar de Vultur, une plus faible adéquation formation-emploi.

ENTREPRENARIAT ET DIVERSITÉ

Moins souvent traitée dans les travaux sur l'insertion des diversités, la question de l'entrepreneuriat fait l'objet de la quatrième partie. S'appuyant sur des données longitudinales, les deux contributions qui la composent s'intéressent tout particulièrement à trois catégories de la diversité, soit les femmes, les personnes immigrantes et les travailleurs âgés. Toutes

deux montrent que si l'entrepreneuriat peut favoriser l'insertion professionnelle, il est souvent une voie de précarité pour les personnes qui l'empruntent.

Ainsi, Grekou et Bassirou s'intéressent aux caractéristiques individuelles et familiales des nouveaux propriétaires d'entreprises et les comparent à celles des propriétaires existants et des non-propriétaires. De nature descriptive, leur étude dresse non seulement le portrait des propriétaires d'entreprises au Canada, mais illustre également l'énorme potentiel analytique de la Base de données canadiennes sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE), accessible depuis peu aux chercheurs universitaires. Les résultats mettent en avant certaines différences selon le sexe et le statut migratoire. Concernant le sexe, l'analyse révèle que, parmi les propriétaires d'entreprise, les femmes avaient des revenus cumulatifs personnels moins élevés et semblaient avoir une moindre préparation à la propriété d'entreprise que les hommes. À propos du statut migratoire, les résultats témoignent de différences importantes en défaveur des immigrants propriétaires d'entreprise vis-à-vis de leurs semblables natifs, notamment sur le plan des revenus et de l'épargne, de la probabilité d'avoir subi un grand choc sur le revenu et de la pertinence de leur expérience sur le marché du travail.

Pour sa part, la contribution de Lord et Fonseca s'intéresse à l'emploi autonome chez une autre catégorie de la diversité, soit les travailleurs âgés de 50 ans et plus. Constatant l'importance du travail autonome dans ce groupe de travailleurs, les auteurs se demandent s'il s'agit toujours de travailleurs prospères qui désirent demeurer sur le marché du travail plus longtemps ou s'il s'agit plutôt d'une décision induite par une situation de faible revenu. S'appuyant sur les données de l'Enquête longitudinale et internationale des adultes (ELIA) pour la période 2014-2018, les analyses montrent que, bien que le travail autonome soit souvent présenté comme un tremplin vers la retraite, tous les travailleurs autonomes ne choisissent pas cette avenue pour cette raison, certains d'entre eux étant plutôt poussés dans cette voie par une situation économique précaire. Selon Lord et Fonseca, les décideurs doivent garder à l'esprit cette réalité, faute de quoi la mise en œuvre de nouvelles mesures d'incitation au travail pourrait s'avérer infructueuses.

OBSTACLES À L'EMPLOI ET AUTOCHTONES

Cette dernière section ajoute une contribution originale à l'étude des diversités tout en soulevant les nombreux enjeux du recueil de données probantes concernant l'accès au marché du travail et les obstacles à l'emploi des personnes autochtones. À ce titre, le texte de Blanchet-Cohen, Pinsonneault et Fontaine-Dumais apporte un éclairage tout à fait pertinent sur un pan encore peu exploré. Après un portrait statistique des indicateurs relatifs à l'accès des Autochtones au marché du travail au Québec, qui souligne les multiples écarts de ceux-ci en défaveur des personnes autochtones, les auteures présentent les résultats issus d'analyses de données quantitatives et qualitatives recueillies lors d'une recherche collaborative réalisée en 2019 auprès des Centres d'amitié autochtones (CAA) du Québec sur les services orientés vers l'emploi. Les résultats illustrent le fait qu'une approche culturellement sécurisante et axée vers le mieux-être global est nécessaire afin de soutenir adéquatement les profils et aspirations variés des Autochtones en matière d'emploi, d'enrichissement des compétences et de participation sociale. Le développement d'une telle approche est par ailleurs indissociable de changements dans les services en emploi et de sensibilisation dans les milieux de travail.

Quant à Thériège et ses collaborateurs, leur perspective se concentre sur le cas particulier de l'ouverture des employeurs forestiers aux travailleurs autochtones dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur. À partir des résultats d'un sondage réalisé auprès de 127 de ces employeurs, l'objectif était principalement d'évaluer le niveau de maturité de leur entreprise dans six domaines de gestion de la diversité autochtone selon quatre niveaux allant des pratiques inexistantes ou minimales (niveau I) aux pratiques proactives (niveau IV). Leurs analyses semblent montrer que les entreprises de plus grande taille et celles détenues en majorité par des intérêts autochtones avaient des niveaux de maturité plus élevés. De plus, les collaborations entre entreprises et communautés autochtones seraient associées à un niveau de maturité plus élevé. Toutefois, force est de constater que de nombreux obstacles jalonnent encore les parcours des personnes autochtones. En effet, dans le cadre de cette recherche, 66 % des entreprises n'employaient aucun Autochtone et 56,5 % considéraient la main-d'œuvre autochtone comme étant peu ou pas importante comme solution à la rareté de la main-d'œuvre.

DIVERSITÉS ET COVID-19

Un ouvrage collectif est un travail de longue haleine. Entre le moment où germe l'idée et l'élan, il n'est pas rare que le contexte change, au moins dans certaines nuances, sous certains aspects. Toutefois, entre l'automne 2019 et le moment où s'écrivent ces lignes, nul n'aurait pu prédire ni la radicalité d'une crise socio-sanitaire comme celle engendrée par la pandémie de COVID-19, ni ses conséquences abyssales sur à peu près tous les aspects de nos vies. Tel que discuté plus haut, les personnes issues des diversités ont traversé et traversent encore ces temps incertains de manière inégale et il est vite apparu que cet opus ne serait pas tout à fait complet ou passerait à côté d'éléments importants du contexte actuel, si particulier, s'il faisait fi de leur réalité sur le marché du travail. C'est ainsi que s'est ajouté le texte de Coulombe et de ses collaborateurs qui, à partir de données d'une enquête menée auprès de francophones du Canada, explore l'insécurité d'emploi perçue et le bien-être de membres de divers groupes marginalisés en contexte de COVID-19. L'échantillon analytique retenu est composé de 1753 personnes qui s'identifient majoritairement comme femmes (61,9 %). Les résultats montrent que l'appartenance à au moins un groupe marginalisé parmi ceux considérés était associée à un degré d'insécurité plus élevé dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 comparativement aux personnes ne faisant pas partie de ces groupes. Ce sentiment d'insécurité est lié négativement au bien-être au travail. Il est plausible de penser que les emplois des personnes marginalisées étaient déjà de moins bonne qualité avant la COVID-19. Ainsi, il est possible que les effets de la pandémie sur l'économie et le marché du travail canadiens aient particulièrement fragilisé le sentiment de sécurité d'emploi de ces personnes.

REGARDS D'AILLEURS

Afin d'inscrire l'étude des diversités en emploi au Québec et au Canada dans une perspective internationale, deux conférenciers de renom avaient été invités au colloque sur les diversités en emploi de l'automne 2019 : Jean-François Chanlat, professeur émérite à l'Université Paris Dauphine, et Michel Mercier, professeur émérite à l'Université de Namur. Leurs contributions respectives à cet ouvrage ouvrent l'horizon sur les

politiques de gestion des diversités et sur les politiques à l'égard des personnes en situation de handicap.

Spécialiste de l'anthropologie des organisations et du management inter-culturel, Jean-François Chanlat propose, dans un premier temps, une genèse de la notion de diversité en milieu de travail. Il enchaîne avec un regard comparé de la diversité dans les milieux de travail, examinant notamment pourquoi la question de la diversité, largement discutée en Amérique du Nord depuis des années, ne s'est pas posée de la même manière en France qu'outre-Atlantique. Enfin, il discute des principaux enjeux contemporains de la gestion de la diversité en milieu de travail et des trois grandes lignes de tension qui traversent, à des degrés divers, les pays en matière de gestion de la diversité : la tension égalité/diversité, la tension universalité des droits/diversité et la tension performance/diversité. Il soutient notamment que penser la diversité, c'est penser plusieurs choses à la fois. C'est d'abord comprendre les différences en rendant intelligibles les cadres symboliques dans lesquels les personnes pensent. C'est ensuite rendre compte des inégalités et des problèmes vécus par des personnes qui, dans un contexte social donné, se retrouvent discriminées, victimes de racisme, d'homophobie, voire exclues. C'est enfin tenter d'équilibrer au mieux les différences de chacun (groupes et ou individus) avec les principes généraux du vivre-ensemble dans une société démocratique donnée. En d'autres termes, selon Chanlat, penser la diversité, c'est participer à la construction d'un vivre-ensemble qui tienne compte des nouvelles réalités du monde, des aspirations individuelles de chacun et des idéaux démocratiques qui guident les sociétés.

Avec son collègue Michel Grawez, Michel Mercier, psychologue et expert reconnu des politiques et de la participation sociale des personnes en situation de handicap, s'intéresse aux enjeux liés aux approches psycho-sociales, socioéconomiques et éthiques de l'emploi et du handicap. Les deux auteurs abordent l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap selon trois angles : celui des représentations sociales de l'insertion en emploi, celui des politiques d'emploi en région wallonne de Belgique et celui de l'éthique. Ceci afin de montrer qu'il est essentiel de considérer l'ensemble des dimensions de la vie de la personne afin de viser son épanouissement tout en tenant compte de ses incapacités. Dans une première partie, les auteurs montrent ainsi que des enjeux d'épanouissement, de revenus et de reconnaissance sociale

interviennent dans l'emploi et interagissent dans la détermination des attitudes des personnes handicapées relativement au travail, au non-travail ou à l'engagement social. Dans une seconde partie, Mercier et Grawez illustrent comment, à partir de l'exemple de la Wallonie, les politiques sociales sont empreintes d'enjeux idéologiques et éthiques et peuvent être source de stigmatisation des personnes en situation de handicap. Ils dénoncent notamment le fait que ces politiques soient, plus souvent qu'autrement, orientées vers le profit des entreprises et les stimulants financiers plutôt que vers l'aide aux personnes en situation de handicap pour leur intégration sociale et leur inclusion par le travail. Cette prise de position, dûment étayée, permet de proposer une perspective nouvelle particulièrement éclairante pour comprendre le contexte dans lequel sont conçues et mises en œuvre les politiques publiques du travail et de l'emploi à l'égard des personnes issues des diversités, contribuant ainsi à une compréhension plus fine des statistiques sociales.

GENRE ET INTERSECTIONNALITÉ

Certains pourront s'étonner de ne pas trouver dans cet ouvrage de section spécifiquement consacrée à l'étude du genre. Toutefois, cet enjeu étant transversal, il est abordé dans plusieurs des contributions de cet ouvrage et est souvent traité dans une perspective intersectionnelle avec d'autres variables, ce qui montre que la question du genre est au cœur des diversités. C'est ainsi que certaines contributions étudient plus spécifiquement les femmes (Ben Mansour *et al.*), d'autres en font une variable d'analyse spécifique (Longo *et al.*, Bourdon *et al.*, Fleury *et al.*, Vultur, Grekou et Bassirou, Bellemare *et al.*), alors que d'autres encore l'examinent au croisement de caractéristiques telles que l'origine ethnoculturelle (Beauregard), les incapacités (Bellemare *et al.*), le statut migratoire, l'âge et le handicap (Coulombe *et al.*). Les différences selon le sexe étant presque toujours significatives, tantôt à l'avantage des hommes, tantôt à celui des femmes, celles-ci rappellent la pertinence toujours actuelle des analyses différenciées selon le sexe.

* * *

La publication de cet ouvrage a été rendue possible grâce à plusieurs partenaires financiers. Nous tenons à remercier la Chaire de recherche

sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE), le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le Département des relations industrielles de l'Université Laval et la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Nous souhaitons également témoigner notre sincère reconnaissance aux personnes qui ont contribué à l'évaluation des manuscrits : Kamel Béji, Chakib Benzakour, Normand Boucher, Sylvie Lacombe, Sylvain Luc, Stéphane Moulin, Sajjad Taghizadeh Imani, Carole Vincent et Mircea Vultur. Enfin, nous remercions Geneviève Fournier, directrice de la collection *Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain* aux Presses de l'Université Laval, qui a accepté d'y publier notre ouvrage. Le contenu des articles publiés dans le présent ouvrage, et les propos qui y sont tenus, n'engagent que leurs auteurs.

RÉFÉRENCES

- Arim, Rubab, Leanne Findlay et Dafna Kohen (2020), « Les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur les familles canadiennes d'enfants ayant une incapacité », *Statcan et la COVID-19. Des données aux connaissances – Pour bâtir un Canada meilleur*, Ottawa, Statistique Canada, n° 45280001.
- Bastien, Thomas, Anne-Marie Morel et Sandy Torres (2020), *Impact de la pandémie de Covid-19 sur la santé et la qualité de vie des femmes au Québec*, Montréal, OQI et ASPQ.
- Bleakney, Amanda, Masoud Huda et Henry Robertson (2020), « Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones, mars à août 2020 », *Statcan et la COVID-19. Des données aux connaissances – Pour bâtir un Canada meilleur*, Ottawa, Statistique Canada, n° 45280001.
- Boudebat, Brahim et Maude Boulet (2007), « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *Choix* (IRPP), vol. 13, n° 7, en ligne (<https://irpp.org/wp-content/uploads/assets/research/diversity-immigration-and-integration/deterioration-des-salaires-des-nouveaux-immigrants-au-quebec-par-rapport-a-lontario-et-a-la-colombie-britannique/vol13no7.pdf>).
- Boudebat, Brahim et Thomas Lemieux (2013), « Les inégalités salariales entre les immigrants et les natifs au Québec », dans Marcelin Joanis, Luc Godbout et

- Jean-Yves Duclos (dir.), *Le Québec économique 2012. Le point sur le revenu des Québécois*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 83-109.
- 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*, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), rapport de projet 2011RP-07.
- Carrière, Gisèle, Jungwee Park, Zechuan Deng et Dafna Kohen (2020), « Heures supplémentaires travaillées par le personnel professionnel en soins infirmiers pendant la pandémie de COVID-19 », *Statcan et la COVID-19. Des données aux connaissances – Pour bâtir un Canada meilleur*, Ottawa, Statistique Canada, n° 45280001.
- Cloutier-Villeneuve, Luc (2013), « Entre la retraite et la poursuite de la vie active : les trajectoires incertaines des travailleuses et des travailleurs plus âgés au Québec compte tenu de leur qualité de l'emploi et leur situation personnelle », *Sociologie et Sociétés*, vol. XLV, n° 1, p. 19-42.
- Couturier, Ève-Lyne et Julia Posca (2021), *L'impact des crises sur les femmes. Inégales dans la tourmente*, Montréal, IRIS.
- De serres, Gaston, Sara Carazo, Armelle Lorcy, Jasmin Villeneuve, Denis Laliberté, Richard Martin, Pierre Deshaies, David Bellemare, France Tissot, Georges Adib, Denis Geoffroy et Marc Dionne (2020), *Enquête épidémiologique sur les travailleurs de la santé atteints par la COVID-19 au printemps 2020*, Québec, Institut national de santé publique du Québec.
- Deslauriers, Mélanie (2017), « Les personnes avec incapacité au Québec. Une collection en 8 volumes présentant un portrait de la participation sociale des personnes avec incapacité à partir des données de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012 », *Activité sur le marché du travail*, vol. 8, Office des personnes handicapées du Québec, Direction de l'évaluation et du soutien à la mise en œuvre de la Loi, Gouvernement du Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- Galarneau, Diane, René Morissette et Jeannine Usalcas (2013), *Regards sur la société canadienne. La situation des jeunes a-t-elle changé au Canada ?* Ottawa, Statistique Canada, n° 75006X.
- Hou, Feng, Garnett Picot et Jue Zhang (2020), « Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités »,

Statcan et la COVID-19. Des données aux connaissances – Pour bâtir un Canada meilleur, Ottawa, Statistique Canada, n°45280001.

Institut de la statistique du Québec (2020), « Marché du travail : effet de la COVID-19 sur les variations de l'emploi dans les industries du Québec », *Marché du travail et rémunération*, n°20, p. 2-3.

Institut du Québec (2021), *Bilan 2020 de l'emploi au Québec. Ce qu'il faut savoir pour préparer 2021*, Montréal, Institut du Québec.

Jones, Gwen E. (1997), « Advancement opportunity issues for persons with disabilities », *Human Resource Management Review*, vol. 7, n° 1, p. 55-76.

Lagacé, Martine et Jenepher Lennox Terrion (2013), « Gestion des travailleurs âgés : les stéréotypes à contrer », *Gestion*, vol. 38, n° 2, p. 30-37.

Longo, Maria Eugenia, Sylvain Bourdon, Charles Fleury, Xavier Saint-Denis, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Mircea Vultur et Nathalie Vachon (2021), *Du premier confinement au rebond partiel : l'impact de la première vague de la pandémie de la COVID-19 sur l'emploi des jeunes de 15 à 34 ans au Québec*, Québec, INRS.

Luc, Sylvain et Charles Fleury (2016), « Le phénomène "générationY" : symbole d'une plainte existentielle ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 10, n° 2, p. 4-22.

Miceli, Nicholas S., Michael Harvey et M. Ronald Buckley (2001), « Potential discrimination in structured employment interviews », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 13, n° 1, p. 15-38.

Moyser, Melissa (2017a), *Les Autochtones vivant hors réserve et le marché du travail : estimations de l'Enquête sur la population active, 2007-2015*, Statistique Canada.

Moyser, Mélissa (2017b), *Femmes au Canada. Rapport statistique fondé sur le sexe : les femmes et le travail rémunéré*, Ottawa, Statistique Canada, n° 89-503-X.

Rose, Ruth (2016), *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre.

Statistique Canada (2020a), *Répercussions sur les immigrants et les personnes désignées comme minorités visibles*, Statistique Canada, 20 octobre, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/2020004/s6-fra.htm>).

Statistique Canada (2020b), *Les répercussions de la COVID-19 sur les personnes ayant une incapacité*, *Le Quotidien*, 27 août, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200827/dq200827c-fra.pdf?st=voML-bGrO>).

Vincent, Carole (2013), « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ? », *Canadian Public Policy/ Analyse de politiques*, vol. 39, n° 3, p. 473-490.

SECTION 1

JEUNES ET GÉNÉRATIONS

1

L'hétérogénéité des profils des jeunes NEEF

Défis statistiques et réalités multiples¹

María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume
et Achille Kwamegni Kepnou

INTRODUCTION

Bien que la catégorie des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) connaisse une forte popularité au sein des études et des enquêtes, en particulier dans les systèmes statistiques nationaux, pour parler des jeunes cumulant des difficultés, elle demeure néanmoins particulièrement complexe à circonscrire, notamment en raison de son hétérogénéité (Longo et Gallant, 2019). Celle-ci est due au caractère

1. Ce chapitre se fonde sur des analyses menées en 2021 par María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Charles Fleury, Nathalie Vachon, Achille Kwamegni Kepnou et Marjolaine Noël dans *Portrait statistique des jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Dix stéréotypes à déconstruire*, Québec, Institut national de la recherche scientifique.

artificiel de la catégorie, mais aussi à la diversité des réalités sociales des individus qui la composent.

Ce chapitre vise à amorcer une compréhension de la catégorie statistique des jeunes NEEF âgés de 17 à 34 ans au Québec, à partir des données disponibles pour la mesurer. Plus précisément, il vise à s'attarder à la diversité des profils des jeunes NEEF, notamment selon l'âge, le sexe, le type d'activité exercée en dehors de l'emploi et de la formation, leur expérience passée dans l'emploi, ainsi que leur satisfaction à l'égard de la vie. L'analyse permet ainsi d'interroger l'étendue de cette catégorie à portée politique, pour en saisir les limites et les contradictions inhérentes au fait de la circonscrire uniquement à partir des informations démographiques et occupationnelles.

Les résultats reposent sur les données de deux grandes enquêtes régulières de Statistique Canada : l'*Enquête sur la population active* (EPA) 2018-2019 et l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC) 2017-2018. La première est couramment utilisée pour caractériser cette population, alors que la deuxième permet une approche novatrice dans la mesure où elle offre des informations sur des domaines de vie moins fréquemment étudiés chez les jeunes NEEF (par exemple le soin des enfants, le stress, la satisfaction à l'égard de la vie)².

UNE CATÉGORIE RÉCENTE AVEC DES AMBIVALENCES

L'historique de la catégorie des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) et l'évolution de son utilisation (Longo et Gallant, 2019) permet de retracer sa singularité. En effet, cette catégorie naît au Royaume-Uni à la fin des années 1990 comme une mesure alternative au taux de chômage pour estimer la prévalence de la vulnérabilité sur

2. La plupart des traitements statistiques contenus dans ce rapport ont été réalisés au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR). Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et non nécessairement celles du RCCDR, du CIQSS ou de leurs partenaires. Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, des Fonds de recherche du Québec ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement.

le marché du travail des jeunes de 16 à 18 ans sortant de la scolarisation obligatoire et sans accès aux prestations du chômage (Social Exclusion Unit, 1999). Cette catégorie, au départ très localisée, est ensuite adoptée par divers organismes internationaux, et appliquée d'abord en Europe (Eurofound, 2012), ensuite au reste des pays du Nord (Quintini et Martin, 2006), puis du Sud (D'Alessandre, 2013), pour enfin devenir une injonction des systèmes nationaux de statistique dans la plupart des contextes nationaux (Eurofound, 2012).

Si initialement ce sont majoritairement des instances gouvernementales et des organismes internationaux qui l'utilisent et la problématisent du point de vue méthodologique et statistique, il existe toutefois une augmentation importante de la documentation depuis quelques années, sous la forme d'articles et d'analyses critiques tant quantitatives que qualitatives, incluant surtout des débats théoriques et des recherches empiriques sur les caractéristiques des jeunes NEEF. Les études récentes interrogent ainsi la catégorie à partir de dimensions spécifiques, notamment : le revenu (Francou, 2020) ; les caractéristiques sociodémographiques, mais aussi psychosociales (Eurofound, 2016 ; Henderson, Hawke et Chaim, 2017 ; Ruesga-Benito *et al.*, 2018 ; Rodwell *et al.*, 2018) ; les parcours tant scolaires que professionnels et relationnels (Contini, Filandri et Pacelli, 2019) ; le contexte national (Lőrinc *et al.*, 2019) ; les occupations et comportements quotidiens (Bourbeau et Pelletier, 2019) ; la gestion du temps et les subjectivités temporelles (Gaspani, 2019) ; le type d'expérience subjective (van de Velde, 2016) ; les tendances et effets des mesures et approches qui les ciblent (Binet, 2019 ; Couronné et Sarfati, 2018 ; Katznelson, 2017) ; ou leur identification au sein des données et les effets de cette identification sur les jeunes eux-mêmes (Thornham et Gomez Cruz, 2018).

Au Canada, la littérature sur les jeunes NEEF renvoie principalement à des rapports statistiques portant sur leurs caractéristiques sociodémographiques. En effet, la première étude (Marshall, 2012) mobilise différentes enquêtes statistiques pour présenter un portrait des jeunes NEEF âgés de 15 à 29 ans entre 1976 et 2011, selon qu'ils sont chômeurs ou inactifs, en fonction de l'âge ainsi que du sexe, et documente brièvement leurs autres activités (par exemple s'occuper des enfants ou de tâches domestiques). Tout récemment, d'autres études se sont penchées non seulement sur les caractéristiques sociodémographiques (Marshall,

2012; Brunet, 2018, 2019; Statistique Canada, 2018; Bourbeau et Pelletier, 2019), mais aussi psychosociales des jeunes NEEF, comme leur santé mentale et physique, leur consommation d'alcool et de drogues illicites, leur satisfaction à l'égard de la vie, etc. (Davidson et Arim, 2019). En ce qui concerne le Québec, la documentation sur les jeunes NEEF s'avère en émergence (Demers, 2013, 2017; Nanhou et Desrosiers, 2019) et offre un portrait au cours des 35 années précédentes selon le sexe et l'âge des jeunes NEEF âgés de 15 à 29 ans au Québec. L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) commence à intégrer succinctement la catégorie dans ses portraits statistiques sur le marché du travail (ISQ, 2014) et sur la jeunesse (ISQ, 2019).

Malgré son usage répandu, la définition de la catégorie n'est pas la même selon les contextes, les enquêtes ou l'objectif politique qui les accompagne. Au départ, l'Eurofound (2012) se réfère à une typologie de cinq sous-ensembles d'individus NEEF : 1) chômeurs, 2) non disponibles par maladie ou responsabilités familiales, 3) désengagés, 4) en attente d'opportunités, 5) volontaires qui voyagent ou s'engagent dans d'autres activités que le travail et la formation. Pourtant, les analyses postérieures mesurent plus globalement les chômeurs et les inactifs (Carcillo *et al.*, 2015) en raison de la plus large disponibilité des données statistiques sur l'emploi dans la plupart des pays. Les problèmes de cette réduction a posteriori restent pourtant multiples : des portraits démographiques officiels sans problématisation sociologique sur les enjeux de vie touchant ces jeunes, une focalisation sur l'occupation qui réduit la diversité initiale et qui ne tient pas compte des activités réalisées et du vécu dans d'autres sphères de la vie, et une posture normative sur les raisons socialement légitimes de ne pas travailler.

Ce chapitre vise par conséquent à analyser statistiquement les profils des jeunes NEEF afin de problématiser sociologiquement des situations variées dans les sections suivantes. Cette problématisation mène, de plus, à explorer une enquête moins centrée sur l'emploi afin de déceler les activités et réalités de ces jeunes dans d'autres sphères de vie, pour atteindre une vision empirique des activités effectives des jeunes, sans les mesurer uniquement à la norme de l'insertion en emploi ou du suivi de la formation.

LES DONNÉES MOBILISÉES

Ainsi que nous l'avons mentionné en introduction, les données mobilisées dans le cadre de ce chapitre sont issues des enquêtes régulières de Statistique Canada : l'*Enquête sur la population active* (EPA) et l'*Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (ESCC). Les analyses qui suivent abordent la jeunesse âgée de 17 à 34 ans pour l'EPA et de 18 à 34 ans pour l'ESCC.

Dans le cas de l'EPA, la catégorie NEEF est circonscrite selon le croisement des variables concernant l'activité sur le marché du travail avec celles du statut d'étudiant et du genre d'école. Les personnes NEEF représentent donc celles qui ne sont pas aux études et qui ne sont pas en emploi (chômeurs ou inactifs). Pour sa part, l'ESCC n'est pas une enquête centrée sur l'emploi et l'activité sur le marché du travail; les questions permettant de cerner l'état NEEF sont donc moins précises. De nouveau, deux variables sont retenues pour cerner les jeunes NEEF : la variable « statut d'emploi de la semaine dernière » et « fréquente actuellement école/college/cégep/université », selon une délimitation conforme à un rapport de Statistique Canada basé sur la même enquête (Davidson et Arim, 2019). Ainsi, si un individu a été sans emploi pendant la semaine précédant l'enquête et ne fréquentait pas une école, un collège, un cégep ou une université pendant le déroulement de l'enquête, il est identifié comme étant une personne NEEF. Si un individu est en emploi ou temporairement absent de son emploi pendant la semaine précédant l'enquête ou s'il fréquente une école, un collège un cégep ou une université pendant le déroulement de l'enquête, il n'est pas considéré comme une personne NEEF. Par ailleurs, une variable supplémentaire sur l'activité principale pendant la semaine précédant l'enquête nous permet de distinguer des sous-ensembles parmi les jeunes NEEF : ainsi, nous pouvons savoir si un jeune NEEF était à la recherche d'un emploi rémunéré, s'occupait des enfants ou pratiquait une autre activité. En raison de ces différences dans la définition des variables, des âges et des modes de collecte, le nombre total de jeunes NEEF identifiés diffère de manière importante selon que la source des données est l'EPA ou l'ESCC.

CARACTÉRISER AUTREMENT LES PROFILS DIVERS DES JEUNES NEEF

Les données qui suivent visent à caractériser autrement les activités des jeunes qui sont formellement rassemblés sous l'acronyme NEEF. C'est selon cet objectif que certaines variables ont été privilégiées; nous avons dû laisser de côté d'autres variables dont les différenciations sont déjà mieux connues, et que nous avons décrites ailleurs (Longo *et al.*, 2020; Longo et Gallant, 2019).

1.1. Les âges des transitions... et pas seulement des jeunes

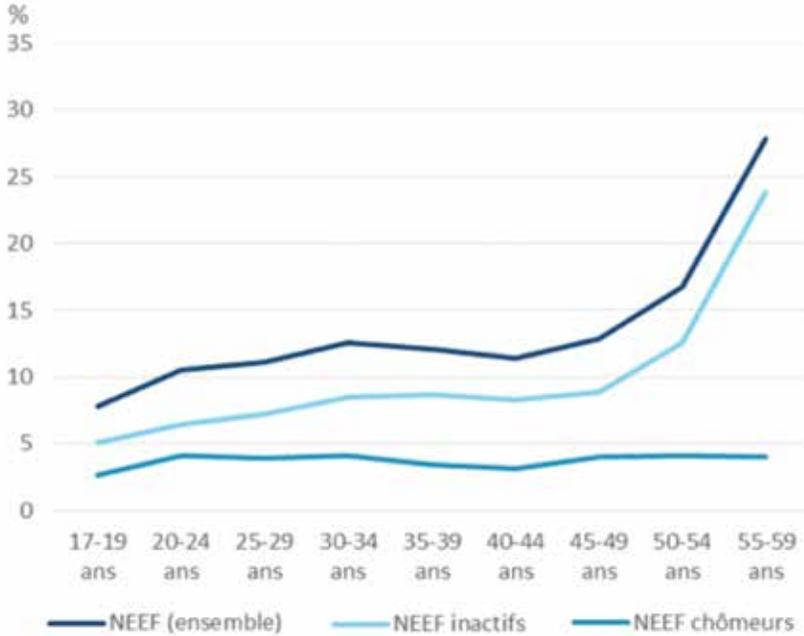
Bien que la catégorie « NEEF » soit née en lien étroit avec les jeunes ayant entre 16 et 18 ans, un premier constat permet de voir que le nombre de jeunes NEEF augmente avec l'âge. En effet, immédiatement après la fin de la scolarité obligatoire, on enregistre parmi les jeunes âgés de 17 à 19 ans seulement 7,8 % jeunes NEEF. Puis, le nombre et la proportion des jeunes NEEF augmentent pour les tranches suivantes: 10,5 % chez les 20-24 ans, 11,1 % chez les 25-29 ans, pour atteindre 12,6 % chez les 30-34 ans (graphique 1). Lorsque l'on poursuit l'analyse du taux de NEEF au-delà de 35 ans, on constate que, à partir de la quarantaine, de nombreuses personnes se retrouvent également en dehors de l'emploi, des études et de la formation, et que c'est essentiellement l'inactivité qui augmente avec l'âge, le chômage étant plus ou moins constant.

Chez les jeunes, les pics d'augmentation du taux de jeunes NEEF peuvent s'associer à certaines transitions qui caractérisent les parcours de vie et le passage à l'âge adulte: arrêt progressif des études, insertion dans l'emploi, parentalité... En effet, le faible taux de personnes NEEF parmi les jeunes de 17 à 19 ans (7,8 %) s'expliquerait par le fait que les trois quarts des jeunes de cette tranche (74,7 %) sont des étudiants; l'augmentation des personnes NEEF à l'âge de 20 à 21 ans (passant de 7,8 % à 11,6 %) marquerait la fin des études de plusieurs, qui se retrouvent désormais disponibles sur le marché du travail (en emploi ou NEEF chômeurs) ou en pause (parmi les jeunes NEEF inactifs)³. Pour leur part, les pics pour

3. Toutefois des hypothèses sur les conditions d'accès aux programmes d'assistance sociale ou sur la fin des services aux personnes NEEF en situation de handicap à 21 ans seraient aussi à explorer.

la tranche d'âge de 27 à 29 ans (12,7 %) ou à l'âge de 32 à 34 ans (13,6 %) seraient principalement associés à la naissance du premier, deuxième ou troisième enfant, ce qui augmenterait la part des personnes NEEF « inactives » qui s'occupent des enfants.

GRAPHIQUE 1 Taux de NEEF selon l'activité et le groupe d'âge, Québec 2018-2019



Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019 de Statistique Canada.

De plus, après les jeunes âgés de 25 à 29 ans, ce sont justement ceux de 30 à 34 ans qui sont les plus touchés par le fait de n'être ni en emploi, ni aux études, ni en formation. Comme chez Reist (2020), les données utilisées ici montrent qu'il est indispensable d'interroger les tranches d'âge des jeunes NEEF habituellement ciblées par les politiques et les dispositifs d'emploi (par exemple les 16-25 ans). Tant les données que quelques constats avérés au sein de la sociologie de la jeunesse (l'allongement de la jeunesse – voir Gauthier, 2000 ; Galland, 2001 ; la précarisation de l'emploi – voir Fleury, 2009) justifient l'élargissement des tranches

d'âge prises en compte pour ce phénomène. Enfin, l'état NEEF est loin de se terminer avec la jeunesse, et au-delà de 35 ans, on observe une augmentation progressive des personnes NEEF – particulièrement celles dites « inactives » – jusqu'à l'âge de la retraite.

1.2. Les activités multiples des jeunes

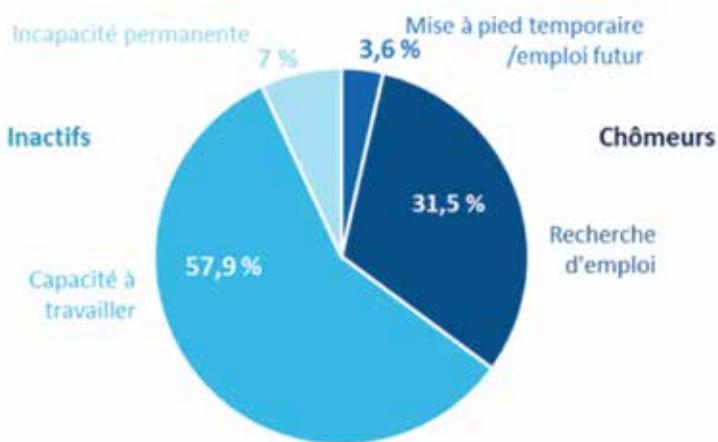
Les jeunes NEEF sont souvent positionnés par rapport aux jeunes non NEEF (et à leur activité principale, soit l'emploi ou les études), comme si les deux seules activités socialement légitimes lorsqu'on est jeune étaient travailler et étudier. La norme de l'insertion professionnelle comme mesure de la valeur sociale des activités des jeunes (Loncle 2016) est en filigrane de la catégorie NEEF. Toutefois, les données montrent que les jeunes NEEF sont parfois très occupés; ils sont actifs dans d'autres sphères de leur vie que celle liée au travail. Les données statistiques disponibles permettent de classer les jeunes NEEF en trois sous-ensembles: a) ceux qui sont à la recherche d'un emploi (chômeurs); b) ceux qui s'occupent des enfants; et c) les autres dits « inactifs ».

D'après l'EPA, plus du tiers (35,1 %) des jeunes NEEF sont des « chômeurs » (graphique 2): la grande majorité d'entre eux se trouvaient en recherche d'emploi durant la période de référence (63 300 jeunes), mais d'autres avaient perdu leur emploi en raison de la conjoncture économique et s'attendaient à être rappelés au travail ou devaient débiter un emploi dans les prochaines semaines (7200 jeunes). Cette part considérable des jeunes NEEF était donc non seulement disponible pour l'emploi, mais aussi en démarche ou en attente de travail.

Cependant, en raison de leur indisponibilité à travailler ou de la non-recherche active d'emploi au moment de l'enquête, les autres jeunes NEEF sont identifiés dans l'EPA comme « inactifs » sur le marché du travail. Ceux-ci représentent une majorité parmi la population NEEF (64,9 %) (graphique 2). Sous ce vocable qui les circonscrit par la négative se cache pourtant une importante hétérogénéité: des jeunes en incapacité de travailler (au nombre de 14 000), mais aussi des jeunes qui peuvent s'adonner à d'autres activités, telles que fonder une famille, prendre soin des enfants ou d'un autre membre du ménage, faire du bénévolat ou voyager (116 300 jeunes). On arrive même à distinguer dans l'EPA 17 500 jeunes NEEF « inactifs » qui suivaient des cours de façon ponctuelle, c'est-à-dire dans

des établissements autres que les écoles primaires, secondaires, collèges ou universités.

GRAPHIQUE 2 Répartition des jeunes NEEF de 17 à 34 ans, selon la situation par rapport au marché du travail, Québec 2018-2019



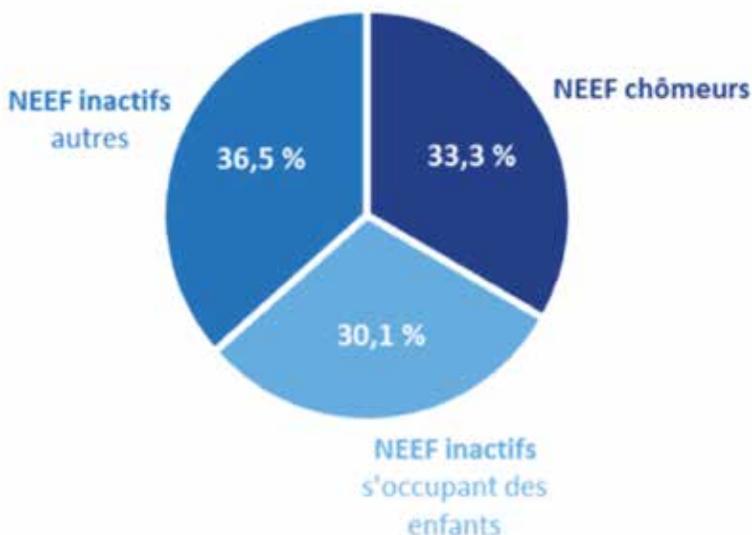
Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019 de Statistique Canada.

Pour sa part, l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) est particulièrement utile pour mieux comprendre certaines des situations dans le sous-ensemble des jeunes NEEF « inactifs ». En différenciant trois sous-ensembles selon l'activité principale déclarée, cette enquête montre que seulement un tiers des jeunes NEEF cherchent un emploi rémunéré (33,3 %), un deuxième tiers s'occupent des enfants (30,1 %) et le dernier tiers, légèrement plus nombreux (36,5 %) et nommé « autres » dans l'enquête, pratiquent une autre activité (en d'autres termes, l'activité principale de ces jeunes n'était ni de chercher un emploi rémunéré ni de s'occuper des enfants) (graphique 3).

Le constat de l'hétérogénéité des activités des personnes NEEF remet ainsi en question le terme « inactivité » lui-même. En effet, que ce soit par l'activité familiale dans la sphère domestique (à travers la parentalité ou le soin à un autre membre du foyer), le suivi des traitements quotidiens pour des problèmes de santé, les démarches pour la recherche d'un emploi

ou d'autres activités, les jeunes NEEF sont loin de ne rien faire de leurs journées. Les jeunes inactifs sur le marché du travail seraient donc plus souvent qu'autrement des jeunes actifs dans d'autres sphères et secteurs, permettant, par leurs activités, le fonctionnement et la dynamique de ce marché, ainsi que, plus largement, de la société.

GRAPHIQUE 3 Répartition des jeunes NEEF de 18 à 34 ans selon l'activité, Québec 2017-2018



Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) 2017-2018 de Statistique Canada.

1.3 Le dévoilement d'une trame sexuée du cycle de vie des jeunes

En apparence, la distribution du taux de NEEF selon le sexe est équilibrée. En effet, parmi les jeunes NEEF âgés de 17 à 34 ans, 50,9 % sont des hommes et 49,1 % sont des femmes. Ce taux cache pourtant une autre réalité puisque l'équilibre disparaît à partir du moment où l'on tient compte simultanément du sexe et de la nature de l'activité de ces jeunes NEEF.

Les données de l'ESCC permettent ainsi de constater que presque la moitié (44,9 %) des hommes NEEF sont à la recherche d'un emploi, tandis qu'une autre moitié, pratiquement, sont dans le sous-ensemble « autres », avec seulement une toute petite partie (8,1 %) des hommes NEEF qui s'occupent des enfants. Du côté des femmes NEEF, la situation s'inverse : la moitié d'entre elles s'occupent des enfants (46,0 %), un quart (24,8 %) sont en recherche d'emploi, et près du tiers d'entre elles (29,0 %) ont d'autres activités (sous-catégorie « autres »). Deux profils contrastés se dégagent donc de ces variations au sein des jeunes NEEF : des hommes soit chômeurs ou inactifs « autres » ; et des femmes inactives s'occupant majoritairement des enfants, quoiqu'une part non négligeable des femmes soient inactives sans enfants ou chômeuses (tableau 1).

TABLEAU 1 Répartition des jeunes NEEF de 17 à 34 ans, selon l'activité et le sexe, Québec 2017-2018

	ACTIVITÉ			
	NEEF chômeurs	NEEF inactifs s'occupant des enfants	NEEF inactifs autres	NEEF (ensemble)
Sexe	%			
Masculin	44,9	8,1	46,9	100
Féminin	24,8	46,0	29,0	100

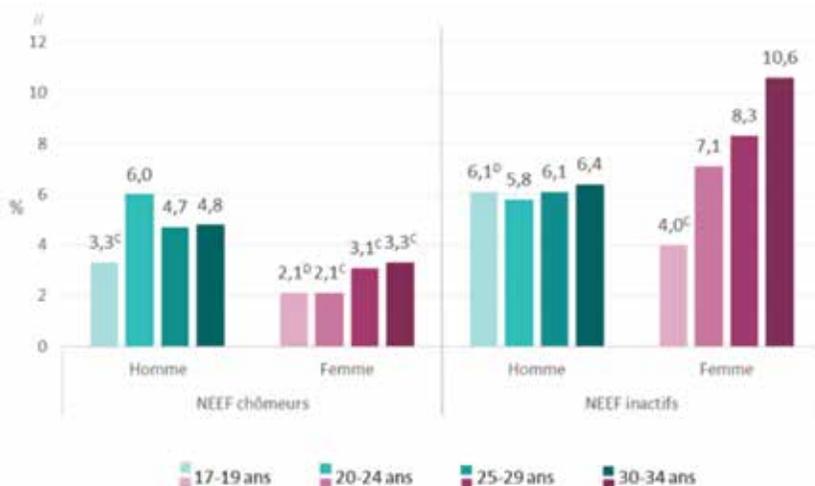
Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) 2017-2018 de Statistique Canada.

En retournant aux données de l'EPA, on constate en outre que le taux de jeunes NEEF est plus élevé soit chez les femmes, soit chez les hommes de manière très différenciée à différents moments des parcours. Les hommes sont plus nombreux à être NEEF que les femmes en début de parcours, soit de 17 à 24 ans. Mais leur taux tend ensuite à diminuer avec le temps, notamment en raison d'une réduction de la situation de chômage. De leur côté, les jeunes femmes NEEF présentent une situation inverse. À un plus jeune âge, elles ont tendance à rester plus longtemps aux études ; elles sont donc proportionnellement moins nombreuses à se

retrouver dans la catégorie NEEF entre 17 et 24 ans. En revanche, à des âges plus tardifs, soit entre 25 et 34 ans, elles sont plus souvent NEEF que les hommes (graphique 4). En outre, tout au long du parcours, elles sont plus souvent « inactives » (sur le marché du travail) que chômeuses. Notons toutefois que certaines de ces données sont à interpréter avec prudence en raison des petits effectifs.

Si on articule ces données de l'EPA avec les résultats issus de l'ESCC présentés plus haut concernant l'activité principale, cette tendance parmi les femmes semble être fortement associée à la maternité (Brunet 2018). En effet, c'est à l'âge reproductif qu'elles deviennent proportionnellement plus nombreuses à être des jeunes NEEF, particulièrement des jeunes NEEF inactives (graphique 4).

GRAPHIQUE 4 Taux de jeunes NEEF de 17 à 34 ans, selon l'activité, le groupe d'âge et le sexe, Québec 2018-2019



C Donnée(s) à interpréter avec prudence, puisque l'estimation est de faible qualité. Le coefficient de variation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

D Donnée(s) à titre indicatif, puisque l'estimation est de mauvaise qualité. Le coefficient de variation est supérieur à 33,3 %.

Données compilées Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019 de Statistique Canada.

Par ailleurs, les différences selon le sexe et l'âge au sein des jeunes NEEF ne sont pas seulement dues à un choix purement biographique et individuel, mais semblent aussi être liées aux occasions et aux soutiens offerts par le contexte social lors des transitions vers l'âge adulte. En effet, tel qu'étudié plus en profondeur ailleurs (Longo *et al.*, 2020), la comparaison interprovinciale permet notamment de mettre en évidence différents facteurs contextuels, dont l'âge de la scolarisation obligatoire, les conditions d'admissibilité à l'aide sociale, le système d'assurance parentale, les politiques natalistes ainsi que des dimensions socioculturelles qui pourraient également contribuer à expliquer ces différences.

1.4 Les expériences d'emploi variées des jeunes NEEF

Les données de l'EPA permettent de surcroît d'interroger quelques caractéristiques des parcours d'emploi, mettant en évidence une diversité des rapports à l'emploi que la seule situation ponctuelle d'emploi ou de non-emploi n'est pas susceptible de saisir.

Tout d'abord, on constate que près des trois quarts des jeunes NEEF ont déjà été actifs sur le marché du travail par le passé. En effet, presque la moitié (46,0 %) d'entre eux ont travaillé au cours de l'année précédant l'enquête et un peu plus du quart (27,0 %) ont travaillé plus d'un an auparavant. Au total, cela signifie que 73,0 % des jeunes NEEF possèdent une expérience d'emploi, contrairement au stéréotype souvent véhiculé voulant que ces jeunes seraient essentiellement éloignés du marché du travail.

Toutefois, ces expériences passées s'articulent différemment au présent des jeunes (tableau 2). Parmi l'ensemble des jeunes NEEF, les jeunes NEEF inactifs sur le marché du travail semblent plus éloignés de l'emploi : ils ont notamment moins d'expériences de travail récentes. En effet, moins du tiers (30,6 %) ont travaillé au cours de l'année précédente. Un autre tiers (32,8 %) ont travaillé plus d'un an auparavant, tandis que ceux du dernier tiers (36,6 %) n'ont jamais travaillé.

À l'inverse, chez les jeunes NEEF à la recherche d'un emploi, une large majorité (90,3 %) ont travaillé dans le passé : trois quarts (74,5 %) ont travaillé durant l'année et 15,8 % l'ont fait plus d'un an auparavant. Ces données contredisent l'idée répandue que les personnes NEEF seraient des jeunes sans expérience professionnelle et sans préparation pour

TABLEAU 2 Répartition des jeunes NEEF selon l'expérience de travail, l'activité et le groupe d'âge, Québec 2018-2019

Activité	EXPÉRIENCE DE TRAVAIL								TOTAL
	OUI, DURANT LA DERNIÈRE ANNÉE				NON, N'A JAMAIS TRAVAILLÉ				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
NEEF chômeurs	20 500	76,3	3 200 ^D	12,0 ^D	3 100 ^D	11,7 ^D	26 900	100	
	15 500	71,3	4 100 ^C	19,0 ^C	2 100 ^D	9,8 ^D	21 800	100	
	16 500	75,6	3 800 ^C	17,2 ^C	1 600 ^D	7,2 ^D	21 900	100	
Total	52 600	74,5	11 100 ^E	15,8 ^E	6 800 ^C	9,7 ^C	70 500	100	
NEEF inactifs	16 300	36,8	7 700 ^C	17,5 ^C	20 200	45,7 ^E	44 300	100	
	12 200	30,2	14 600 ^E	36,0 ^E	13 700	33,8 ^E	40 500	100	
	11 400	25,0	20 400 ^E	44,9 ^E	13 700	30,1 ^E	45 500	100	
Total	39 900	30,6	42 700 ^E	32,8 ^E	47 600	36,6 ^E	130 300	100	
TOTAL	92 500	46,0	53 800^E	27,0^E	54 400	27,0^E	200 800	100	

^C Donnée(s) à interpréter avec prudence, puisque l'estimation est de faible qualité. Le coefficient de variation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

^D Donnée(s) à titre indicatif, puisque l'estimation est de mauvaise qualité. Le coefficient de variation est supérieur à 33,3 %.

Données compilées Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019 de Statistique Canada.

l'emploi. Un autre indicateur disponible relativise encore davantage ce cliché : cinq jeunes chômeurs sur dix (50,9 %) travaillaient avant de se retrouver NEEF (cette proportion augmente avec l'âge et atteint un sommet vers l'âge de 34 ans), moins de deux jeunes sur dix (16,3 %) allaient à l'école (notamment les plus jeunes, soit ceux âgés de 17 à 24 ans), environ deux jeunes sur dix (18,1 %) s'occupaient de leur foyer (particulièrement ceux âgés de 25 à 34 ans) et un peu plus d'un jeune sur dix (14,7 %) faisait « autre chose » (spécialement les plus jeunes, de 17 à 24 ans). On peut associer ce dernier ensemble à des situations de précarité, de décrochage et d'assistance sociale (par exemple, des jeunes des centres jeunesse), mais aussi à des problèmes de santé et d'incapacité ou de maladie, ou encore à des jeunes scolarisés faisant des pauses ou reportant leur transition vers l'école ou l'emploi. Néanmoins ces données sur les jeunes NEEF chômeurs doivent être interprétées avec prudence en raison d'un coefficient de variation élevé (tableau 3).

À la lumière de ces données, il est possible de soutenir l'idée que les jeunes NEEF plus âgés font face à des parcours instables, avec des entrées et des sorties souvent involontaires, des emplois de moindre qualité, ainsi que, probablement, des difficultés de réintégration en emploi. À l'autre bout du spectre, pour ce qui est des NEEF les plus jeunes, on peut estimer qu'ils se situent dans une période de transition, notamment de l'école vers l'emploi, ainsi qu'éventuellement de l'aide sociale vers l'insertion.

En troisième lieu, la majorité des jeunes NEEF ayant travaillé au cours des douze derniers mois occupaient alors un emploi à temps plein (soit l'équivalent de 30 heures et plus de travail par semaine) : 81,7 % des jeunes NEEF chômeurs et 68,0 % des jeunes inactifs. C'est le cas de plus de la moitié des jeunes NEEF de 17 à 19 ans (57,0 % des NEEF chômeurs et 41,8 % des NEEF inactifs) ainsi que de la grande majorité des jeunes de 30 à 34 ans, dans les deux sous-ensembles de jeunes NEEF (91,9 % des NEEF chômeurs et 79,6 % des NEEF inactifs). Ainsi, contrairement à ce qui est parfois véhiculé et perçu sur la situation NEEF comme signifiant un rapport désengagé à l'emploi, on constate que les jeunes NEEF ayant travaillé au cours des douze derniers mois ne cumuleraient donc pas seulement des emplois atypiques ou à temps partiel, mais que ce serait plutôt le contraire, notamment pour ce qui est des jeunes NEEF âgés de 25 à 34 ans en recherche d'emploi.

TABLEAU 3 Répartition des jeunes NEEF chômeurs* de 17 à 34 ans, selon l'activité principale avant de chercher un emploi et le groupe d'âge, Québec 2018-2019

Groupe d'âge	ACTIVITÉ PRINCIPALE											
	Travaillait		Tenait la maison		Allait à l'école		Autre		Total			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
17-24 ans	10 000	40,3	3 900 ^c	15,8 ^c	6 600 ^c	26,6 ^c	4 300 ^c	17,4 ^c	24 800	100		
25-34 ans	22 200	57,8	7 600 ^c	19,7 ^c	3 700 ^c	9,6 ^c	5 000 ^c	12,9 ^c	38 500	100		
Total	32 200	50,9	11 500 ^E	18,1 ^E	10 300 ^E	16,3 ^E	9 300 ^E	14,7 ^E	63 300	100		

* Exclut les chômeurs mis à pied temporairement et devant commencer un emploi dans un proche avenir.

^c Donnée(s) à interpréter avec prudence, puisque l'estimation est de faible qualité. Le coefficient de variation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019 de Statistique Canada.

Par ailleurs, si le nombre d'heures de travail du dernier emploi occupé ne nous révèle toutefois rien sur sa qualité ou sa stabilité, des études sur les jeunes NEEF à l'échelle du Canada montrent que ceux-ci étaient plus susceptibles que les jeunes non NEEF d'avoir occupé un poste temporaire au cours des douze mois précédents, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur la stabilité financière et sur l'acquisition d'une expérience de travail à long terme (Bourbeau et Pelletier, 2019).

Enfin, la situation des jeunes NEEF chômeurs semble souvent involontaire : plus de six jeunes NEEF chômeurs sur dix (62,3 %) et près de quatre jeunes NEEF inactifs sur dix (39,0 %) qui ont travaillé au cours de la dernière année ont perdu leur emploi plutôt qu'ils ne l'ont quitté volontairement (ces derniers étant 37,7 % des NEEF chômeurs et 61,0 % des NEEF inactifs). Les raisons de ces départs involontaires sont liées tantôt au type d'emploi, qui était saisonnier ou temporaire (57,6 %), tantôt à la conjoncture économique (26,5 %), alors que très peu sont liées au congédiement ou à d'autres motifs (15,9 %) (tableau 4).

TABEAU 4 Répartition des jeunes NEEF de 17 à 34 ans ayant travaillé dans les douze derniers mois, selon la raison de la perte du dernier emploi, Québec 2018-2019

RAISON DE LA PERTE DU DERNIER EMPLOI	N	%
Emploi saisonnier ou temporaire	27 800 ^E	57,6 ^E
Conjoncture économique	12 800 ^E	26,5 ^E
Congédiement par l'employeur ou autre	7700 ^C	15,9 ^C
Total	48 300 ^E	100 ^E

^C Donnée(s) à interpréter avec prudence, puisque l'estimation est de faible qualité. Le coefficient de variation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'*Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019* de Statistique Canada.

Pour les jeunes NEEF ayant quitté (plutôt que perdu) leur plus récent emploi au cours de la dernière année (tableau 5), plus d'une personne sur dix (13,1 %) l'a fait pour des raisons liées à la maladie ou à une incapacité. On voit ici apparaître l'importance décisive des événements associés à la santé dans les ruptures de parcours pour cette population

de jeunes NEEF ayant travaillé, que ces événements de santé soient liés à l'état de santé général ou associés au travail. Par ailleurs, plus d'une personne sur quatre (28,1 %) a quitté son emploi pour des raisons d'insatisfaction, ce qui peut couvrir un large spectre non spécifié dans les données (qui peuvent toucher notamment l'insatisfaction concernant les conditions d'emploi, le salaire, le contenu, l'adéquation avec la formation, les relations au travail). L'insatisfaction constitue ici une information intéressante pouvant révéler une certaine résistance des jeunes face à la précarité et à l'injonction de s'intégrer au marché du travail dans des emplois de moindre qualité, instables ou éventuellement peu signifiants pour les jeunes. Enfin, notons que 24,1 % ont quitté leur emploi pour s'engager en formation.

TABLEAU 5 Répartition des jeunes NEEF de 17 à 34 ans ayant travaillé dans les douze derniers mois, selon la raison avancée pour avoir quitté le dernier emploi, Québec 2018-20190

RAISON POUR AVOIR QUITTÉ LE DERNIER EMPLOI	N	%
Aller à l'école	10 700 ^E	24,2 ^E
Maladie ou incapacité	5 800 ^C	13,1 ^C
Entreprise vendue/fermée ou déménagement/retraite	4 100 ^C	9,3 ^C
Insatisfait de l'emploi	12 400 ^E	28,1 ^E
Autre	11 200 ^E	25,3 ^E
Total	44 200^E	100^E

^C Donnée(s) à interpréter avec prudence, puisque l'estimation est de faible qualité. Le coefficient de variation se situe entre 16,5 % et 33,3 %.

Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'*Enquête sur la population active (EPA) 2018-2019* de Statistique Canada.

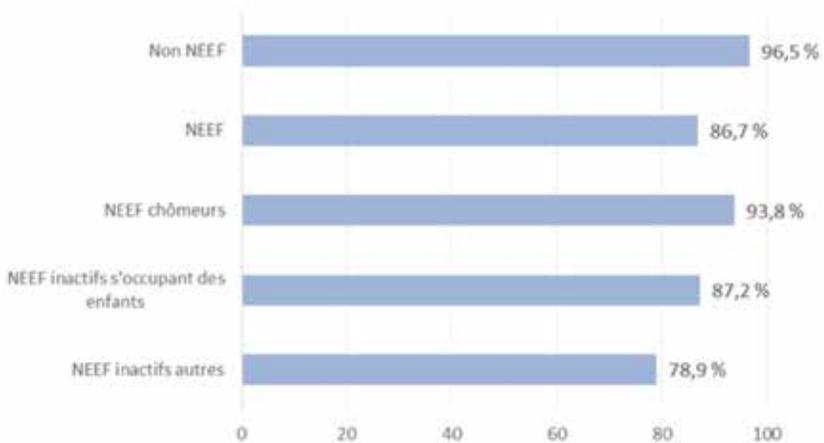
LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA VIE DES JEUNES NEEF

Ciblés par les statistiques en raison de l'intérêt qu'ils suscitent au regard de l'action publique, qu'en est-il de la satisfaction à l'égard de la vie des jeunes NEEF? La plupart des jeunes NEEF se disent satisfaits à l'égard de la vie (86,7 %). Cependant, leur sentiment n'est sûrement pas dissocié

des contraintes objectives des parcours que nous avons décrites dans ce chapitre, puisque les jeunes NEEF sont moins susceptibles d'être satisfaits que les jeunes non NEEF (96,5 %).

Parmi les sous-ensembles de jeunes NEEF, ceux qui s'occupent des enfants et les NEEF inactifs du sous-ensemble « autres » seraient proportionnellement moins nombreux à se dire satisfaits (87,2 % et 78,9 % respectivement) que ceux qui cherchent de l'emploi (93,8 %) (graphique 5). Les jeunes NEEF chômeurs s'apparentent davantage aux jeunes qui ne sont pas NEEF qu'aux autres sous-ensembles de jeunes NEEF.

GRAPHIQUE 5 Satisfaction à l'égard de la vie chez les jeunes de 18 à 34 ans selon l'activité, Québec 2017-2018



Données compilées par la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec à partir de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) 2017-2018 de Statistique Canada.

En reliant la satisfaction à l'égard de la vie et le contexte actuel dans lequel les jeunes NEEF construisent leur parcours au Québec, on pourrait expliquer les contrastes entre les sous-ensembles des NEEF par les effets segmentés et inégaux de ce contexte. Ainsi, pour les jeunes chômeurs, la conjoncture favorable à l'emploi en 2018 leur permettait d'espérer trouver un emploi qui leur corresponde. Inversement, ceux qui s'occupent des enfants ou qui sont en incapacité – ou tous ces « autres » dont on ignore quelles sont leurs occupations quotidiennes – se sentiraient

privés des bénéficiaires de cette conjoncture. Puisque la situation de ces derniers ne dépend pas uniquement d'une amélioration de l'économie ou du marché du travail, mais touche davantage l'articulation des secteurs d'activité (services de santé; conditions d'accès, de qualité et de maintien en emploi; mesures de conciliation travail-études-famille), ces deux sous-ensembles de jeunes NEEF ne bénéficieraient pas – du moins sans interventions de l'État ou de programmes adaptés à leurs besoins – des retombées d'une économie favorable à l'insertion professionnelle.

CONCLUSION

Les données présentées ici confirment, tout d'abord, que les jeunes que l'on voudrait classer sous l'unique catégorie des jeunes « ni en emploi, ni aux études, ni en formation », sont fort différents. L'hétérogénéité de la population des jeunes NEEF est ancrée dans des caractéristiques socio-démographiques très contrastées, que les variations selon l'âge et le sexe mettent en évidence. Elle est aussi issue des activités quotidiennes qui occupent les jeunes NEEF dans la sphère professionnelle et personnelle. Elle dérive également des positions dans la structure sociale, qui se traduisent dans les conditions de vie, et résulte des difficultés potentielles à envisager son parcours avec le stress que ces conditions pourraient comporter. Enfin, elle apparaît dans leurs aspirations vis-à-vis de l'emploi et des formations qu'ils planifient, de l'organisation familiale qu'ils adoptent et de leur satisfaction à l'égard de la vie en général. En mettant l'accent sur l'hétérogénéité des profils, et en caractérisant leur activité, nous mettons ainsi en évidence des injonctions sociales que les jeunes générations sont appelées à assumer, sans toujours avoir les ressources sociales, matérielles ou personnelles nécessaires pour y arriver.

De plus, si la catégorie NEEF se voulait initialement plus englobante – intégrer dans une même catégorie et avec un objectif de politiques publiques, non seulement les chômeurs et les personnes inactives, mais aussi d'autres personnes exclues de la population active, pour diverses raisons, dont le découragement –, elle ne permet pas tout à fait de cerner avec exactitude la population qu'elle vise à mesurer. D'une part, elle inclut des jeunes qui sont NEEF sans pour autant être dans une situation qui les exclut du marché du travail d'une manière qui puisse être inversée par des politiques publiques d'emploi et d'employabilité des jeunes (comme

si c'était une main-d'œuvre disponible qu'il suffirait de « mettre au travail »). On voit bien en effet comment certaines situations sont volontaires et choisies, tandis que d'autres sont subies et plus ou moins bien assumées; ou encore, une même activité – par exemple, s'occuper des enfants – peut être choisie par les uns et vécue comme une contrainte par les autres; les enquêtes utilisées ne permettent pas toujours de le savoir.

D'autre part, la catégorie laisse de côté une multitude de jeunes qui auraient pourtant, eux aussi, besoin du soutien de l'État pour une véritable insertion professionnelle qu'ils estimeraient réussie. En d'autres termes, la catégorie ne permet pas de rendre compte du nombre de jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail d'une manière qu'ils considèrent satisfaisante. Ainsi, par définition, les études et statistiques sur les jeunes NEEF ne tiennent jamais compte des jeunes qui sont *formellement* en emploi, mais qui se trouvent néanmoins dans des situations précaires ou dans des emplois qui sont loin de leurs aspirations ou de leurs capacités. La catégorie NEEF passe donc sous silence des formes d'intégration en emploi qui sont en apparence réussies – ce qui fait que ces individus sont comptés comme « non NEEF » – mais qui, dans les vies réelles des personnes, pourraient, elles aussi, être caractérisées par de la précarité, de l'instabilité ou de l'insatisfaction.

L'approfondissement des statistiques sociales – et l'enrichissement de leur interprétation par des connaissances issues de méthodes mixtes, qualitatives et quantitatives – constitue un chemin nécessaire et fécond pour mieux cerner la situation, les parcours et les aspirations de ces jeunes.

RÉFÉRENCES

- Binet, Jonathan (2019), « Les jeunes NEEF: enjeux de définition et d'usage d'une catégorie d'action publique », *Reflets*, vol. 25, n° 1, p. 94-110.
- Bourbeau, Emmanuelle et Rachele Pelletier (2019), « Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation: qu'ont-ils fait au cours des 12 derniers mois? » *Regard sur les statistiques du travail* Statistique Canada, n° 71-222-X, p. 1-10.
- Brunet, Sylvie (2018), « La transition des études au travail: indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les jeunes femmes et les jeunes hommes âgés de 25 à 29 ans au Canada », *Feuille d'information. Indicateurs de l'éducation au Canada*, n° 13, Statistique Canada, n° 81-599-X, p. 1-21.

- Brunet, Sylvie (2019), « La transition des études au travail : indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les Jeunes âgés de 20 à 24 ans au Canada », *Feuillet d'information. Indicateurs de l'éducation au Canada*, n° 14, Statistique Canada, n° 81-599-X, p. 1-10.
- Carcillo, Stéphane, Rodrigo Fernández, Sebastian Königs et Andreea Minea (2015), *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 164, OECD Publishing.
- Contini, Dalit, Marianna Filandri et Lia Pacelli (2019), « Persistency in the NEET state: a longitudinal analysis », *Journal of Youth Studies*, vol. 22, n° 7, p. 959-980.
- Couronné, Julie et François Sarfati (2018), « Une jeunesse (in)visible: les “NEETs vulnérables” de la garantie jeunes », *Travail et emploi*, vol. 1, n° 153, p. 41-66.
- D'Alessandre, Vanessa (2013), *Soy lo que ves y no es. Adolescentes y jóvenes que no estudian ni trabajan en América Latina*, Buenos Aires, SITEAL/UNESCO-IIPE OEI.
- Davidson, Jordan et Rubab Arim (2019), « A Profile of Youth Not in Employment, Education or Training (NEET) in Canada, 2015 to 2017 », *Analytical Studies Branch Research Paper Series*, n° 432, Statistique Canada, n° 11F0019M, p. 1-25.
- Demers, Marc-André (2013), « Les jeunes qui ne sont ni au travail ni aux études: une perspective québécoise », *Flash-info (ISQ)*, vol. 14, n° 1, p. 1-12.
- Demers, Marc-André (2017), « Portrait des jeunes Québécois sur le marché du travail en 2016 », *Cap sur le travail et la rémunération (ISQ)*, n° 9, p. 1-6.
- Eurofound (2012), *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Fleury, Charles (2009), « Allongement de la jeunesse et précarisation de l'emploi : un lien de causalité? » *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, n° 2, p. 283-312.
- Franco, Quentin (2020), « Les “NEET”, des ressources et des conditions de vie hétérogènes », *INJEP Analyses & Synthèses (INJEP)*, n° 31, p. 1-4.

- Galland, Olivier (2001), « Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations », *Revue française de sociologie*, vol. 62, n° 4, p. 611-640.
- Gaspani, Fabio (2019), « Young Adults NEET and Everyday Life: Time Management and Temporal Subjectivities », *Young*, vol. 27, n° 1, p. 69-88.
- Gauthier, Madeleine (2000), « L'âge des jeunes : "un fait social instable" », *Lien social et politiques*, n° 43, p. 23-32.
- Henderson, Joanna L., Lisa Hawke et Gloria Chaim (2017), « Not in employment, education or training: Mental health, substance use, and disengagement in a multi-sectoral sample of service-seeking Canadian youth », *Children and Youth Services Review*, vol. 75, p. 138-145.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2014), *État du marché du travail au Québec – Bilan de l'année 2014*, Québec, Statistiques intersectorielles, Institut de la statistique du Québec.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2019), *Regard statistique sur la jeunesse. État et évolution de la situation des Québécois âgés de 15 à 29 ans, 1996 à 2018*, Québec, Statistiques intersectorielles, Institut de la statistique du Québec.
- Katznelson, Noemi (2017), « Rethinking motivational challenges amongst young adults on the margin », *Journal of Youth Studies*, vol. 20, n° 5, p. 622-639.
- Loncle, Patricia (2016), « Les "NEET", la valeur emploi et les catégories d'action publique dans le champ de la jeunesse en France », *Bulletin de l'Observatoire jeunes et société*, vol. 13, n° 2, p. 2-3.
- Longo, María Eugenia (2016), « Les parcours de vie des jeunes comme des processus », *Les cahiers dynamiques*, n° 1, p. 48-57.
- Longo, María Eugenia et Nicole Gallant (2019), *Les jeunes ni en emploi, ni aux études ni en formation (NEEF)*, Québec, Observatoire jeunes et société.
- Longo, María Eugenia, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Charles Fleury, Nathalie Vachon, Achille Kwamegni Kepnou et Marjolaine Noël (2021), *Portrait statistique des jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Dix stéréotypes à déconstruire*, Québec, Institut national de la recherche scientifique.

- Lórin, Magdolna, Louise Ryan, Alessio D'Angelo et Neil Kaye (2019), « De-individualising the “NEET problem” : an ecological systems analysis », *European Educational Research Journal*, vol. 19, n° 5, p. 412-427.
- Marshall, Katherine (2012), « Les jeunes qui ne sont ni étudiants ni employés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 24, n° 2, p. 1-17 (Statistique Canada n° 75-001-XIF).
- Nanhou, Virginie et Hélène Desrosiers (2019), « Regard sur les jeunes adultes sans diplôme d'études secondaires âgés de 18 à 34 ans au Québec. Portrait socio-démographique et compétences de base », *Portraits & Trajectoires* (ISQ), n° 24, p. 1-30.
- Quintini, Glenda et Sébastien Marti (2006), *Starting Well or Losing their Way? The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers n° 39, OECD Publishing.
- Rodwell, Laura, Helena Romaniuk, Wendy Nilsen, John B. Carlin, Katherine Lee et George C. Patton (2018), « Adolescent mental health and behavioural predictors of being NEET : a prospective study of young adults not in employment, education, or training », *Psychological Medicine*, vol. 48, n° 5, p. 861-871.
- Ruesga-Benito, Santos Miguel, Fernando González Laxe et Xose Picatoste (2018), « Sustainable Development, Poverty, and Risk of Exclusion for Young People in the European Union : The Case of NEETs », *Sustainability*, vol. 10, n° 12, p. 1-15.
- Social Exclusion Unit (1999), *Bridging the Gap: New Opportunities for 16-18 Year Olds Not in Education, Employment or Training*, Londres, Her Majesty's Stationery Office.
- Statistique Canada (2018), « La transition de l'école au travail : indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les jeunes âgés de 15 à 19 ans au Canada », *Feuille d'information. Indicateurs de l'éducation au Canada*, Statistique Canada, n° 81-599-X, p. 1-13.
- Sveinsdóttir, Vigdis, Hege Randi Erikson, Valborg Baste, Jorn Hetland et Silje Endresen Reme (2018), « Young adults at risk of early work disability: who are they? » *BMC Public Health*, vol. 18, n° 1, p. 1-12.
- Thornham, Helen et Edgar Gómez Cruz (2018), « Not just a number? NEETs, data and datalogical systems », *Information, Communication and Society*, vol. 21, n° 2, p. 306-321.
- Van de Velde, Cécile (2016), « Les NEETs, ces “casse-têtes” des politiques sociales », *Bulletin de l'Observatoire jeunes et société*, vol. 13, n° 2, p. 2-3.

2

De la diversité générationnelle aux différences générationnelles au travail

Analyse critique, étude empirique
et perspectives nouvelles

Jamal Ben Mansour, Guy Arcand et Mouna Bahi

1. INTRODUCTION

Nous vivons dans une ère où la main-d'œuvre est de plus en plus diversifiée (Arsenault, 2004) sur la base de plusieurs dimensions, notamment l'appartenance à une génération. En effet, l'effectif des employés au sein des entreprises comprend quatre générations (Clausing, Kurtz, Prendeville et Walt, 2003). Ainsi qu'ils sont surnommés dans l'ensemble des travaux, il s'agit des baby-boomers, de la génération X, de la génération Y et de la génération Z qui amorcent leur carrière sur le marché du travail (Deschênes, 2020), et dont le nombre se multipliera dans les années à

venir. Une telle diversité générationnelle crée un énorme défi pour les organisations, qui sont censées prendre conscience de la particularité de chaque génération et de créer des environnements qui respectent les besoins de chacune (Clausing *et al.*, 2003) pour éviter les conflits sur le lieu de travail (Clausing *et al.*, 2003), et réussir de ce fait la rétention des employés (Bhatt, 2020). En effet, avec l'augmentation de l'âge, l'individu acquiert des connaissances, fait des apprentissages et des expériences qui influencent ses opinions, ses valeurs, ses perceptions, ses préférences et ses objectifs, qui vont à leur tour impacter son style de travail et son attitude envers la vie en général (Bhatt, 2020). Ceci dit, les managers se retrouvent devant des groupes générationnels qui ont chacun des attitudes, des comportements, des attentes et des valeurs de travail différents, qui sont influencés par leurs expériences de vie ainsi que par les événements sociaux, historiques, culturels et économiques de leur époque (Angeline, 2011 ; Kapadia, 2015). Les écrits sur le sujet sont denses et variés : 23 ouvrages (en français ou en anglais), non signés par des scientifiques, traitent des comportements de certaines générations au travail, et plus de 816 articles ont été publiés dans des revues, dont seulement 98 dans des revues savantes. Cette carence dans les travaux universitaires nous invite à acquérir plus de connaissances sur le sujet, selon des approches variées, sans sacrifier la rigueur scientifique, à la fois conceptuelle et méthodologique.

Les recherches universitaires sur les différences intergénérationnelles portent davantage sur les comportements de consommation que sur les comportements des employés issus de l'une ou l'autre des générations. La plus récente méta-analyse (Costanza *et al.*, 2012) fait état de seulement 20 études, dont 13 analysent des différences intergénérationnelles. Dans ce chapitre, nous adoptons une nouvelle approche centrée sur les individus (*person-centered*) afin de détecter les variations des prédicteurs de la rétention au travail des nouvelles recrues issues des trois générations : GenX, GenY et GenZ durant la période d'entrée organisationnelle (c'est-à-dire le début d'une carrière ou d'un nouvel emploi, soit les 12 premiers mois en fonction) dans plusieurs centres hospitaliers au Canada. Nous commençons notre étude par l'examen des fondements théoriques des concepts de diversité et de génération. Ensuite, nous ferons une analyse critique des travaux sur les différences

générationnelles, avant de présenter le cas empirique avec une discussion des résultats obtenus. Nous terminons le chapitre par une conclusion et des perspectives futures.

2. REPÈRES CONCEPTUELS

2.1 Le concept de diversité

Il existe une pluralité de conceptualisations du terme « diversité » ; néanmoins les écrits savants sur le sujet convergent sur le fait que la diversité concerne les différences entre les personnes sur un ou plusieurs attributs ; ces différences déclenchent chez l'individu lui-même la perception, et donc une prise de conscience, d'être différent des autres (Kvist, 2015 ; McGrath, Berdahl et Arrow, 1995 ; Williams et O'Reilly III, 1998) ou d'être perçu comme différent des autres. McGrath *et al.* (1995) définissent la diversité en l'opposant à l'homogénéité et affirment qu'elle fait référence aux différences (ou similitudes) entre les membres d'un groupe donné en fonction du niveau de diversité.

Bien que le terme ait été beaucoup plus employé pour désigner les différences démographiques au sein du groupe de travail (McGrath *et al.*, 1995), la diversité en milieu de travail se manifeste de plusieurs manières, et les efforts de conceptualisation des trois dernières décennies ont permis d'établir trois grandes classifications. Ainsi, Schneider et Northcraft (1999) distinguent la diversité sociale et la diversité fonctionnelle ; Garcia-Prieto, Bellard et Schneider (2003) revendiquent l'expérience subjective de la diversité, c'est-à-dire la différence entre faire partie d'une catégorie et le sentiment d'appartenir à cette catégorie ; alors que des auteurs comme Harrison, Price et Bell (1998) et Milliken et Martins (1996) présentent deux formes de diversité : la diversité de surface (*surface level diversity*), et la diversité profonde (*deep level diversity*). Plus spécifiquement, la diversité (ou hétérogénéité) de surface désigne les différences observables entre les personnes appartenant à un groupe, et qui sont généralement des caractéristiques physiques ou démographiques comme l'âge, le sexe, la race ou l'origine ethnique (Harrison *et al.*, 1998 ; McGrath *et al.*, 1995 ; Milliken et Martins, 1996), tandis que l'hétérogénéité profonde comprend « les différences dans les attitudes, les croyances et les valeurs des membres » (Harrison *et al.*, 1998 : 98).

Plus qu'une simple définition du terme « diversité », la typologie de Harrison *et al.* (1998) permet de mieux apprécier l'effet de la diversité à travers la juxtaposition de deux niveaux (de surface et profonde), et par conséquent de prédire les réactions des individus au sein des organisations. Ainsi lorsque les différences entre des personnes sont apparentes et saillantes (au regard d'un contexte particulier tel que l'entrée organisationnelle), il est attendu que ces différences expliquent des différences d'attitudes, c'est-à-dire une diversité au niveau profond (Harrison *et al.*, 1998; Milliken et Martins, 1996; Phillips, Northcraft et Neale, 2006).

2.2 Le concept de génération

2.2.1 Définitions

Il n'existe pas de définition unanime du terme génération (Dejoux et Wechtler, 2011). Il a été défini selon plusieurs perspectives, qui convergent sur trois approches : la catégorie d'âge, la cohorte sociétale et la génération de période/événement (Djabi et Shimada, 2012). Selon la perspective démographique, la génération est synonyme de cohorte, qui « désigne l'ensemble des personnes nées durant une période déterminée, généralement l'année civile » (Loriaux, 1995 : 15). La perspective sociologique présentée par Mannheim qualifie quant à elle la génération de phénomène social qui représente un lieu social qui regroupe des individus ou des « groupes d'âge » qui « partagent la même année de naissance, et qui sont dotés, dans cette mesure, d'une place commune dans la dimension historique du processus social » (Mannheim 1970 : 167). Autrement dit, la génération représente des individus qui, en plus d'être nés dans un intervalle d'années similaire, ont surtout vécu les mêmes événements (Devriese, 1989) dans un processus social et culturel bien défini (Mannheim, 1970). Ces expériences communes permettront aux individus de donner un sens à leur environnement et d'adopter « des valeurs, attitudes et comportements qu'ils manifestent à la maison, au travail et dans d'autres circonstances sociales » (Alcaraz Chavez, 2015). Ainsi, chaque génération détient un ensemble unique d'expériences et de souvenirs communs vécus par ses membres à une période de leur parcours de vie et qui retentissent sur leur façon d'agir et d'interpréter d'autres événements et expériences (Dust, Gerhardt, Hebbalalu et Murray, 2019). Enfin, la perspective liée à la période ou à l'évènement combine les deux

perspectives déjà citées – celle de l'âge et celle du contexte social –, et elle renvoie à l'influence de l'effet du moment sur les différentes catégories d'âge et de cohortes sociétales (Attias-Donfut, 1988, cité dans Djabi et Shimada, 2012). La différence générationnelle dans ce cas est une réponse à un contexte, événement ou situation ponctuelle, ou qui s'étale dans le temps et influence les valeurs, attitudes et comportements des personnes qui l'ont vécu. Ainsi des personnes appartenant à différentes cohortes mais ayant vécu le même événement peuvent avoir un schéma d'interprétation semblable (Djabi et Shimada, 2012).

2.2.2 Clivage temporel des générations

Les travaux sur les générations regorgent de catégorisations des cohortes générationnelles, en fonction des années de naissance et des caractéristiques similaires de chaque génération, et cela n'aide pas nécessairement à comprendre les différences entre les générations (Cogin, 2012). Toutefois, malgré les différences relatives aux dates et aux noms associés à chaque cohorte générationnelle (Lester, Standifer, Schultz et Windsor, 2012), il est communément admis qu'il s'agit des baby-boomers, de la génération X, de la génération Y et plus récemment de la génération Z également appelée génération C (pour Communication et Collaboration). À noter que cette catégorisation des générations a été critiquée par différents auteurs, notamment Rouet (2019) qui estime que c'est une stigmatisation basée sur des stéréotypes devenus des évidences qui ne se basent sur aucune scientificité. Face à ce débat, et étant donné le consensus, notamment en gestion, nous retenons les quatre générations, soit les baby-boomers et les générations X, Y et Z.

Tout d'abord, il importe de souligner que les démographes diraient que les baby-boomers sont ceux et celles nés à l'intérieur de la période 1945-1965 ou 1946-1966, tandis que pour certains sociologues (Ricard, 1992), les baby-boomers ne sont pas une génération homogène, et ils restreignent la période de naissance à 10 ans, soit les personnes nées entre 1942 et 1952. Ainsi, les baby-boomers (nés entre les années 1940 et 1960) sont associés à une période de poussée démographique due à une forte fécondité (Howe et Strauss, 2000) qu'a connue le monde entier après la Seconde Guerre mondiale. Les baby-boomers ont grandi dans une époque de force, de stabilité et de croissance économique (Bartley, Ladd et Morris, 2007). Plusieurs événements sociaux et mondiaux ont

influencé leurs vies, notamment la libération des femmes, la guerre du Viêt Nam, la guerre froide, etc. (Clausing *et al.*, 2003). Pour les études contemporaines, les Baby-boomers sont qualifiés de personnes motivées, ambitieuses, acharnées et déterminées, qui résistent à l'autorité et accordent beaucoup d'importance à l'éthique au travail (Bartley *et al.*, 2007; Gibson, Greenwood et Murphy Jr, 2009), alors que certains écrits de l'époque (Rousselet, 1974) les qualifient d'allergiques au travail.

Le concept de génération X est apparu au début des années 1990 (Coupland, 1991) et faisait référence à l'époque aux 20-30 ans. Cette génération est composée de personnes nées entre 1965 et 1980, dans une période marquée par la récession, l'instabilité économique (Bartley *et al.*, 2007), la croissance du taux de divorce et par conséquent l'apparition des familles monoparentales, et le changement de la structure de la famille en raison du travail salarié de la femme. Ces événements ont eu une influence sur leur développement au point de créer des sentiments d'insécurité et d'ambivalence. Par ailleurs, ce sont des personnes indépendantes, autonomes, sceptiques, motivées par l'argent et qui croient à l'équilibre travail/ vie personnelle (Bartley *et al.*, 2007; Clausing *et al.*, 2003; Gibson *et al.*, 2009). Quant à l'orientation au travail, la génération X est très peu différente de la génération antérieure (Charles, 2011).

La génération Y, appelée également Nexters (Clausing *et al.*, 2003) recense des personnes nées entre 1980 et 2000, en pleine révolution technologique. Ceci leur a permis de détenir un savoir-faire en matière de technologie et de réseaux sociaux, en plus d'avoir un accès à Internet et aux téléphones et ordinateurs portables. C'est une génération qui aime le changement, la collaboration, le travail d'équipe et le multitâche. Elle préfère une communication basée essentiellement sur les nouvelles technologies de l'information et la communication plutôt que les réunions en personne (Clausing *et al.*, 2003; Gibson *et al.*, 2009; Hoyle, 2017; Mhatre et Conger, 2011).

Enfin, la génération Z ou les milléniaux sont nés à partir des années 1993. Leur nombre a augmenté sur le marché du travail ces dernières années (Deschênes, 2020). Ils n'accordent pas trop d'importance aux procédures formelles au travail (Klopotan, Aleksić et Vinković, 2020), mais accordent plus d'importance à la collaboration, au professionnalisme et à l'accomplissement personnel et professionnel (Dalmas, 2019).

3. DIFFÉRENCES GÉNÉRATIONNELLES AU TRAVAIL

3.1 Différences générationnelles : revue des travaux

La présence de différentes générations sur le lieu de travail a créé ce qu'Amayah et Gedro (2014) appellent une « complexité générationnelle » en raison d'une éthique de travail, d'attitudes et de comportements différents (Xiang, Ribbens et Morgan, 2010), de valeurs et d'attentes professionnelles différentes (Green et Roberts, 2012), ainsi que des perceptions que chaque génération a de l'autre (Urick, Hollensbe, Masterson et Lyons, 2016). Par conséquent, beaucoup d'écrivains se sont intéressés au sujet de la diversité générationnelle afin de mieux apprécier ces différences et de tirer parti de cette diversité (Clausing *et al.*, 2003). Arsenault (2004) atteste que les différences générationnelles existent réellement, puisque chaque génération partage les mêmes expériences, traditions et préférences qui forment sa propre culture. Arsenault ajoute que cette différence va permettre à chaque génération d'avoir ses propres préférences en ce qui concerne le style de leadership, qui est influencé par le contexte social, politique et économique dans lequel elle a grandi. Il appelle les gestionnaires, à cette occasion, à choisir un type de leadership qui convient aux préférences des générations X et Y. Dans une étude réalisée sur un échantillon de 1065 employés représentant trois générations – les baby-boomers, la génération X et la génération Y – de la province du Québec, Deschênes (2020) a étudié la satisfaction à l'égard de leur travail des trois générations à travers trois dimensions de l'ajustement personne-environnement ou de l'adéquation entre la personne et son environnement social : il s'agit de l'ajustement personne-emploi, l'ajustement personne-groupe, et l'ajustement personne-superviseur. Le résultat a montré que l'ajustement personne-emploi est la dimension la plus importante pour la satisfaction au travail chez les trois générations, et que la génération Y semble apprécier également le travail d'équipe et la socialisation avec les autres générations.

De même, Fobian et Maloa (2020) ont mené une étude dans une grande organisation de consommation en Afrique du Sud dans le but de comprendre les préférences de récompense des employés des différentes générations. Ainsi, l'incitatif financier (la rémunération et les primes) est l'élément le plus valorisé chez toutes les générations. En revanche,

les membres de la génération Y semblent être motivés également par la gestion des carrières, la formation, la gestion des compétences et la reconnaissance. D'autre part, la méta-analyse conduite par Costanza *et al.* (2012) sur les différences générationnelles basées sur trois critères liés au travail, à savoir la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter, a montré que les générations plus âgées étaient légèrement plus satisfaites de leur emploi que les jeunes générations, mais qu'il n'y avait pas de différences significatives en matière d'engagement entre les générations les plus âgées et les plus jeunes, c'est dire que l'âge chronologique n'est pas un prédicteur solide de l'engagement au travail. Par contre, les générations plus jeunes étaient plus susceptibles de quitter leur emploi que les générations plus âgées. Néanmoins plusieurs auteurs ont mis en garde contre les perceptions et stéréotypes qui pourraient apparaître à cause de l'appartenance à une génération particulière (Alcaraz Chavez, 2015; Amayah et Gedro, 2014; Gibson *et al.*, 2009). En effet, McGrath *et al.* (1995) estiment que les stéréotypes liés à l'âge jouent un rôle dans l'existence des perceptions de différences entre les individus. En outre, l'étude d'Urick *et al.* (2016) met l'accent sur l'impact des perceptions et stéréotypes sur la qualité des interactions intergénérationnelles dans le milieu de travail. Grâce aux entrevues réalisées avec un groupe d'employés jeunes comparativement à un groupe d'employés âgés, les auteurs ont élaboré une classification des tensions découlant des différences de valeurs, de comportements et d'identités, et des stratégies employées pour gérer ces tensions. A priori, la différence des valeurs concerne le contraste entre tradition et progression. Ainsi les personnes âgées, qui s'attachent au respect des procédures formelles, pensent que la devise des jeunes est le non-respect des structures. Paradoxalement, les jeunes perçoivent les plus âgés comme résistant à tout changement. Ce constat a été fait également dans l'étude de Klopotan *et al.* (2020) qui atteste que les travailleurs jeunes de la génération Z n'accordent pas beaucoup d'importance aux règles et procédures formelles, contrairement aux baby-boomers. De plus, la perception des différences des modes de vie et l'usage des technologies de communication constituent les points de différences de comportement entre ces générations. Ainsi, les personnes âgées estiment que les jeunes veulent atteindre les objectifs avec le moindre effort, alors que les jeunes estiment que les plus âgés s'investissent trop dans leur travail, sans se soucier de l'équilibre travail-vie personnelle, et qu'ils préfèrent les méthodes

de communication traditionnelles et sont incapables de s'adapter aux nouveaux moyens d'information et de communication. Les auteurs estiment que ces différences de comportement ont un impact négatif sur l'atteinte des objectifs organisationnels quand les employés de tous âges sont amenés à collaborer dans le milieu de travail. En effet, McGrath *et al.* (1995) attestent que les différences de valeurs, de croyances et d'attitudes impactent le niveau d'attraction et de respect parmi les membres, ainsi que la facilité de communication, et augmentent le degré de conflit, et que par conséquent, le transfert des connaissances au sein de l'organisation va être difficile à réaliser (Lagacé, Boissonneault et Armstrong, 2010).

3.2 Différences générationnelles : regard critique

Le changement du cycle de vie des carrières des individus (retraite tardive, retour au travail, rappel au travail, etc.), favorise de plus en plus la cohabitation des générations en milieu de travail (Saba, 2009). Plusieurs études considèrent que les différences de générations devraient se manifester dans des différences de valeurs du rapport au travail et à l'autorité, pour ne nommer que celles-ci (Zemke, Raines et Filipczak, 1999). Ainsi, les premières études sur les générations se sont orientées vers l'identification de ces différences.

Sur le plan méthodologique, la catégorisation des générations (GEN X, Y, Z) paraissait l'approche appropriée pour comprendre les différences entre les générations (Cogin, 2012) et saisir les points de convergence et de divergence afin d'éviter tout conflit intergénérationnel (Zemke *et al.*, 1999). Ainsi, toute différence entre groupes est attribuée à l'appartenance à une génération ; cette attribution ne fait pas consensus au sein de la communauté scientifique. Par conséquent, le fait de considérer une génération donnée comme un groupe homogène détenant des caractéristiques semblables est toujours discutable. En fait, bien que les auteurs considèrent que chaque génération d'employés possède ses propres caractéristiques, qui la rendent unique (Angeline, 2011), et qu'ils appellent à considérer les différences des valeurs et des attitudes professionnelles entre les différentes générations en vue d'établir des relations fructueuses entre celles-ci (Massingham et Chandrakumara, 2019), des différences entre les personnes d'une même génération existent et ne peuvent être

niées. En effet, Saba (2009) affirme que les différences des attentes entre les générations dans le milieu de travail résultent plutôt des différences individuelles et non pas des différences générationnelles. Dans la même veine, l'étude de Fleury (2011) sur l'orientation au travail de la génération X atteste que la signification accordée au travail diffère entre les personnes de cette même cohorte et que d'autres facteurs, notamment le statut socioéconomique, peuvent expliquer la position de l'individu.

La critique sur l'attribution des différences entre certains groupes d'individus (groupés selon l'âge) à l'appartenance à une génération (GEN X, Y, Z) sans considérer l'effet de l'âge ou l'effet du temps invite à explorer d'autres méthodes; les avancées méthodologiques, notamment les analyses des classes latentes, ouvrent une voie de recherche prometteuse. En effet, l'approche par les classes latentes ne part pas d'une catégorisation des individus a priori dans des groupes (par exemple, GEN X, Y, Z), mais essaie de trouver, dans un premier temps, s'il existe au sein d'une population d'individus des classes latentes (et combien de classes) qui se différencient sur un ou plusieurs critères (par exemple, dans leur rapport à l'autorité). S'il s'avère que des classes existent, l'approche par les classes latentes essaie, dans un deuxième temps, de montrer que la présence de ces classes s'explique par l'appartenance à une génération tout en contrôlant l'âge des individus. De plus, parce que l'approche par les classes latentes est basée sur un modèle probabiliste, son objectif n'est pas de déterminer l'attitude ou le comportement exact d'un individu faisant partie d'une génération, mais de déterminer la probabilité qu'un individu d'une génération manifeste une attitude ou un comportement donné; plus la qualité de la classification (mesurée par l'entropie) est élevée, meilleure est la prédiction du modèle. La section 4 est une application empirique de l'analyse des différences générationnelles utilisant l'approche par l'analyse des classes latentes.

4. ÉTUDE EMPIRIQUE: LE CAS DES NOUVELLES RECRUES

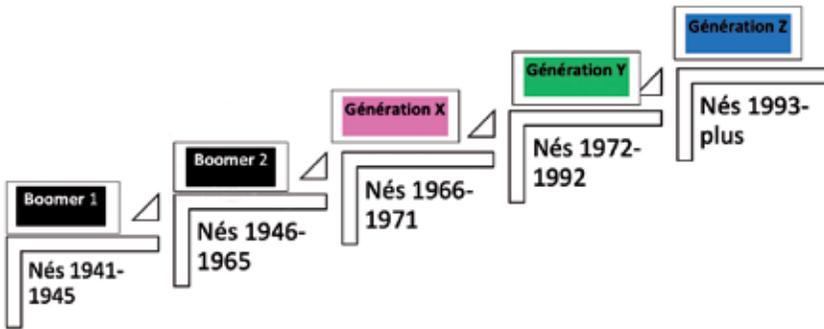
Le paysage de la main-d'œuvre au Canada vit un changement rapide et profond, particulièrement dans la population des demandeurs d'emploi, et les causes en sont: i) une génération X désirant prolonger la vie professionnelle (*active aging*) en repoussant la retraite au-delà des 55 ans ou en retournant au travail après une année de retraite; ii) une génération

Y multi-carrières et plus mobile; iii) l'arrivée sur le marché du travail d'une nouvelle cohorte de travailleurs associée aux jeunes de moins de 25 ans aussi appelée génération Z (une génération peu connue et dont la spécificité est souvent réduite à l'usage accru des technologies de l'information). Dans un contexte de « guerre des talents », la diversification du marché du travail amène son lot de difficultés en termes d'adaptation de l'offre d'emploi et de l'expérience de travail promise aux demandeurs d'emploi issus de ces trois générations (X, Y et Z). L'objectif de cette deuxième section est d'apporter une saveur empirique à la réflexion plus théorique de la première section. Il s'agit de dépasser les clichés générationnels et d'élargir le champ de la réflexion à la question des différences intergénérationnelles au regard des critères d'acceptation d'une offre d'emploi, et des attitudes durant la période d'entrée organisationnelle des nouvelles recrues issues des trois générations Gen X, Gen Y et Gen Z. En d'autres termes, nous tenterons de répondre à la question suivante : la diversité apparente (*surface-level diversity*) (entre générations) est-elle un prédicteur de la diversité latente (*deep-level diversity*) (par exemple, diversité des attitudes à l'égard du travail, ou des attitudes au travail) ?

4.1 Cadre de recherche

Les attitudes et les comportements au travail peuvent prendre plusieurs formes, comme le rapport au travail, la relation avec des figures d'autorité (supérieur immédiat, haute direction, CA, etc.), et la relation avec des entités sociales (groupe de travail, syndicat, comité, etc.) pour ne nommer que celles-ci. Pour l'analyse des différences générationnelles au travail, nous avons choisi un modèle incluant deux attitudes : l'attachement envers trois cibles (supérieur immédiat, groupe de travail et organisation), ainsi que l'intention de rester comme membre de l'organisation. Basé sur l'approche de la cohérence des organisations (Nadler et Tushman, 1988 ; Hunt et Morgan, 1994 ; Yoon, Baker et Ko, 1994), le modèle de recherche positionne l'attachement à l'organisation comme médiateur entre des formes d'attachement envers des cibles dites proximales (supérieur immédiat, groupe de travail) et des résultats organisationnels tels que l'intention de rester membre de l'organisation (voir Figure 1).

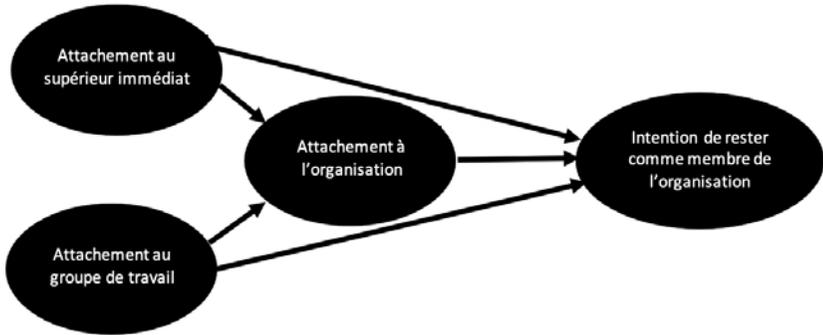
FIGURE 1 Générations selon Statistique Canada



4.2 MÉTHODE DE RECHERCHE

Échantillon de l'étude. La sollicitation de 1200 nouvelles recrues dans quatre centres hospitaliers au Canada a permis de collecter les données auprès de 850 répondants, soit un taux de réponse de 71 %, réparti dans trois générations, $N_{GenX} = 134$; $N_{GenY} = 256$ et $N_{GenZ} = 444$). Parce que l'étude est conduite au Canada, nous avons retenu la classification de Statistique Canada (voir Figure 2). Les données récoltées portaient sur l'attachement affectif à l'organisation et à deux agents d'intégration des nouvelles recrues, dits proximaux (le superviseur et les membres de l'équipe de travail), et sur l'intention de quitter l'organisation. La répartition hommes-femmes de l'échantillon est très majoritairement féminine avec 92,3 % de femmes. Finalement, 67,4 % des répondants ont suivi un programme d'encadrement de quelques semaines offert dès l'entrée en fonction par les quatre organisations participantes.

FIGURE 2 Cadre de recherche

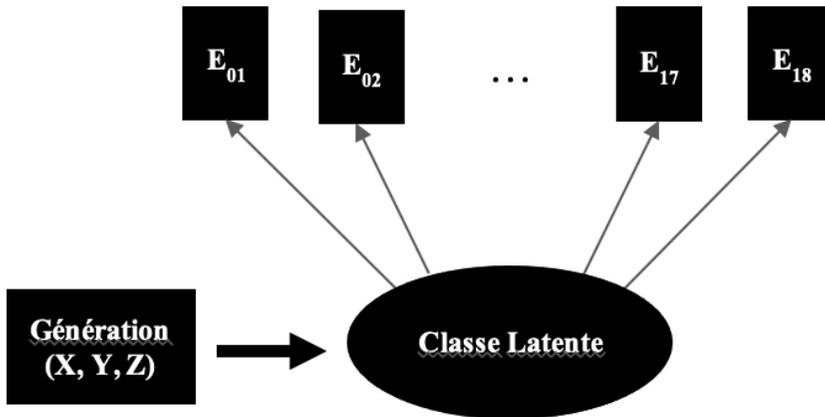


Mesure des variables. L'engagement affectif est mesuré à l'aide de l'échelle d'accord de type Likert à cinq modalités (de 1 = pas du tout d'accord à 5 = tout à fait d'accord) et constituée de six énoncés (par exemple, « je suis fier.e d'appartenir à cette organisation ») (Bentein, Stinglhamber et Vandenberghe, 2002). Pour la mesure de l'intention de rester, nous avons utilisé les trois énoncés de l'échelle de Cammann, Fichman, Jenkins et Klesh (1979) (par exemple, « j'ai l'intention de garder mon emploi pour les 12 mois qui viennent »).

Plan des analyses. Afin d'analyser les différences générationnelles au regard du travail (attachement aux trois cibles : organisation, supérieur immédiat et équipe de travail), nous avons retenu l'analyse des classes latentes (désormais ACL). Contrairement aux approches orientées sur les « variables », les approches orientées sur les « individus » telles que l'ACL suivent une procédure statistique permettant de classer des individus (personne, organisation, évènement, etc.) dans des sous-groupes (ou classes) homogènes selon leur schéma de réponses (ou patron de réponses) à certaines questions ou indicateurs (par exemple, attachement à l'égard des trois cibles dans le cas de la présente étude) mesurées au niveau nominal/ordinal ou intervalle/ratio (niveau intervalle dans le cas de la présente étude). Ainsi, dans un premier temps, l'objectif des ACL est de vérifier l'existence de sous-groupes homogènes parmi l'échantillon de l'étude (approche orientée individus dont la finalité est de regrouper les individus) ; nous avons introduit une *covariate* (appartenance à une génération X, Y ou Z) afin de vérifier si c'est l'appartenance à une génération qui détermine l'appartenance à une classe. En d'autres termes,

au lieu de comparer les scores relatifs à chaque génération définie a priori, l'idée derrière l'utilisation des ACL est de vérifier d'abord s'il existe des sous-groupes homogènes indépendamment de l'appartenance à une génération, avant de déterminer si ces différences sont expliquées par l'appartenance à une génération (voir Figure 3). Dans un deuxième temps, nous avons testé et comparé le modèle de recherche afin de vérifier la présence des différences entre générations selon la séquence prévue dans le modèle, à savoir : attachement envers les cibles proximales à attachement envers l'organisation à intention de rester membre de l'organisation.

FIGURE 3 Modèle de mesure de l'analyse des classes latentes (ACL)



Résultats des analyses

Identification des classes latentes. L'analyse ACL est utilisée afin d'explorer l'existence de sous-groupes de répondants qui se différencient dans leur patron de réponse quant à l'attachement à l'une ou l'autre des trois cibles – organisation, supérieur immédiat et groupe de travail. La première étape de l'analyse ACL consiste à déterminer le nombre de classes latentes issues des trois attachements en comparant successivement le modèle de base à une classe avec un modèle à deux classes, et ce dernier avec un modèle à trois classes.

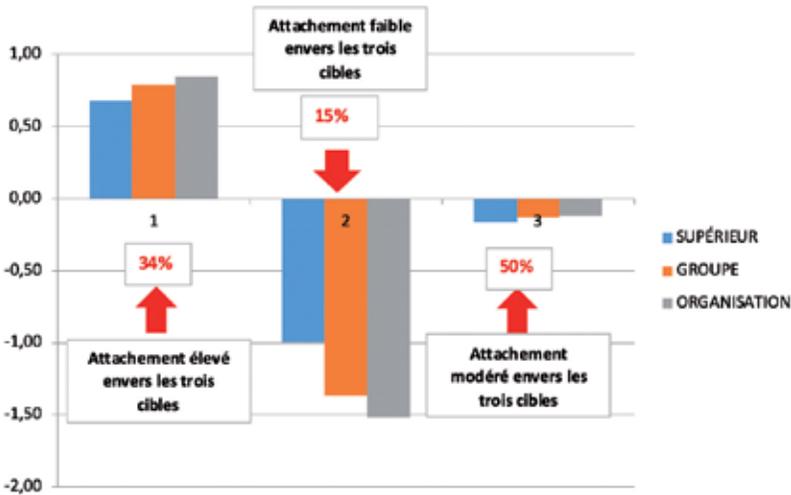
Les 18 énoncés mesurant l'attachement envers les trois cibles (6 énoncés par cible, pour un total de 18 énoncés pour les trois cibles) forment les 18 indicateurs du modèle de classes latentes, soit $(6*5*4*3*2*1)^3 = 722^3 = 373\,248\,000$ combinaisons possibles de réponses. L'analyse de ces combinaisons converge vers une solution à trois classes, c'est-à-dire que ce modèle est le plus parcimonieux ($AIC=5773.04$; $BIC=5848.66$; $ABIC=5797.85$) et que le modèle à quatre classes n'améliore pas significativement le modèle (*Test de "VUONG-LO-MENDELL-RUBIN" est non significatif, $\rho=0,256$; Test de LO-MENDELL-RUBIN ADJUSTED' est non significatif, $\rho=0,265$*). En d'autres termes, le modèle à trois classes s'ajuste le mieux aux données avec sa mesure d'entropie de 0,78. La structure de la solution à trois classes est présentée dans le Tableau 1.

TABLEAU 1 Indices d'ajustement

INDICES D'AJUSTEMENT						
Solutions	AIC	BIC	ABIC	LMR LR test P-value 'VUONG-LO-MENDELL-RUBIN'	ALMR LR test P-value 'LO-MENDELL-RUBIN ADJUSTED'	Entropy
1 classe	8279.57	8317.38	8291.97	---	---	---
2 classes	5898.63	5950.62	5915.69	$p < 0.0000$	$p < 0.0000$.86
3 classes	5773.04	5848.66	5797.85	0.002	0.002	.78
4 classes	5728.88	5828.13	5761.45	0.256	0.265	.75

Cette structure révèle des schémas de réponses relatives aux 18 énoncés qui portent sur l'attachement affectif envers les trois cibles différentes selon que le répondant figure dans la classe 1 (classe regroupant 34 % des 722^3 combinaisons et caractérisée par un attachement fort envers les trois cibles), la classe 2 (classe regroupant 15 % des 722^3 combinaisons et caractérisée par un attachement faible envers les trois cibles) ou la classe 3 (regroupant 50 % des 722^3 combinaisons et caractérisée par un attachement modéré envers les trois cibles) (voir Figure 4).

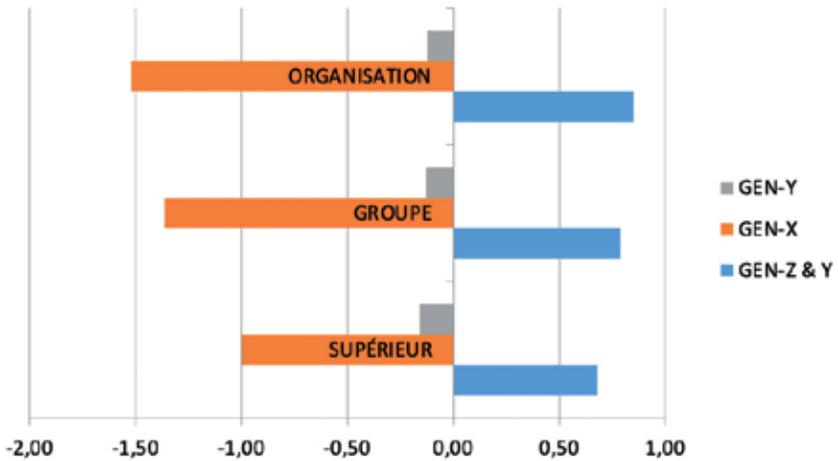
FIGURE 4 Profil des trois classes émergentes d'attachement envers les trois cibles indépendamment de l'appartenance à une génération



Effet de l'âge ou de l'appartenance à une génération. La première partie des analyses a permis d'identifier trois schémas de réponses, c'est-à-dire trois classes latentes ou sous-jacentes aux différentes réponses (18 énoncés qui portent sur l'attachement affectif envers les trois cibles) des 850 participants sans égard à leur appartenance générationnelle. En d'autres termes, il ne s'agit pas de vérifier s'il existe des différences en termes d'attachement entre les trois générations fixées a priori, mais de vérifier seulement s'il existe des différences dans les réponses relatives aux 18 énoncés portant sur l'attachement affectif envers les trois cibles. Dans un deuxième temps, nous souhaitons vérifier qu'au-delà de l'âge d'un répondant, l'appartenance à une classe (classe 1, classe 2, classe 3) est déterminée (ou expliquée) par sa génération (X, Y, Z) et non pas par son âge. Pour ce faire, nous avons introduit une *covariate* représentant l'appartenance à une génération (variable GEN_{XYZ}). L'idée est de vérifier la question suivante : en contrôlant l'âge, comment l'appartenance à une génération (X, Y ou Z) augmente-t-elle ou réduit-elle la probabilité d'appartenir à l'une ou l'autre des trois classes identifiées dans les premières analyses (attachement fort ; attachement faible ; attachement modéré) ? L'ACL avec *covariate* révèle que les membres de la génération Z ont plus

tendance à se trouver dans la classe 1 (attachement fort envers les trois cibles), alors que les membres de la génération X ont plus tendance à se trouver dans la classe 2 (attachement faible envers les trois cibles).

FIGURE 5 Profil d'attachement envers les trois cibles selon l'appartenance à une génération (X, Y, Z)



Dans un troisième temps, nous souhaitons vérifier le rôle des différentes formes d'attachement au travail dans la prédiction de l'intention de rester membre de l'organisation. Pour ce faire, nous avons comparé le comportement du modèle de recherche (attachement envers les cibles proximales à attachement envers l'organisation à intention de rester membre de l'organisation) dans les différentes classes (classe 1, classe 2 et classe 3). Tout d'abord, idéalement des classes, le modèle présente d'excellents indices d'ajustement aux données ($CFI = 0,95$; $RMSEA = 0,07$ et $SRMR = 0,04$). De plus, d'un point de vue quantitatif, le test de Wald révèle des différences significatives dans le comportement du modèle selon les trois classes (voir Tableau 2); il est ainsi légitime de continuer les analyses afin de qualifier ces différences. Ainsi, l'analyse des paramètres estimés du modèle dans chacune des trois classes révèle trois mécanismes différents dans la prédiction de l'intention de rester comme membre de l'organisation (voir Tableau 3).

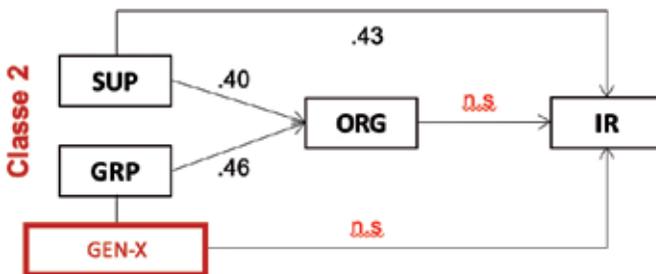
TABLEAU 2 Résultats des analyses « Test de Wald »

	Ch2	dII	CFI	RMSEA	SRMR
MODÈLE	636.94	183	0.95	0.07	0.04

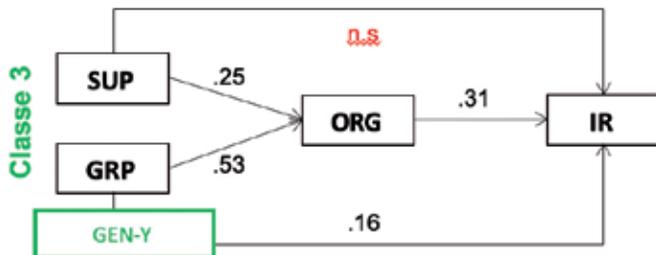
Test de Wald

Valeur 24,076
 Degré de liberté 40
 Valeur p **0,0074**

TABLEAU 3 Synthèse des résultats

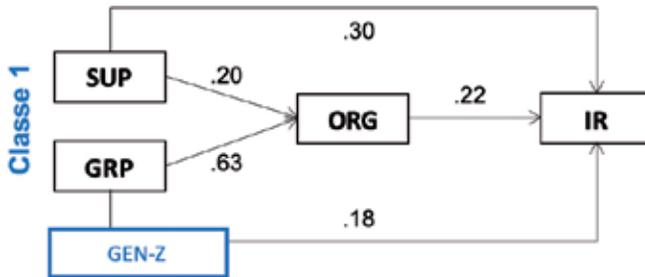


Pour la classe 2, la prédiction de l'intention de rester comme membre de l'organisation passe par l'attachement à une figure d'autorité dans notre étude, soit le supérieur immédiat. Ainsi, comme les membres de la génération X ont tendance à se trouver dans la classe 2, nous pouvons inférer ces résultats à la génération X.



Pour la classe 3, la prédiction de l'intention de rester comme membre de l'organisation passe par l'attachement à une figure collective, soit le groupe de travail et

l'organisation dans notre étude. Ainsi, comme les membres de la génération Y ont tendance à se trouver dans la classe 3, nous pouvons inférer ces résultats à la génération Y.



Pour la classe 1, la prédiction de l'intention de rester comme membre de l'organisation passe par l'attachement à une figure d'autorité, ou une figure collective, soit le supérieur immédiat, le groupe de travail et l'organisation dans notre étude. Ainsi, comme les membres de la génération Z ont tendance à se trouver dans la classe 1, nous pouvons inférer ces résultats à la génération Z.

(SUP = Engagement envers le supérieur immédiat ; GRP = Engagement envers le groupe de travail ; ORG = Engagement envers l'organisation ; IR = Intention de rester membre de l'organisation)

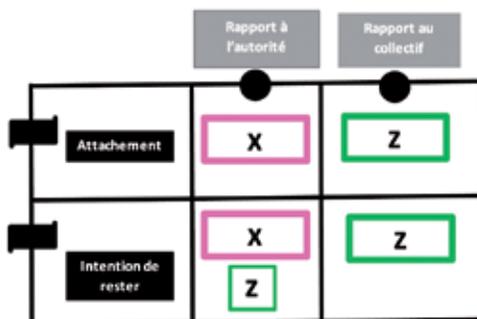
4.3 Synthèse

L'objectif de l'étude était de mieux comprendre les différences générationnelles (X, Y, Z) au travail au-delà des différences de surface en utilisant une nouvelle approche centrée sur les individus (*person centered*) au lieu des approches classiques centrée sur les variables (*variable centered*) (Howard et Hoffman, 2018). Dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, nous avons jugé opportun de travailler sur les prédicteurs de la rétention au travail, soit l'attachement affectif des employés à leur organisation ainsi qu'à des agents dits proximaux, supérieur immédiat et groupe de travail. Le choix de ces trois cibles est fort important puisqu'elles sont déterminantes de la réussite de l'intégration des nouvelles recrues (Ben Mansour, Chiniara et Bentein, 2009), population ciblée par l'étude. En se basant sur les données collectées auprès d'un échantillon de 850 nouvelles recrues appartenant à trois générations (X, Y, Z), les résultats ont révélé la présence de trois schémas (*patterns*) de réponses sous-jacents à trois classes de répondants : classe 1 (attachement fort) ; classe 2 (attachement faible) ; classe 3 (attachement modéré). De

plus, au-delà de l'âge, l'appartenance d'un répondant à une classe est plus déterminée par l'appartenance à une génération (X, Y, Z). Plus spécifiquement, les membres de la génération Z ont plus tendance à se trouver dans la classe 1 (attachement fort envers les trois cibles), alors que les membres de la génération X ont plus tendance à se trouver dans la classe 2 (attachement faible envers les trois cibles).

Pour la prédiction de l'intention de rester membre de l'organisation, les résultats révèlent des différences significatives entre les trois générations quant au rôle des agents d'intégration proximaux (superviseur, groupe de travail) dans le développement de l'attachement à l'organisation. Plus spécifiquement, les interactions entre les trois formes d'attachement affectif (SUP, ORG et GR) présentent des schémas différents selon les classes : Classe 2 (GEN_X) : importance de l'engagement envers le supérieur (figure d'autorité) dans la prédiction de l'intention de rester ; Classe 1 (GEN_Z) : importance de l'engagement envers les trois cibles (supérieur immédiat, groupe de travail, organisation) dans la prédiction de l'intention de rester ; Classe 3 (GEN_Y) : importance de l'engagement envers l'organisation et le groupe de travail (figure collective) dans la prédiction de l'intention de rester. Aussi, durant la période d'entrée organisationnelle, le rôle important du superviseur pour la génération X et du collectif (organisation et groupe de travail) pour la génération Z (voir Figure 6). Plus spécifiquement, l'intention de rester membre de l'organisation est davantage prédite par le rapport à l'autorité pour la génération X, et par le rapport au collectif pour la génération Z.

FIGURE 6 Synthèse des résultats



5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES FUTURES

Cette étude répond aux énormes défis que rencontrent les organisations actuellement, et qui sont la rareté de la main-d'œuvre et la gestion de la diversité générationnelle, et met en évidence les prédicteurs de la rétention des générations X, Y et Z. Les résultats révèlent que l'attachement affectif des employés envers l'organisation, le supérieur immédiat et le groupe durant l'entrée organisationnelle détermine dans une grande mesure la rétention ou le roulement des nouvelles recrues. Pour cette raison, il serait judicieux que les gestionnaires s'intéressent plus à développer l'attachement affectif des employés des différentes générations, en améliorant d'une part la qualité des relations avec les personnes de la génération X, et d'autre part en créant un environnement convivial basé sur la collaboration et le travail d'équipe afin de réussir la rétention des membres des générations Y et Z. Par ailleurs afin d'apprécier pleinement les différences générationnelles et mettre en place les stratégies nécessaires pour l'attraction, la rétention et la satisfaction des différentes générations (X, Y et Z), il serait intéressant d'étudier les attitudes au travail de ces générations après la période d'entrée organisationnelle en gardant toujours l'approche centrée sur les individus (*person centered*).

RÉFÉRENCES

- Abubakar, A.M. (2020), « Using hybrid SEM – artificial intelligence », *Personnel Review*, vol. 49, n° 1, p. 67-86. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/PR-06-2017-0180>
- Alcaraz Chavez, M.J. (2015), « Generational Diversity in the Academia: Ramifications and Challenges for Educational Leaders », *Journal of International Education and Leadership*, vol. 5, n° 1, p. 1-9.
- Amayah, A.T. et J. Gedro (2014), « Understanding Generational Diversity: Strategic Human Resource Management and Development across the Generational "Divide" », *New Horizons in Adult Education & Human Resource Development*, vol. 26, n° 2, p. 36-48. doi:<http://dx.doi.org/10.1002/nha3.20061>
- Angeline, T. (2011), « Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees », *African Journal of Business Management*, vol. 5, n° 2, p. 249-255.

- Arsenault, P.M. (2004), « Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issue », *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 25, n^{os} 1-2, p. 124-141. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/01437730410521813>
- Bartley, S.J., P.G. Ladd et M.L. Morris (2007), « Managing the Multigenerational Workplace: Answers for Managers and Trainers », *CUPA-HR Journal*, vol. 58, n^o 1, p. 28-34.
- Beaven, M. (2014), « Generational differences in the workplace: Thinking outside the boxes », Encompass (Eastern Kentucky University), en ligne (<https://encompass.eku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=ugra>).
- Ben Mansour, J., M. Chiniara et K. Bentein (2009), « L'engagement envers le groupe de travail et le supérieur », dans J. Rojot, P. Roussel et C. Vandenberghe, *Comportement organisationnel, tome 3*, Louvain-la-Neuve, De Boeck supérieur, p. 307-338.
- Bentein, K., F. Stinglhamber et C. Vandenberghe (2002), « Organization-, supervisor-, and workgroup-directed commitments and citizenship behaviours: A comparison of models », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 11, n^o 3, p. 341-362.
- Bhatt, P.P. (2020), « Perceived Organizational Culture across Generation, Tenure, and Gender: An Exploratory Study », *Organization Development Journal*, vol. 38, n^o 1, p. 9-20.
- Cammann, C., M. Fichman, D. Jenkins et J. Klesh (1979), « The Michigan Organisational Assessment Questionnaire », manuscrit inédit, University of Michigan.
- Clausing, S.L., D.L. Kurtz, J. Prendeville et J.L. Walt, (2003), « Generational diversity: the nexters », *AORN Journal*, vol. 78, n^o 3, p. 373-379.
- Cogin, J. (2012), « Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 23, n^o 11, p. 2268.
- Costanza, D.P., J.M. Badger, R.L. Fraser, J.B. Severt et P.A. Gade (2012), « Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis », *Journal of Business and Psychology*, vol. 27, n^o 4, p. 375-394 (doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>).
- Coupland, D. (1991), *Generation X: Tales for an accelerated culture*, New York, St. Martin's Press.

- Dalmas, M. (2019), « Génération Z et conception du travail: un nouvel enjeu pour la GRH », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. XXV, n° 60, p. 97-116 (doi:10.3917/rips1.060.0097).
- Dejoux, C. et H. Wechtler (2011), « Diversité générationnelle: implications, principes et outils de management », *Revue Management & Avenir*, n° 43, p. 227-238.
- Deschênes, A.-A. (2020), « Satisfaction with work and person-environment fit: are there intergenerational differences? An examination through person-job, person-group and person-supervisor fit », *International Journal of Organization Theory & Behavior*, en ligne (DOI:10.1108/ijotb-02-2020-0025).
- Devriese, M. (1989), « Approche sociologique de la génération », *Vingtième siècle. Revue d'histoire*, n° 22, p. 11-16.
- Djabi, M. et S. Shimada (2012), « La notion de génération en organisation: un état des lieux », XXIII^e Congrès de l'AGRH, Nancy, 12-14 septembre 2012.
- Dust, S.B., M.W. Gerhardt, D. Hebbalalu et M. Murray (2019), « Protecting my turf: The moderating role of generational differences on the relationships between self-direction and hedonism values and reactions to generational diversity », *Journal of Social Psychology*, vol. 159, n° 2, p. 153-169.
- Fleury, C. (2011), « L'orientation au travail des générations: le cas de la génération X au Québec », *SociologieS*, Premiers textes, en ligne (<https://doi.org/10.4000/sociologies.3427>)
- Fobian, D. et F. Maloa (2020), « Exploration of the reward preferences of generational groups in a fast-moving consumer goods organisation », *SA Journal of Human Resource Management*, vol. 18 (doi:http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1244).
- Garcia-Prieto, P., E. Bellard et S.C. Schneider (2003), « Experiencing Diversity, Conflict, and Emotions in Teams », *Applied psychology*, vol. 52, n° 3, p. 413-440.
- Gibson, J.W., R.A. Greenwood et E.F. Murphy Jr (2009), « Generational differences in the workplace: Personal values, behaviors, and popular beliefs », *Journal of Diversity Management*, vol. 4, n° 3, p. 1-8.
- Green, D.D. et G.E. Roberts (2012), « Impact of Postmodernism on Public Sector Leadership Practices: Federal Government Human Capital Development Implications », *Public Personnel Management*, vol. 41, n° 1, p. 79-96.

- Harrison, D.A., K.H. Price et M.P. Bell (1998), « Beyond relational demography: time and the effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion », *Academy of Management Journal*, vol. 41, n° 1, p. 96-107 (doi:10.2307/256901).
- Howard, M.C. et M.E. Hoffman (2018), « Variable-Centered, Person-Centered, and Person-Specific Approaches: Where Theory Meets the Method », *Organizational Research Methods*, vol. 21, n° 4, p. 846-876 (doi: 10.1177/1094428117744021).
- Howe, N. et W. Strauss (2000), *Millennials rising: The next great generation*, New York, Vintage.
- Hoyle, R. (2017), « Learning strategies for a changing workforce », *Strategic HR Review*, vol. 16, n° 6, p. 255-260 (doi:http://dx.doi.org/10.1108/SHR-08-2017-0052).
- Hunt, S.D. et R.M. Morgan (1994), « Organizational commitment: One of many commitments or key mediating construct? » *Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 6, p. 1568-1587 (https://doi.org/10.2307/256799).
- Kapadia, K.D. (2015), « Study on generational diversity at workplace and mitigating the conflicts arising on account of generational differences amongst them ». *International Journal of Management and Behavioural Sciences*, vol. 6, n° 11, p. 77-83.
- Klopotan, I., A. Aleksić et N. Vinković (2020), « Do Business Ethics and Ethical Decision Making Still Matter? Perspective of Different Generational Cohorts », *Business Systems Research*, vol. 11, n° 1, p. 31-43 (doi:http://dx.doi.org/10.2478/bsrj-2020-0003).
- Kvist, J. (2015), « A framework for social investment strategies: Integrating generational, life course and gender perspectives in the EU social investment strategy », *Comparative European Politics*, vol. 13, n° 1, p. 131-149 (doi:http://dx.doi.org/10.1057/cep.2014.45).
- Lagacé, M., M. Boissonneault et T. Armstrong (2010). « La cohabitation intergénérationnelle au travail: des questions de perceptions intergroupes et de transfert des connaissances », *Télescope*, vol. 16, n° 1, p. 193-207.
- Lester, S.W., R.L. Standifer, N.J. Schultz et J.M. Windsor (2012), « Actual Versus Perceived Generational Differences at Work: An Empirical Examination », *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 19, n° 3, p. 341-354.

- Loriaux, M. (1995), « Les conséquences de la révolution démographique et du vieillissement sociétal : restructuration des âges et modification des rapports entre générations », *Sociologie et sociétés*, vol. 27, n° 2, p. 9-26 (doi:https://doi.org/10.7202/001453ar).
- Mannheim, K. (1970), « The problem of generations », *Psychoanalytic review*, vol. 57, n° 3, p. 378-404.
- Massingham, P. et A. Chandrakumara (2019), « Generational Differences in Work Values and Attitudes: Reintroducing Retirees to the Workforce », *Journal of Population Ageing*, vol. 12, n° 4, p. 491-513.
- McGrath, J.E., J.L. Berdahl et H. Arrow (1995), « Traits, expectations, culture, and clout: The dynamics of diversity in work groups », dans S.E. Jackson et M.N. Ruderman (dir.), *Diversity in work teams: Research paradigms for a changing workplace*, Washington (D.C.), American Psychological Association, p. 17-45.
- Mhatre, K.H. et J.A. Conger (2011), « Bridging the gap between Gen X and Gen Y », *Journal of Leadership Studies*, vol. 5, n° 3, p. 72-76 (doi:10.1002/jls.20235).
- Milliken, F.J. et L.L. Martins (1996), « Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups », *The Academy of Management Review*, vol. 21, n° 2, p. 402-433.
- Nadler, D. et M. Tushman (1988), *Strategic Organization Design*, Glenview (IL), Scott, Foresman and Company.
- Phillips, K., G. Northcraft et M. Neale (2006), « Surface-Level Diversity and Decision-Making in Groups: When Does Deep-Level Similarity Help? » *Group Processes & Intergroup Relations*, vol. 9, n° 4, p. 467-482.
- Ricard, F.O. (1992), *La génération lyrique. Essai sur la vie et l'oeuvre des premiers-nés du baby-boom*, Montréal, Boréal.
- Rouet, G. (2019), « Les stéréotypes générationnels : fondements, limites et dangers », *Hermès. La Revue*, vol. 83, n° 1, p. 125-133 (doi:10.3917/herm.083.0125).
- Rousselet, J. (1974), *L'allergie au travail*, Paris, Le Seuil.
- Rudolph, C.W. et H. Zacher (2016), « Considering Generations From a Lifespan Developmental Perspective », *Work, Aging and Retirement*, vol. 3, n° 2, p. 113-129 (doi:10.1093/workar/waw019).
- Saba, T. (2009), « Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses », *Gestion*, vol. 34, n° 3, p. 25-37.

- Schneider, S.K. et G.B. Northcraft (1999), « Three Social Dilemmas of Workforce Diversity in Organizations: A Social Identity Perspective », *Human Relations*, vol. 52, n° 11, p. 1445-1468.
- Stevanin, S., A. Palese, V. Bressan, K. Vehviläinen-Julkunen et T. Kvist (2018), « Workplace-related generational characteristics of nurses: A mixed-method systematic review », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 74, n° 6, p. 1245-1263 (doi:10.1111/jan.13538).
- Urick, M.J., E.C. Hollensbe, S.S. Masterson et S.T. Lyons (2016), « Understanding and Managing Intergenerational Conflict: An Examination of Influences and Strategies », *Work, Aging and Retirement*, vol. 3, n° 2, p. 166-185 (doi:10.1093/workar/waw009).
- Williams, K.Y. et C.A. O'Reilly III (1998), « Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research », *Research in organizational behavior*, vol. 20, p. 77-140.
- Xiang, Y., B. Ribbens et C.N. Morgan (2010), « Generational differences in China: career implications », *Career Development International*, vol. 15, n° 6, p. 601-620 (doi:http://dx.doi.org/10.1108/13620431011084439).
- Yoon, J., M.R. Baker et J.W. Ko (1994), « Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis », *Human Relations*, vol. 47, n° 3, p. 329-351 (<https://doi.org/101177//001872679404700305>).
- Zemke, R., C. Raines et B. Filipczak (1999), *Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace*, New York, AMACOM.

3

Expériences d'emploi et rapports au travail des jeunes aux études secondaires issus de l'immigration

Sylvain Bourdon, David Baril,
Sabruna Dorceus et Patricia Dionne

1. JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION ET INSERTION EN EMPLOI

Les structures démographiques du Canada et du Québec ont connu des transformations importantes sous l'effet de vagues d'immigration visant notamment à combler les besoins de main-d'œuvre et favoriser le développement économique d'une société vieillissante (Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2019; Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2015). En 2016, au Québec, 30 % des moins de 15 ans, 27 % des 15-24 ans et 30 % des 25-34 ans au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2019) étaient issus de l'immigration¹. Ces jeunes sont considérés de première génération (7 % des

1. Au Canada, ces proportions sont de 37,5 % chez les moins de 15 ans et de 41 % chez les 15-30 ans (Statistique Canada, 2017b, 2019).

moins de 15 ans, 13 % des 15-24 ans et 20 % des 25-34 ans au Québec) lorsqu'ils sont nés à l'étranger, ou de deuxième génération (23,0 % des moins de 15 ans, 14,0 % des 15-24 ans et 10,0 % des 25-34 ans au Québec) lorsque nés au Canada, mais ayant au moins un parent né à l'étranger.

Comparativement aux personnes ayant immigré à l'âge adulte, les jeunes issus de l'immigration auraient de meilleures compétences linguistiques, ainsi que de plus grandes possibilités de scolarisation et d'acquisition d'expérience professionnelle au pays, ce qui favoriserait leur insertion professionnelle (Boudarbat et Boulet, 2010; Boudarbat et Ebrahimi, 2016). Malgré cela, leur situation en emploi se révèle moins avantageuse que celle des jeunes nés au Canada de parents canadiens (troisième génération et plus), particulièrement au Québec. Ainsi, en 2011, le taux de chômage des 20-29 ans était de 15,9 % chez les jeunes de première génération, de 10,7 % chez ceux de deuxième génération et de 7,9 % chez ceux de troisième génération et plus au Québec, alors que dans le reste du Canada, les taux de chômage des 20-29 ans étaient respectivement de 12,5 %, 11,4 % et 12 % (Boudarbat et Ebrahimi, 2016).

Les jeunes issus de l'immigration occuperaient aussi des emplois de moindre qualité. L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 permet de constater que le salaire hebdomadaire des jeunes québécois (15-29 ans) de première génération et de deuxième génération qui travaillent à temps plein est respectivement de 13,6 % et 3,5 % inférieur à celui des jeunes de troisième génération ou plus (Boudarbat et Ebrahimi, 2016). À titre de comparaison, dans le reste du Canada, le salaire hebdomadaire des jeunes de deuxième génération serait comparable à celui des jeunes de troisième génération ou plus (Boudarbat et Ebrahimi, 2016).

Plusieurs obstacles peuvent expliquer les difficultés d'intégration en emploi des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada. Les pratiques discriminatoires sont identifiées comme des freins à l'embauche par les jeunes, notamment ceux appartenant à des minorités visibles qui constituent plus de 70 % des 15-29 ans issus de l'immigration (Boudarbat et Ebrahimi, 2016). Des jeunes issus de l'immigration rapportent avoir fait l'objet de racisme et de discrimination, notamment liée à la langue et la religion (Darchinian, Magnan et Kanouté, 2017; Magnan *et al.*, 2017), et plusieurs études canadiennes font état de la discrimination à l'embauche sur la base du nom à consonance ethnique au moment du

tri de curriculum vitae, toutes générations confondues (Beauregard *et al.*, 2019; Dechief et Oreopoulos, 2012; Eid, 2012). La composition des réseaux sociaux et l'absence de contacts au sein du marché du travail ont aussi été identifiés comme des freins à l'exploration et à la recherche d'emploi (Boudarbat et Ebrahimi, 2016; Magnan *et al.*, 2017; Turcotte, 2019), ce qui n'est pas surprenant lorsqu'on connaît l'importance des sources relationnelles dans la quête d'information sur la formation et le travail chez les jeunes en situation de précarité (Supeno et Mongeau, 2015).

Si les obstacles structurels à l'emploi des jeunes issus de l'immigration ont fait l'objet de plusieurs analyses, le rôle d'éventuels obstacles dispositionnels, et notamment de leurs rapports au travail, ainsi que leur socialisation précoce au marché du travail, ont suscité moins d'attention. Pourtant, le Québec figure parmi les sociétés où la participation simultanée au travail et aux études est la plus répandue (OCDE, 2014). De plus, on sait que ce type d'expérience peut contribuer à une meilleure connaissance du marché du travail et des attentes des employeurs (Bourdon, 2010), à la formation des aspirations et représentations à l'égard du marché du travail et à la construction de l'identité professionnelle (Longo *et al.*, 2019), à un moment clé du processus d'orientation, la fin du secondaire. C'est dans ce contexte que ce chapitre a pour objectif de comparer l'expérience d'engagement précoce dans le travail salarié et les rapports au travail de jeunes de première, deuxième ou troisième génération ou plus, alors qu'ils sont appelés à se projeter dans l'avenir et à effectuer leurs premiers choix d'orientation dans le système québécois.

Alors que les aspirations scolaires des jeunes issus de l'immigration ont fait l'objet de nombreuses études, au Québec (voir par exemple Magnan *et al.*, 2017; Vatz-Laaroussi *et al.*, 2008) comme ailleurs (voir Brinbaum et Guénard, 2013; Feliciano et Rumbaut, 2005), les travaux sur leurs rapports au travail et leurs expériences de travail se sont faits plus rares. Pourtant, chez les jeunes en général, on a pu observer que les rapports au travail pèsent lourdement sur les choix effectués lors du passage à l'âge adulte (Bourdon *et al.*, 2016; Masdonati *et al.*, 2014). Les choix professionnels, loin d'être toujours rationnels et bien informés, peuvent reposer sur des conceptions erronées du marché du travail, notamment teintées par le genre et l'appartenance ethnique (Metz *et al.*, 2009). Ils reflètent aussi des conceptions et rapports au monde tributaires de la position

des jeunes dans l'espace social (Andres *et al.*, 1999), même si l'influence des déterminants structurels est aujourd'hui plus indirecte et diffuse qu'auparavant (Furlong et Cartmel, 1995; Longo et Bourdon, 2016).

2. LES RAPPORTS AU TRAVAIL DES JEUNES ISSUS DE L'IMMIGRATION

Depuis les vingt dernières années, les sciences sociales ont été marquées par une forte hétérogénéité des construits mobilisés pour l'étude du rapport au travail (comme les orientations au travail, le sens du travail, la motivation) (Loriol, 2017). Pour rendre compte de cette diversité, Longo (2011, 2014) a proposé de regrouper sous la notion générale de *rapports au travail* les principales dimensions subjectives du rapport qu'entretiennent les jeunes à l'égard du travail dans une classification qui a été éprouvée dans plusieurs travaux en sociologie de la jeunesse (Longo, 2018; Longo et Bourdon, 2016; Longo *et al.*, 2019) : a) le rapport à l'activité professionnelle; b) le rapport au travail et à l'emploi; c) le rapport au monde professionnel. Longo *et al.* (2019) montrent comment ces dimensions organisent les décisions des jeunes, sans pour autant les déterminer mécaniquement, en agissant à titre de balises pour l'action.

2.1 Le rapport à l'activité professionnelle

La première dimension des rapports au travail, à savoir le rapport à l'activité professionnelle, fait référence à la place qu'occupe le travail dans la vie des jeunes. L'importance *absolue* accordée au travail se définit par le degré d'importance qu'un individu attribue au travail dans l'ensemble de son existence, peu importe les raisons qui l'amènent à y prêter de la valeur (Hirschfeld et Feild, 2000; Mercure et Vultur 2010; MOW, 1987). En prenant appui sur les travaux de Nicole-Drancourt, le rapport à l'activité est envisagé comme une disposition qui se construit à travers les contextes et les expériences de socialisation, et dont la fonction principale serait d'arbitrer « les stratégies d'engagement professionnel » (1994: 55, cité dans Longo et Noël, 2019).

Les travaux fondateurs de Dubin (1956) ont mis en évidence la différenciation opérée par les caractéristiques sociales dans la place accordée au travail. Depuis, les analyses statistiques tendent à démontrer que

l'importance accordée au travail est associée significativement au genre, à l'âge, au niveau de scolarité de la personne et de ses parents, celle-ci étant généralement plus élevée chez les hommes (MOW, 1987; Kuchinke *et al.*, 2011), et croissant avec l'âge (Hajdu et Sik, 2018; Mercure *et al.*, 2012), le niveau de scolarité de la personne (Mercure *et al.*, 2012; Rose, 2005) et des parents (ter Bogt *et al.*, 2005). Les comparaisons internationales font état d'une incidence des caractéristiques culturelles, économiques et institutionnelles d'un pays sur le degré d'importance qu'une population alloue au travail (voir par exemple Parboteeah et Cullen, 2003; Vendramin, 2007).

Une rare étude à comparer directement les dispositions envers le travail de jeunes issus de l'immigration à celles des natifs a été réalisée en France auprès de 170 jeunes (dont 95 natifs et 75 issus de l'immigration) étudiant au brevet de technicien supérieur (BTS) en comptabilité (Cohen-Scali, 2006). L'étude montre peu de différences significatives entre les jeunes issus de l'immigration et les autres, mais elle suggère qu'ils sont un peu plus nombreux à considérer le travail comme une des principales motivations dans la vie, ce qu'on peut interpréter comme une plus grande centralité du travail. Par ailleurs, tout un courant de recherches a cherché à circonscrire, sur le plan des motifs dispositionnels, ce qui distingue les jeunes adultes européens qui désirent émigrer de ceux qui n'envisagent aucunement ce choix (voir Boneva et Frieze, 2001; Frieze *et al.*, 2004; Li *et al.*, 2012). De manière générale, il en ressort que l'intention d'émigrer est significativement associée à une forte valorisation du travail, ainsi qu'à un haut besoin d'accomplissement, d'influence et de reconnaissance sociale. Il est pertinent de souligner ces constats dans la mesure où il est probable qu'une portion significative des parents des jeunes de première et deuxième génération conçoivent le travail comme étant une valeur centrale de l'existence, venant teinter par le fait même la construction intergénérationnelle des rapports au travail des jeunes (Longo et Noël, 2019).

2.2 Le rapport au travail et à l'emploi

La deuxième dimension des rapports au travail permet de mieux comprendre *qualitativement* le sens que les jeunes attribuent au travail, nommément les finalités ou les raisons individuelles qui sous-tendent

l'engagement dans le travail (*rapport au travail*) et les critères qui déterminent ce que représente pour soi un emploi désirable (*rapport à l'emploi*) (Mercurio et Vultur, 2010; Longo *et al.*, 2019). Le rapport au travail et à l'emploi s'inscrit d'une part dans l'ordre symbolique du monde, à partir des représentations du désirable, des valeurs et des finalités de l'existence, issues de préférences, de croyances et d'idéaux collectifs, culturels et institutionnels. Mais il s'ancre également dans un ordre pratique, à savoir l'activité matérielle concrète du travail, telle que, sans s'y limiter, les conditions de travail, l'interaction entre collègues ou le contenu des tâches à accomplir (Longo *et al.*, 2019).

En ce sens, le rapport au travail et à l'emploi s'apparente au concept de valeurs de travail (Hartung *et al.*, 2010; Super, 1995), ici définies en tant qu'objectifs que les individus cherchent à atteindre pour satisfaire leurs besoins *au travail* et *grâce au travail*. Les valeurs de travail englobent ainsi les deux ordres évoqués précédemment puisque, selon cette conception, elles renvoient à la fois à des états psychologiques et à des qualités personnelles (comme la créativité, l'intégrité, la stimulation intellectuelle), à des liens relationnels (tels que la sociabilité entre collègues, le niveau de supervision) et à des conditions matérielles et sociales (par exemple le salaire, la politique de l'entreprise, le prestige) recherchés grâce au travail et dans le cadre d'un emploi et d'un contexte de travail donné (Super, 1995). Mobilisé pour comprendre les finalités souhaitées des élèves de niveau secondaire à l'égard de leur future carrière, le concept de valeurs de travail réfère davantage à des représentations abstraites du travail qu'à des critères pour évaluer un emploi dans le but de l'accepter, y demeurer ou de le quitter. Dans cette optique, ce concept s'enchaîne dans la notion de *rapport au travail* de Longo, mais il tend à s'éloigner de celui de *rapport à l'emploi*, qui recouvre la mise à l'épreuve (tensions, satisfactions, insatisfactions) de ces représentations abstraites dans l'exercice d'une activité professionnelle (Longo, 2018; Longo *et al.*, 2019).

Les valeurs de travail, par le simple fait qu'elles jouent un rôle non négligeable dans le processus de décision de carrière et dans la transition vers l'âge adulte (Balsamo *et al.*, 2013; Chow *et al.*, 2017; Duffy et Sedlacek, 2007; Sortheix *et al.*, 2015), présentent un réel intérêt dans l'étude des rapports au travail et à l'emploi des jeunes. Dans une perspective universaliste des valeurs, on les retrouve partout, mais à des degrés divers selon le contexte social qui en dissuade ou sanctionne certaines, tout comme

il en promeut ou récompense d'autres (Schwartz, 1999). Ces variations nationales sont attestées par plusieurs enquêtes internationales sur l'importance accordée aux valeurs de travail (Lee *et al.*, 2017; Parboteeah *et al.*, 2013; Sledge et Miles, 2012).

Certaines traces d'un rapport au travail et à l'emploi caractéristique des jeunes issus de l'immigration ont pu être relevées lors d'une revue des travaux sur le sujet. Dans le cadre de leur choix d'orientation au collégial, les jeunes Québécois issus de l'immigration (première et deuxième générations), rencontrés par Magnan et ses collègues (2017) (N=60), privilégieraient des motifs instrumentaux, comme le statut social de la profession visée ou l'acquisition de compétences hautement recherchées, au détriment de motifs d'expression et de réalisation de soi. L'étude comparative de Cohen-Scali (2006) montre que les jeunes issus de l'immigration sont par ailleurs plus nombreux que les natifs à privilégier une attitude qu'ils estiment conforme aux attentes des employeurs (désir d'en faire plus, motivés par la compétition et en faveur de l'usage de l'autorité au travail).

2.3 Le rapport au monde professionnel

La dernière dimension des rapports au travail correspond aux représentations des jeunes à l'endroit du marché du travail. Ces représentations structurent la perception des opportunités d'emploi qui leur sont ou non accessibles (Longo, 2018), ainsi que leur lecture « des contraintes, voire des ouvertures et des fermetures des espaces professionnels » (Longo *et al.*, 2019 : 118). En ce sens, le rapport au monde professionnel des jeunes ne serait pas sans incidence sur leur choix d'orientation, ni sur leur recherche d'emploi (Fournier *et al.*, 2003; Longo, 2018; Longo *et al.*, 2019). Selon cette conception du rapport au monde professionnel, les représentations des jeunes se construiraient tout au long du parcours de vie, et ce à travers une série d'expériences pratiques et de contextes de socialisation (la famille, l'école, le travail) teintés par la prépondérance des caractéristiques sociales et de leur croisement (statut social, genre, orientation sexuelle, statut de minorité visible, handicap) (Couronné *et al.*, 2019). Parmi ces caractéristiques et expériences, on peut inscrire l'origine immigrante et l'expérience migratoire mais, à notre connaissance,

peu de travaux ont porté directement sur les rapports au monde professionnel des jeunes issus de l'immigration.

La section suivante présente l'opérationnalisation de ce découpage en grandes dimensions des rapports au travail et sa mobilisation dans l'analyse des différences entre les jeunes selon leur statut de migration.

3. MÉTHODE

Les données analysées pour ce chapitre proviennent de l'enquête *Rapports au travail, orientation et persévérance aux études, du secondaire à l'université* (Bourdon *et al.*, 2020) réalisée en 2016-2017 auprès de jeunes inscrits à temps complet dans une trentaine d'établissements scolaires (secondaire, collégial et universitaire) sur le territoire des quatre centres de services scolaires² de l'Estrie, une région à faible concentration d'immigration³. Les rapports au travail étaient documentés en référence à la vie après les études. Un questionnaire accessible en ligne (LimeSurvey) était auto-administré dans des laboratoires informatisés, sous la supervision de personnes-pivot (par exemple, le personnel des services complémentaires) formées aux aspects éthiques et techniques de la passation.

Pour éviter les effets de sélection au postsecondaire et limiter l'effet de l'âge sur les rapports au travail, l'échantillon de la présente analyse a été circonscrit aux élèves de 14 à 17 ans (N=2980) qui fréquentaient un établissement de niveau secondaire⁴. Il s'agit d'un échantillon de convenance, dans la mesure où chaque établissement de niveau secondaire devait cibler les classes à inclure dans l'enquête, en ayant comme point de mire la représentativité de leur population étudiante (équilibre

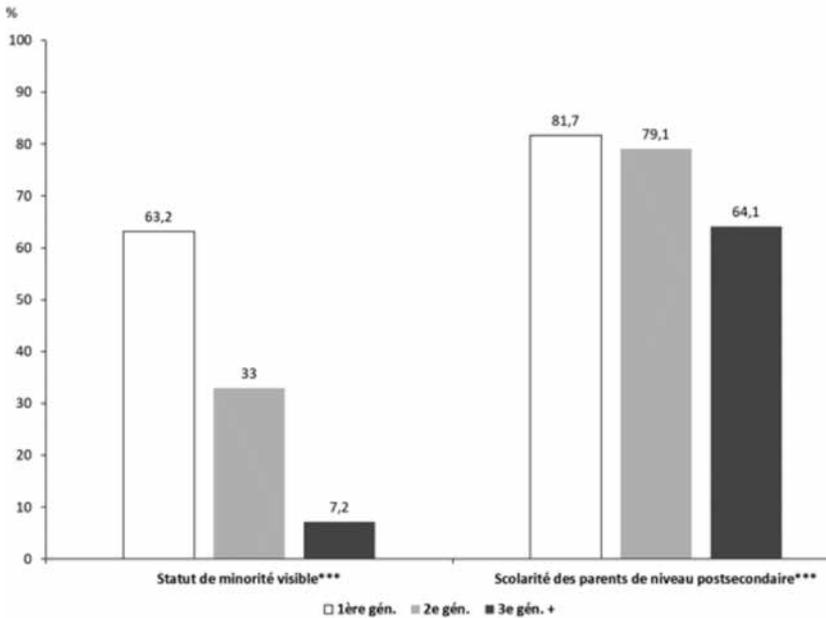
2. Au Québec, avant juin 2020, les centres de services scolaires étaient appelés des commissions scolaires. Ce changement fait suite à l'adoption du projet de loi 40 modifiant la *Loi sur l'instruction publique* adopté en février 2020.

3. Selon le Recensement de 2016, la proportion de la population ayant le statut d'immigrant en Estrie est de 5,7 %. Cette proportion est de 13,7 % pour l'ensemble du Québec et de 23,4 % pour la région métropolitaine de Montréal.

4. Les établissements de niveau secondaire retenus dans l'échantillon concernent tout autant ceux de la formation générale des jeunes (FGJ), de la formation professionnelle (FP) que de la formation générale des adultes (FGA). L'échantillon se concentre en majorité en FGJ (95,7 %), et en moindre importance en FGA (2,2 %) et en FP (2,1 %). Ces proportions ne varient pas significativement selon le statut de migration ($p = 0,134$).

des niveaux et cheminements régulier ou formation préparatoire au travail). Le nombre de répondants correspond à 34,9 % des élèves inscrits dans les établissements participants au moment de l'enquête. On y trouve 215 élèves de première génération, 221 de deuxième génération et 2544 de troisième génération ou plus. L'âge moyen atteint 15,54 ans ($t = 0,96$). L'échantillon est réparti assez uniformément selon le genre, avec 53 % de filles et 47 % de garçons, et ce pour l'ensemble des générations ($p = 0,600$). Par contre, le statut de minorité visible prédomine chez les élèves de première génération, et s'estompe graduellement d'une génération à l'autre. Une tendance semblable est observée du côté du plus haut niveau de scolarité des parents.

FIGURE 1 Statut de minorité visible et scolarité des parents selon le statut de migration



Note : * $p \leq ,05$ ** $p \leq ,01$ *** $p \leq ,001$.

Le rapport à l'activité professionnelle ainsi que les rapports au travail et à l'emploi ont été mesurés en demandant aux jeunes de se projeter dans leur carrière future et de coter chaque item sur une échelle de type Likert

à sept points (1 étant ce qu'il y a de moins important et 7 ce qu'il y a de plus important) comme dans l'enquête du MOW (1987). Le rapport à l'activité professionnelle est mesuré par une seule question : « Dans votre carrière future, quelle importance accorderez-vous au travail dans votre vie en général ? »

Les rapports au travail et à l'emploi des élèves ont été mesurés à l'aide de 25 items issus d'une large recension des écrits sur les valeurs de travail suivie d'une validation par des experts du domaine de l'orientation professionnelle (Busque-Carrier, 2015), auxquels on a ajouté un item sur l'importance de demeurer près du lieu de travail, aspect relevé par Longo (2011) qui n'est pas couvert par les valeurs de travail. Pour simplifier l'analyse, quatre sous-dimensions ont été dégagées de ces 26 items et validées au moyen d'une analyse en composantes principales (ACP)⁵. La première dimension (7 items) renvoie au *développement et à l'expression de compétences* (comme par exemple « avoir à relever des défis au travail », « pouvoir se perfectionner dans ses tâches », « avoir des tâches variées »); la deuxième dimension (8 items) est centrée sur l'*autorité et le prestige* (comme « avoir autorité sur les autres au travail », « être son propre patron », « occuper un emploi prestigieux »); la troisième dimension (9 items) fait appel à la *sécurité et l'harmonie* (avec des items tels que « flexibilité des horaires de travail », « conserver mon emploi aussi longtemps que désiré », « possibilité de concilier vie personnelle et travail », « demeurer près du lieu de travail »); la dernière dimension (2 items) renvoie plutôt à l'*expression et la créativité* (« pouvoir exprimer son côté artistique », « utiliser sa créativité au travail »). La consistance interne des dimensions est bonne avec des coefficients alpha de Cronbach se situant entre 0,75 et 0,77. L'une des dimensions, l'expression et la créativité, n'est constituée que de deux items, ce qui constitue une limite de ce construit, mais ceux-ci sont très cohérents d'un point de vue théorique.

Les rapports au monde professionnel ont été mesurés avec 10 items développés en s'appuyant sur l'analyse qualitative de Longo (2011, 2014), complétée par une recension des écrits. Les items sont composés d'affirmations qui sont introduites par « Sur le marché du travail

5. Méthode d'extraction : Analyse par composantes principales. Rotation oblique (Delta 0). KMO= 0,878. Variance expliquée par les quatre composantes : 54,03 %. Test de sphéricité de Bartlett : $\chi^2 = 29419,18$ (ddl = 325), $p < 0,000$.

aujourd'hui... » auxquelles on demande d'indiquer le degré d'accord à l'aide d'une échelle de type Likert à sept points (1 signifiant totalement en désaccord et 7 totalement d'accord). Une ACP⁶ a permis d'identifier trois dimensions⁷ à partir de ces 11 items. La première (2 items) porte sur l'*effort et la débrouillardise* (par exemple, « si une personne a de la difficulté à se trouver un emploi, c'est qu'elle ne fait pas assez d'efforts »); la deuxième (4 items) sur le caractère *injuste et exigeant* du marché du travail (par exemple, « il est plus difficile de trouver un bon emploi quand on appartient à une minorité visible », « être une femme rend plus difficile l'obtention d'un bon emploi »); la troisième dimension (2 items) fait référence au niveau de *facilité pour soi* à se trouver un emploi (par exemple, « il sera facile de trouver un emploi dans mon domaine après mes études »). La consistance interne de la première dimension est satisfaisante (0,80), même si elle ne comporte que deux items. Celles des autres dimensions sont faibles (0,60 et 0,52), ce qui amène à faire preuve de prudence dans l'interprétation au regard de la fiabilité des résultats les concernant.

4. RÉSULTATS

4.1 Expérience de travail

Dans l'ensemble, on constate que les élèves de première génération ont moins d'expérience de travail et sont moins investis que leurs pairs sur le marché du travail (Tableau 1). Il est plus rare qu'ils occupent un emploi en même temps que leurs études, qu'ils aient occupé un emploi l'été précédent ou qu'ils aient tout simplement déjà occupé un emploi, comparativement aux élèves de deuxième génération et de troisième génération ou plus, pour lesquels ces proportions sont plus élevées et relativement semblables. Les élèves de première génération se distinguent également

6. Méthode d'extraction : Analyse par composantes principales. Rotation oblique (Delta 0). KMO= 0,637. Variance expliquée par les quatre composantes : 61,57 %. Test de sphéricité de Bartlett : $\chi^2 = 5230,66$ (ddl = 28), $p < 0,000$.

7. Trois items n'ont pu être retenus dans le modèle en raison d'une faible communalité (< 0,3) : a) « Il est essentiel de maîtriser l'informatique et les technologies pour obtenir un bon emploi »; b) « Il y a des domaines où il est beaucoup plus facile de se trouver un bon emploi »; c) « L'expérience de travail et les qualités personnelles comptent plus que le diplôme pour se trouver un emploi ».

de leurs pairs en étant proportionnellement plus nombreux (75,8 %) à travailler moins de 15 heures par semaine que ceux de deuxième et de troisième génération ou plus (58,7 % et 60,7 %). Ces différences marquées d'engagement dans le monde du travail à la fin des études secondaires laissent présager des différences de rapports au travail entre les jeunes issus de l'immigration et ceux de troisième génération et plus. Rappelons que le travail en cours d'études, à partir d'aussi tôt que le milieu du secondaire, est beaucoup plus répandu au Québec et dans le reste de l'Amérique du Nord qu'ailleurs, en France notamment (Bidart *et al.*, 2011 ; Bourdon, 2010 ; Moulin, 2017).

TABLEAU 1 Expérience de travail des jeunes de 14-17 ans aux études secondaires, Estrie

	1 ^{RE} GÉN	2 ^E GÉN	3 ^E GÉN ET +	ENSEMBLE
	%			
En emploi actuellement ^{†***}	39,1	55,7	59,8	58,0
A déjà occupé un emploi ^{**}	58,9	69,2	73,4	71,7
En emploi l'été dernier ^{***}	55,6	65,1	71,5	69,9

Notes: * $p \leq ,05$ ** $p \leq ,01$ *** $p \leq ,001$.

4.2 Rapports au travail

Lorsque les jeunes pensent à leur carrière future, l'activité professionnelle occupe une place importante⁸, ainsi qu'on peut le constater dans le Tableau 2. Des quatre dimensions du rapport au travail et à l'emploi, la dimension *sécurité et harmonie* (5,80) est, dans l'ensemble, considérée la plus importante, suivie d'assez près par le *développement et l'expression*

8. Comme l'échelle Likert va de 1 à 7, le point milieu de 4,5 est le seuil entre ce qui est le plus important et le moins important (Rapport à l'activité professionnelle et Rapport au travail et à l'emploi), ou entre l'accord et le désaccord (Rapports au monde professionnel).

des compétences (5,46). À l'opposé, *l'autorité et le prestige* (4,65) ainsi que *l'expression de la créativité* (4,56) suscitent le moins d'adhésion, avec des niveaux d'importance moyens juste au-dessus du milieu de l'échelle.

Des trois dimensions des rapports au monde professionnel, seule la représentation d'un marché du travail qui sera *facile pour soi* suscite dans l'ensemble un léger accord (4,81). En moyenne, les jeunes sont en désaccord avec l'idée que le marché du travail est *injuste et exigeant* (3,70), et davantage encore avec celle qu'il exige beaucoup d'*efforts et de débrouillardise* (3,03). On note toutefois que cette dernière dimension des rapports au monde professionnel, comme le rapport au travail et à l'emploi *expression de la créativité*, suscitent les réponses les plus polarisées comme en témoignent leurs écarts-types élevés.

TABLEAU 2 Rapports au travail futur, niveau d'adhésion, jeunes de 14-17 ans aux études secondaires, Estrie

	ENSEMBLE
	Moy (é-t)
Rapport à l'activité	5,30 (1,01)
Rapport au travail et à l'emploi	
Dév. et exp. des compétences	5,46 (0,86)
Autorité et prestige	4,65 (1,02)
Sécurité et harmonie	5,80 (0,76)
Expression et créativité	4,56 (1,63)
Rapport au monde professionnel	
Effort et débrouillardise	3,03 (1,63)
Injuste et exigeant	3,70 (1,16)
Facilité pour soi	4,81 (1,28)

Le Tableau 3 présente une comparaison des moyennes obtenues dans chacune des dimensions des rapports au travail par les jeunes selon leur statut de migration. Comme on sait que le genre et l'origine sociale sont

TABLEAU 3 Modèle multivarié de comparaison de moyennes, rapports au travail futur selon le statut de migration, tenant compte du sexe et de la scolarité des parents, jeunes de 14-17 ans aux études secondaires, Estrie

	1 ^{RE} GÉN	2 ^E GÉN	3 ^E GÉN ET +	1 VS 3+	2 VS 3+	1 VS 2
	Moy (IC 95 %)	Moy (IC 95 %)	Moy (IC 95 %)	<i>p</i>	<i>p</i>	<i>p</i>
Rapport à l'activité ^a	5,55 (5,37-5,72)	5,35 (5,21-5,47)	5,29 (5,25-5,34)	,018	1,000	,255
Rapport au travail et à l'emploi						
Dév. et exp. des compétences ^a	5,65 (5,51-5,78)	5,48 (5,36-5,58)	5,44 (5,40-5,47)	,003	1,000	,186
Autorité et prestige ^{a b c}	5,21 (5,07-5,36)	4,86 (4,71-5,00)	4,58 (4,54-4,63)	,003	,006	,006
Sécurité et harmonie	5,92 (5,79-6,03)	5,91 (5,81-6,01)	5,79 (5,75-5,82)	,105	,069	1,000
Expression et créativité ^{a c}	5,18 (4,94-5,40)	4,54 (4,26-4,80)	4,46 (4,39-4,54)	,003	1,000	,003
Rapport au monde professionnel						
Effort et débrouillardise	3,05 (2,82-3,28)	2,99 (2,76-3,23)	3,06 (2,99-3,13)	1,000	1,000	1,000
Injuste et exigeant ^a	3,97 (3,81-4,13)	3,77 (3,60-3,96)	3,63 (3,59-3,68)	,006	,420	,276
Facilité pour soi	4,77 (4,54-4,99)	4,95 (4,75-5,15)	4,83 (4,76-4,89)	1,000	,618	,600

Notes: Estimation des moyennes marginales, intervalles de confiance et valeurs de *p* basée sur 1000 échantillons Bootstrap. Les variables analysées étant caractérisées par l'hétéroscédasticité, la non-normalité et une inégale distribution des groupes, Wilcox (2012) recommande l'usage de la méthode du Bootstrap pour contourner les possibles biais de la statistique *F*. Correction Bonferroni appliquée sur les valeurs de *p*.

a 1^{re} génération diffère significativement de 3^e génération et +

b 2^e génération diffère significativement de 3^e génération et +

c 1^{re} génération diffère significativement de 2^e génération

susceptibles d'influencer les rapports au travail, et comme les parents des jeunes issus de l'immigration dans notre échantillon sont plus scolarisés, un modèle UNIANOVA multivarié a été utilisé pour tenir compte de l'effet du genre et de la scolarité des parents dans l'estimation des paramètres.

Pour ce qui est du rapport à l'activité, on constate que les jeunes de première génération se démarquent de ceux de troisième génération et plus en accordant significativement plus d'importance au travail dans leur carrière future, mais cette différence disparaît chez les jeunes de deuxième génération qui ne se démarquent d'aucun des deux autres groupes.

Parmi les rapports au travail et à l'emploi, les jeunes de première génération favorisent significativement plus le *développement et l'expression des compétences* que ceux de troisième génération et plus, mais ceux de deuxième génération ne se démarquent pas des deux autres groupes. L'importance accordée à *l'autorité et au prestige* augmente pour sa part significativement de la troisième à la deuxième, et de la deuxième à la première génération. *La sécurité et l'harmonie*, considérée la plus importante dans l'ensemble, l'est tout autant pour chacun des trois groupes. Les jeunes de première génération se démarquent toutefois significativement de ceux de deuxième et de troisième génération en privilégiant davantage *l'expression de la créativité* dans leurs rapports au travail et à l'emploi.

Des trois dimensions des rapports au monde professionnel, on observe peu de différences entre les statuts de migration. La seule exception concerne l'idée que le marché du travail est *injuste et exigeant* : les trois groupes sont en moyenne en désaccord avec cette proposition, mais les jeunes de première génération ont à ce sujet un avis plus mitigé que ceux de troisième génération et plus.

5. DISCUSSION ET CONCLUSION

Plusieurs constats se dégagent de l'analyse présentée. Soulignons d'abord que l'enquête s'est déroulée dans le contexte particulier de l'Estrie, une région à faible concentration d'immigration, et que certains constats pourraient ne pas être généralisables à d'autres contextes. Outre la composition de la population immigrante, qui varie selon les lieux d'implantation, l'immigration en région comporte des enjeux spécifiques en

matière d'intégration en emploi. Ceux-ci tiennent notamment au degré d'ouverture à l'immigration de la population en général, et à celle des employeurs à l'accueil de travailleuses et travailleurs issus de l'immigration, ainsi qu'à l'accès aux services favorisant l'intégration sociale et économique (Bernier et Vatz-Laaroussi, 2013 ; Gallant *et al.*, 2013) susceptibles d'influencer de manière particulière les expériences d'emploi et les rapports au travail des jeunes.

Au regard de leur carrière future, les jeunes issus de l'immigration accordent, tout autant que leurs pairs de troisième génération et plus, une grande importance à la *sécurité et l'harmonie* dans leur rapport au travail et à l'emploi. On peut y lire un accent mis sur le rôle instrumental que peut procurer le travail dans la recherche d'une vie confortable, sans trop empiéter sur le reste de la vie, qui marque l'ensemble de la génération, voire de l'époque. Les jeunes issus de l'immigration se distinguent toutefois de leurs pairs sur plusieurs aspects. Au moment de l'enquête, ils sont proportionnellement moins nombreux à être engagés sur le marché du travail que leurs pairs de troisième génération et plus, tant pour ce qui est de l'occupation d'un emploi pendant les études, de l'occupation d'un emploi estival ou de l'expérience du marché du travail. Leur moindre engagement dans l'emploi précoce est cependant loin de refléter un désintérêt pour le travail dans leur carrière future. Bien au contraire, les jeunes de première génération, lorsqu'ils se projettent dans l'avenir, accordent significativement plus d'importance au travail, ainsi qu'au développement et à l'expression des compétences dans leur rapport au travail et à l'emploi.

Deux types de stratégies peuvent expliquer leur investissement scolaire plus marqué à court terme et cette importance plus grande accordée à leur développement dans l'avenir. On peut d'abord les concevoir comme s'inscrivant dans une stratégie d'ascension sociale, en continuité avec le projet migratoire familial (Frieze *et al.*, 2012) dans le cadre duquel les parents projettent leurs aspirations à une mobilité sociale ascendante sur leurs enfants, à défaut de pouvoir eux-mêmes les concrétiser (Fuligni, 2006 ; Magnan *et al.*, 2017). Le fait que ces jeunes de première génération valorisent aussi davantage, pour leur carrière future, un emploi qui leur confèrera un certain prestige et qui leur permettra d'exercer de l'autorité, tend à renforcer cette interprétation.

Un résultat a priori étonnant concerne la valorisation significativement plus forte de l'expression et de la créativité dans les rapports au travail et à l'emploi des jeunes de première génération de notre enquête, alors que d'autres enquêtes (Cohen-Scali, 2006; Magnan *et al.*, 2017) relèvent plutôt une moindre valorisation des motifs expressifs et de réalisation de soi chez les jeunes issus de l'immigration. Cette valorisation observée dans notre échantillon est toutefois cohérente avec une stratégie d'ascension sociale, dans le contexte actuel des nouvelles exigences du marché du travail – axées sur l'autonomie, la prise de risque, l'entreprenariat et la créativité – auxquels ces jeunes semblent davantage disposés à répondre que leurs pairs.

La combinaison d'une plus grande focalisation sur la scolarité à court terme et d'une importance plus grande accordée au travail et au développement des compétences dans l'avenir observée chez les jeunes issus de l'immigration peut aussi refléter une stratégie compensatoire des difficultés d'insertion en emploi qu'ils anticipent du fait de leur statut migratoire. En ce sens, alors que les jeunes des trois groupes ne se distinguent pas significativement sur deux des trois dimensions des rapports au monde professionnel, ce qui indique une perception partagée des défis et opportunités qui les attendent, la perception du marché du travail comme injuste et exigeant rejoint davantage les jeunes de première génération que ceux de troisième génération et plus. Or on sait que les jeunes de première génération sont nettement désavantagés par rapport à ceux de troisième génération et plus quant à leurs taux de chômage et salaires hebdomadaires au Québec (Bouarbat et Ebrahimi, 2016), sans compter qu'ils expérimentent probablement aussi ce désavantage de manière vicariante à travers la situation précaire de leurs parents. On sait aussi que les jeunes issus de minorités visibles, qui comptent pour 63 % de l'échantillon des jeunes de première génération, sont particulièrement touchés par les pratiques discriminatoires et sont plus susceptibles de rapporter des expériences de racisme et de discrimination en emploi (Bouarbat et Ebrahimi, 2016; Darchinan *et al.*, 2017). Dans leur rapport au monde professionnel, les jeunes de première génération seraient ainsi plus lucides que leurs pairs à l'égard de ces inégalités qui les attendent, probablement parce que plus sensibilisés, sinon directement compte-tenu de leur expérience limitée du marché du travail, du moins indirectement, par leurs parents ou d'autres membres de leur environnement social.

Des recherches plus approfondies seraient nécessaires pour déterminer si ces rapports relèvent davantage de stratégies d'ascension sociale, de compensation des difficultés anticipées ou des deux. Notons toutefois que pour toutes les différences significatives relevées entre les statuts de migration, les jeunes de première génération se distinguent de ceux de troisième génération et plus, alors que ceux de deuxième génération, lorsqu'ils se distinguent de l'un ou l'autre groupe, se retrouvent entre les deux. Comme les jeunes québécois de deuxième génération ont des performances qui tendent à se rapprocher de celles des jeunes de troisième génération et plus sur le marché du travail (Boudarbat et Grenier, 2014), c'est autant du point de vue de leur intégration objective sur leur marché du travail que de leurs rapports subjectifs au travail qu'ils apparaissent dans une transition dont l'empan dépasse celui d'une seule génération.

RÉFÉRENCES

- Andres, Lesley, Paul Anisef, Harvey Krahn, Diane Looker et Victor Thiessen (1999), « The persistence of social structure: cohort, class and gender effects on the occupational aspirations and expectations of canadian youth », *Journal of Youth Studies*, vol. 2, n° 3, p. 261-282.
- Balsamo, Michela, Lauriola Marco et Aristide Saggino (2013), « Work values and college major choice », *Learning and Individual Differences*, vol. 24, p. 110-116.
- 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*, vol. 60, n° 1, p. 35-61.
- Bernier, Estelle et Michèle Vatz-Laaroussi (2013), « Le capital socio-économique de trois régions du Québec et l'employabilité des personnes immigrantes », dans Michèle Vatz-Laaroussi, Estelle Bernier et Lucille Guilbert (dir.), *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants. Questions identitaires et stratégies régionales*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 95-111.
- Bidart, Claire, Sylvain Bourdon et Johanne Charbonneau (2011), « Le rapport au travail de jeunes au Québec et en France: mise en perspective longitudinale », dans Alain Degenne, Catherine Mary et Stéphane Moulin (dir.), *Les catégories sociales et leurs frontières*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 85-110.

- Boneva, Bonka S. et Irene Hanson Frieze (2001), « Toward a concept of a migrant personality », *Journal of Social Issues*, vol. 57, n° 3, p. 477-491.
- Boudarbat, Brahim et Gilles Grenier (2014), *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, Montréal, Sherbrooke et Ottawa, Université de Montréal/ CIRANO/ Université d'Ottawa.
- Boudarbat, Brahim et Maude Boulet (2010), *Immigration au Québec. Politiques et intégration au marché du travail*, Montréal, CIRANO.
- Boudarbat, Brahim et Pouya Ebrahimi (2016), « L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, n° 2, p. 121-144.
- Bourdon, Sylvain (2010), « La nouvelle jeunesse étudiante, entre études, travail et temps libres », dans Jacques Hamel, Catherine Pugeault-Cicchelli, Olivier Galland et Vincenzo Cicchelli (dir.), *La jeunesse n'est plus ce qu'elle était*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 81-91.
- Bourdon, Sylvain, María Eugenia Longo, et Johanne Charbonneau (2016), « Les figures de réussite, des clés pour appréhender les bifurcations scolaires et professionnelles », *Formation et emploi*, n° 134, p. 27-45.
- Bourdon, Sylvain, David Baril, Isabel Desroches, Patricia Dionne et Eddy Supeno (2020), *Résultats du sondage Rapports au travail, orientation et persévérance aux études, du secondaire à l'université (RTOPS)*, Rapport de recherche préparé dans le cadre d'une Action concertée Persévérance et réussite scolaire MEESR et FRQSC, Sherbrooke, Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.
- Brinbaum, Yaël et Christine Guégnard (2013), « Choices and enrollments in French secondary and higher education : Repercussions for second-generation immigrants », *Comparative Education Review*, vol. 57, n° 3, p. 481-502.
- Busque-Carrier, Mathieu (2015), « Création d'un modèle de valeurs de travail avec items validés auprès d'experts du domaine de l'orientation », mémoire de maîtrise en éducation, Université de Sherbrooke, Québec.
- Chow, Angela, Nancy L. Galambos et Harvey J. Krahn (2017), « Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction: Cascading effects across 25 years », *International Journal of Behavioral Development*, vol. 41, n° 1, p. 105-114.

- Cohen-Scali, Valérie (2006), « Stratégies identitaires et attitudes à l'égard du travail de jeunes étrangers ou issus de l'immigration en apprentissage », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, vol. 70, n° 2, p. 35-50.
- Couronné, Julie, Julie Bene, Agathe Dirani, Camille Dupuy, Sandra Gaviria *et al.* (2019), *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, Rapport de recherche, Paris, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).
- Darchinian, Fahimeh, Marie-Odile Magnan et Fasal Kanouté (2017), « Jeunes adultes issus de l'immigration et marché du travail. Logiques d'orientation professionnelle », *Diversité urbaine*, vol. 17, p. 113-132.
- Dechief, Diane et Philip Oreopoulos (2012), « Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver », *CLSRN Working Paper*, n° 95.
- Dubin, Robert (1956), « Industrial workers' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers », *Social Problems*, vol. 3, p. 131-142.
- Duffy, Ryan D. et William Sedlacek (2007), « The work values of first-year college students: Exploring group differences », *The Career Development Quarterly*, vol. 55, n° 4, p. 359-364.
- Eid, Paul (2012), « Les inégalités "ethnoraciales" dans l'accès à l'emploi à Montréal: le poids de la discrimination », *Recherches sociographiques*, vol. 53, n° 2, p. 415-450.
- Feliciano, Cynthia et Ruben G. Rumbaut (2005), « Gendered paths: Educational and occupational expectations and outcomes among adult children of immigrants », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 28, n° 6, p. 1087-1118.
- Fournier, Geneviève, René Pelletier et Chantale Beaucher (2003), « Insertion en emploi de jeunes diplômés: diversité, compromis et incertitudes », *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, vol. 37, n° 2, p. 116-134.
- Frieze, Irene Hanson, Bonka S. Boneva, Natasa Šarlija, Jasna Horvat, Anuska Ferligoj, Tina Kogovšek, Jolanta Miluska, Ludmila Popova, Janna Korobanova, Nadejda Sukhareva et Ludmila Erokhina (2004), « Psychological differences in stayers and leavers: Emigration desires in Central and Eastern European university students », *European Psychologist*, vol. 9, n° 1, p. 15-23.
- Fuligni, Andrew J. (2006), « Family obligation among children in immigrant families », *Migration Information Source* (Migration Policy Institute),

1^{er} juillet, en ligne (<https://www.migrationpolicy.org/article/family-obligation-among-children-immigrant-families>).

- Furlong, Andy et Fred Cartmel (1995), « Aspirations and opportunity structures: 13-year-olds in areas with restricted opportunities », *British Journal of Guidance & Counselling*, vol. 23, n° 3, p. 361-375.
- Gallant, Nicole, Annie Bilodeau et Aline Lechaume (2013), « Les attitudes par rapport à l'immigration et la diversité sont-elles différentes en région? Le mythe des régions fermées à la diversité et à l'immigration », dans Michèle Vatz-Laaroussi, Estelle Bernier et Lucille Guilbert (dir.), *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants. Questions identitaires et stratégies régionales*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 187-210.
- Hajdu, Gábor et Endre Sík (2018), « Age, period, and cohort differences in work centrality and work values », *Societies*, vol. 8, n° 1 (<https://doi.org/10.3390/soc8010011>).
- Hartung, Paul J., Nadya A. Fouad, Frederick T. L. Leong et Erin E. Hardin (2010), « Individualism-collectivism links to occupational plans and work values », *Journal of Career Assessment*, vol. 18, n° 1, p. 34-45.
- Hirschfeld, Robert R. et Hubert S. Feild (2000), « Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 21, n° 7, p. 789-800.
- Institut de la statistique du Québec (2019), *Le bilan démographique du Québec. Édition 2019*, Québec.
- Kuchinke, K. Peter, Alexandre Ardichvili, Margret Borchert, Edgar B. Cornachione Jr, Maria Cseh, Seok Young Oh *et al.* (2011), « Work meaning among mid-level professional employees: A study of the importance of work centrality and extrinsic and intrinsic work goals in eight countries », *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 49, n° 3, p. 264-284.
- Lauer, Sean, Lori Wilkinson, Miu Chung Yan, Rick Sin et A. Ka Tat Tsang (2012), « Immigrant youth and employment: Lessons learned from the analysis of LSIC and 82 lived stories », *Journal of International Migration and Integration*, vol. 13, n° 1, p. 1-19.
- Lee, Sang Min, Moriki Terada, Kazuaki Shimizu, Myung-Hun Lee et Dong Hun Lee (2017), « Comparative analysis of work values across four nations », *Journal of Employment Counseling*, vol. 54, n° 3, p. 132-144.

- Li, Manyu, Irene Hanson Frieze, Jasna Horvat, Josipa Mijoč, et Josephine E. Olson (2012), « Reasons for leaving home: Comparing predictors of wanting to migrate and travel in Croatian undergraduates », *Migracijske i Etničke Teme*, vol. 28, n° 1, p. 7-27.
- Longo, María Eugenia (2011), *Transitions des jeunes vers la vie adulte. Processus d'insertion et rapports à la vie professionnelle. Perspectives pour les programmes d'action*, Paris, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).
- Longo, María Eugenia (2014), « Co-construire l'insertion professionnelle des jeunes en France et en Argentine », dans Sophie Bernard *et al.* (dir.), *Les dispositifs publics en action. Vers une sécurisation des parcours professionnels et personnels ?* Paris, Liaisons, p. 81-99.
- Longo, María Eugenia (2018), « Rapports des jeunes au travail, pratiques d'emploi et diplômés. L'amalgame de parcours différenciés », *Agora débats/jeunesse*, vol. 79, n° 2, p. 67-85.
- Longo, María Eugenia et Sylvain Bourdon (2016), « La configuration en “deux temps” des rapports à la vie professionnelle. Une particularité des jeunes à l'aube des études postsecondaires au Québec », *SociologieS*, en ligne (<https://doi.org/10.4000/sociologies.5711>).
- Longo, María Eugenia, Sylvain Bourdon et Patricia Dionne (2019), « Les rapports à la vie professionnelle et l'intervention en orientation: une clé de compréhension des parcours des jeunes », *Canadian Journal of Counselling & Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, vol. 53, n° 2, p. 99-125.
- Longo, María Eugenia et Marjolaine Noël (2019), « La construction intergénérationnelle des rapports des jeunes au travail », dans Julie Couronné (dir.), *Pour une approche plurielle du rapport au travail. Analyse des parcours juvéniles*, Paris, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).
- Loriol, Marc (2017), *Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016)*, Paris, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP).
- Magnan, Marie-Odile, Fahimeh Darchinian et Émilie Larouche (2017). « Identifications et rapports entre majoritaires et minoritaires. Discours de jeunes issus de l'immigration », *Diversité urbaine*, n° 17, p. 29-47 (<https://doi.org/10.7202/1047976ar>).

- Magnan, Marie-Odile, Annie Pilote, Véronique Grenier et Fahimeh Darchinian (2017), « Jeunes issus de l'immigration et choix d'orientation au postsecondaire à Montréal », *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne d'enseignement supérieur*, vol. 47, n° 3, p. 34-53.
- Masdonati, Jonas, Geneviève Fournier et Sarah Boisvert (2014), *Le goût du travail. L'évolution du rapport au travail de jeunes adultes en phase de transition école-emploi*, Québec, CRIEVAT, Université Laval.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur (2010), *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Mercure, Daniel, Mircea Vultur et Charles Fleury (2012), « Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle », *Relations industrielles*, vol. 67, n° 2, p. 177-198.
- Metz, A.J., Nadya Fouad et Kris Ihle-Helledy (2009), « Career aspirations and expectations of college students : Demographic and labor market comparisons », *Journal of Career Assessment*, vol. 17, n° 2, p. 155-171.
- Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion (2019), *Consultation publique 2019. La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2015), *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (2019), *Rapport annuel sur l'immigration*, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- Moulin, S. (2017), « Une nouvelle génération d'inégalités dans les parcours de vie ? Tensions sociales et genrées », *Jeunes et société*, vol. 2, n° 2, p. 23-49.
- MOW – Meaning of Working International Research Team (1987), *The Meaning of Working: An Eight Country Comparative Study*, Londres, Academic Press.
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Parboteeah, K. Praveen et John B. Cullen (2003), « Social institutions and work centrality: Explorations beyond national culture », *Organization Science*, vol. 14, n° 2, p. 137-148.

- Parboteeah, K. Praveen, John B. Cullen et Yongsun Paik (2013), « National differences in intrinsic and extrinsic work values: The effects of post-industrialization », *International Journal of Cross Cultural Management*, vol. 13, n° 2, p. 159-174.
- Rose, Michael (2005), « Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? Evidence from the UK, 1985-2001 », *Journal of Education and Work*, vol. 18, n° 2, p. 131-164.
- Schwartz, Shalom H. (1999), « A theory of cultural values and some implications for work », *Applied Psychology: an International Review*, vol. 48, n° 1, p. 23-47.
- Simard, Myriam (1996), « La politique québécoise de régionalisation de l'immigration: enjeux et paradoxes », *Recherches sociographiques*, vol. 37, n° 3, p. 439-469.
- Sledge, Sally et Angela K. Miles (2012), « Workplace values: Cross-cultural insights from the service industries », *Journal of Comparative International Management*, vol. 15, n° 1, p. 50-67.
- Sortheix, Florencia M., Angela Chow et Katariina Salmela-Aro (2015), « Work values and the transition to work life: A longitudinal study », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 89, p. 162-171.
- Statistique Canada (2017a), *Estrée [Région économique], Québec et Québec [Province] (tableau), Profil du recensement, Recensement de 2016*, Ottawa, Statistique Canada, n° 98-316-X2016001.
- Statistique Canada (2017b), « Les enfants issus de l'immigration: un pont entre les cultures », *Le Quotidien*, 25 octobre, Ottawa, Statistique Canada, n° 98-200-X2016015.
- Statistique Canada (2019), *Un portrait des jeunes Canadiens. Une mise à jour (mars 2019)*, Ottawa, Statistique Canada, n° 11-631-X.
- Supeno, Eddy et Vanessa Mongeau (2015), « Horizon informationnel sur la formation et le travail chez de jeunes adultes non diplômés en situation de précarité », *Les nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, vol. 18, n° 1, p. 114-136.
- Super, Donald E. (1995), « Values: Their nature, assessment, and practical use », dans Donald E. Super et Branimir Sverko (dir.), *Life Roles, Values, and Careers: International Findings of the Work Importance Study*, San Francisco, Jossey Bass, p. 54-61.

- ter Bogt, Tom, Quinten Raaijmakers et F.W. van Wel (2005), « Socialization and development of the work ethic among adolescents and young adults », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 66, n° 3, p. 420-437.
- Turcotte, Martin (2019), « Résultats en éducation et sur le marché du travail des enfants issus de l'immigration selon leur région d'origine », *Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration*, Ottawa, Statistique Canada.
- Vatz Laaroussi, Michèle, Fasal Kanouté et Lilyane Rachédi (2008), « Les divers modèles de collaborations familles immigrantes-écoles: de l'implication assignée au partenariat », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 34, n° 2, p. 291-311.
- Vendramin, Patricia (2007), *Generational Approach to the Social Patterns of Relation to Work*, Bruxelles, Commission européenne.
- Wilcox, Rand R. (2012), *Introduction to Robust Estimation and Hypothesis Testing*, Burlington (MA), Elsevier.

SECTION 2

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ENTRE DISCRIMINATION ET INCLUSION

4

Testing et discrimination ethnoraciale à Québec

Marc-Olivier et Maria seraient-ils plus
employables que Mamadou et Abdellah?

Jean-Philippe Beaugard

*L*a recherche doctorale¹ dont il est question dans ce texte porte sur un objet d'étude controversé: la discrimination ethnoraciale à l'embauche dans la région métropolitaine de Québec². Le sort réservé aux minorités ainsi que les privilèges dont bénéficient les membres du groupe majoritaire tendent à polariser le débat à ce sujet, voire à générer une forme de déni quant au caractère systémique de la discrimination.

-
1. Cette recherche a bénéficié de l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.
 2. Nous remercions les évaluateurs anonymes pour leurs commentaires constructifs qui nous ont permis d'améliorer notre manuscrit.

Sans le dispositif d'enquête du *testing*, ce phénomène resterait largement invisible car la discrimination n'est pas un objet que l'on peut étudier par la simple collecte de données. En effet, c'est le propre de cette méthodologie fondée sur la tromperie que de dévoiler des dynamiques sociales inégalitaires en lien avec l'emploi. Malgré quelques inévitables entorses légitimes causées aux principes éthiques³ de la recherche en sciences sociales, cette méthode semi-expérimentale permet de recueillir de précieuses informations pour étudier ce phénomène, et ce, auprès d'employeurs qui y participent à leur insu.

Puisque la méthode utilisée n'exige aucune interaction directe avec des personnes, cette recherche a été exemptée du processus d'approbation habituel des Comités d'éthique de la recherche de l'Université Laval. Les objectifs de cette recherche visaient à documenter cet enjeu, en faire connaître l'ampleur – surtout aux employeurs – et stimuler le débat public sur ces enjeux sociaux fondamentaux pour le « vivre-ensemble ».

Dans un premier temps sont présentées les principales notions théoriques en lien avec cette problématique ainsi qu'une revue de littérature et la méthodologie retenue. Puis nous discuterons des principaux résultats de l'enquête visant à évaluer l'effet de l'origine ethnique des trois principales minorités racisées du Québec et nous en ferons de brèves interprétations.

1. DÉVOILEMENT DE LA DISCRIMINATION

Officiellement interdite depuis les années 1960, la discrimination ethno-raciale demeure un objet d'étude et un fait d'actualité vivement débattu aux États-Unis (Pager, 2007). Depuis ce temps, nombre de chercheurs ont soutenu que la discrimination s'est transformée tout en demeurant déterminante, notamment dans la stratification sociale, car les comportements de ce type sont devenus plus subtils, cachés et se concrétisent souvent sans attitude ni discours explicite (Reskin, 2000; Pager et Quillian, 2005; Bertrand *et al.*, 2005). Contrairement à un préjugé, un stéréotype ou une idéologie, le propre de la discrimination est qu'elle se manifeste dans un

3. Au plan éthique, la justification de la duperie est bien balisée par l'*Énoncé de politique des trois conseils. Éthique de la recherche avec des êtres humains* (<https://ethics.gc.ca/fra/documents/tcps2-2018-fr-interactive-final.pdf>).

comportement. Bien que celui-ci puisse être motivé par un amalgame de facteurs, les intentions ne se concrétisent pas automatiquement en discriminations (Quillian, 2006). Illustrant habilement ce paradoxe, l'expérience pionnière du sociologue LaPiere (1934)⁴ a montré que la discrimination est un phénomène social complexe, voire une action dont l'étude est incompatible avec la collecte de données traditionnelle. Parmi les moyens développés dans les dernières décennies en sciences sociales, la méthodologie du *testing* s'avère la plus appropriée pour générer des statistiques significatives, quantifier l'ampleur de ce phénomène social et en illustrer la persistance dans le temps.

Parmi les déterminants à l'origine de la discrimination, les sociologues Pager et Shepherd (2008) distinguent trois types de facteurs : individuel, organisationnel et sociétal. Les premiers concernent les dynamiques complexes où les stéréotypes, les préjugés et les discriminations s'enchèventrent. Les seconds facteurs ont trait au fonctionnement propre des organisations. Quant au troisième type de facteurs, il concerne spécifiquement les mécanismes de domination, les ancrages historiques, les effets des politiques publiques ainsi que l'accumulation des désavantages qui s'étendent dans le temps et dans plusieurs domaines. En ce sens, le terme de discrimination systémique insiste sur les préjugés durables subis par un groupe précis en raison d'une caractéristique stigmatisée, telle la « couleur de la peau ». En emploi, ce terme réfère à des inégalités cumulatives qui, ancrées dans les pratiques de certaines institutions, résultent de l'interaction de pratiques, décisions ou comportements individuels et organisationnels qui ont des effets préjudiciables et durables,

4. Cette recherche de terrain a amené le sociologue LaPiere (1934) à voyager en voiture de part et d'autre des États-Unis avec un couple de jeunes Chinois. Pendant deux ans, ils se sont arrêtés dans 251 restaurants et hôtels afin de documenter la réaction des hôtes de ces établissements à l'égard des voyageurs dont la « race » n'était pas celle de la majorité. Les clients se virent refuser l'entrée en une seule occasion et reçurent un très bon service dans tous les autres endroits. Six mois plus tard, un questionnaire envoyé dans tous les établissements visités demandait : « Accepteriez-vous des clients membres de la race chinoise dans votre établissement ? » Dans la centaine de questionnaires complétés et retournés par la poste, 92 % des réponses étaient défavorables. Cette étude pionnière et une autre, plus récente (Pager et Quillian, 2005), ont établi que les attitudes des individus ne se concrétisent pas forcément dans leurs actions.

qu'ils soient voulus ou non, sur les membres de groupes minoritaires (Chicha-Pontbriand, 1989).

Toute analyse des inégalités réfère, de façon explicite ou implicite, à la terminologie majoritaire-minoritaire. Selon celle-ci, la notion de « majoritaire » indique la prééminence d'un individu – en termes de pouvoir et de statut social, à la fois concret et symbolique – sur un Autre dit « minoritaire » (Pietrantonio, 2005). À partir de critères tels que l'ethnicité et le genre, cette catégorisation est déterminante dans plusieurs relations sociales, comme le tri de curriculum vitæ (CV), car elle révèle à la fois les préjugés subis par les membres des groupes minoritaires ainsi que les privilèges que cette inégalité confère, de manière aussi automatique qu'invisible, aux membres du groupe majoritaire d'une société donnée.

2. INÉGALITÉS ETHNORACIALES À L'EMBAUCHE

Parallèlement à l'entrée en vigueur de la Convention internationale de l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale⁵ des Nations Unies en 1969, une tradition de recherche originale s'est construite en sciences sociales autour de la méthode du *testing*⁶. Par exemple, pour mesurer l'influence d'une variable telle que l'origine ethnique dans l'accès à l'emploi, les chercheurs construisent au minimum deux candidatures

5. « L'expression *discrimination raciale* vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique » (<https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>). Ce concept et ceux de discrimination « ethnique » ou « ethnoraciale » sont souvent utilisés de manière synonymique dans la littérature. Dans le processus d'embauche, cette discrimination est conçue comme le traitement inégal d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de la « race » ou de l'ethnicité (Pager et Shepherd, 2008).

6. Le terme *testing* est également employé de manière générale pour désigner à la fois les « tests de situation » reposant sur l'utilisation d'acteurs – pour une synthèse critique de ce champ de recherche aux États-Unis et un guide de la mise en œuvre d'un tel test, voir Pager (2007) – et les « tests par correspondance » (tests écrits) fonctionnant par envoi de CV. Cet article traite essentiellement de la seconde version.

fictives. Équivalentes en termes de compétences, celles-ci sont généralement distinctes seulement par le nom utilisé pour véhiculer l'ethnicité du groupe minoritaire à l'étude. La discrimination est calculée en fonction de la différence observée entre le taux de rappel relatif du candidat de référence et de la candidature porteuse de la variable étudiée.

Au milieu des années 2000, les tests par correspondance ou envoi de CV – l'une des deux techniques issues de la méthode du *testing* – ont connu un essor significatif dans l'analyse de la discrimination ethnoraciale à l'embauche (Zschirnt, 2016). À Boston et Chicago, un *testing* phare a montré que les CV dont les noms évoquaient des Américains appartenant au groupe majoritaire ont eu 50 % plus d'invitations à l'entrevue que ceux dont les noms évoquaient des Afro-Américains (Bertrand et Mullainathan, 2004). Selon une vaste étude menée à Toronto et fortement inspirée de cette dernière, les candidats de référence ont obtenu environ 40 % plus de rappels que les immigrants récents d'origine chinoise, indienne et pakistanaise (Oreopoulos, 2011). À Montréal, les candidats du groupe majoritaire ont eu jusqu'à 65 % plus de rappels que les candidats arabes, latino-américains et africains (Eid *et al.*, 2012). Globalement, la méta-analyse d'une quarantaine de ces tests a indiqué que l'ethnicité est le principal facteur de discrimination à l'embauche, les candidats minoritaires devant en moyenne envoyer 50 % plus de CV pour pallier cette inégalité (Zschirnt et Ruedin, 2016).

Largement utilisé dans les travaux sur le sujet, le concept de discrimination à l'embauche réfère au comportement d'un employeur qui, en rejetant un CV sur la base d'un motif prohibé par les lois, consciemment ou non, a pour effet de priver un candidat d'accès à l'entrevue de sélection. Ajouter le qualificatif « ethnoracial » souligne le fait que cette décision repose sur la prise en compte de la « race » ou l'ethnicité par l'employeur. En sciences sociales, les recherches se focalisent sur le caractère structurel – tendance lourde observée sur un marché donné – de cette discrimination des groupes minoritaires: femmes, minorités racisées⁷,

7. Dans ce texte, les qualificatifs « ethnique » et « racisé » sont utilisés comme des synonymes pour désigner les minorités québécoises issues de sociétés colonisées. Tout en marquant le caractère socialement construit de l'esclavage et de la « race », le qualificatif dérivé de la notion de racisation rappelle que cette désignation est le résultat d'une catégorisation opérée par le groupe majoritaire (Eid *et al.*, 2012).

personnes handicapées, aînés, etc. Par ailleurs, ces études révèlent un effet indirect pour les membres du groupe majoritaire d'une société donnée : le privilège d'accéder à davantage d'entretiens d'embauche en raison de leur statut.

Comparativement à celles évoquées plus haut, l'une des innovations de la présente enquête réside dans l'ajout de candidatures inédites au Québec : celles des femmes racisées. Ce choix permet d'évaluer si la discrimination de ces dernières est plus élevée – en raison du croisement du genre et de l'origine ethnique – que pour les candidats masculins de même ethnicité. En ce sens, le concept de discrimination intersectionnelle réfère à l'individu faisant l'objet d'une discrimination fondée simultanément sur plusieurs critères prohibés par les lois (Chicha, 2012). Les recherches menées selon cette perspective reconnaissent la multiplicité des systèmes de domination et le fait que les catégories de différenciation sociale – âge, ethnicité, genre, handicap, etc. – agissent conjointement dans la production des inégalités et de leur persistance.

3. MÉTHODOLOGIE FONDÉE SUR LA TROMPERIE

La méthodologie du *testing* n'est pas une simple collecte des données. Tout en soulevant des enjeux éthiques⁸, celle-ci permet de recueillir des informations relatives au tri des CV auprès des employeurs qui participent, à leur insu, à la recherche. Ces données servent ensuite à calculer les indicateurs de la discrimination, tels les taux de rappel relatifs et les ratios. Les origines et le développement de cette méthode se situent à la fois dans les champs du droit et des sciences sociales. Toutefois, contrairement au *testing* judiciaire basé sur la prise en compte d'un seul individu réel, le *testing* dit scientifique utilise minimalement deux candidatures

8. En raison de son caractère dissimulé, le *testing* transgresse des principes éthiques des sciences sociales, dont la participation volontaire et le consentement éclairé des employeurs, participant à l'étude à leur insu. Néanmoins, la mise en œuvre de mesures minimisant les inconvénients des employeurs, par exemple l'analyse des données agrégées, font que l'utilisation de cette méthode demeure justifiée. Dans la mesure où le test est préparé avec soin et effectué de manière responsable, il respecte l'éthique des sciences sociales et l'esprit des lois. Pour une synthèse de ces enjeux éthiques spécifiques, voir Zschirnt (2019).

fictives, et vise un large échantillon ainsi que des groupes minoritaires (Calvès, 2007).

Pour analyser la discrimination à l'embauche⁹, les chercheurs choisissent des offres d'emploi réelles pour constituer leurs échantillons et, dans une approche inspirée des expériences de laboratoire, construisent minutieusement des CV fictifs afin de contrôler les éléments à tester. Équivalentes en termes de diplômes et d'expériences de travail, ces candidatures ne diffèrent généralement¹⁰ que par la forme prise par la présentation de ces données et la variable à l'étude, laquelle est véhiculée par un indicateur nommé *proxy*. Pour analyser l'effet de l'origine ethnique, les chercheurs utilisent surtout des noms dont la consonance, dans l'imaginaire social d'une société donnée, est associée à des régions du monde. À la suite de l'envoi des CV et des lettres de présentation, le calcul et la comparaison des taux de rappel ou de réponses positives – demandes d'informations supplémentaires ou invitations à l'entrevue – permettent de déduire l'ampleur de la discrimination attribuée à la variable isolée. Si les tests de correspondance sont habituellement effectués dans des régions ou métropoles à fort pourcentage d'immigrants (Zschirnt, 2016), le présent *testing* a été mené dans la région métropolitaine de Québec, laquelle comprend une ville de taille moyenne comptant environ 5 % d'immigrants et de minorités racisées.

L'enquête visait à évaluer l'effet de l'origine ethnique des trois principales minorités racisées du Québec – Arabes, Latino-Américains et Noirs

-
9. En raison de l'accent mis sur les décisions prises aux étapes initiales du processus d'embauche, les tests de correspondance permettent d'analyser adéquatement la discrimination qui survient surtout dans le tri des CV, tendance documentée depuis les études menées par le Bureau international du travail dans les années 1990 (Riach et Rich, 2002). Or la récente analyse des résultats d'une douzaine de *testings*, portant à la fois sur cette étape ainsi que celle de l'offre d'emploi suivant l'entrevue de sélection, a montré que les candidats majoritaires ont 53 % plus d'accès à l'entrevue que les postulants minoritaires et que cet avantage est de l'ordre de 145 % à l'étape subséquente (Quillian *et al.*, 2020). Outre le fait qu'elle suggère que la discrimination est plus substantielle à ce stade de l'embauche, cette observation pourrait également avoir pour effet de réorienter les éventuelles recherches menées sur cette problématique.
 10. Afin d'analyser l'effet de variables telles que l'âge, la religion, le handicap, etc., pour lesquelles l'usage d'un patronyme s'avère inadéquat, d'autres signaux sont utilisés, notamment dans les lettres de présentation.

selon les catégories de Statistique Canada –, le genre et la combinaison de ces variables. À cette fin, nous avons développé un dispositif de *testing* inspiré de l'approche intersectionnelle. Après la conduite du prétest (Beauregard *et al.*, 2019), le *testing* principal a généré un envoi totalisant 1569 CV, à raison de trois CV par offre d'emploi, c'est-à-dire le candidat de référence masculin et deux candidats minoritaires, de sexe féminin et masculin. Le test portait sur des emplois à temps complet, de divers niveaux de qualification, dans les domaines de l'administration et de l'informatique ainsi que dans les secteurs privé, public et sans but lucratif. Les sept candidats utilisés dans l'étude – un majoritaire et deux minoritaires (féminin et masculin) de chaque ethnicité testée – étaient bilingues (français-anglais) et avaient acquis tous leurs diplômes et expériences de travail au Québec. À l'exception des prénoms et patronymes utilisés pour signaler les variables à l'étude, aucune information incluse dans les CV et lettres de présentation ne permettait de déduire l'origine ethnique, le statut d'immigrant ou la citoyenneté d'un candidat. Pour empêcher les biais potentiels, l'ordre d'envoi, l'attribution du statut des candidats, du genre et de l'ethnicité des postulants minoritaires, des gabarits de CV et des lettres de présentation ont été systématiquement randomisés. Enfin, des adresses courriel et des lignes téléphoniques distinctes ont servi à recevoir les rappels.

4. RÉSULTATS DU TESTING MENÉ À QUÉBEC

Parmi l'ensemble des données générées par l'enquête¹¹, l'analyse discutée ci-dessous porte principalement sur celles ayant trait au statut des candidats (majoritaire ou minoritaire), à l'ethnicité, au sexe, au croisement de ces variables ainsi qu'aux secteurs d'emploi constituant l'échantillon global.

11. L'enquête est le cœur d'une recherche doctorale; pour plus de détails, voir la thèse (Beauregard, 2020).

4.1 Statut

Le tableau ci-dessous présente les données selon la terminologie majoritaire/ minoritaire, confondant ainsi les genres et les origines ethniques des candidats minoritaires.

TABLEAU 1 Taux de rappel selon le statut des candidats

TYPE DE CANDIDAT	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	523	190	36,3 %	-
Minoritaires	1 046	232	22,2 %***	1,64
Totaux	1 569	422	26,9 %	-

Selon les résultats du test de *Student* : ***P < 0,01.

Les taux de rappel de ce tableau montrent un écart substantiel entre le majoritaire et les minoritaires, soit un avantage de l'ordre de 14 points de pourcentage. Le ratio est obtenu en divisant le premier taux par le second. Propice pour illustrer à la fois le privilège du majoritaire et la pénalité des minoritaires, cet indicateur signifie que le premier a en moyenne 64 %¹² plus de chances d'accéder à l'entrevue que les seconds. À l'opposé, pour pallier cette inégalité et obtenir autant de réponses positives, ces derniers devraient envoyer environ 64 % plus de CV.

4.2 Ethnicité

Dans le tableau ci-dessous, les résultats de l'enquête ventilés selon l'ethnicité illustrent des taux de rappel variables pour les minoritaires latino-américains, arabes et africains.

12. À titre d'illustration, les ratios obtenus dans le *testing* similaire mené dans la région de Montréal (Eid *et al.*, 2012) étaient de 1,62 (postes non qualifiés) et de 1,65 (postes qualifiés). L'étude portait sur des emplois similaires ainsi que sur les trois mêmes minorités racisées que celles étudiées dans la présente enquête.

TABLEAU 2 Taux de rappel selon l'ethnicité des candidats

TYPE DE CANDIDAT	ETHNICITÉ	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	Québécoise	523	190	36,3 %	-
Minoritaire	Latino-américaine	351	107	30,5 %*	1,19
	Arabe	348	70	20,1 %***	1,81
	Africaine	347	55	15,9 %***	2,29
Totaux		1 569	421	26,9 %	-

Selon les résultats du test de *Student*: *P < 0,1; ***P < 0,01

Selon les ratios, il y a un écart significatif entre les candidats québécois (36,3 %) et latino-américains (30,5 %) et ceux d'origine arabe (20,1 %) et africaine (15,9 %). Ces deux derniers groupes minoritaires apparaissent fortement discriminés en raison de leurs noms. Ils reçoivent en moyenne deux fois moins de réponses positives, et ce, à compétences égales avec le candidat de référence.

4.3 Sexe

Dans le tableau ci-dessous, le traitement observé pour les candidates est inséparablement composé des effets des ethnicités minoritaires et du sexe féminin, en contraste avec le candidat majoritaire, uniquement de sexe masculin.

TABLEAU 3 Taux de rappel selon le sexe des candidats

TYPE DE CANDIDAT	SEXE	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	Masculin	523	190	36,3 %	-
Minoritaire	Féminin	523	136	26,0 %**	1,40
	Masculin	523	96	18,4 %***	1,98
Totaux		1 569	422	26,9 %	-

Selon les résultats du test de *Student*: **P < 0,05; ***P < 0,01

Les données du tableau montrent des différences significatives entre le majoritaire et les minoritaires masculins, ces derniers recevant en moyenne près de deux fois moins de réponses positives. Pour les candidates, le désavantage paraît d'une moindre ampleur car celles-ci reçoivent environ 40 % moins de rappels que le candidat de référence.

4.3 Ethnicité et sexe

Le tableau ci-dessous permet d'observer de grandes disparités entre les taux de rappel du majoritaire et la plupart des minoritaires. À une extrémité de cette hiérarchie, la candidate latino-américaine apparaît non discriminée, recevant une proportion similaire d'invitations à l'entrevue que le candidat de référence. À l'autre extrémité, le ratio très élevé du candidat africain signifie qu'il devrait envoyer environ trois fois plus de CV que le majoritaire pour accéder au même nombre d'entrevue. En d'autres mots, le majoritaire reçoit trois fois plus de réponses positives, et ce, uniquement en raison de son nom. Notons que les taux de rappel de la candidate africaine et du candidat arabe témoignent également d'une forte discrimination à leur égard.

TABLEAU 4 Taux de rappel selon l'ethnicité et le sexe des candidats

TYPE DE CANDIDAT	ETHNICITÉ	SEXE	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	Québécoise	Masculin	523	190	36,3 %	-
Minoritaire	Latino-américaine	Féminin	177	62	35,0 %	1,04
	Latino-américaine	Masculin	174	45	25,9 %*	1,40
	Maghrébine	Féminin	176	40	22,7 %**	1,59
	Africaine	Féminin	170	34	20,0 %***	1,81
	Maghrébine	Masculin	172	30	17,4 %***	2,09
	Africaine	Masculin	177	21	11,9 %***	3,06
Totaux			1 569	422	26,9 %	-

Selon les résultats du test de *Student*: *P < 0,1; **P < 0,05; ***P < 0,01

4.4 Secteurs d'emploi

Le sous-échantillon de l'administration est le plus imposant et compte pour près de 80 % de l'échantillon global; celui de l'informatique en représente un peu plus de 20 %. Une comparaison sommaire des indicateurs fait ressortir davantage de similitudes que d'écarts entre ces sous-ensembles.

4.4.1 Administration

D'emblée, nonobstant le fait que la candidate latino-américaine semble avantagée par rapport au candidat majoritaire¹³, la hiérarchie ethnogénérée illustrée dans le tableau ci-dessous est analogue à celle observée pour l'échantillon global. Effectivement, à l'exception des candidates latino-américaine et africaine, tous les candidats ont un taux de rappel moins élevé dans ce sous-échantillon. De plus, pour chaque ethnicité à l'étude, la candidate féminine a obtenu un taux de rappel plus important que le candidat masculin.

TABLEAU 5 Taux de rappel pour les emplois en administration selon le statut, l'ethnicité et le genre des candidats

STATUT	ETHNICITÉ	GENRE	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	Québécoise	Masculin	409	147	35,9 %	-
Minoritaire	Latino-américaine	Féminin	137	50	36,5 %	0,98
	Latino-américaine	Masculin	141	33	23,4 %**	1,54
	Africaine	Féminin	138	29	21,0 %**	1,71
	Arabe	Féminin	134	28	20,9 %**	1,72
	Arabe	Masculin	130	20	15,4 %***	2,34
	Africaine	Masculin	138	15	10,9 %***	3,31
Totaux			1 227	322	26,2 %	-

Selon le test de *Student*: **P < 0,05; ***P < 0,01

13. Selon le test de *Student*, cet écart n'est toutefois pas significatif du point de vue statistique.

Encore une fois, le candidat latino-américain ainsi que les candidates africaine et arabe se trouvent au milieu de cette classification. Quant aux candidats arabe et africain, à l'instar de la tendance observée dans l'échantillon global, ils apparaissent comme les plus discriminés de ce secteur d'emploi.

4.4.2 Informatique

Dans ce sous-échantillon des emplois en informatique, présenté dans le tableau ci-dessous, il y a peu d'écart statistiquement significatif entre les taux de rappel des candidats minoritaires et celui de référence. Chez les candidates féminines, seule celle d'origine arabe a un meilleur indicateur. Les deux autres candidates ont des taux de rappel substantiellement moindres. Du côté des postulants masculins, tous les minoritaires ont un meilleur ratio que dans le secteur de l'administration. Néanmoins, le candidat africain demeure discriminé par rapport au candidat de référence. Qui plus est, l'écart entre leurs taux de rappel est statistiquement significatif, ce qui laisse entendre qu'il est peu probable que cette inégalité dans l'accès à l'étape de l'entretien d'embauche soit liée à l'effet du hasard.

Si ce tableau tend à montrer que la discrimination à l'embauche est moindre en informatique qu'en administration, il faudrait assurément mener un *testing* d'une plus grande ampleur avant de pouvoir confirmer ces tendances qui se dessinent dans ce sous-échantillon – qui reste exploratoire en raison de sa taille – et en tirer des conclusions.

TABLEAU 6 Taux de rappel pour les emplois en informatique selon le statut, l'ethnicité et le genre des candidats

STATUT	ETHNICITÉ	GENRE	CV ENVOYÉS	RÉPONSES POSITIVES	TAUX DE RAPPEL	RATIO
Majoritaire	Québécoise	Masculin	114	43	37,7 %	-
Minoritaire	Latino-américaine	Féminin	40	12	30,0 %	1,26
	Latino-américaine	Masculin	33	12	36,4 %	1,04
	Arabe	Féminin	42	12	28,6 %	1,32
	Arabe	Masculin	42	10	23,8 %	1,58
	Africaine	Féminin	32	5	15,6 %*	2,41
	Africaine	Masculin	39	6	15,4 %**	2,45
Totaux			342	100	29,2 %	-

Selon le test de *Student*: *P < 0,1; **P < 0,05

5 INTERPRÉTATIONS DE LA DISCRIMINATION

Contrairement aux modèles économiques rationnels faisant reposer la discrimination sur des actions fondées sur des préjugés et des stéréotypes, en sociologie et en psychologie sociale, les causes de ce phénomène sont davantage perçues dans leur dimension collective. D'après Blumer (1958), les préjugés raciaux sont collectifs et ils existent en fonction de la place occupée par un groupe dominant, lequel catégorise les autres groupes ethniques de minoritaires. Même en l'absence d'enjeux réels entre ceux-ci, la simple distinction des groupes – Eux et Nous – suffirait à créer les conditions propices à la discrimination (Tajfel et Turner, 1979). Cette perception qui enclenche le processus de catégorisation sociale, activité cognitive normale et essentielle au fonctionnement des individus en société, serait au fondement de la discrimination (Reskin, 2000; Quillian, 2006). À l'instar du tri des CV, une action effectuée de manière automatique, et sujette aux surcharges cognitives pouvant être

provoquées par des limites de temps, est susceptible d'activer inconsciemment des stéréotypes négatifs propices à la discrimination.

5.1 Discrimination implicite

Infirmer les modèles rationnels susmentionnés, l'idée que des employeurs cessent de lire les CV à la vue de noms véhiculant une ethnicité autre que celle du groupe majoritaire a été avancée (Bertrand et Mullainathan, 2004). Ainsi, la perception des noms agirait comme un outil heuristique qui fait épargner temps et argent aux recruteurs. Selon ce modèle de la discrimination implicite, même des personnes valorisant les principes d'égalité, d'équité et de justice sociale pourraient inconsciemment être amenées à discriminer (Bertrand *et al.*, 2005). Illustrant la complexité de ce phénomène, ces interprétations psychosociologiques rappellent l'absence de lien causal entre l'intention de discriminer et le comportement discriminatoire. Dans la présente enquête, les résultats ont montré l'existence d'une forte discrimination à l'égard de certains candidats. Toutefois, dans toutes les réponses des employeurs en réponse aux candidatures soumises, aucun discours à caractère explicitement raciste ou discriminatoire n'a été observé. Puisque ces constats nous incitent à penser que le modèle de la discrimination implicite est influent à l'étape du tri des CV, nous pensons qu'il serait pertinent qu'une éventuelle recherche vise à tester spécifiquement cette hypothèse dans le processus de recrutement.

5.2 Discrimination systémique

Sommairement, nous avons vu que l'analyse des données de l'enquête a révélé de la discrimination systémique dans l'accès à l'emploi. Au-delà des indicateurs présentés succinctement dans ce texte, nombre d'autres aspects analysés dans la thèse (Beauregard, 2020) ont montré que les candidats africains figuraient parmi les plus stigmatisés, surtout ceux de sexe masculin. D'autres enquêtes publiques menées au Québec ont également mis en lumière la persistance du caractère systémique du racisme et de la discrimination envers ce groupe minoritaire, notamment dans le secteur de la sécurité publique, le milieu scolaire et le système de protection de la jeunesse (Armony *et al.*, 2019; Eid *et al.*, 2012; Eid *et al.*, 2011). Dans le présent *testing*, une situation est particulièrement

évatrice à cet égard : le candidat d'origine africaine a été fortement discriminé par les employeurs qui affirmaient adhérer au principe d'équité en emploi. En effet, dans ce sous-échantillon, où nul autre candidat n'a été discriminé de façon significative, le candidat appartenant au groupe majoritaire a eu trois fois et demi plus de rappels que ce dernier. Les déterminants à la base de ce préjugé demeurent difficiles à élucider avec cette méthodologie, mais pourquoi ce candidat est-il discriminé dans une si forte proportion ?

5.3 Hiérarchie ethnique

Selon la thèse de la discrimination indifférenciée, le traitement inégal dans le tri des CV porte préjudice à l'ensemble des minoritaires d'origine étrangère et ne vise aucune origine ethnique en particulier (Edo et Jacquemet, 2013). Plutôt que des préjugés dirigés envers ceux-ci, les chercheurs estiment que c'est l'homophilie ethnique qui suscite la préférence des majoritaires, soit un parti pris pour leur groupe d'appartenance. À l'opposé, d'autres recherches, dont celles menées dans plusieurs pays d'Europe (Lancee *et al.*, 2017) ont montré que la discrimination variait substantiellement entre les minorités étudiées, révélant ainsi l'existence de hiérarchies ethniques. L'analyse des résultats de notre enquête corrobore cette seconde thèse. Dans le tableau 2 ci-dessus, le ratio associé à l'origine latino-américaine reflète une discrimination clairement moindre que pour les candidats d'origine arabe et africaine. En croisant les variables de l'ethnicité et du sexe (tableau 4), deux cas de figures contrastés ressortent. Alors que le ratio de la candidate latino-américaine suggère l'absence de discrimination à son égard, les indicateurs observés pour les candidats masculins, arabe et noir, indiquent que ces derniers subissent un traitement inégal d'une forte ampleur.

5.4 Genre féminin

Les données des tableaux 3, 4, 5 et 6 indiquent que les femmes racisées sont plus souvent invitées à l'entrevue que leurs pairs masculins. Bien que l'analyse suggère la présence d'une hiérarchie entre les postulantes, cet avantage associé au genre féminin est observé à l'intérieur de chaque origine ethnique étudiée, et ce, peu importe le secteur d'emploi. Ainsi, contrairement à l'hypothèse mettant l'accent sur la stigmatisation

combinée de leur genre et de leur origine ethnique (Chicha, 2012), les résultats du *testing* tendent à montrer que les femmes racisées subissent moins de discrimination que leurs confrères, du moins pour les emplois étudiés. En effet, rappelons que la majorité de l'échantillon était composée d'offres d'emploi qui provenaient du domaine de l'administration, où l'avantage était plus net que pour celles en informatique.

Par ailleurs, le *testing* a dévoilé un effet modérateur du genre féminin pour chaque origine étudiée. D'après la théorie de l'invisibilité intersectionnelle, appartenir à la fois à plusieurs identités stigmatisées rend une personne atypique par rapport à d'autres individus ayant une seule identité minoritaire (Purdie-Vaughns et Eibach, 2008). En marge des statuts dominants du genre et de la « race », aux États-Unis, les femmes noires tendraient à subir moins de discrimination que les femmes blanches et les hommes noirs (Ridgeway et Kricheli-Katz, 2013). Or cette hypothèse est invalidée par notre enquête menée dans la région de Québec : la candidate africaine est très discriminée et les postulantes latino-américaine et arabe le sont nettement moins, voire pas du tout.

Dans une perspective complémentaire, l'hypothèse « du subordonné-cible » (*subordinate male target hypothesis*) estime que les hommes immigrants subissent davantage de discrimination parce qu'ils sont perçus comme plus menaçants que leurs compatriotes (Sidanius et Pratto, 1999). Au Canada, une étude visant à déterminer si le genre et la « race » pouvaient prédire la prévalence des plaintes de discrimination et de telles expériences vécues quotidiennement a également confirmé cette hypothèse. En effet, de hauts niveaux de ces deux types de discrimination ont été rapportés par les hommes (Veenstra, 2012). À Québec, la situation des candidats arabes et africains s'expliquerait-elle aussi par de telles perceptions plus négatives à leur égard ?

CONCLUSION

En nous inspirant de l'approche intersectionnelle pour concevoir un dispositif de *testing* novateur, l'analyse des résultats de l'enquête menée dans la région métropolitaine de Québec a montré l'existence d'une hiérarchie ethnogénérée dans l'accès à l'emploi. Facteur décisif dans la suite du processus d'embauche, ce phénomène repose sur un comportement complexe qui ne se résume pas à de simples représentations négatives des

groupes racisés. Malgré les principales limites inhérentes à l'enquête – absence d'une candidate majoritaire, analyse qui n'est pas généralisable au marché du travail et difficulté d'étudier les motifs de la discrimination avec cette méthode, celle-ci a permis d'illustrer l'ampleur de la discrimination ethnoraciale. Lueur d'espoir s'il en est, l'analyse a aussi montré que le genre féminin s'est avéré un avantage pour les femmes racisées par rapport à leurs pairs masculins, la candidate latino-américaine apparaissant même non discriminée. Dans un registre moins favorable, les candidats masculins au nom à consonance arabe et africaine font l'objet de la plus forte stigmatisation, voire d'une discrimination systémique à l'embauche. En effet, les résultats du *testing* ont indiqué qu'ils sont très discriminés, surtout en administration. Au même titre que le racisme et le profilage racial, l'enquête a montré que la discrimination est un obstacle à l'intégration des minorités racisées à la société québécoise. Dans le souci d'approfondir la compréhension de cette problématique, il serait pertinent d'interroger à la fois les employeurs et les chercheurs d'emploi, notamment leurs interprétations des résultats du *testing*. De plus, d'autres situations sociales où les groupes minoritaires sont susceptibles de subir un traitement inégal mériteraient l'attention des chercheuses et des chercheurs, comme l'accès au logement. Enfin, outre les pistes de solution déjà proposées dans les travaux sur le sujet¹⁴ pour diminuer l'ampleur de ce phénomène social nuisible à l'embauche des minorités racisées, la reconnaissance publique par le gouvernement québécois de l'existence du racisme et de la discrimination à caractère systémique représente une condition *sine qua non*. Seulement si cela est fait, une politique de lutte contre le racisme, les actes haineux et toutes les formes de discrimination pourra ensuite s'attaquer précisément, entre autres choses, à la discrimination à l'embauche qui continue d'entraver le libre accès à l'emploi et l'intégration de plusieurs membres des minorités québécoises.

14. Bien que les recherches menées sur l'anonymisation et la personnalisation du CV n'aient pas conclu que ces pratiques permettaient de lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche, d'autres façons de faire telles que la valorisation du tri des CV, la hausse de l'imputabilité des cadres de la gestion des ressources humaines, la formalisation du processus de recrutement et d'entrevue, la poursuite des tests de discrimination, la diffusion des résultats, la promotion des marchés de travail diversifiés permettraient de réduire les biais ethniques à l'embauche.

RÉFÉRENCES

- Armony, Victor, Mariam Hassaoui et Massimo Mulone (2019), « Les interpellations policières à la lumière des identités racisées des personnes interpellées », analyse des données du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) et élaboration d'indicateurs de suivi en matière de profilage racial.
- Beauregard, Jean-Philippe (2020), *Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires: hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique. Dévoiler la barrière à l'emploi par un testing à Québec*, Thèse de doctorat en sociologie, Université Laval.
- 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*, vol. 60, n° 1, p. 35-61. doi: <https://doi.org/10.7202/1066153ar>
- Bertrand, Marianne et Sendhil Mullainathan (2004), « Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 94, n° 4, p. 991-1013.
- Bertrand, Marianne, Dolly Chugh et Sendhil Mullainathan (2005), « Implicit Discrimination », *The American Economic Review*, vol. 95, n° 2, p. 94-98.
- Blumer, Herbert (1958), « Race prejudice as a sense of group position », *The Pacific Sociological Review*, vol. 1, n° 1, p. 3-7.
- Calvès, Gwénaële (2007), « Au service de la connaissance et du droit: le testing », *Horizons stratégiques*, vol. 5, n° 3, p. 8-16.
- Chicha-Pontbriand, Marie-Thérèse (1989), *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- Chicha, Marie-Thérèse (2012), « Discrimination systémique et intersectionnalité: la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 24, n° 1, p. 82-113.
- Edo, Anthony et Nicolas Jacquemet (2013), « Discrimination à l'embauche selon l'origine et le genre: défiance indifférenciée ou ciblée sur certains groupes? » *Économie et statistique*, n° 464-465-466, p. 155-172.
- Eid, Paul, Azzaria Meisson et Marion Quérat (2012), « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un "testing" mené dans le grand Montréal », Montréal, Commission des droits de la personne

- et des droits de la jeunesse, en ligne (http://www.cdpdj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf).
- Eid, Paul, Johanne Magloire et Michèle Turenne (2011), *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, en ligne (http://www.cdpdj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf).
- Lancee, Bram, Hannah Soiné, Mariña Fernandez Reino et Susanne Veit (2017), *Cultural distance and ethnic discrimination in hiring behaviour. Results from a cross-national field experiment*, Rapport du Projet Gemm, Union européenne, Programme de recherche et innovation « Horizon 2020 », accord n° 64925, en ligne (http://gemm2020.eu/wp-content/uploads/2017/09/Report-on-Cultural-distance-and-ethnic-discrimination-in-hiring-behavior_v2.pdf).
- LaPiere, Richard T. (1934), « Attitudes vs Actions », *Social Forces*, vol. 13, n° 2, p. 230-237 (<https://doi.org/10.1093/ije/dyp398>).
- Oreopoulos, Philip (2011), « Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes », *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 3, n° 4, p. 148-171.
- Pager, Devah (2007), « The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future », *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 609, p. 104-133.
- Pager, Devah et Lincoln Quillian (2005), « Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do », *American Sociological Review*, vol. 70, n° 3, p. 355-380.
- Pager, Devah et Hannah Shepherd (2008), « The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets », *Annual Review of Sociology*, vol. 34, p. 181-209.
- Pietrantonio, Linda (2005), « Égalité et norme. Pour une analyse du majoritaire social », *Mots. Les langages du politique*, vol. 78, p. 117-127 (<http://mots.revues.org/431>).
- Purdie-Vaughns, Valerie et Richard P. Eibach (2008), « Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities », *Sex Roles*, vol. 59, p. 377-391.

- Quillian, Lincoln (2006), « New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination », *Annual Review of Sociology*, vol. 32, p. 299-326 (<https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.soc.32.061604.123132>).
- Quillian, Lincoln, John J. Lee et Mariana Oliver (2020), « Evidence from Field Experiments in Hiring Shows Substantial Additional Racial Discrimination after the Callback », *Social Forces*, vol. 99, n° 2, p. 732-759 (<https://doi.org/10.1093/sf/soaa026>).
- Reskin, Barbara F. (2000), « The Proximate Causes of Employment Discrimination », *Contemporary Sociology*, vol. 29, n° 2, p. 319-328.
- Riach, Peter A. et Judith Rich (2002), « Field Experiments of Discrimination in the Market Place », *The Economic Journal*, vol. 112, p. F480-F518.
- Ridgeway, Cecilia L. et Tamar Kricheli-Katz (2013), « Intersecting Cultural Beliefs in Social Relations », *Gender & Society*, vol. 27, n° 3, p. 294-318.
- Sidanius, J. et F. Pratto (1999), *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*, New York, Cambridge University Press.
- Tajfel, Henri et John Turner (1979), « An Integrative Theory of Intergroup Conflict », dans William G. Austin et Stephen Worchel (dir.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, Brooks/Cole, p. 33-47.
- Veenstra, Gerry (2012), « The Gendered Nature of Discriminatory Experiences by Race, Class, and Sexuality: A Comparison of Intersectionality Theory and the Subordinate Male Target Hypothesis », *Sex Roles*, vol. 68, n° 11-12, p. 646-659.
- Zschirnt, Eva (2016), « Measuring Hiring Discrimination - A History of Field Experiments in Discrimination Research », Working Paper Series #7, Université de Neuchâtel (https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2780398).
- Zschirnt, Eva (2019), « Research Ethics in Correspondence Testing: An Update », *Research Ethics*, vol. 15, n° 2, p. 1-21 (<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1747016118820497>).
- Zschirnt, Eva et Didier Ruedin (2016), « Ethnic discrimination in hiring decisions: a metaanalysis of correspondence tests 1990-2015 », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 42, n° 7, p. 1115-1134.

5

Déterminants de l'emploi et des salaires des personnes avec des incapacités et évaluation d'une politique d'aide à l'insertion en emploi Le Contrat d'intégration au travail

Charles Bellemare, Marion Goussé et Elfried Toba

1. INTRODUCTION

Les personnes avec des incapacités rencontrent davantage d'obstacles que les autres sur le marché du travail. Selon la définition de Statistique Canada que nous reprenons dans ce chapitre, avoir une incapacité, c'est être limité dans la vie quotidienne par une condition ou un problème

de santé de longue durée¹. En 2017, le taux d'emploi des personnes sans incapacités était de 21 points de pourcentage supérieur à celui des personnes ayant des incapacités (Morris *et al.*, 2018). Les personnes avec des incapacités présentent également un taux de chômage et un taux d'inactivité plus élevés, ainsi qu'un plus grand risque de pauvreté (OCDE, 2010). Ce risque est jusqu'à deux fois plus grand au Canada. Il existe donc une inégalité face à l'emploi entre les personnes avec et sans incapacités et elle se traduit par une prédisposition à la précarité et au sous-emploi. Pourtant, Morris *et al.* (2018) identifiaient en 2017 près de 64 500 travailleurs potentiels dans la population avec incapacité âgée de 25 à 64 ans. Dans le contexte actuel de rareté de la main d'œuvre au Canada et en particulier au Québec, il s'agit d'une perte non négligeable pour l'économie.

Au Québec, les premiers efforts d'intégration des personnes avec des incapacités remontent à 1978, avec l'adoption de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* et la création de l'Office québécois des personnes handicapées (OQPH). Par la suite, le gouvernement a adopté la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées de 2008 dont l'objectif visait une réduction de 50 % de l'écart du taux d'emploi entre les personnes avec et sans incapacités. Le plan et les objectifs ont été actualisés en 2019², avec l'adoption d'une série de 33 mesures, dont la bonification des programmes actuels d'aide à l'emploi pour les personnes ayant des incapacités. Pour ce qui est des mesures actives d'aide à l'emploi, il existe deux programmes québécois spécifiquement destinés aux personnes ayant des incapacités : 1) le programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA) et 2) le contrat d'intégration au travail (CIT).

Le CIT est une aide à l'embauche et au maintien en milieu de travail régulier de personnes ayant des incapacités. Elle comporte huit volets d'action qui couvrent, entre autres, les éventuels manques de productivité et la prise en charge d'aménagement de l'environnement de travail.

-
1. Il existe différents types d'incapacité et différents niveaux de sévérité que nous présentons dans la section 3.
 2. Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2019-2024. Pour un Québec riche de tous ses talents, en ligne (https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SNPH_Strategie-emploi-pers-hand_2019-24.pdf).

Les subventions octroyées aux employeurs peuvent atteindre 10 000 \$ (Emploi-Québec, 2015). Cette mesure est propre au Québec et n'existe pas ailleurs au Canada.

Dans ce chapitre, nous allons d'abord présenter les connaissances actuelles sur les déterminants de l'emploi et des salaires des personnes ayant des incapacités ainsi que les résultats des rares études d'impacts de politiques publiques visant à mieux intégrer ces personnes à l'emploi. La littérature scientifique canadienne portant sur la situation des personnes ayant des incapacités et sur les politiques d'intégration sur le marché du travail est en effet peu abondante comparativement aux recherches menées à ce sujet aux États-Unis, et de plus il n'existe pas à notre connaissance de recherches spécifiques sur le CIT. Ensuite, nous passerons à notre propre analyse des déterminants de salaire et d'emploi sur les données canadiennes récentes de 2017. Enfin nous évaluerons les effets du programme Québécois du CIT sur l'emploi des personnes ayant des incapacités. Cette étude a été réalisée dans le cadre du DEPPI, un projet de recherche multidisciplinaire visant à améliorer l'employabilité des personnes avec des incapacités au Canada. Les analyses ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche (RCCDR).

2. REVUE DES TRAVAUX SPÉCIALISÉS

2.1 Incapacité et marché du travail

Nous abordons d'abord les facteurs qui affectent l'employabilité et le salaire des personnes ayant des incapacités afin d'identifier les barrières les plus courantes. Hum et Simpson (1996) ont réalisé une étude à partir de l'Enquête sur l'activité au Canada menée en 1989. Ces derniers se sont intéressés à l'influence de diverses variables sur les heures travaillées et le salaire des Canadiens ayant des incapacités. Pour les femmes, une incapacité légère, modérée et sévère diminue respectivement de 8,1 %, 17,4 % et 11,6 % le nombre d'heures travaillées par rapport aux femmes sans incapacités. Baldwin et Johnson (1994) ont également observé l'influence significative d'une plus grande limitation sur l'emploi chez les

hommes américains vivant avec des incapacités. La sévérité et les limitations fonctionnelles et physiques diminuent aussi la probabilité d'emploi des femmes américaines et contribuent à un écart d'emploi de 26 points de pourcentage entre elles et les femmes américaines sans incapacités (Baldwin et Johnson, 1995).

Pour leur part, Boman *et al.* (2015) ont étudié le lien entre les caractéristiques personnelles et l'employabilité des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail suédois. Six groupes d'incapacité sont identifiés : communication-auditive, communication-lecture-parole, communication-parole, psychologique, médicale et physique. Les résultats montrent que les personnes ayant une incapacité auditive ont la meilleure probabilité d'occuper un emploi alors que les personnes avec une incapacité psychologique liée à la santé mentale présentent la plus faible probabilité d'emploi. Les personnes atteintes de troubles liés à la santé mentale éprouvent plus de difficulté sur le marché du travail que les autres groupes (Baldwin et Johnson, 1994, 1995 ; Jones, 2011). Baldwin et Johnson (1994) invoquent, comme explication possible, les préjugés plus importants envers ce type de limitation, les employeurs considérant les incapacités physiques comme plus faciles à gérer en milieu de travail que les incapacités psychologiques.

En plus des écarts d'emploi, il existe également un écart salarial entre les personnes avec et sans incapacité. Une partie de cet écart peut s'expliquer par une différence dans les caractéristiques observables individuelles comme l'éducation et l'expérience ; l'autre partie peut s'expliquer par la discrimination. Hum et Simpson (1996) constatent au Canada un effet positif de l'éducation sur le salaire horaire, qui est plus grand pour les personnes avec une incapacité que pour les personnes sans incapacités. Ces résultats sont en contradiction avec ceux de Baldwin et Johnson (1994, 1995) et DeLeire (2001), obtenus aux États-Unis. Les auteurs américains observent des rendements plus faibles ou non significatifs pour les personnes ayant des incapacités. Pour les hommes, DeLeire conclut à une plus grande importance de l'expérience professionnelle lorsque la personne a une incapacité tandis que Baldwin et Johnson (1994) trouvent des rendements plus faibles. Cependant, la caractéristique la plus importante selon Hum et Simpson est la sévérité de l'incapacité. En effet, une incapacité légère n'a pas d'effet significatif sur le salaire des hommes et

entraîne une baisse de salaire de 3,5 % chez les femmes. Une incapacité sévère, par contre, contribue à une diminution salariale de 42,2 % chez les hommes et 48,9 % chez les femmes.

2.2 Effets de politiques publiques d'intégration

Pour compenser ces écarts de taux d'emploi, de nombreux gouvernements à travers le monde ont mis en place des politiques de subvention à l'embauche. Ces politiques visent à inciter les employeurs à embaucher des personnes ayant des incapacités en compensant les coûts supplémentaires causés par un manque de productivité ou par des aménagements du milieu de travail. Toutefois, les succès de ces mesures d'employabilité demeurent mitigés.

En Espagne, le gouvernement propose aux employeurs, depuis 1990, des subventions en fonction du type de contrat offert aux personnes ayant des incapacités. Il existe trois types de subvention : 1) une subvention pour un contrat temporaire ; 2) une subvention pour un contrat permanent ; et 3) une subvention pour une transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent. Cette politique prévoit également une obligation pour l'employeur de garder le nouvel employé pendant une certaine période s'il s'agit d'un contrat permanent. Jiménez-Martin *et al.* (2019) montrent que la subvention à l'embauche est inefficace pour inciter les employeurs à embaucher de nouveaux travailleurs ayant des incapacités. Par contre, l'obligation d'emploi liée à la subvention de contrat permanent a un effet significatif sur le maintien en emploi des personnes déjà employées. Cette protection supplémentaire favorise donc la rétention de travailleurs, tout en ayant un effet négatif pour ceux qui cherchent un emploi.

Dans une autre étude, Silva et Vall-Castelló (2017) évaluent l'effet sur l'emploi d'une autre politique publique du gouvernement espagnol. Celle-ci comporte plusieurs types d'incitatifs : 1) une subvention à l'embauche d'un montant de 3906,58 euros (environ 6000 \$) ; 2) un maximum de 902 euros (environ 1385 \$) pour l'adaptation au milieu de travail ; et 3) jusqu'à 4500 euros par an (environ 7000 \$) de déduction des contributions patronales à l'embauche de femmes ayant des incapacités. Les personnes ayant des incapacités peuvent continuer à recevoir des prestations d'invalidité tout en occupant un emploi. Les

auteurs montrent que l'augmentation des déductions de la contribution patronale et des déductions fiscales augmente significativement le taux d'emploi des personnes ayant des incapacités. Par contre, les subventions à l'embauche sont inefficaces. Elles ont un effet très faible sur le taux d'emploi et peuvent générer un fort taux de rotation des travailleurs, les employeurs cherchant à obtenir autant de subventions que possible. Ils concluent que la politique idéale devrait être tournée vers le maintien en emploi en même temps que l'embauche.

L'inefficacité des subventions à l'embauche illustrée dans les études précédentes peut être expliquée par la persistance de préjugés négatifs de la part des employeurs envers les travailleurs ayant des incapacités ou la présence de discrimination. En effet, Baert (2016) et Bellemare *et al.* (2018) ont démontré, d'une part, la présence d'une forte discrimination et d'autre part, l'absence d'effet des subventions. En Belgique, Baert (2016) a réalisé une expérience de terrain entre octobre 2012 et mars 2013. Pour cette expérience, deux CV fictifs similaires ont été rédigés, dont l'un mentionnait l'existence d'une incapacité (surdité, autisme, cécité) et l'autre non. Ils ont été envoyés en réponse à 768 offres d'emploi. Bellemare *et al.* (2018) ont également mené une expérience de terrain pour mesurer la discrimination envers les personnes avec des incapacités physiques au Québec. En réponse à des offres d'emploi, des candidatures fictives générées à partir de vraies candidatures ont été envoyées à 1477 entreprises privées des régions de Montréal et de Québec. Les professions qui ont été considérées sont celles de réceptionniste, secrétaire, comptable et programmeur. Certaines candidatures mentionnaient que le ou la candidat-e était en fauteuil roulant, d'autres non, certaines mentionnaient qu'elles étaient admissibles à une mesure de subvention, d'autres non. Ces deux études montrent que la probabilité d'entrevue est divisée par deux lorsqu'une incapacité est mentionnée. De plus, elles font apparaître que la mention de l'existence d'une subvention n'a aucun impact sur le taux de rappel des candidats.

Les travaux sur ce sujet montrent donc que les personnes ayant des incapacités ont toujours beaucoup de difficultés d'intégration sur le marché du travail et que les politiques publiques existantes ne semblent pas efficaces. Cependant la situation récente de ces personnes au Canada

est peu documentée et l'effet du programme québécois n'a pas été évalué. Nous cherchons à combler ces lacunes dans les deux sections qui suivent.

3. ÉCARTS DE TAUX D'EMPLOI ET DE SALAIRE

Pour documenter les taux d'emploi et le salaire des personnes avec des incapacités, nous utilisons l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 réalisée par Statistique Canada. L'ECI de 2017 est à ce jour la source de données la plus fiable en ce qui concerne les personnes ayant des incapacités au Canada. Elle documente les incapacités selon leur type, leur sévérité, leur durée, et apporte des renseignements sur le profil d'emploi et la participation sociale (Statistique Canada, 2018). L'échantillon de l'enquête est construit à partir du Recensement de la population de 2016. L'ECI a été réalisée entre mars et août 2017 et elle concerne l'ensemble des Canadiens âgés de plus de 15 ans qui sont limités dans leur vie quotidienne par une condition ou un problème de santé de longue durée. La définition d'incapacité utilisée dans cette enquête est celle de la Classification internationale du fonctionnement, de l'incapacité et de la santé de l'Organisation mondiale de la santé³.

L'ECI identifie dix types d'incapacité distincts: 1) vision, 2) ouïe, 3) mobilité, 4) flexibilité, 5) dextérité, 6) douleur, 7) apprentissage, 8) développement, 9) santé mentale et 10) mémoire.

Les incapacités visuelles désignent les limitations découlant de difficultés à voir, en prenant en compte l'utilisation de lunettes ou de verres de contact. Les incapacités auditives regroupent les difficultés à entendre qui limitent les activités, et ce même en utilisant un appareil auditif ou un implant. Les incapacités liées à la mobilité désignent les limitations dues à une difficulté à se déplacer sur un terrain plat pendant 15 minutes sans pause et la difficulté à monter ou descendre un escalier. Les personnes ayant une incapacité liée à la flexibilité éprouvent de la difficulté à se pencher ou à tendre les bras pour ramasser un objet sur le plancher.

3. La Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) a pour but d'uniformiser les termes et les définitions liés au handicap. Ce cadre se base à la fois sur le modèle médical et sur le modèle social de l'incapacité. L'incapacité est alors définie comme une limitation découlant de l'interaction entre une condition ou un problème de santé et les facteurs contextuels.

Les incapacités liées à la dextérité regroupent les difficultés à utiliser ses doigts pour saisir de petits objets comme un crayon ou des ciseaux. Les incapacités liées à la douleur regroupent les douleurs chroniques persistantes ou les douleurs occasionnelles limitant les activités quotidiennes. Les incapacités liées à l'apprentissage regroupent les difficultés d'apprentissage auto-déclarées ou diagnostiquées par un professionnel de la santé. Les incapacités liées au développement regroupent les diagnostics de troubles du développement posés par un professionnel de la santé. Les incapacités liées à la santé mentale comprennent les troubles émotionnels, psychologiques et de la santé mentale. Enfin, les incapacités liées à la mémoire sont constituées des troubles de la mémoire continus ou des périodes de confusion, en excluant les oublis occasionnels.

Outre le type, une autre composante importante de l'incapacité est son niveau de sévérité. L'ECI de 2017 inclut un indice de sévérité par type et un indice de sévérité globale. Il s'agit d'un score calculé à partir de la fréquence et de l'intensité déclarées de la limitation. Pour chaque type, le score augmente avec la fréquence et l'intensité, et il est égal à zéro si la personne ne possède pas ce type d'incapacité. L'indice de sévérité global est alors la moyenne des scores attribués à chaque type d'incapacité et il augmente avec le nombre d'incapacités. Quatre catégories de sévérité sont établies à partir de l'indice de sévérité global : légère, modérée, sévère et très sévère.

Finalement, l'ECI inclut également des personnes sans incapacités. Il s'agit des personnes qui n'ont pas déclaré de limitation lors du Recensement de 2016 et des individus qui ont été sélectionnés pour répondre à l'ECI puis écartés par les questions préliminaires d'identification. Les données des répondants de l'ECI sont également couplées à plusieurs variables du Recensement de 2016.

3.1 Résultats

4.	(1)		(2)	
	Sans incapacité		Avec incapacité	
Femme	-0,069***	(0,004)	-0,023	(0,014)
Âge	0,045***	(0,001)	0,037***	(0,004)
Âge au carré	-0,001***	(0,000)	-0,000***	(0,000)
Marié ou conjoint	0,021***	(0,006)	0,039*	(0,031)
Un enfant	0,019**	(0,007)	0,025	(0,021)
Deux enfants	0,029***	(0,008)	0,036	(0,027)
Trois enfants ou plus	-0,024*	(0,012)	-0,057	(0,044)
Secondaire	0,095***	(0,009)	0,049*	(0,021)
Postsecondaire	0,155***	(0,009)	0,119***	(0,021)
Universitaire	0,148***	(0,009)	0,113***	(0,027)
Modérée			0,007	(0,021)
Sévère			-0,071**	(0,025)
Très sévère			-0,083**	(0,032)
Besoin d'adaptations			-0,120***	(0,019)
Observations	98768		9778	
R-carré	0,085		0,414	

Notes: Écarts-types entre parenthèses. Significativité: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Cette première partie de l'étude vise à identifier les déterminants de l'emploi et du salaire des personnes ayant des incapacités et à relever d'éventuelles différences comparativement aux personnes sans incapacités. Nous nous intéressons aux caractéristiques démographiques

qui influencent la probabilité d'emploi comme le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, le statut marital et le nombre d'enfant.

Le tableau 1 présente les résultats d'une régression de la variable « emploi », qui vaut 1 si la personne travaille et qui vaut 0 autrement, sur différentes caractéristiques démographiques. Les coefficients de la régression peuvent être interprétés comme les effets de chaque caractéristique démographique sur la probabilité de travailler. Nos résultats montrent que le sexe n'a pas d'influence significative sur l'emploi des personnes avec des incapacités alors qu'être une femme diminue le taux d'emploi de 6,9 points chez les personnes sans incapacités. En revanche, le taux d'emploi augmente plus rapidement avec l'âge chez les personnes sans incapacités que chez les personnes avec une incapacité. Une année d'âge supplémentaire correspond à une augmentation de la probabilité d'emploi de 3,7 points. Vivre en couple augmente la probabilité d'emploi de 2 points de pourcentage pour une personne sans incapacité et de 3,9 points pour une personne avec incapacité. Contrairement à une personne sans incapacité, avoir des enfants n'a pas d'effet sur le taux d'emploi des personnes avec incapacités. Enfin l'effet de l'éducation est moins fort chez les personnes avec incapacités que chez les personnes sans. Pour ces personnes, un diplôme du secondaire augmente la probabilité d'emploi de 4,9 points par rapport à une personne sans diplôme, alors qu'un certificat postsecondaire non universitaire ou un diplôme universitaire l'augmente de plus de 11 points. Ces coefficients sont respectivement de 9,5 et 15 points chez les personnes sans incapacités.

Pour les personnes ayant une incapacité, nous mesurons l'effet de la sévérité. Comparativement à une incapacité légère, une incapacité modérée a un effet négligeable sur l'emploi. Par contre, une condition sévère ou très sévère diminue la probabilité d'emploi de 7 et de 8 points de pourcentage respectivement. Enfin, une personne avec une incapacité ayant un besoin d'aménagement de son milieu de travail a 12 % moins de chances d'occuper un emploi qu'une personne sans besoin d'adaptation. Les principaux facteurs affectant l'emploi des personnes ayant des incapacités sont donc le besoin d'adaptation, la sévérité de l'incapacité et le niveau d'éducation.

TABLEAU 4 Probabilité d'emploi par type d'incapacité

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Vision	Ouïe	Mobilité	Flexibilité	Dextérité	Douleur	Appr	Dév	Mentale	Mémoire
Femme	-0,049 (0,028)	-0,030 (0,036)	0,006 (0,020)	0,006 (0,021)	-0,003 (0,033)	-0,009 (0,017)	-0,022 (0,026)	-0,124** (0,045)	-0,023 (0,019)	0,014 (0,028)
Âge	0,036*** (0,009)	0,043*** (0,011)	0,033*** (0,007)	0,034*** (0,008)	0,040*** (0,010)	0,040*** (0,006)	0,024** (0,007)	0,017 (0,012)	0,019** (0,006)	0,019* (0,009)
Âge au carré	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000* (0,000)
Marié ou conjoint	0,061 (0,031)	-0,044 (0,038)	0,022 (0,022)	0,031 (0,023)	0,004 (0,036)	0,051** (0,020)	0,047 (0,028)	0,051 (0,078)	0,078*** (0,021)	0,061 (0,036)
Secondaire	0,122** (0,038)	0,134** (0,049)	0,120*** (0,026)	0,078** (0,026)	0,007 (0,039)	0,118*** (0,025)	0,180*** (0,037)	0,052 (0,073)	0,155*** (0,030)	0,107** (0,038)
Postsecondaire	0,072 (0,053)	0,071 (0,073)	0,090* (0,044)	0,044 (0,046)	-0,030 (0,079)	0,103** (0,036)	0,257*** (0,047)	0,227 (0,122)	0,225*** (0,036)	0,132* (0,055)
Universitaire	0,061	-0,044	0,022	0,031	0,004	0,051**	0,047	0,051	0,078***	0,061

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Vision	Ouïe	Mobilité	Flexibilité	Dextérité	Douleur	Appr	Dév	Mentale	Mémoire
	(0,031)	(0,038)	(0,022)	(0,023)	(0,036)	(0,020)	(0,028)	(0,078)	(0,021)	(0,036)
Modérée	0,044	0,087	0,025	-0,035	0,123	0,041	0,055	0,033	-0,005	0,040
	(0,054)	(0,064)	(0,048)	(0,047)	(0,103)	(0,030)	(0,048)	(0,111)	(0,033)	(0,075)
Sévère	-0,066	-0,026	-0,086	-0,123*	-0,054	-0,048	-0,068	-0,070	-0,092*	-0,036
	(0,052)	(0,079)	(0,051)	(0,048)	(0,104)	(0,033)	(0,054)	(0,106)	(0,037)	(0,076)
Très sévère	-0,092	-0,050	-0,081	-0,116*	-0,076	-0,053	-0,046	-0,019	-0,137**	-0,115
	(0,071)	(0,090)	(0,056)	(0,053)	(0,111)	(0,040)	(0,064)	(0,118)	(0,049)	(0,083)
Besoin d'aménage- ments	-0,125**	-0,107*	-0,105**	-0,118***	-0,157**	-0,093***	-0,157***	-0,148*	-0,107***	-0,106*
	(0,042)	(0,051)	(0,035)	(0,033)	(0,057)	(0,024)	(0,041)	(0,073)	(0,027)	(0,052)
Observa- tions	1857	1365	3255	3668	1634	5972	2208	797	4740	1663
R-carré	0,494	0,463	0,486	0,469	0,449	0,447	0,473	0,365	0,428	0,478

Notes: Écart-types entre parenthèses. Significativité: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Note de lecture: pour une personne ayant une incapacité liée à la vision (1^{re} colonne), avoir un diplôme secondaire par rapport à aucun diplôme augmente la probabilité d'être en emploi de 12,2 points de pourcentage.

Le tableau 2 présente les résultats par type d'incapacité. Le sexe n'a pas d'effet sur la probabilité d'emploi à l'exception des personnes ayant des incapacités liées au développement. Pour ces personnes, être une femme diminue le taux d'emploi de 12,4 %. Nous pouvons observer qu'une année d'âge supplémentaire correspond à une augmentation de la probabilité d'emploi, avec près de 4 % pour les incapacités auditives, celles liées à la dextérité et celles liées à la douleur. Le niveau d'étude a un effet positif important sur la probabilité d'emploi pour tous les types d'incapacités à l'exception des incapacités liées à la dextérité et à celles liées au développement. En particulier, le fait d'avoir un diplôme du secondaire par rapport à aucun diplôme augmente significativement le taux d'emploi.

Nous avons précédemment identifié la sévérité comme un déterminant important de l'emploi. En considérant chaque groupe d'incapacités, avec des échantillons plus petits, la sévérité n'est significative que pour deux types, à savoir la flexibilité et la santé mentale. Dans les deux cas, ce sont les conditions sévères et très sévères qui diminuent la probabilité d'emploi de plus de 10 %. Le besoin d'aménagements apparaît comme déterminant pour tous les groupes considérés. Il diminue la probabilité d'emploi, de 9,3 points de pourcentage pour les incapacités liées à la douleur à 15,7 points pour les incapacités liées à l'apprentissage ou la dextérité.

Nous nous intéressons maintenant aux déterminants du salaire. Le tableau 3 présente les résultats d'une régression du salaire annuel sur les mêmes caractéristiques démographiques déjà utilisées⁴. Nous ajoutons une interaction entre le sexe et le statut marital car le fait de vivre en couple a en général un effet positif sur le salaire des hommes mais négatif sur le salaire des femmes⁵.

Nous commentons d'abord les colonnes (1) et (2) qui donnent les résultats des personnes sans incapacités et celles avec incapacité sans détailler le type d'incapacité. Parmi les célibataires ayant une incapacité, le sexe n'a

4. Plus précisément, la variable dépendante de cette régression est le logarithme du salaire annuel, ce qui permet d'interpréter les coefficients comme des variations en pourcentage. Nous présentons des exemples dans la note de lecture du tableau et dans le corps du texte.

5. Plusieurs études empiriques montrent ce phénomène qui peut venir d'un effet de sélection des hommes à haut revenu dans le mariage ou d'un effet de spécialisation du couple (Becker, 1981).

pas d'effet sur le salaire alors que les femmes célibataires sans incapacité ont un salaire inférieur de 6,1 % à celui des hommes célibataires. Le salaire augmente également avec l'âge mais plus faiblement que chez les personnes sans incapacités. Les hommes en couple ayant une incapacité ont un salaire supérieur de 36,2 % à celui des célibataires. Ce chiffre est de 20,7 % pour les hommes sans incapacités. Par contre, une femme en couple ayant une incapacité gagne 24 % de moins qu'un homme en couple ayant une incapacité. Cet effet s'élève à 20 % pour les personnes sans incapacité. Ce résultat est connu dans la littérature économique. Il vient d'un phénomène de spécialisation au sein du couple et d'un effet de sélection dans le mariage des hommes à haut revenus (Becker, 1981).

Ensuite, nous nous intéressons à l'effet de l'éducation. D'après Hum et Simpson (1996), les rendements de l'éducation des Canadiens ayant des incapacités sont positifs et supérieurs à ceux des Canadiens sans incapacités. Dans notre étude, nous ne décrivons pas les rendements mais plutôt l'association entre le salaire et l'éducation. Nous trouvons également un effet de l'éducation qui est positif et supérieur pour les personnes ayant des incapacités. Ainsi, le fait d'avoir achevé des études secondaires augmente le revenu moyen des personnes avec incapacité de 22,9 %. Un diplôme non universitaire et universitaire augmente respectivement le salaire de 29,8 % et 54,7 %. Ces effets sont de 14,1 %, 23,0 % et 39,6 % pour les personnes sans incapacités. Finalement, nous pouvons aussi observer l'effet des caractéristiques liées à l'incapacité. Une incapacité modérée n'a pas d'effet significatif mais une incapacité sévère et très sévère diminue le salaire de 21 %. Enfin, nous estimons l'effet de la disponibilité ou non d'un aménagement dans le milieu de travail. Nous ne trouvons pas d'effet significatif pour les adaptations disponibles, comparativement aux personnes ayant une incapacité mais n'ayant pas besoin d'aménagements. Les accommodements n'entraînent donc pas de répercussions salariales. Par contre, pour les personnes ayant besoin d'une adaptation, mais pour lesquelles celle-ci n'est pas disponible, la rémunération est 31,1 % plus faible.

Les résultats par type d'incapacités sont présentés dans les colonnes (3) à (12). L'effet du sexe n'est significatif que pour l'ouïe et le développement. Les femmes célibataires vivant avec ces types d'incapacités

gagnent respectivement 54,6 % et 76,6 % de moins que leurs homologues masculins. L'âge a également peu d'influence. Par ailleurs, il existe un effet positif fort pour les hommes en couple. Les femmes en couple ont des revenus plus faibles que les hommes en couple ; cependant, si les coefficients sont négatifs, ils sont souvent non significatifs. Pour l'éducation, il apparaît que les études universitaires représentent un gain salarial considérable pour les personnes ayant des incapacités. Il s'élève à 67,7 % pour les incapacités visuelles et de 40 à 55 % pour les autres types d'incapacités. Les personnes ayant des troubles du développement bénéficient par ailleurs de l'effet le plus important, avec une amélioration du salaire de 95,1 %.

Pour ce qui est de la sévérité, une condition modérée n'a pas d'effet sur le salaire. Une condition sévère et très sévère entraîne une perte plus importante mais l'effet n'est pas toujours significatif. Le fait d'avoir besoin d'une adaptation et que ce besoin soit satisfait n'a pas d'impact en général sur le salaire. Il existe toutefois une exception pour les personnes ayant des incapacités liées au développement. Chez ces dernières, le fait d'avoir besoin d'un aménagement et que celui-ci soit disponible entraîne tout de même une diminution de 57,3 % du salaire. Elle est cependant inférieure à la diminution de 84,2 % constatée en l'absence d'aménagement. Les besoins satisfaits conduisent donc toujours à une rémunération supérieure aux besoins insatisfaits, quel que soit le type d'incapacité.

Dans cette section, nous avons mis en lumière les facteurs qui influencent la probabilité d'emploi et les salaires des personnes ayant des incapacités sur le marché du travail. En particulier, nous avons montré qu'un niveau d'éducation élevé était associé à une plus grande probabilité d'emploi et de meilleurs salaires chez les personnes ayant des incapacités. Cette association avec de meilleurs salaires est même plus forte que chez les personnes sans incapacités. La sévérité de l'incapacité et le besoin d'adaptation du milieu de travail apparaissent comme les principaux obstacles pour les personnes ayant des incapacités. La sévérité affecte négativement à la fois l'emploi et le salaire obtenu. Un besoin d'aménagement diminue les chances d'être en emploi. Pour les personnes en emploi, un besoin d'adaptation non satisfait diminue fortement leur salaire alors qu'un besoin satisfait lorsque l'adaptation est disponible n'entraîne pas de pénalité salariale.

TABLEAU 3 Salaire

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Sans incapacité	Avec incapacité	Vision	Ouïe	Mobilité
Femme	-0,061**	-0,115	-0,056	-0,546***	-0,140
	(0,019)	(0,074)	(0,146)	(0,153)	(0,139)
Âge	0,110***	0,082***	0,044	0,003	0,072*
	(0,004)	(0,015)	(0,028)	(0,034)	(0,032)
Âge au carré	-0,001***	-0,001***	-0,000	0,000	-0,001
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
Marié ou conjoint	0,207***	0,362***	0,198	0,184	0,325*
	(0,019)	(0,077)	(0,132)	(0,130)	(0,147)
Femme mariée ou conjointe	-0,209***	-0,240**	-0,287	0,049	-0,133
	(0,022)	(0,090)	(0,169)	(0,173)	(0,177)
Secondaire	0,141***	0,229**	0,096	0,260	0,246
	(0,022)	(0,084)	(0,139)	(0,139)	(0,137)
Postsecondaire	0,230***	0,298***	0,282*	0,416***	0,135
	(0,023)	(0,083)	(0,118)	(0,124)	(0,140)
Universitaire	0,396***	0,547***	0,677***	0,441**	0,523***
	(0,025)	(0,086)	(0,136)	(0,153)	(0,156)
Modérée		-0,062	-0,039	-0,142	-0,001
		(0,057)	(0,117)	(0,114)	(0,233)
Sévère		-0,218**	-0,264	-0,266	-0,237

Déterminants de l'emploi et des salaires des personnes avec des incapacités

	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	Flexibilité	Dextérité	Douleur	Appr.	Dév.	Mentale	Mémoire
	-0,038	-0,191	-0,057	-0,088	-0,766**	-0,171	0,189
	(0,141)	(0,217)	(0,105)	(0,158)	(0,229)	(0,093)	(0,208)
	0,047	0,091*	0,075***	0,053	0,087	0,060**	0,042
	(0,030)	(0,045)	(0,020)	(0,031)	(0,074)	(0,023)	(0,048)
	-0,000	-0,001	-0,001**	-0,000	-0,001	-0,000	-0,000
	(0,000)	(0,001)	(0,000)	(0,000)	(0,001)	(0,000)	(0,001)
	0,496***	0,496**	0,375***	0,540***	0,392	0,413***	0,903***
	(0,139)	(0,181)	(0,107)	(0,141)	(0,307)	(0,093)	(0,185)
	-0,260	-0,357	-0,277*	-0,291	0,695	-0,260*	-0,651**
	(0,164)	(0,245)	(0,125)	(0,186)	(0,432)	(0,110)	(0,213)
	0,263	0,231	0,234*	0,292	0,751*	0,193	0,419
	(0,165)	(0,177)	(0,110)	(0,249)	(0,307)	(0,126)	(0,244)
	0,198	0,009	0,245*	0,325	0,202	0,200	0,260
	(0,166)	(0,212)	(0,108)	(0,258)	(0,390)	(0,126)	(0,250)
	0,524**	0,334	0,550***	0,236	0,951**	0,405**	0,398
	(0,168)	(0,223)	(0,113)	(0,249)	(0,365)	(0,136)	(0,253)
	-0,113	0,101	0,001	-0,157	0,299	-0,054	-0,068
	(0,112)	(0,182)	(0,070)	(0,143)	(0,340)	(0,073)	(0,196)
	-0,360*	-0,138	-0,202*	-0,622**	0,267	-0,157	-0,185

TABLEAU 3 (suite)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Sans incapacité	Avec incapacité	Vision	Ouïe	Mobilité
		(0,084)	(0,145)	(0,141)	(0,221)
Observations	98768	9778	1857	1365	3255
R-carré	0,389	0,427	0,518	0,556	0,448
	Sans incapacité	Avec incapacité	Vision	Ouïe	Mobilité
Très sévère		-0,212	-0,314	-0,632*	-0,169
		(0,115)	(0,214)	(0,248)	(0,245)
Adaptation disponible		0,027	0,058	0,162*	0,090
		(0,054)	(0,097)	(0,080)	(0,091)
Adaptation indisponible		-0,311***	-0,655**	-0,060	-0,460***
		(0,086)	(0,208)	(0,123)	(0,137)
Observations	98768	9778	1857	1365	3255
R-carré	0,389	0,427	0,518	0,556	0,448

Notes : écarts-types entre parenthèses. Significativité : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Note de lecture : parmi les personnes avec incapacités (2^e colonne), les hommes qui vivent en couple ont des salaires supérieurs en moyenne de 36,2% à ceux des hommes célibataires (pour un même âge, un même niveau d'éducation, une même sévérité d'incapacité et un même besoin/présence d'adaptation).

Déterminants de l'emploi et des salaires des personnes avec des incapacités

(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Flexibilité	Dextérité	Douleur	Appr.	Dév.	Mentale	Mémoire
(0,157)	(0,235)	(0,103)	(0,192)	(0,414)	(0,102)	(0,220)
3668	1634	5972	2208	797	4740	1663
0,464	0,493	0,432	0,487	0,728	0,504	0,470
Flexibilité	Dextérité	Douleur	Appr.	Dév.	Mentale	Mémoire
-0,351*	-0,014	-0,188	-0,415	0,482	-0,350*	-0,436
(0,160)	(0,292)	(0,117)	(0,292)	(0,499)	(0,178)	(0,281)
0,038	0,041	0,076	-0,088	-0,573**	0,048	-0,119
(0,095)	(0,134)	(0,062)	(0,154)	(0,189)	(0,064)	(0,148)
-0,339**	-0,247	-0,222**	-0,099	-0,842**	-0,334***	-0,161
(0,123)	(0,211)	(0,079)	(0,151)	(0,299)	(0,099)	(0,157)
3668	1634	5972	2208	797	4740	1663
0,464	0,493	0,432	0,487	0,728	0,504	0,470

5. ÉVALUATION DE L'EFFET DE LA SUBVENTION

5.1 Le Contrat d'intégration au travail

Le contrat d'intégration au travail (CIT) est une aide à l'embauche et au maintien en milieu de travail standard de personnes ayant des incapacités. Il s'adresse aux personnes qui présentent des contraintes sévères et persistantes à l'emploi mais qui ont la capacité de travailler dans un environnement régulier (Emploi-Québec, 2015). Le CIT existe depuis 1980 et le cadre normatif actuel est officiellement entré en vigueur en avril 2005 (MESS, 2013).

La mesure comporte huit volets: 1) Soutien au salaire, 2) Évaluation, 3) Accompagnement, 4) Compensation salariale pour traitements médicaux, 5) Accessibilité des lieux de travail, 6) Adaptation du poste de travail, 7) Interprétariat et 8) Considération spéciale. Plusieurs volets peuvent être pris en charge par un seul CIT. Les principaux volets sont le soutien au salaire, l'accessibilité du milieu de travail et l'adaptation du poste de travail. Pour le soutien au salaire, la première année, le taux maximum de la subvention est de 85 % du salaire brut puis de 75 % pour les années suivantes, avec taux minimal de 15 %. L'entente de subvention est établie pour une durée maximale de 52 semaines, renouvelable si le besoin est démontré. Les volets accessibilité du milieu de travail et adaptation du poste de travail permettent d'obtenir un montant maximal de 10 000 \$ de subvention pour couvrir les frais d'évaluation, et si nécessaire, jusqu'à 50 % du coût des travaux.

L'admissibilité des candidats est déterminée par plusieurs conditions. Les participants doivent être citoyens canadiens ou résidents permanents. De plus, ils doivent répondre à la définition de personne handicapée donnée par la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*: « Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes⁶ ». Enfin, le participant doit pouvoir répondre à 15 % des exigences de productivité de l'employeur durant la première année et 25 % pour les années suivantes. Les emplois admissibles doivent être

6. RLRQ, c. E-20.1 (<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-20.1>).

à temps plein ou à temps partiel, pour un maximum de 40 heures et un minimum de 12 heures par semaine. Il est également possible pour les bénéficiaires de certains programmes d'aide d'obtenir un CIT en conservant leurs prestations, notamment les bénéficiaires de l'assurance-emploi ou de l'aide de dernier recours.

Pour évaluer ce programme, nous utilisons une réforme mise en œuvre en 2001. L'OPHQ avait la charge du CIT jusqu'en 2001, où il est passé sous la gestion du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale par l'intermédiaire d'Emploi-Québec. Ce transfert avait pour but d'intégrer le CIT aux autres programmes d'Emploi-Québec afin d'offrir des services de meilleure qualité à un plus grand nombre de participants. Cependant, ce transfert d'un organe spécialisé (OPHQ) à des organes plus généralistes (centres locaux d'emploi administrés par Emploi-Québec) a pu affecter positivement ou négativement les résultats du programme. Par exemple, le passage d'une gestion centralisée à une gestion régionale peut avoir des conséquences sur l'allocation des ressources. Il peut aussi exister des différences au niveau de la formation des employés, de l'aptitude pour l'évaluation de l'incapacité ou pour l'accompagnement et le suivi. Ces éléments peuvent influencer la motivation du bénéficiaire et les chances de trouver un emploi ou de se maintenir en emploi.

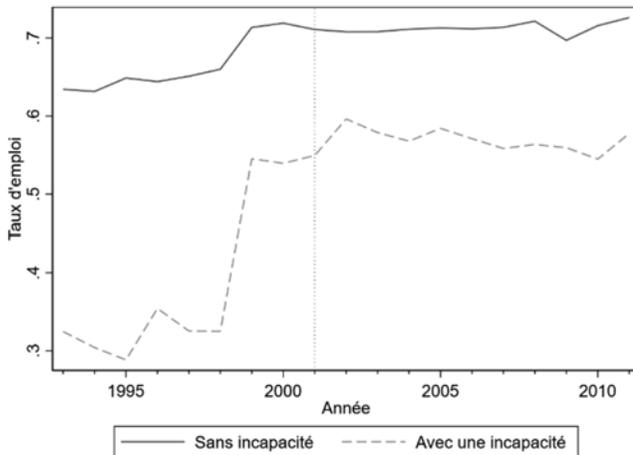
Nous utilisons ce transfert comme une expérience naturelle où les groupes traités et de contrôle sont déterminés par la politique.

5.2 Données

Dans cette section, nous exploitons l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). L'EDTR est une enquête longitudinale auprès des ménages réalisée entre 1993 et 2011. Elle documente les changements de situation professionnelle, familiale et de la structure des revenus des ménages canadiens (Statistique Canada, 2011). Elle inclut également des indications de la présence de limitations d'activité, sans toutefois en détailler la nature. L'EDTR est composée de deux panels sélectionnés à partir de l'Enquête sur la population active, c'est-à-dire de deux groupes de personnes suivies dans le temps. Les individus d'un panel sont interrogés plusieurs fois sur une période de six ans, alors qu'un nouveau panel est introduit tous les trois ans. Il y a donc un chevauchement de deux groupes en même temps, chacun comportant environ 17 000 ménages.

Entre 1993 et 2011, les enquêteurs ont ainsi suivi un total de sept panels différents. L'EDTR possède donc à la fois une dimension transversale et une dimension longitudinale.

FIGURE 1 Évolution du taux d'emploi des personnes avec et sans incapacité au Canada

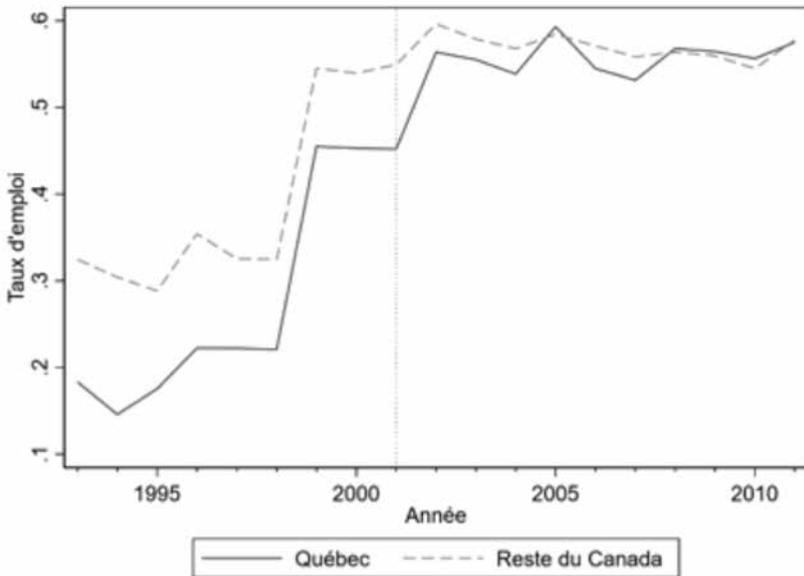


Source : EDTR

La figure 1 illustre l'évolution du taux d'emploi des personnes ayant des incapacités et des personnes sans incapacités au Canada dans l'EDTR. Comme dans le reste du monde, les personnes ayant des incapacités participent significativement moins au marché du travail que les personnes sans incapacités (OCDE, 2010). L'écart entre les deux taux s'élevait à près de 30 points de pourcentage au début des années 1990. À ce jour, la différence est de l'ordre d'environ 20 points de pourcentage. Nous pouvons constater plusieurs améliorations, la plus importante apparaissant entre 1998 et 1999. Elle est en partie due à un changement de la définition de l'incapacité utilisée par Statistique Canada en 1999. La définition actuelle est plus inclusive et représentative de l'incapacité car elle prend en compte les limites sociétales en plus des limites médicales. La nouvelle définition inclut donc plus de personnes qui ont des limitations de nature et de degré différents. La figure 2 représente l'évolution du taux d'emploi des personnes ayant des incapacités au Québec et dans

le reste du Canada. Le taux d'emploi au Québec est inférieur à celui du reste du Canada, mais la différence tend à diminuer avec le temps. En particulier, nous constatons une amélioration depuis 2001. Celle-ci semble plus prononcée au Québec que dans le reste du Canada et elle amorce une réduction durable de l'écart jusqu'en 2011. Il serait difficile d'identifier un effet sur une longue période, le transfert du CIT étant une petite réforme. Pour isoler cet impact, nous retenons une période d'analyse plus courte, de 1999 à 2005.

FIGURE 2 Évolution du taux d'emploi des personnes avec des incapacités au Québec et dans le reste du Canada



Source : EDTR

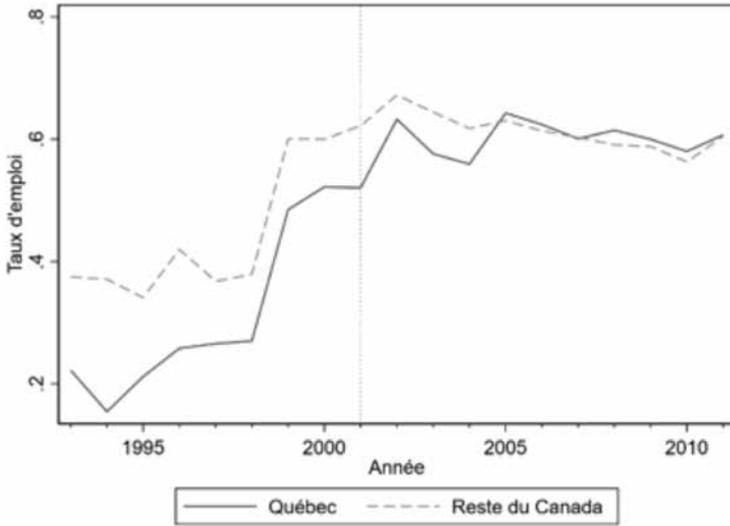
Nous utilisons l'approche par différence-de-différence pour évaluer l'impact du CIT à partir de notre échantillon de l'EDTR. Cette méthode consiste à comparer le changement dans le temps d'un groupe exposé à un traitement (groupe traité) et d'un groupe non exposé (groupe de contrôle), avant et après la mise en place d'un traitement. Elle permet ainsi d'éliminer à la fois les effets conjoncturels inobservés et les effets

des caractéristiques fixes inobservées. Les deux groupes sont supposés être exposés à un même environnement et aux mêmes conditions, la distinction se faisant par la réception ou non du traitement. Ce traitement considéré est souvent une expérience naturelle, à savoir un choc exogène qui modifie l'environnement des agents économiques, comme par exemple l'introduction ou la modification d'une politique.

Nous pouvons écrire l'estimateur de différence-de-différence comme où l'indice H représente les personnes ayant une incapacité. Les indices et se réfèrent respectivement à la province du Québec et au reste du Canada. L'indice 1 indique la période post-traitement après 2001 alors que l'indice 0 réfère à la période pré traitement. est l'estimateur de différence-de-différence pour l'effet sur les personnes ayant des incapacités au Québec.

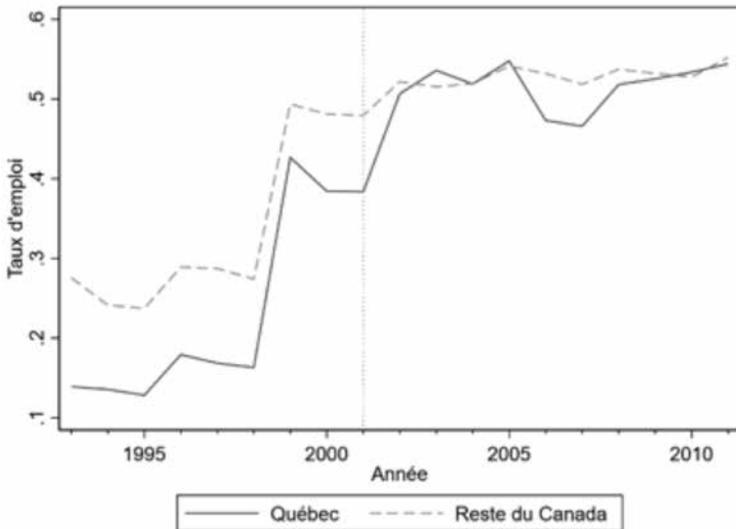
La différence-de-différence repose sur l'hypothèse de tendances communes. Elle implique que le groupe traité se comporterait de la même façon que le groupe de contrôle si la politique n'avait pas été mise en place. Il n'existe pas de tests formels pour vérifier cette hypothèse. Il s'agit alors d'argumenter de façon crédible à partir de données prétraitement et des connaissances de l'environnement économique et des autres politiques qui pourraient influencer les indicateurs. Dans notre cas, nous disposons de données prétraitement pour analyser les tendances graphiquement. Les figures 3 et 4 décrivent l'évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes ayant des incapacités au Québec (groupes traités) et dans le reste du Canada (groupes de contrôle). Nous regardons les tendances des taux d'emploi avant 2001. Pour les hommes aussi bien que pour les femmes, ils évoluent de manière semblable au Québec et dans le reste du Canada. Bien que l'analyse graphique de tendance soit une façon de vérifier la validité de l'hypothèse, il est également nécessaire de s'assurer qu'aucun autre facteur n'intervienne sur le taux d'emploi. C'est la raison pour laquelle nous avons vérifié l'introduction de politiques, sur la période d'analyse retenue de 1999 à 2004. Nous ne recensons aucun autre changement législatif ou réglementaire en matière d'emploi pour les personnes ayant des incapacités, aussi bien au Québec que dans le reste du Canada.

FIGURE 3 Évolution du taux d'emploi des hommes avec des incapacités au Québec et dans le reste du Canada



Source : EDTR

FIGURE 4 Évolution du taux d'emploi des femmes avec des incapacités au Québec et dans le reste du Canada



Source : EDTR

Ensuite, nous estimons un estimateur de triple différence. La triple différence est une extension de la différence-de-différence qui permet de diminuer le biais associé à l'état du marché du travail au Québec (Hamermesh, 2000). À partir de l'équation (2), et par soustraction, nous obtenons où est l'estimateur de différence-de-différence pour les personnes ayant des incapacités et pour les personnes sans incapacités. Le terme capte les différences interprovinciales liées au marché du travail qui sont supposées communes aux personnes avec et sans incapacités et qui sont indépendantes de la présence du CIT au Québec. donne alors le coefficient de la triple différence, soit la différence de différence-de-différences. Par régression, où sont des indicatrices égales à 1 si respectivement l'observation se trouve au Québec, a une incapacité ou se trouve dans la période post-traitement. L'effet du CIT est alors donné par, le coefficient de la triple différence définie à l'équation (3).

4.3 Résultats

Dans le tableau 4, les colonnes (1) et (4) présentent les résultats respectivement pour les hommes et pour les femmes de la différence-de-différence avec comme groupe de contrôle les personnes ayant des incapacités dans le reste du Canada. Les résultats avec les personnes sans incapacités au Québec comme groupe de contrôle sont présentés dans les colonnes (2) et (5). Les colonnes (3) et (6) rapportent les coefficients de la triple différence.

Comparativement au reste du Canada, les hommes ayant des incapacités au Québec ont vu leur probabilité d'emploi diminuer de 1,2 point de pourcentage sur la période étudiée par rapport au groupe de contrôle. Cette baisse n'est cependant pas significative. Par contre, la probabilité d'occuper un emploi pour les femmes ayant des incapacités au Québec a augmenté de près de 9 points. Pour la suite, nous introduisons un nouveau groupe de contrôle: les personnes sans incapacités vivant au Québec. Cette population est affectée par les mêmes conditions économiques provinciales que les personnes ayant des incapacités au Québec, le groupe de traitement. Ainsi, nous pouvons dans un premier temps appliquer la différence-de-différence avec ce groupe de contrôle puis la triple différence. Nous considérons différents groupes de contrôle pour les raisons suivantes. Avec notre premier groupe de contrôle, nous avons

des individus comparables car vivant tous avec des limitations d'activité. Par contre, il existe un risque que les effets captés proviennent de différences provinciales sur le marché du travail. Le second groupe utilisé, les personnes sans incapacités au Québec, représentent une population soumise aux mêmes conditions économiques que le groupe traité mais qui n'a pas de limitations d'activité. La comparabilité peut alors poser un problème à ce niveau.

TABLEAU 4 Comparaison annuelle

	Hommes			Femmes		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Québec			0,025			-0,032
			(0,081)			(0,087)
Post		-0,026*	-0,000		0,010	0,000
		(0,012)	(0,006)		(0,011)	(0,006)
Post × Québec	-0,012		-0,014	0,090**		0,019*
	(0,031)		(0,010)	(0,029)		(0,010)
Incap.		-0,014	-0,013		-0,015	-0,000
		(0,020)	(0,010)		(0,022)	(0,010)
Post × Incap.		0,013	-0,002		0,001	-0,032**
		(0,023)	(0,011)		(0,023)	(0,011)
Incapacité × Québec			0,003			-0,010
			(0,023)			(0,024)
Post × Québec × Incap.			0,009			0,031
			(0,025)			(0,025)
Observations	18576	21852	110579	19923	21507	112634
R-carré	0,051	0,031	0,021	0,051	0,029	0,025

Notes: Écart-types entre parenthèses. Significativité: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Nous n'observons pas d'effet significatif de la mesure pour les hommes ayant une incapacité lorsque le groupe de contrôle est le reste du Canada. Il en est de même lorsque nous considérons notre nouveau groupe de contrôle, les hommes sans incapacité au Québec. Pour la triple différence, l'effet est positif mais non significatif. Chez les femmes, avec le deuxième groupe de contrôle, nous ne trouvons pas d'effet. De même, les coefficients de la triple différence ne captent pas d'effet significatif bien qu'ils soient également positifs. L'introduction d'un autre groupe de contrôle au Québec ne permet pas a priori d'identifier un impact positif de la réforme.

Nous utilisons à présent les informations sur le statut d'emploi mensuel de l'année 2001, avec le mois d'avril comme celui de la réforme, pour recréer les régressions précédentes. À savoir une différence-de-différence avec les personnes ayant des incapacités dans le reste du Canada en groupe de contrôle, une autre avec les personnes sans handicap au Québec et une triple différence. Nous pouvons ainsi estimer l'effet immédiat dans l'année de la réforme. Le tableau 5 rapporte ces résultats. Pour les hommes, la première différence-de-différence avec le groupe des personnes ayant des incapacités hors Québec indique une baisse significative de 3,5 points. Avec les personnes sans incapacités au Québec, nous identifions une baisse significative de 5,8 points sur la période observée. Dans la colonne (3), le coefficient indique l'effet du CIT avec la triple différence. Nous observons une baisse de 4,2 points significative au seuil de 10 %. Chez les femmes, les coefficients sont plus faibles que chez les hommes mais aucun n'est significatif, aussi bien pour la première et la deuxième différence-de-différence que pour la triple différence.

L'analyse mensuelle permet d'observer les résultats immédiats du CIT. La mesure CIT n'était pas largement connue du public, et c'est l'une des raisons pour lesquelles cette réforme a été instituée. Il n'est alors pas étonnant de ne pas constater d'effet important à court terme. Il faut plus de temps pour informer les personnes ayant des incapacités et les employeurs ainsi que pour former le personnel des centres d'emploi. Au vu des résultats et pour ces différentes raisons, nous pouvons conclure que la politique n'a pas eu d'effet positif immédiat sur l'emploi des personnes ayant des incapacités.

TABLEAU 5 Comparaison mensuelle

	Hommes			Femmes		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Québec	0,000		0,000	0,000		0,000
	(.)		(.)	(.)		(.)
Post	0,004	0,027***	0,020***	-0,017**	0,024***	0,013***
	(0,006)	(0,005)	(0,002)	(0,006)	(0,005)	(0,003)
Post × Québec	-0,035*		0,008	0,029		0,011
	(0,016)		(0,006)	(0,017)		(0,006)
Incap.		0,000	0,000		0,000	0,000
		(.)	(.)		(.)	(.)
Post × Incap.		-0,058***	-0,016*		-0,013	-0,031***
		(0,016)	(0,007)		(0,017)	(0,006)
Incapacité × Québec			0,000			0,000
			(.)			(.)
Post × Québec × Incap.			-0,042*			0,018
			(0,017)			(0,018)
Observations	37632	45096	231792	39648	44136	234180
R-carré	0,002	0,005	0,003	0,002	0,003	0,002

Notes : écarts-types entre parenthèses. Significativité : *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

6. CONCLUSION

Ce chapitre avait pour but de réaliser un portrait de la population ayant des incapacités au Canada sur le marché du travail et d'évaluer l'effet du programme du CIT. Nous avons identifié le besoin d'adaptation du milieu du travail, la sévérité de l'incapacité et le niveau d'éducation comme les principaux déterminants de l'emploi et du salaire chez les personnes ayant des incapacités. Ces variables ont un effet significatif sur la probabilité d'emploi et le revenu annuel pour tous les types d'incapacité. Ces résultats confirment que les individus les plus vulnérables sur le marché du travail devraient bénéficier de politiques de subvention qui couvrent les frais d'aménagements et le manque de productivité. Il s'agit de l'approche adoptée par la mesure québécoise, le programme du CIT dont nous évaluons par la suite l'efficacité. La première estimation par différence-de-différences avec les personnes ayant des incapacités dans le reste du Canada comme groupe de contrôle indique une hausse de 9 points de l'emploi chez les femmes mais pas d'effet significatif pour les hommes. Cependant, les estimations avec un second groupe de contrôle, les personnes sans incapacités au Québec, ainsi que l'estimateur de triple différence, ne confirment pas les résultats positifs initiaux. L'analyse mensuelle pour l'année 2001 indique également l'absence d'effet immédiat. D'après ces éléments, nous ne pouvons pas conclure que le CIT ait conduit à une hausse de l'emploi des personnes ayant des incapacités. Les données de l'EDTR sont cependant limitées pour notre analyse car l'échantillon observé au niveau du Québec et des personnes ayant des incapacités est petit et a été collecté sur une période courte. Une analyse plus approfondie sur des données administratives québécoises où nous observons plus d'individus ayant une incapacité et sur de plus longues périodes nous permettrait peut-être de nuancer notre conclusion.

RÉFÉRENCES

- Baert, S. (2016), « Wage subsidies and hiring chances for the disabled : some causal evidence », *European Journal of Health Economics*, vol. 17, n° 1, p. 71-86.
- Baldwin, M.L. et W.G. Johnson (1995), « Labor Market Discrimination against Women with Disabilities », *Industrial Relations - A Journal of Economy and Society*, vol. 34, n° 4, p. 555-577.
- Baldwin, M. et W.G. Johnson (1994), « Labor market discrimination against men with disabilities », *The Journal of Human Resources*, vol. 29, n° 1, p. 1.

- Becker Gary S. (1981), *A Treatise on the Family*, Cambridge (MA), Harvard University Press.
- Bellemare, C., M. Goussé, G. Lacroix et S. Marchand (2018), « Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment », *IZA – Institute of Labor Economics*, Discussion Paper n° 11 461, en ligne (<https://www.iza.org/publications/dp/11461/physical-disability-and-labor-market-discrimination-evidence-from-a-field-experiment>).
- Boman, T., A. Kjellberg, B. Danermark et E. Boman (2015), « Employment opportunities for persons with different types of disability », *European Journal of Disability Research*, n° 9, p. 116-129.
- DeLeire, T. (2001), « Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984-1993 », *Journal of Human Resources*, vol. 36, n° 1, p. 156-158.
- Emploi-Québec (2015), « Contrat d'intégration au travail », en ligne (https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/05_Mesures_progr_Emploi_Quebec/05_9_Contrat_integration_travail/Guide_CIT.pdf).
- Hamermesh, D.S. et S.J. Trejo (2000), « The demand for hours of labor: Direct evidence from California », *Review of Economics and Statistics*, vol. 82, n° 1, p. 38-47.
- Jiménez-Martín, S., A. Juanmartí Mestres et J. Vall Castelló (2019), « Hiring subsidies for people with a disability: do they work? » *European Journal of Health Economics*, vol. 20, n° 5, p. 669-689.
- Jones, M.K. (2011), « Disability, employment and earnings: An examination of heterogeneity », *Applied Economics*, vol. 43, n° 8, p. 1001-1017.
- Morris, S., G. Fawcett, L. Brisebois et J. Hughes (2018), « A demographic, employment, and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017 », *Statistics Canada*, n° 89-654-X2018002.
- OCDE (2010), « Maladie, invalidité et travail. Surmonter les obstacles », Paris, Éditions de l'OCDE.
- Silva, J.I. et J. Vall-Castelló (2017), « Partial disability and labor market adjustment: The case of Spain », *Labour Economics*, n° 48, p. 23-34.
- Statistique Canada (2011), « Enquête sur la dynamique du travail et du revenu: un aperçu de l'enquête 2011 », *Statistique Canada*, n° 75F0011X.
- Statistique Canada (2018), « Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017. Guide des concepts et méthodes », *Statistique Canada*, n° 89-654-X2018001.

6

Le temps n'explique pas tout

L'effet discriminatoire de l'origine nationale sur l'intégration économique à Montréal

Charles Fleury, Danièle Bélanger et Victor Piché

INTRODUCTION

L'intégration économique des immigrants continue d'animer les débats publics et politiques comme en font foi les nombreuses interventions autour des notions de discrimination et de racisme systémique au Québec au cours de l'année 2020. Or la discussion sur l'existence, la prévalence et les effets de ces phénomènes sociaux doit absolument emprunter le chemin d'une approche scientifique systématique. Dans ce chapitre, nous en proposons une en privilégiant le suivi sur dix ans d'une cohorte d'immigrants arrivés en 2007 et cherchant à s'insérer sur le marché du travail montréalais.

Les débats actuels sur ces sujets peuvent compter sur une abondante littérature scientifique. Le Canada (et le Québec dans une moindre

mesure) ne fait pas exception¹. Les nombreuses bases de données, autant anciennes que nouvelles, permettent d'arriver à des constats généraux incontestables. Parmi ceux-ci, un résultat fait l'unanimité : toutes choses égales par ailleurs, quelle que soit la mesure de l'intégration économique retenue (revenu, statut de l'emploi, chômage, etc.), il existe des écarts significatifs non seulement entre les groupes natifs et les groupes immigrants, mais aussi entre les immigrants selon leur origine nationale. Par ailleurs, en ce qui concerne l'effet du temps, les résultats sont parfois contradictoires. Dans certains cas, les écarts entre les groupes diminuent tout en restant significatifs, alors que dans d'autres études les écarts disparaissent pour plusieurs groupes. Bref, le temps n'a pas les mêmes répercussions sur ces variables selon les origines nationales des immigrants. C'est ce deuxième aspect qui fera l'objet de ce chapitre. Nous tentons de répondre à la question suivante : quel est l'effet du temps sur la performance des groupes immigrants quant à l'intégration au marché du travail ? Pour ce faire, nous examinons l'évolution des revenus d'emploi et des écarts entre les différents groupes d'immigrants.

Pour répondre à cette question, il est nécessaire d'avoir accès à des données longitudinales, c'est-à-dire des données qui permettent de suivre une cohorte d'immigrants selon leur date d'arrivée et sur une période assez longue pour voir si les écarts entre les groupes immigrants demeurent inchangés, diminuent, voire disparaissent avec le temps. Grâce à la Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM)², il nous est possible d'aborder cette question. Avant de présenter les détails de notre approche, il est important de revenir sur nos deux concepts de base, à savoir le temps et l'origine nationale. Évidemment, si dès le départ les

-
1. Pour le Québec, plusieurs ouvrages ont abordé spécifiquement la question de la discrimination en emploi : voir entre autres Renaud, Germain et Leloup (2004), Déom, Mercier et Morel (2006), Eid (2009), ainsi que Legault (2017).
 2. Les analyses contenues dans ce texte ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), membre du Réseau canadien des centres de données de recherche (RCCDR). Les activités du CIQSS sont rendues possibles grâce à l'appui financier du Conseil de recherche en sciences humaines (CRSH), des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), de la Fondation canadienne pour l'innovation (FCI), de Statistique Canada, du Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC), du Fonds de recherche du Québec – Santé (FRQS) ainsi que de l'ensemble des universités québécoises qui participent à leur financement. Les idées exprimées dans ce texte sont celles des auteurs et non celles des partenaires financiers et de Statistique Canada.

études avaient démontré qu'il n'existait pas de différences entre groupes immigrants et groupes natifs sur le plan de l'intégration économique, il n'y aurait pas lieu d'aller plus loin. Mais comme le montrera notre revue des études, les conclusions sont unanimes quant à l'existence d'écarts significatifs entre groupes. Soulignons d'emblée que ces études tiennent compte d'un ensemble de facteurs qui pourraient expliquer les écarts. Le principe du « toutes choses égales par ailleurs » consiste à veiller à comparer des groupes « similaires » sur les caractéristiques de base qui interviennent dans le processus d'intégration économique, dont l'âge, le sexe, le capital humain et la catégorie d'immigration. Ce sont les variables de « contrôle » dont nous parlerons dans la méthodologie. Si, une fois que l'on tient compte de ces facteurs, les écarts persistent, il faut chercher d'autres explications.

Bref, notre hypothèse de base a trait au temps. En effet, l'intégration économique est un processus qui se déroule dans la durée. La notion de cohorte est étroitement associée à cette question de la durée. D'une part, le suivi d'une cohorte permet de voir ce qui se passe après un certain nombre d'années d'établissement dans la nouvelle société. D'autre part, au-delà de la durée, la notion de cohorte renvoie à des expériences communes tout au long de la période en question (Fleury, 2008).

Les recherches antérieures suggèrent que l'effet différent du temps selon les groupes immigrants repose en partie sur l'origine nationale. Les travaux ont souligné l'importance de tenir compte de ces origines plutôt que de considérer les immigrants comme un groupe homogène. Tout en nous inscrivant dans cette approche de recherche, nous avons voulu, en outre, explorer l'hypothèse suggérée par Renaud, Piché et Godin (2003) et Piché et Renaud (2018) relativement à des stratégies dites de contournement. Ces stratégies sont mises en œuvre par les immigrants qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Une stratégie de contournement importante consiste en l'investissement dans le capital humain; en suivant des formations, les immigrants peuvent, avec le temps, « contourner » les obstacles et améliorer leur sort. Ainsi, une des originalités de notre étude est d'introduire des variables de fréquentation scolaire sur la période d'observation. Par ailleurs, il se peut que ces stratégies soient moins efficaces pour certains groupes, et c'est pourquoi nous tenons également compte de facteurs qui agiraient comme des freins, soit, dans notre cas, l'expérience du chômage ou de difficultés

financières, mesurées ici par le recours à l'assistance sociale. Ce sont des mesures de vulnérabilité qui pourraient être vécues différemment selon les origines des groupes immigrants.

Dans l'ensemble, les résultats de nos analyses indiquent qu'en effet les trajectoires économiques des immigrants sont positives, c'est-à-dire qu'il y a une réelle amélioration du revenu d'emploi entre 2008 et 2017. Cette amélioration se réalise grâce aux investissements dans la formation et malgré des épisodes de chômage et d'assistance sociale. Il reste que les écarts entre les groupes immigrants demeurent encore significatifs même au bout de dix ans, suggérant que les effets de la discrimination sont toujours à l'œuvre. Bref, le temps aide, mais n'arrange pas tout.

1. L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES GROUPES IMMIGRANTS : L'ÉVOLUTION DE LA RECHERCHE

Les travaux sur l'intégration économique différentielle des groupes immigrants ont beaucoup évolué depuis les vingt dernières années. Cette évolution a été possible grâce à de nouvelles bases de données et aussi à l'émergence d'outils d'analyse statistique sophistiqués (Piché, 2019). Dans les premiers travaux américains et canadiens, les analyses des écarts de revenus entre immigrants et natifs étaient basées sur des données transversales fournies par les recensements. On comparait le revenu des immigrants avec celui des natifs en tenant compte des périodes d'arrivée des immigrants. Ces analyses ont permis de conclure qu'avec le temps, les immigrants arrivaient à atteindre des niveaux de revenu comparables à ceux des natifs. C'est George Borjas (1985) qui, le premier, a remis en question cette méthodologie fort répandue aux États-Unis en montrant qu'il fallait plutôt comparer une même cohorte d'un recensement à l'autre. Au Canada, ce genre d'études s'est multiplié au fur et à mesure que les données de recensements devenaient disponibles. Que ce soit pour la période 1970-1985 (Baker et Benjamin, 1994; Bloom, Grenier et Gunderson, 1995), ou la période 1980-1990 (Grant, 1999), les conclusions convergent, indiquant que les cohortes plus récentes n'arrivent pas à rejoindre les niveaux de revenu des natifs même après dix ou quinze ans de présence. C'est ce genre d'approche qui permet à Morissette et Sultan (2013) de conclure que la détérioration du bien-être économique des immigrants récents au courant des années 1980 et 1990 était tellement

prononcée qu'il était improbable que leurs revenus arrivent à rattraper ceux des natifs, voire même des cohortes plus anciennes. Les travaux plus récents de Lightman et Gingrich (2013) et de Green et Worswick (2017) confirment cette tendance. De plus, certains travaux montrent que même si les immigrants ont des niveaux d'éducation plus élevés, leurs revenus demeurent plus faibles que ceux des natifs (Shields, Kelly, Park, Prier et Fang, 2011; Picot et Sweetman, 2012). Ces résultats négatifs pour les revenus des immigrants sont également valables en ce qui concerne le travail précaire et le chômage (Block, Galabuzi et Weiss, 2014; Goldring et Joly, 2014). Au Québec, les analyses de Bourdarbat et Lemieux (2014) et Bourdarbat et Grenier (2014) vont dans le même sens.

Outre cette préoccupation centrée sur l'idée de rattrapage, une autre conclusion fondamentale des travaux basés sur les recensements successifs a été de montrer que les écarts de revenu entre les groupes immigrants varient selon les origines nationales (définies le plus souvent par les pays ou les régions d'origine). Certains groupes immigrants sont davantage défavorisés sur le marché du travail. C'est le cas en particulier des immigrants appartenant aux minorités visibles (Evra et Kazemipur, 2019; Lightman et Gingrich, 2013). Green et Worswick (2009), qui ont réalisé l'étude la plus complète visant à expliquer ces écarts, identifient trois facteurs les expliquant presque entièrement : i) les effets généraux à l'entrée qui affectent autant les groupes immigrants que les natifs ; ii) la non-reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger ; et iii) les changements dans la composition des pays de provenance des groupes immigrants. Les deux derniers facteurs sont intimement liés et peuvent s'expliquer par la discrimination³.

Ce sont les travaux qui ont suivi une seule cohorte pendant plusieurs années qui se sont penchés particulièrement sur l'effet du temps. Moins intéressés par les écarts entre cohortes, ces travaux cherchent plutôt à comprendre comment se comporte une cohorte donnée au cours de la période. L'enquête longitudinale sur l'Établissement des nouveaux immigrants (ENI), qui a suivi une cohorte établie à Montréal sur une période de dix ans (1990-2000), est l'une des rares études québécoises à avoir centré les préoccupations sur cette question. Elle a permis de montrer

3. Dans leur étude de 2009, Green et Worswick ne mentionnent pas explicitement la discrimination, mais ils le font dans leur bilan présenté en 2017.

que les débuts de l'établissement sur le marché du travail montréalais sont fortement marqués par des effets liés à l'origine nationale, mais qu'en fin de compte les différences selon l'origine nationale s'estompent avec le temps (Renaud, Piché et Godin, 2003). Ces résultats ont été confirmés par une autre étude, rétrospective, basée sur la reconstitution des trajectoires d'emploi des immigrants arrivés au Québec comme travailleurs qualifiés entre 1997 et 2000 (Renaud et Cayn, 2006). Ils suggèrent un processus d'adaptation aux réalités du marché du travail.

2. MÉTHODOLOGIE

Source de données

Pour répondre à notre question sur l'effet du temps, nous suivons une seule cohorte, celle arrivée en 2007 et toujours présente à Montréal dix ans plus tard. Cette approche longitudinale est rendue possible grâce à la Base de données longitudinale sur l'immigration (BDIM), laquelle combine les fichiers de données administratives sur les admissions d'immigrants d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) à des fichiers de données fiscales provenant de l'Agence du revenu du Canada (ARC). C'est le revenu d'emploi qui nous servira de mesure de l'intégration économique.

On s'intéresse aux immigrants admis en 2007 qui avaient la région de Montréal comme région projetée de destination et qui étaient âgés de 18 ans et plus à leur arrivée. Nous retenons cette cohorte car elle nous permet un suivi sur dix ans, 2017 étant la dernière année pour laquelle nous disposons d'informations sur les impôts. Nous nous concentrons sur les demandeurs principaux au moment de l'admission pour les trois grandes catégories d'immigrants permanents : immigration économique, regroupement familial et réfugiés. De plus, nous ne retenons que les demandeurs principaux qui sont arrivés comme résidents permanents, c'est-à-dire qui n'ont pas eu de permis temporaires⁴ et qui

4. Nous excluons les immigrants ayant déjà été résidents temporaires, car leur parcours diffère des autres immigrants. Lorsqu'ils obtiennent la résidence permanente, ces personnes ont déjà bien avancé leur processus d'intégration économique et sociale en sol québécois (Bélanger, Ouellet et Fleury, 2019). De plus, l'analyse de l'intersection entre le statut migratoire (temporaire ou permanent)

étaient effectivement à Montréal pendant toute la période que nous avons retenue, soit 2008-2017. Bref, notre étude porte sur un peu plus de 7220 personnes, soit environ 25,4 % de l'ensemble des immigrants admis à Montréal en 2007 et 34,3 % de l'ensemble des demandeurs principaux⁵.

Le Tableau 1 présente les caractéristiques de base de notre sous-échantillon ainsi que celles de l'ensemble de la cohorte d'immigrants admis à Montréal en 2007 selon notre exploitation des données de la BDIM. On constatera que certains groupes sont surreprésentés dans notre sous-échantillon (Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique du Nord, hommes, 26 à 40 ans, connaissance du français, non-connaissance de l'anglais, réunification familiale) alors que d'autres y sont sous-représentés (États-Unis et Europe de l'Ouest, Asie et Pacifique, Afrique subsaharienne, femmes, 18 à 25 ans, 41 ans et plus, non-connaissance du français, connaissance de l'anglais et réfugiés). Ces différences s'expliquent notamment par le fait que la présente étude exclut les personnes qui ont eu un permis temporaire avant la résidence permanente et celles qui ont quitté Montréal, deux groupes qui performant généralement bien sur le marché du travail canadien et dont les caractéristiques diffèrent sensiblement de la population étudiée ici (Hou et Bonikowska, 2015; Aydemir et Robinson, 2006). En somme, les résultats de la présente étude ne peuvent être généralisés à l'ensemble des immigrants admis à Montréal en 2007, se limitant uniquement aux demandeurs principaux, admis à Montréal en 2007 sans avoir été temporaires au préalable, qui y ont effectivement résidé (et vécu leurs expériences professionnelles canadiennes) durant les dix années suivant leur admission.

et la durée de séjour au Canada montre des effets différentiels sur les revenus (Fleury, Bélanger et Haemmerli, 2018).

5. Les demandeurs principaux exclus sont des personnes qui avaient été temporaires avant leur admission (56,6 %), qui avaient produit une déclaration de revenus avant 2007 (sans avoir de permis de résidence temporaire) (14,3 %), des personnes qui n'ont jamais produit de déclaration de revenus (8,6 %) ou qui ont des trous de déclaration (12,6 %), qui ont quitté Montréal de manière permanente (6,5 %) ou temporaire (1,4 %). Les non-demandeurs principaux représentaient, pour leur part, 26,2 % de l'ensemble des immigrants admis.

TABLEAU 1 Caractéristiques du sous-échantillon étudié et de l'ensemble de la cohorte admise à Montréal en 2007 (%)

	ÉTUDIÉ	ENSEMBLE
Pays d'origine		
États-Unis et Europe Ouest	5,7	11,0
Europe de l'Est	15,0	11,6
Haïti	4,3	3,2
Amérique du Sud	13,7	15,2
Asie et Pacifique	15,5	19,0
Liban	3,9	4,4
Moyen-Orient/Afrique du Nord	34,9	25,5
Afrique subsaharienne	7,0	10,1
Sexe		
Femmes	48,1	51,2
Hommes	51,9	48,8
Âge à l'arrivée		
18 à 25 ans	13,4	18,2
26 à 40 ans	72,1	64,0
41 ans et plus	14,5	17,8
Connaissance des langues		
Français	76,6	69,8
Anglais	62,9	67,2
Catégorie d'immigration		
Économique	64,4	65,2
Réunification familiale	32,1	24,2
Réfugié	3,5	10,6
TOTAL (N)	7220	28 435

Source: Statistique Canada (2018), *Banque de données longitudinale sur l'immigration*, calculs des auteurs.

L'origine nationale

Tel que mentionné, l'intégration économique est mesurée par le revenu d'emploi. Ce qui nous intéresse au premier plan, ce sont les écarts selon la provenance des immigrants. Notre variable indépendante principale, celle sur laquelle repose notre hypothèse de base, est définie ici par l'origine nationale (pays de naissance)⁶. De façon générale, nous regroupons les pays en fonction des grandes régions du monde, suivant en cela la pratique de la plupart des études s'intéressant à la provenance des groupes immigrants (voir le tableau 1). De plus, deux pays sont spécifiquement nommés étant donné leur importance dans les flux d'immigration au Québec pour la cohorte étudiée, soit le Liban et Haïti. Comme nous nous intéressons aux écarts de revenu d'emploi, il nous faut définir un groupe de référence auquel sont comparés les autres groupes. Nous retenons le groupe « Amérique du Nord et Europe de l'Ouest », groupe dont les performances économiques se rapprochent le plus de celles des populations natives.

Notre choix se justifie d'autant plus que le groupe « natif », tel qu'utilisé dans la plupart des travaux, ne respecte pas le principe du « toutes choses égales par ailleurs ». Une étude récente a d'ailleurs soulevé ce problème. Selon Green et Worswick (2017), il est crucial de choisir un groupe qui fait face aux mêmes défis que les immigrants sur le marché du travail. Dans les faits, les groupes immigrants constituent de nouveaux entrants sur le marché du travail ; il faudrait donc les comparer à des natifs qui sont également de nouveaux entrants sur le marché du travail. En d'autres mots, ce qui doit être mesuré, c'est le temps passé sur le marché du travail (la durée d'exposition). Ainsi, en choisissant comme population de référence un groupe immigrant faisant partie de la cohorte étudiée, comme nous le faisons ici, cela nous permet non seulement de tenir compte de la durée d'exposition au marché du travail, mais aussi de comparer des groupes qui vivent les mêmes expériences au cours de la même période étudiée.

6. Sur le bien-fondé de cette variable, voir Piché et Renaud (2018).

Les facteurs de l'intégration économique (ou les variables de contrôle)

Le processus d'intégration sur le marché du travail est fonction d'un nombre important de facteurs qui facilitent ou restreignent l'accès à des revenus comparables. Comparer les revenus d'emploi en fonction des origines nationales doit tenir compte de ces facteurs clés. Ces facteurs sont maintenant bien connus et recouvrent essentiellement les dimensions de la différenciation sociale. Certaines ont trait aux caractéristiques à l'arrivée, dont plusieurs font partie des critères de sélection des immigrants économiques : âge, sexe, capital humain (scolarité), niveau de compétence, connaissance auto-déclarée des langues officielles, catégorie d'immigration. D'autres ont trait aux caractéristiques de l'emploi occupé. Malheureusement, la BDIM fournit très peu d'informations sur ces caractéristiques. Aussi limitons-nous nos analyses à la prise en compte du secteur d'emploi pour l'analyse du revenu, seule information pertinente disponible (voir Tableau A.1 en annexe).

Dans notre étude, nous voulons aller un peu plus loin que ces facteurs devenus classiques dans les analyses comparatives. Comme nous l'avons mentionné, notre hypothèse de base stipule qu'avec le temps, les groupes immigrants développent des stratégies de contournement en investissant dans la formation. Nous retenons ici trois informations disponibles dans notre base de données : i) la formation l'année en cours (la personne déclare-t-elle des frais de scolarité : oui/non) ; ii) le nombre d'années de fréquentation scolaire avant l'année en cours (nombre d'années où des frais de scolarité sont déclarés) ; et iii) la formation en début de parcours (la personne a-t-elle déclaré des frais de scolarité en 2008 : oui/non). Par ailleurs, ces stratégies de contournement peuvent être ralenties par des difficultés économiques mesurées ici par a) le chômage et b) le recours aux programmes d'assistance sociale⁷ : i) l'année en cours (la personne déclare-t-elle des revenus d'assurance-emploi – oui/non – ou d'assistance sociale – oui/non) ; ii) le nombre d'années de chômage ou d'assistance sociale avant l'année en cours (nombre d'années où des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale sont déclarées ; et iii) l'expérience du chômage ou le recours à l'assistance sociale en début de parcours

7. Ici le recours aux programmes d'assistance sociale inclut l'aide sociale et la solidarité sociale.

(la personne a-t-elle déclaré des prestations d'assurance-emploi – oui/non – ou d'assistance sociale en 2008 – oui/non).

En résumé, notre approche méthodologique se démarque des études antérieures sur plusieurs points. D'abord, nous nous concentrons sur Montréal. La plupart des études portent sur l'ensemble du Canada ou parfois sur certaines provinces comme l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique. Or l'on sait que les marchés de travail peuvent varier d'une ville à l'autre. C'est pourquoi nous optons pour Montréal (métropolitain) puisque c'est là que la plupart des immigrants auront à trouver de l'emploi. Indirectement, nous contrôlons pour les facteurs macro-économiques puisque l'ensemble de la cohorte aura vécu les mêmes événements au cours de la période.

En outre, suivre une cohorte offre d'autres avantages « indirects » sur le plan comparatif, comme, par exemple, en ce qui concerne la politique d'immigration (tout le monde entre en même temps, sous le même régime migratoire)⁸. D'autre part, l'effet de période est le même pour la cohorte puisque ces immigrants auront connu le même contexte économique sur une décennie. Celui-ci se caractérise par une relative croissance, malgré une récession en début de période (2008-2009) et un léger ralentissement en 2012. L'évolution du PIB illustre cette croissance, celui-ci ayant crû, en dollars constants, de 21,6 % au cours de la période, soit une augmentation moyenne de 2,2 % par année, malgré une évolution négative en 2009 (-0,6 %) et une faible augmentation en 2012 (0,7 %) (Institut de la statistique du Québec, 2020). Elle s'illustre également par l'évolution du taux de chômage, lequel est passé de 7,0 % à 9,3 % entre 2007 et 2009, pour redescendre ensuite à 8,4 % en 2012, puis à 6,6 % en 2017 (Statistique Canada, 2021). Finalement, en suivant une seule cohorte, la plus récente ayant vécu dix ans à Montréal, soit celle arrivée en 2007 et toujours présente en 2017, cela nous permet de faire intervenir d'autres facteurs explicatifs tels que la formation, le chômage et l'assistance sociale.

8. Bien que les membres de notre cohorte aient été admis la même année, il est possible qu'ils aient été sélectionnés au moyen de grilles de sélection différentes.

3. QUELQUES RÉSULTATS DESCRIPTIFS

Les données qui mesurent les stratégies de contournement de même que les obstacles à l'intégration économique (Tableau 2) sont révélatrices. Ainsi, le taux d'emploi augmente tout au long de la période : il passe de 68 % en 2008 à 81 % en 2017. Quant au taux de chômage, son ampleur est importante. Entre 2008 et 2017, plus de 60 % des immigrants ont connu au moins une période de chômage. Parmi eux, 22 % en ont connu une seule année, 32 % durant deux années, 19 % durant trois années, 14 % durant quatre années et 14 % durant cinq années ou plus (données non présentées). En proportion de l'ensemble des immigrants, c'est près de 9 % qui ont connu cinq années ou plus de chômage⁹. Notons que si, globalement, le taux de chômage augmente durant les cinq premières années (de 10 % en 2008 à 23 % en 2012), il diminue ensuite à 16 % en 2017) (Tableau 2).

TABLEAU 2 Taux d'emploi, de chômage, d'assistance sociale et de fréquentation scolaire, par année, cohorte 2007, Montréal (%)

	2008	2012	2017
Emploi	68,1	79,4	81,4
Chômage	9,7	22,7	15,7
Assistance sociale	17,8	7,5	4,7
Fréquentation scolaire	19,1	18,0	8,8
Total (N)	7220	7220	7220

Source : Statistique Canada (2018), *Banque de données longitudinale sur l'immigration*, calculs des auteurs.

Un peu moins du tiers des immigrants ont touché des prestations d'assistance sociale entre 2008 et 2017. Parmi eux, 28 % en ont connu une seule année, 24 % durant deux années, 16 % durant trois années, 11 % durant quatre années et 21 % durant cinq années ou plus. En proportion

9. Cela ne signifie pas que ces personnes aient été au chômage durant toutes ces années, mais simplement qu'elles ont reçu des prestations d'assurance-emploi à un moment ou un autre durant chacune de ces années. Il en va de même pour les résultats concernant l'assistance sociale et la fréquentation scolaire.

de l'ensemble des immigrants, c'est 6 % qui ont connu cinq années ou plus d'assistance sociale. Par ailleurs, le taux de bénéficiaires d'assistance sociale diminue tout au long de la période étudiée, passant de 18 % en 2008 à un peu moins de 5 % en 2017 (Tableau 2). Notons toutefois que, comme l'ont montré Benzakour et Lechaume (2011), le taux de prestataires d'assistance sociale offre un portrait incomplet du recours à l'aide financière de l'État chez les immigrants. Il ne tient pas compte, par exemple, des programmes de francisation, lesquels offrent un soutien financier équivalent à l'assistance sociale, et auxquels ont plus souvent recours les immigrants non francophones.

La fréquentation scolaire est importante durant les cinq premières années, étant le fait de près d'un immigrant sur cinq en 2008 et 2012 (Tableau 2) et de près d'un immigrant sur quatre en 2009 (donnée non présentée). Au total, c'est plus de la moitié des immigrants qui ont déclaré des frais de scolarité à un moment ou un autre entre 2008 et 2017. Parmi eux, 27 % en ont déclaré une seule année, 20 % durant deux années, 16 % durant trois années, 12 % durant quatre années et 25 % durant cinq années ou plus. En proportion de l'ensemble des immigrants, c'est 13 % qui ont déclaré au moins cinq années de frais de scolarité.

L'évolution du poids des différents secteurs d'activité des immigrants mérite d'être soulignée (Tableau 3). Entre 2008 et 2017, le poids de certains secteurs a diminué : c'est le cas des secteurs du commerce de détail (11 % à 6 %), de gestion et services administratifs (20 % à 7 %) et de l'hébergement et de la restauration (7 % à 4 %). Ce déclin semble se faire au profit du secteur de l'enseignement (4 % à 8 %), des soins et de l'assistance sociale (7 % à 15 %) et de l'administration publique (1 % à 6 %). On pourrait penser qu'il s'agit là de l'effet des efforts de « requalification » des immigrants par le retour aux études.

TABLEAU 3 Secteurs d'activité des personnes en emploi, par année, cohorte 2007, Montréal (%)

	2008	2012	2017	ÉVOLUTION 2008-2017
Primaire	0,4	0,8	0,8	+ 100 %
Secondaire	16,4	14,9	14,4	- 12 %
Commerce du gros, transports et entreposage	7,9	9,2	9,5	+ 20 %
Commerce de détail	11,4	6,8	5,7	- 50 %
Information et culture	2,0	2,6	2,8	+ 40 %
Finances, assurances, immo- bilier	3,7	5,1	4,9	+ 32 %
Services professionnels, scien- tifiques et techniques	8,9	9,8	9,1	+ 2 %
Gestion, services administratifs	20,3	10,5	7,1	- 65 %
Enseignement	3,6	5,8	7,6	+ 111 %
Soins et assistance sociale	6,6	12,9	14,8	+ 124 %
Hébergement, restauration	7,1	5,7	4,3	- 39 %
Administrations publiques	0,7	2,9	5,7	+ 714 %
Autres services	2,6	3,1	2,6	-
Non déterminé*	8,3	10,0	10,6	+ 28 %
Total (%)	100,0	100,0	100,0	
Total (N)	4915	5735	5875	

Source: Statistique Canada (2018), *Banque de données longitudinale sur l'immigration*, calculs des auteurs.

Les informations sur le secteur d'emploi sont dérivées d'un couplage entre le fichier des formulaires T4 et le Registre des entreprises de Statistique Canada. Lorsqu'une entreprise est active dans plusieurs sous-secteurs, le sous-secteur d'activité principal est choisi, mais il ne s'agit pas nécessairement du sous-secteur d'activité de l'individu (Statistique Canada, 2018). Une bonne partie des personnes dont le secteur est non déclaré sont des travailleurs autonomes.

Enfin, en ce qui concerne le revenu d'emploi, on constate qu'en 2017, le revenu moyen des personnes en emploi s'établissait à 42 600 \$, comparativement à 20 000 \$ en 2008 (en dollars de 2017), soit une augmentation de 113 %. (Tableau 4). Le revenu médian s'élevait pour sa part à 38 400 \$, comparativement à 16 800 \$ en 2008, soit une augmentation de 129 %. L'augmentation plus importante du revenu médian ainsi que l'augmentation moins importante de l'écart type (+77 %) témoignent d'une distribution du revenu plus homogène en 2017 qu'en 2008. Bref, non seulement les revenus ont augmenté durant la période, mais les inégalités de revenus entre les différents groupes d'immigrants semblent avoir diminué.

TABLEAU 4 Évolution du revenu d'emploi entre 2008 et 2017, cohorte 2007, Montréal (\$ 2017)

	2008	2012	2017	ÉVOLUTION 2008-2017
Moyenne	20 000 \$	32 100 \$	42 600 \$	+ 113,0 %
Médiane	16 800 \$	28 800 \$	38 400 \$	+ 128,6 %
Écart-type	17 000 \$	23 600 \$	30 000 \$	+ 76,5 %

Source: Statistique Canada (2018), *Banque de données longitudinale sur l'immigration*, calculs des auteurs.

Bref, les données descriptives montrent bien que l'insertion en emploi se fait lentement, mais sûrement: augmentation du taux d'emploi au cours de la période et diminution parallèle des taux de chômage et d'assistance sociale. Cela se fait au moyen d'efforts importants de la part des immigrants pour s'insérer, en retournant à l'école et en investissant les secteurs d'emploi en demande (santé et enseignement par exemple). On doit maintenant se demander si cette amélioration de la situation d'emploi, et plus spécifiquement du revenu d'emploi, suggérée par les résultats descriptifs pour l'ensemble des immigrants, s'applique également à tous les groupes.

4. L'EFFET DES ORIGINES NATIONALES SUR L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE : L'APPROCHE MULTIVARIÉE

La présente section a pour objectif d'estimer les effets (brut et net) de l'origine nationale sur le revenu d'emploi au moyen de modèles de régression linéaire. Trois moments nous intéressent particulièrement : l'année suivant l'arrivée (2008), la cinquième année (2012) et la dixième année (2017). Quatre types de modèles sont calculés. Un premier (M1), ne contenant que la variable origine nationale, permet de tester pour chacune des années s'il y a une relation directe entre l'origine nationale et le revenu d'emploi. Un deuxième (M2) mesure l'effet de l'origine nationale, en tenant compte des caractéristiques à l'arrivée (âge, sexe, connaissance auto-déclarée des langues, niveau d'études, catégorie d'immigration et niveau de compétence), du statut de chômeur, de prestataire d'assistance sociale et d'étudiant durant l'année ainsi que du secteur d'activité. Un troisième (M3), calculé uniquement pour les 5^e et 10^e années, tient compte, en plus de l'ensemble des variables précédentes, de l'effet du parcours avant l'année en cours (nombre d'années de fréquentation scolaire, de prestation d'assurance-emploi et de prestation d'assistance sociale). Enfin, un 4^e type de modèle (M4) est calculé pour la 10^e année. Il vise à tenir compte de l'effet à long terme des expériences vécues au tout début du parcours d'insertion. Il s'agit ici plus spécifiquement de savoir si le fait d'avoir fréquenté l'école ou d'avoir touché des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale au cours de l'année suivant l'arrivée est lié aux résultats économiques de la 10^e année et permet d'expliquer l'effet de l'origine nationale.

Le tableau 5 présente les coefficients de régression des différents modèles visant à mesurer le revenu d'emploi des personnes en emploi en 2008, 2012 et 2017 et dont le revenu d'emploi se situait entre les 5^e et 95^e percentiles de revenu¹⁰. À l'exception des variables continues (nombre d'années),

10. Afin de se conformer à l'exigence de normalité des résidus de la régression linéaire, nous avons exclu les 5 % de revenus les plus faibles et les 5 % de revenus les plus élevés. L'analyse des cas exclus révèle, toutes choses égales par ailleurs, qu'il n'y a pas de lien statistiquement significatif entre l'origine nationale et l'appartenance au groupe déclarant les revenus les plus faibles (premier 5 %), et ce, pour les trois années à l'étude. En revanche, la probabilité de faire partie du groupe déclarant les revenus les plus élevés (dernier 5 %) est statistiquement plus forte chez les immigrants originaires des États-Unis ou d'Europe de l'Ouest

ces coefficients s'interprètent en fonction de la catégorie de référence (entre parenthèses dans le tableau), laquelle a une valeur de 0 : un coefficient négatif signifie que la caractéristique étudiée a un effet négatif sur le revenu d'emploi (elle le réduit) ; un coefficient positif signifie qu'elle a un effet positif sur le revenu d'emploi (elle l'augmente). Pour les variables continues, ces coefficients reflètent l'effet d'une augmentation d'une année sur le revenu d'emploi : négatif, la probabilité diminue ; positif, elle augmente. Dans tous les cas, plus le coefficient s'éloigne de zéro, plus l'écart avec la catégorie de référence est important. Les coefficients statistiques significatifs sont marqués au moyen d'astérisques, dont le nombre reflète le niveau de confiance : trois lorsque le niveau de confiance est de 99,9 %, deux lorsqu'il est de 99 % et un lorsqu'il est de 95 %. Dans les prochaines lignes, nous nous intéressons tout particulièrement à la relation entre l'origine nationale et le revenu d'emploi, en examinant l'effet de l'introduction, dans les modèles 2, 3 et 4, des différentes variables de contrôle sur cette relation.

L'analyse des résultats pour la première année suivant l'arrivée (2008) révèle un effet brut négatif de l'origine nationale : comparativement aux immigrants originaires des États-Unis ou d'Europe occidentale, les immigrants originaires des autres régions disposent d'un revenu moins élevé (M1). Une part de cet effet s'explique par les caractéristiques à l'arrivée, le secteur d'emploi et le fait d'avoir touché des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale ou d'avoir fréquenté l'école : les coefficients de régression s'approchent de zéro lorsque ces facteurs sont pris en compte (M2). Ces facteurs n'expliquent toutefois pas tout : même en contrôlant les effets, l'origine nationale joue toujours de manière significative et négative sur le revenu d'emploi. L'écart semble plus marqué pour les immigrants originaires d'Europe de l'Est, d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Asie.

L'effet brut de l'origine nationale sur le revenu d'emploi s'observe toujours cinq ans après l'arrivée (2012), mais est moins fort qu'en 2008, et ce, pour tous les groupes d'immigrants (M1). Ici aussi, les caractéristiques à l'arrivée, le secteur d'emploi et le fait d'avoir fréquenté l'école, d'avoir eu des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale l'année

que chez les autres groupes d'immigrants, à l'exception des Libanais en 2012, où l'écart n'est pas statistiquement significatif.

en cours participent à l'explication de cet effet négatif, mais demeurent insuffisants pour en expliquer l'entièreté (M2). Même en tenant compte de ces facteurs, l'effet négatif de l'origine nationale demeure significatif pour tous les groupes. En outre, dans le cas des Européens de l'Est, la prise en compte de ces facteurs accroît légèrement l'effet de l'origine nationale, ce qui semble indiquer que pour ces immigrants, une partie de l'effet de l'origine était masquée par des caractéristiques à l'arrivée et des activités l'année en cours plutôt favorables en matière de revenus. À l'exception des immigrants africains du Nord et du Moyen-Orient, le nombre d'années de chômage, d'assistance sociale ou de fréquentation scolaire depuis l'arrivée explique une partie négligeable de l'effet de l'origine sur le revenu d'emploi (M3). Dans le cas des Africains du Nord et des Moyen-orientaux, l'intégration de ces variables diminue de manière plus sensible l'effet de l'origine nationale. Cela signifie qu'une partie de l'effet de l'origine nationale sur le revenu s'expliquait par une plus grande précarité de l'insertion professionnelle ou une insertion en emploi plus tardive. Ces facteurs n'expliquent toutefois pas tout et l'effet de l'origine nationale demeure significatif même lorsque ces facteurs sont pris en compte. Comme nous l'avions observé pour la première année, cinq ans après l'arrivée, les immigrants originaires d'Afrique du Nord ou du Moyen-Orient font partie des groupes, avec ceux originaires d'Asie et Pacifique ou de l'Europe de l'Est, où l'écart avec les immigrants originaires des États-Unis ou de l'Europe de l'Ouest est le plus marqué.

TABLEAU 5 Modèles de régression linéaire mesurant le revenu d'emploi en 2008, 2012 et 2017 (β)

	2008			2012			2017			
	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4
PAYS D'ORIGINE (USA/EUROPE OCCIDENTALE)										
Amérique du Sud	-0,235***	-0,186***	-0,091***	-0,067**	-0,064**	-0,064**	-0,050*	-0,061**	-0,064**	-0,064**
Europe de l'Est	-0,254***	-0,217***	-0,135***	-0,145***	-0,138***	-0,138***	-0,076**	-0,140***	-0,134***	-0,139***
Afrique subsaharienne	-0,207***	-0,160***	-0,115***	-0,076***	-0,078***	-0,078***	-0,062**	-0,060***	-0,067***	-0,066***
Afrique du Nord / Moyen-Orient	-0,382***	-0,285***	-0,232***	-0,179***	-0,163***	-0,163***	-0,214***	-0,232***	-0,212***	-0,230***
Asie	-0,349***	-0,238***	-0,301***	-0,166***	-0,168***	-0,168***	-0,297***	-0,148***	-0,152***	-0,152***
Haïti	-0,218***	-0,159***	-0,138***	-0,083***	-0,083***	-0,083***	-0,099***	-0,075***	-0,078***	-0,077***
Liban	-0,118***	-0,079***	-0,086***	-0,055***	-0,053***	-0,053***	-0,084***	-0,072***	-0,069***	-0,071***
CARACTÉRISTIQUES À L'ARRIVÉE										
Sexe (femme)										
Homme		0,160***		0,181***	0,183***	0,183***		0,177***	0,181***	0,178***

	2008		2012				2017			
	M1	M2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4	
Âge (41 ans et plus)										
18 à 25 ans		-0,007		0,031	0,026		0,062***	0,045**	0,055***	
26 à 40 ans		0,035		0,052**	0,049**		0,063***	0,053***	0,058***	
Scolarité										
Nombre d'années		0,015		0,038**	0,034*		0,058***	0,046***	0,052***	
Connaissance du français (non)										
Oui		0,051*		0,015	0,011		0,051**	0,041*	0,046**	
Connaissance de l'anglais (non)										
Oui		0,056***		0,035**	0,031*		0,028*	0,020	0,023	
Catégorie d'immigration / niveau de compétence (Économique / Niveau A)										
Économique / niveau 0		-0,004		-0,031*	-0,033**		-0,057***	-0,058***	-0,057***	
Économique / Niveau B		0,018		-0,070***	-0,070***		-0,078***	-0,075***	-0,077***	
Économique / Niveau C		0,000		-0,043***	-0,042***		-0,077***	-0,073***	-0,074***	
Économique / autre		0,010		-0,032**	-0,033**		-0,033**	-0,033**	-0,031**	
Regroupement familial		-0,102***		-0,201***	-0,209***		-0,204***	-0,209***	-0,202***	
Réfugié		-0,039**		-0,084***	-0,075***		-0,086***	-0,071***	-0,082***	

ACTIVITÉ ANNÉE EN COURS	2008				2012				2017			
	M1	M2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4			
	Secteur d'emploi (hôtellerie/restauration)											
Primaire	0,045***			0,049***	0,049***		0,054***	0,050***	0,053***			
Secondaire	0,195***			0,208***	0,207***		0,203***	0,198***	0,201***			
Commerce du gros	0,135***			0,167***	0,167***		0,126***	0,127***	0,126***			
Commerce de détail	0,013			0,036*	0,036*		0,017	0,016	0,018			
Culture et information	0,066***			0,134***	0,134***		0,137***	0,131***	0,135***			
Finances	0,091***			0,156***	0,159***		0,144***	0,134***	0,140***			
Services professionnels	0,203***			0,246***	0,248***		0,212***	0,204***	0,207***			
Gestion	0,068**			0,054**	0,055**		0,046*	0,038*	0,043*			
Enseignement	0,030			0,110***	0,113***		0,154***	0,140***	0,149***			
Soins et assistance sociale	0,050**			0,171***	0,171***		0,185***	0,180***	0,184***			
Autres services	0,004			0,034*	0,033*		0,018	0,018	0,019			
Administration publique	0,069***			0,152***	0,152***		0,180***	0,168***	0,175***			

	2008		2012				2017			
	M1	M2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4	
Non disponible		-0,077***		-0,073***	-0,075***		-0,126***	-0,124***	-0,126***	
Chômage (non)										
Oui		-0,090***		-0,187***	-0,186***		-0,201***	-0,205***	-0,201***	
Assistance sociale (non)										
Oui		-0,204***		-0,148***	-0,131***		-0,105***	-0,087***	-0,101***	
Fréquentation scolaire (non)										
Oui		-0,097***		-0,077***	-0,092***		-0,008	-0,035**	-0,012	
PARCOURS AVANT L'ANNÉE EN COURS										
Années de fréquentation scolaire (nbre)					0,034*				0,088***	
Années de chômage (nbre)					-0,003				0,015	

	2008		2012				2017			
	M1	M2	M1	M2	M3	M1	M2	M3	M4	
Années d'assistance sociale (nbre)					-0,056***			-0,078***		
SITUATION EN 2008										
Fréquentation scolaire (non)										
Oui										0,073***
Chômage (non)										
Oui										0,004
Assistance sociale (non)										
Oui										-0,017
R2	0,049	0,238	0,045	0,313	0,316	0,057	0,341	0,352		0,346
N	4 915		5 735				5 875			

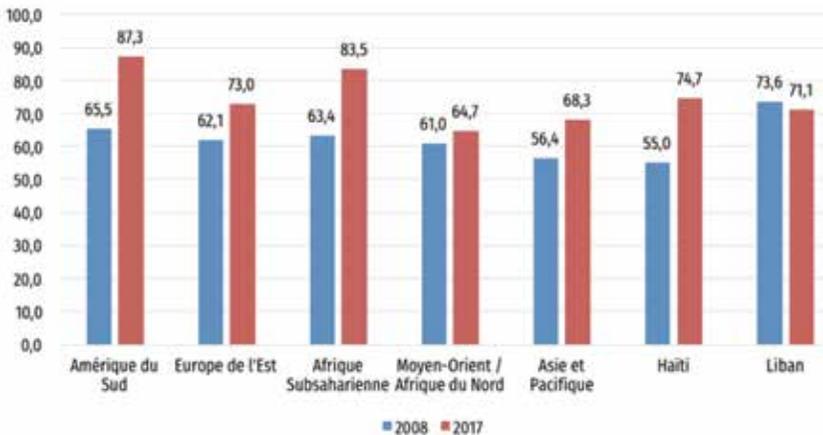
Source: Statistique Canada (2018), Banque de données longitudinale sur l'immigration, calculs des auteurs. Différences statistiquement significatives à ***p<0,001 (99,9 %); **p<0,01 (99 %) et *p<0,05 (95 %).

L'effet brut de l'origine nationale sur le revenu d'emploi continue de s'affaiblir entre la 5^e et la 10^e année de séjour, mais demeure significatif pour tous les groupes (M1). Fait intéressant, contrairement à ce que nous avons observé la 1^{re} et la 5^e année, les caractéristiques à l'arrivée, le secteur d'emploi l'année en cours ainsi que le fait d'avoir touché des prestations d'assurance-emploi, d'assistance sociale ou d'avoir fréquenté l'école n'expliquent pas, pour la plupart, l'effet négatif de l'origine nationale sur le revenu (M2). Au contraire, et à l'exception des immigrants originaires d'Asie et Pacifique où ces facteurs expliquent en partie l'effet de l'origine nationale, l'intégration de ces facteurs a pour conséquence d'accroître l'effet négatif de l'origine nationale sur le revenu. Cela signifie qu'une partie de l'effet de l'origine nationale était masquée par la non-prise en compte de ces facteurs dans le modèle 1. Il est peu probable que ce soient les caractéristiques à l'arrivée qui soient en cause ici. De même, les proportions de personnes ayant bénéficié de prestations de chômage ou d'assistance sociale ou ayant fréquenté l'école étant plutôt faibles la 10^e année, il est également peu probable que ces facteurs soient en cause. Il ne reste donc que le secteur d'activité l'année en cours. Si notre raisonnement est juste, cela signifierait que l'investissement des secteurs d'emploi les plus profitables par les immigrants a permis d'atténuer l'effet de leur origine nationale sur leur revenu d'emploi, un résultat qui témoignerait des stratégies d'insertion dont nous avons parlé plus haut. Cette stratégie serait particulièrement déterminante pour les immigrants originaires d'Afrique du Nord ou du Moyen-Orient, chez qui on observe un effet net de l'origine plus important la 10^e année que la 5^e. Tel qu'observé la 5^e année, à l'exception des immigrants africains du Nord et du Moyen-Orient, le nombre d'années de chômage, d'assistance sociale ou de fréquentation scolaire depuis l'arrivée explique une partie négligeable de l'effet de l'origine sur le revenu d'emploi (M3). De la même façon, le fait d'avoir connu une période de chômage, d'assistance sociale ou d'avoir fréquenté l'école en début de parcours ne semble pas expliquer le différentiel de revenu selon l'origine nationale (M4). Le seul groupe où la prise en compte de ces facteurs semble avoir un effet est le groupe des immigrants originaires d'Afrique du Nord ou du Moyen-Orient, pour qui la prise en compte de ces variables a pour effet d'accroître l'effet négatif de l'origine nationale. Puisque seule la fréquentation scolaire semble avoir un effet significatif sur le revenu d'emploi, ce résultat signifie que, n'eût été leur inscription rapide dans un programme de formation en début

de parcours, l'effet négatif de l'origine sur le revenu d'emploi aurait été plus important encore.

En somme, il ressort des lignes précédentes que si l'effet négatif de l'origine nationale s'est réduit au fil des années pour les immigrants à l'étude, toutes choses étant égales par ailleurs, il demeure significatif pour l'ensemble des immigrants dix années après leur arrivée, et ce, malgré les stratégies qu'ils ont déployées tout au long de leur parcours au Canada. Tel qu'illustré dans la figure 1, l'écart de revenu avec les immigrants originaires des États-Unis et d'Europe occidentale demeure important dix ans après l'arrivée, représentant entre 65 % et 87 % de leur revenu d'emploi. Les immigrants originaires du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord sont ceux pour qui l'écart est le plus marqué. Ils sont suivis par les immigrants originaires d'Asie et Pacifique, ceux du Liban et ceux d'Europe de l'Est. L'écart est moins marqué pour les immigrants originaires d'Amérique du Sud.

FIGURE 1 Revenu d'emploi de la cohorte 2007, en proportion (%) du revenu des immigrants originaires des États-Unis et d'Europe occidentale, par origine et par année, Montréal



Source : Statistique Canada (2018), *Banque de données longitudinale sur l'immigration*, calculs des auteurs

Concernant les autres variables de nos modèles, trois résultats nous apparaissent dignes de mention (Tableau 5). D'une part, la plupart des

variables liées aux critères de sélection des immigrants économiques sont liées positivement au revenu d'emploi. Celles-ci tardent toutefois à produire leurs effets. La première année, seules la connaissance du français et la connaissance de l'anglais ont un effet positif sur le revenu¹¹. La cinquième année, la connaissance du français n'a plus d'effet et la connaissance de l'anglais voit son effet s'affaiblir tout en demeurant significatif. En revanche, alors qu'ils n'étaient pas liés au revenu d'emploi la première année, l'âge à l'admission, le niveau de scolarité à l'arrivée ainsi que le niveau de compétence apparaissent significativement liés au revenu d'emploi. Concernant la scolarité, l'effet est positif: plus le nombre d'années de scolarité est élevé, plus le revenu d'emploi l'est également. Concernant le niveau de compétences, il apparaît que les immigrants dont le niveau de compétence était de niveau universitaire (niveau A) gagnent davantage que les immigrants dont le niveau de compétence est inférieur, y compris ceux de niveau 0 (gestion). Concernant l'âge, on observe que les personnes arrivées entre 26 et 40 ans gagnent davantage que celles arrivées plus âgées. Ces effets deviennent encore plus importants la 10^e année, année où les personnes arrivées entre 18 et 25 ans présentent également un revenu supérieur à celles arrivées après 40 ans. Nonobstant ces critères de sélection des immigrants économiques, il apparaît par ailleurs que la catégorie d'admission est liée au revenu d'emploi et que son effet s'accroît avec le temps. Dans l'ensemble, les immigrants économiques gagnent davantage que les autres immigrants. Ce sont les immigrants du regroupement familial qui gagnent le moins.

L'analyse révèle d'autre part que l'obtention de prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale l'année en cours est liée négativement au revenu d'emploi. Ce résultat n'est guère étonnant. Plus intéressant est le fait que l'effet du chômage l'année en cours tend à s'accroître au fil du temps. Cela peut traduire deux phénomènes: le phénomène du chômage de longue durée et celui du parcours de précarité. Le fait que le nombre d'années de chômage depuis l'arrivée ne soit pas lié de manière significative au revenu d'emploi nous laisse croire que nous sommes devant le premier phénomène: les épisodes de chômage vécus plus tardivement dans le parcours d'insertion des immigrants seraient de plus longue durée et affecteraient davantage les revenus d'emploi des

11. Rappelons que la connaissance des langues est auto-déclarée.

immigrants. Les résultats sont un peu différents en ce qui a trait aux prestations d'assistance sociale, lesquelles voient leur effet négatif s'affaiblir au fil du temps, mais pour lesquelles on constate un effet négatif croissant du nombre d'années de prestations sur le revenu d'emploi. L'exclusion du marché du travail aurait donc des effets croissants suivant le nombre d'années où la personne a été exclue. Notons enfin que le fait d'avoir touché des prestations d'assurance-emploi ou d'assistance sociale en début de parcours n'est pas lié au revenu d'emploi en fin de parcours. Cela semble indiquer que l'aide financière fournie aux immigrants en début de parcours ne nuit pas à leur future intégration économique, un constat déjà fait par Benzakour et Lechaume (2011).

Enfin, l'analyse révèle l'effet positif du retour à l'école sur le revenu d'emploi des immigrants. Si le fait d'avoir fréquenté l'école en cours d'année a un effet négatif sur le revenu d'emploi – quoique son effet diminue au fil du temps –, le nombre d'années de fréquentation scolaire et le fait d'avoir fréquenté l'école au début du parcours accroissent sensiblement le revenu d'emploi. La stratégie du retour à l'école, adoptée par de nombreux immigrants, serait donc payante pour les immigrants, bien qu'elle ne suffise pas, comme nous l'avons vu, à contrecarrer complètement l'effet de l'origine nationale.

CONCLUSION

L'analyse avait pour objectif d'estimer l'effet de l'origine nationale sur le revenu d'emploi d'une cohorte d'immigrants admis à Montréal en 2007 et qui y résidaient toujours dix ans après. Elle a montré qu'en dépit d'une réduction importante des écarts de revenus au fil du temps, des écarts significatifs existaient toujours entre les immigrants américains et européens de l'Ouest et les autres immigrants, à l'avantage des premiers. Ces écarts s'observent malgré la prise en compte des autres caractéristiques de base qui interviennent généralement dans l'intégration économique, tels que l'âge, le sexe, le capital humain et la catégorie d'immigration. En outre, l'analyse a montré que si les stratégies de contournement déployées par les immigrants – en retournant à l'école ou en investissant des secteurs d'emploi en demande – ont été efficaces, elles se sont avérées insuffisantes pour contrer l'effet de l'origine nationale. Ces résultats suggèrent, à l'instar de nombreuses études citées en introduction, qu'une partie de

ces écarts s'explique par la discrimination. Cette interprétation s'inscrit dans une longue tradition de recherche et se rattache à la notion de discrimination systémique qui est le résultat d'obstacles institutionnels inhérents aux processus de recrutement, d'embauche et de rémunération.

RÉFÉRENCES

- Aydemir, A. et C. Robinson (2006), « Global labour markets, return, and onward migration », *Canadian Journal of Economics/ Revue canadienne d'Économique*, vol. 41, n° 4, p. 1285-1311.
- Baker, M. et D. Benjamin (1994), « The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 3, p. 369-405.
- Bélangier, D., M. Ouellet et C. Fleury (2019), « Les travailleurs temporaires étrangers au Québec. Quels avantages pour les travailleurs qualifiés ? », *Diversité urbaine*, n° 19, p. 49-69.
- Benzakour, C. et A. Lechaume (2011), « Transition dans le processus d'intégration au marché du travail : le recours à l'aide sociale des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés », dans P. Bernard *et al.* (dir.), *Statistiques sociales, pauvreté et exclusion sociale : perspectives québécoises, canadiennes et internationales*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 205-218.
- Block, S., G.-E. Galabuzi et A. Weiss (2014), *The Colour Coded Labour Market by the Numbers: A National Household Survey Analysis*, Policy Paper, Wellesley Institute.
- Bloom, D., G. Grenier et M. Gunderson (1995), « The Changing Labour Market Position of Canadian Immigrants », *Canadian Journal of Economics*, vol. 28, n° 4b, p. 987-1005.
- Borjas, G. (1985), « Assimilation, Changes in Cohort Quality and the Earnings of Immigrants », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 4, p. 463-489.
- Boudarbat, B. et G. Grenier (2014), *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, CIRANO, Document de travail.
- Boudarbat, B. et T. Lemieux (2014), « Why are the Relative Wages of Immigrants Declining? A Distributional Approach », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67, n° 4, p. 1127-1165.
- Déom, E., J. Mercier et S. Morel (dir.) (2006), *La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre?* Québec, Presses de l'Université Laval.

- Eid, P. (dir.) (2009), *Droit au travail sans discrimination*, Montréal, Fides.
- Evra, R. et A. Kazemipur (2019), « The role of social capital and ethnocultural characteristics in the employment income of immigrants over time », *Insights on Canadian Society*, Statistics Canada, n° 75-006-X.
- Fleury, C. (2008), « La génération X a-t-elle été sacrifiée ? » *Recherches sociographiques*, vol. XLIX, n° 3, p. 475-499.
- Fleury, C., D. Bélanger et G. Haemmerli (2018), « Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : une sous-classe d'employés ? » *Cahiers québécois de démographie – Revue internationale d'étude des populations*, vol. 47, n° 1, p. 81-108.
- Goldring, L. et M.-P. Joly (2014), « Immigration, Citizenship and Racialization at Work: Unpacking Employment Precarity in Southwestern Ontario », *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, n° 22, p. 99-121.
- Grant, M.L. (1999), « Evidence of New Immigrant Assimilation in Canada », *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, n° 4, p. 930-955.
- Green, D.A. et C. Worswick (2009), « Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience », *Economics UBC*, en ligne (https://economics.ubc.ca/files/2013/05/pdf_paper_david-green-entry-earnings-immigrant-men.pdf).
- Green, D.A. et C. Worswick (2017), « Canadian Economics Research on Immigration Through the Lens of Theories of Justice », *Revue canadienne d'économique*, vol. 50, n° 5, p. 1262-1303.
- Institut de la statistique du Québec (2020), *Produit intérieur brut aux prix de base par industrie, régions administratives, régions métropolitaines de recensement, Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, en ligne (https://statistique.quebec.ca/fr/document/produit-interieur-brut-prix-base-industrie-regions-administratives-regions-metropolitaines-recensement-quebec/tableau/produit-interieur-brut-aux-prix-de-base-par-industrie-regions-administratives-du-quebec#tri_type_regn=144&tri_regn=500400000000000000).
- Legault, M.-J. (2017), *Équité en emploi – Équité salariale*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Lightman, N. et L.G. Gingrich (2013), « The Intersecting Dynamics of Social Exclusion: Age, Gender, Race and Immigrant Status in Canada's Labour Market », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 44, n° 3, p. 121-145.

- Morissette, R. et R. Sultan (2013), « Vingt ans dans la carrière des travailleurs immigrants et des travailleurs nés au Canada », Statistique Canada, Document analytique, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-626-x/11-626-x2013032-fra.pdf?st=haTq0Vqz>).
- Piché, V. (2019), « Impact de l'immigration, conséquences pour les immigrants : nouveaux résultats utilisant des données d'entreprises et sociales », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 48, n° 2, p. 195-212.
- Piché, V. et J. Renaud (2018), « Un nouveau regard sur la discrimination », dans D. Meintel, A. Germain, D. Juteau, V. Piché et J. Renaud (2018), *L'immigration et l'ethnicité dans le Québec contemporain*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 59-85.
- Picot, G. et A. Sweetman (2012), *Making It in Canada: Immigration Outcomes and Policies, IRPP Study*, n° 29, Montréal, Institute of Research on Public Policy.
- Renaud, J., A. Germain et X. Leloup (dir.) (2004), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Renaud, J. et T. Cayn (2006), *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Québec, Ministère de l'immigration du Québec.
- Renaud, J., V. Piché et J.-F. Godin (2003), « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec », *Sociologie et sociétés*, vol. XXXV, n° 1, p. 165-184.
- Shields, J., P. Kelly, S. Park, N. Prier et T. Fang (2011), « Profiling Immigrant Poverty in Canada: A 2006 Census Statistical Portrait », *Canadian Review of Social Policy*, nos 65-66, p. 92-111.
- Statistique Canada (2018), *Dictionnaire de la base de données longitudinales sur les immigrants 2018*, Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (2021), *Tableau 14-10-0083-01 – Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles*, Ottawa, Statistique Canada (doi:<https://doi.org/10.25318/1410008301-fra>).

ANNEXE 1

TABLEAU A.1 Les variables de l'étude

	CARACTÉRISTIQUES À L'ARRIVÉE	CARACTÉRISTIQUES L'ANNÉE EN COURS ET PARCOURS
	Sexe	Déclaration de frais de scolarité l'année en cours / en 2008
	Femme	Oui
	Homme	Non
	Âge	Nombre d'années où des frais de scolarité sont déclarés avant l'année en cours
	18 à 25 ans	Variable continue
	26 à 40 ans	
	41 ans et plus	
	Connaissance auto-déclarée du français	Déclaration de prestations d'assurance-emploi l'année en cours / en 2008
	Oui	Oui
	Non	Non
	Connaissance auto-déclarée de l'anglais	Nombre d'années où des prestations d'assurance-emploi sont déclarées avant l'année en cours
	Oui	Variable continue
	Non	

	Scolarité	Déclaration de prestations d'assistance sociale l'année en cours / en 2008
	Nombre d'années d'études	Oui
		Non
	Catégorie d'immigration/ niveau de compétence	Nombre d'années où des prestations d'assistance sociale sont déclarées avant l'année en cours
	Économique / niveau de 0 (gestion)	Variable continue
	Économique / niveau A (universitaire)	Secteur d'emploi
	Économique / niveau B (collégial)	Primaire
	Économique / niveau C (secondaire)	Secondaire
	Économique / autre	Commerce du gros, transports et entreposage
	Réunification familiale	Commerce de détail
	Réfugié	Hébergement et restauration
		Culture et information
		Finances
		Services professionnels, scientifiques et techniques
		Gestion, services administratifs
		Enseignement
		Soins et assistance sociale
		Administration publique
		Autres services
		Non disponible

SECTION 3

FORMATION ET EMPLOI

7

Quelle formation pour quel emploi?

Une polygraphie de la surqualification
professionnelle des diplômés
universitaires québécois¹

Mircea Vultur

-
1. Ce chapitre a été réalisé grâce à l'appui financier du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) dans le cadre d'un projet intitulé « Diplôme et insertion sur le marché du travail. Approche statistique et compréhensive de la surqualification professionnelle ». Je tiens à remercier mon ancien étudiant Louis Cornelissen, actuellement analyste au sein du Centre de la statistique ethnoculturelle, langue et immigration de Statistique Canada, pour sa contribution à la production de certaines données, de même que l'évaluateur anonyme du chapitre pour ses remarques pertinentes qui m'ont permis de bonifier la version finale du texte. Je remercie également le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) qui a facilité l'accès aux données dans ses laboratoires de l'Université Laval.

INTRODUCTION

Définie comme la situation qui caractérise un travailleur dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, la surqualification est considérée aujourd'hui comme faisant partie d'un ensemble de phénomènes problématiques qui caractérisent nos sociétés postindustrielles : faible taux de croissance de l'économie, augmentation des déficits publics et des inégalités, flexibilisation du marché du travail avec des effets d'appauvrissement sur diverses catégories de la population, imprévisibilité à long terme des régimes de retraite des jeunes générations, etc. Abordé sous l'angle d'un problème social (Baker, 2014), le phénomène de la surqualification n'est pas nouveau. Il a fait l'objet de recherches déjà dans les années 1970 aux États-Unis (Freeman, 1976), ayant été analysé comme un surplus d'éducation par rapport aux besoins du marché du travail en raison d'une déconnexion entre les niveaux d'éducation des jeunes et la qualification nécessaire pour occuper les emplois disponibles. Durant la même période, le britannique Ronald Dore (1976) s'est également penché sur ce phénomène dans un livre au titre provocant, *The Diploma Disease*, qui est devenu une sorte de litanie de ceux qui critiquaient la massification de l'enseignement universitaire. Depuis, les études sur la surqualification se sont beaucoup développées, notamment en Europe occidentale, et à partir des années 2000 au Québec et au Canada, où l'on assiste à un regain d'intérêt pour ce thème. Plusieurs travaux statistiques ont ainsi mis en évidence l'étendue et l'évolution du phénomène dans le temps et ont analysé son impact sur les populations les plus touchées, principalement sur les immigrants, les jeunes et les femmes (Li, Gervais et Duval, 2006; Gagnon, 2008; Boudarbat et Montmarquette, 2013; Uppal et LaRochelle-Côté, 2014; Vultur, 2014, entre autres). Ne relevant pas du domaine du « constat immédiat » (Plassard, 2015) comme d'autres phénomènes, tels que le chômage, l'assistance sociale ou le décrochage scolaire, la surqualification est aujourd'hui de plus en plus mise en évidence et documentée d'un point de vue statistique, faisant l'objet d'une préoccupation croissante de la part des universités, de divers ministères provinciaux et fédéraux et des associations professionnelles (Edge et Munro, 2015; Cornelissen et Turcotte, 2020).

Selon les données du dernier Recensement de la population canadienne (2016) au Québec, la surqualification touchait 27 % de l'ensemble de

la population active générale et 33 % de la main-d'œuvre détentrice d'un diplôme universitaire. Cependant, dans l'espace public, les surqualifiés, ces travailleurs d'une forte diversité œuvrant dans des emplois inférieurs à leur niveau de formation, n'ont presque pas de visibilité et leur expérience est souvent occultée. À la différence des chômeurs, des assistés sociaux, des décrocheurs ou d'autres catégories touchées par la métamorphose du monde économique contemporain, les surqualifiés sont « invisibles », situés dans l'angle mort de la représentation sociale. C'est la raison pour laquelle les analyses qui suivent visent à mettre au jour divers aspects du phénomène de la surqualification en se focalisant sur les personnes détentrices d'un diplôme universitaire. La structure du chapitre se présente comme suit : la première partie présentera la dynamique de la croissance du nombre de diplômés universitaires au Québec au cours des quinze dernières années. La deuxième analysera les indicateurs d'insertion sur le marché du travail de cette catégorie de la population (activité, emploi, chômage, rémunération). La troisième partie exposera une polygraphie du phénomène de la surqualification qui touche les diplômés universitaires, selon les variables niveau de formation, domaine d'étude et statut d'immigration. La quatrième partie identifiera quelques facteurs explicatifs et une série de conséquences de la surqualification. La conclusion proposera quelques éléments de réflexion relatifs aux implications de la surqualification professionnelle pour les politiques éducatives et migratoires et à la valeur des diplômes universitaires sur le marché du travail en lien avec leur aspect symbolique. Les analyses présentées, menées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), sont fondées sur des données en provenance du Recensement de la population canadienne de 2001, 2006 et 2016, de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 et de l'Enquête sur la population active (EPA) ainsi que sur les résultats d'autres recherches sur ce sujet.

1. LA DIPLOMATION UNIVERSITAIRE : QUELQUES DONNÉES DE CADRAGE

Au cours des dix à vingt dernières années, dans l'ensemble des pays occidentaux, on a assisté à un afflux croissant de diplômés, et notamment de diplômés universitaires, sur le marché du travail qui a été favorisé, entre

autres, par la démocratisation des systèmes éducatifs, la nécessité d'un accroissement du niveau de qualification de la main-d'œuvre pour soutenir une économie fondée sur le savoir et les avantages technologiques, de même que par l'aspiration des individus à accéder aux emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés. Ainsi, le nombre de diplômes de recherche de haut niveau délivrés dans les pays de l'OCDE a augmenté au cours des quinze dernières années à un rythme très fort, soit une hausse de 60 % entre 2001 et 2016 (OCDE, 2018). La situation canadienne et québécoise a suivi la même tendance mais le rythme de croissance est moins élevé. Au Québec, entre 2001 et 2016, le nombre de diplômes de baccalauréat est passé de 465 025 (11,6 % de la population de 25 à 64 ans) à 712 935 (16,3 %), celui des diplômés de maîtrise de 200 190 (5 % de la population de 25 à 64 ans) à 332 545 (7,6 %) et celui des diplômes de doctorat de 23 515 (0,6 %) à 40 050 (0,9 %) (tableau 1).

La hausse la plus importante de la diplomation a été enregistrée chez les jeunes de 25 à 34 ans. Dans cette catégorie d'âge, la proportion de personnes détenant un diplôme universitaire est passée de 14 % en 2001 à 32 % en 2016. La croissance a été plus accentuée chez les femmes, de sorte que, selon les données du Recensement, en 2016, près de 40 % des femmes en emploi âgées de 25 à 34 ans avaient un diplôme universitaire comparativement à 27 % des hommes. Entre 2001 et 2016, la part des femmes parmi les diplômés universitaires est passée de 58 % à 60 % au baccalauréat et de 54 % à 58 % à la maîtrise. Au niveau des études de troisième cycle, la progression a été plus marquée. Si, en 2001, la part des femmes parmi les détenteurs d'un doctorat était de 37 %, en 2016 leur proportion est passée à 53 %. Les immigrants représentent également une catégorie de la population fortement scolarisée. En 2016, la part des immigrants parmi la population de 25 à 64 ans détentrice d'un diplôme universitaire était particulièrement élevée : 23 % au baccalauréat, 37 % à la maîtrise (ou certificat supérieur au baccalauréat) et 48 % au doctorat. La même année, 40 % des immigrants du Québec étaient titulaires d'un diplôme universitaire, une proportion largement supérieure à la population native (25 %). Les immigrants qui arrivent au Québec sont de plus en plus diplômés, la proportion des titulaires d'un grade universitaire parmi les immigrants arrivés entre 2006 à 2011 étant, en 2016, de 55 %.

En somme, les données statistiques indiquent qu'au cours des deux dernières décennies, les taux de diplomation et le nombre de diplômés ont

TABEAU 1 Population totale des 25 à 64 ans selon le plus haut niveau de diplôme atteint, Québec, diverses années

	2001		2006		2011		2016	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Sans diplôme universitaire	3 142 220	78,4 %	3 127 915	73,8 %	3 126 460	71,5 %	3 088 615	70,6 %
Certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	154 100	3,8 %	230 235	5,4 %	224 960	5,1 %	167 025	3,8 %
Baccalauréat	465 025	11,6 %	569 240	13,4 %	650 090	14,9 %	712 935	16,3 %
Maîtrise ou certificat supérieur au baccalauréat	200 190	5,0 %	253 715	6,0 %	304 625	7,0 %	332 545	7,6 %
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vét. ou optométrie	23 625	0,6 %	24 495	0,6 %	26 305	0,6 %	30 775	0,7 %
Doctorat	23 515	0,6 %	33 220	0,8 %	37 695	0,9 %	40 050	0,9 %
TOTAL	4 008 675	100 %	4 238 820	100 %	4 370 135	100 %	4 371 945	100 %

Source: Recensement de la population, 2001, 2006, 2016 et Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011. Données compilées par l'auteur.

augmenté de façon importante, c'est-à-dire que de plus en plus de personnes obtiennent un diplôme universitaire et que le niveau de scolarité atteint est de plus en plus élevé. Structurellement, l'offre de main-d'œuvre québécoise, avec un apport important de l'immigration, devient d'année en année plus diplômée. Quelle est la situation des diplômés universitaires sur le marché du travail et dans quelle mesure réussissent-ils à faire fructifier leur investissement en formation ?

2. LES INDICATEURS D'INSERTION DES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les indicateurs classiques d'insertion (activité, emploi, chômage, rémunération), analysés dans une perspective comparative pour une année donnée, valident la théorie du capital humain (Becker, 1964) qui soutient que l'éducation est un investissement productif, le taux d'activité, le taux d'emploi ou le salaire ayant des valeurs d'autant plus positives que le niveau de formation est élevé. Le diplôme reste notamment une assurance contre la perte d'emploi car, à chaque date, le taux de chômage est d'autant plus faible que le niveau de diplôme est élevé (Merle, 2010). De même, les variations conjoncturelles des emplois sont fortement déterminées par le niveau de diplôme, comme le montrent divers travaux européens (Fondeur et Mimi, 2011) ainsi que les analyses récentes des effets de la pandémie due à la Covid-19 sur les jeunes en fonction de leur niveau de diplôme (Bourdon *et al.*, 2020). Cependant, une analyse diachronique débouche sur des résultats plus contrastés du lien diplôme-emploi (tableau 2).

TABLEAU 2 Indicateurs d'insertion, diplômés universitaires, ensemble de la population de 15 ans et plus, différentes années, Québec

	2004	2007	2010	2014	2018
Taux d'activité	81,0	79,2	77,1	76,6	77,0
Taux d'emploi	76,5	76,4	73,1	72,5	72,1
Taux de chômage	5,1	4,7	5,2	5,3	5,2

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, diverses années.

Ainsi on observe que, depuis 2004, les taux d'activité et le taux d'emploi des diplômés universitaires ont constamment baissé. Le taux de chômage s'est maintenu à des valeurs relativement constantes, en suivant les variations de la conjoncture économique. Cependant, il est à noter que la proportion des chômeurs détenant un diplôme universitaire dans l'ensemble des chômeurs a augmenté progressivement, passant de 15 % en 2004 à 17,2 % en 2018. Cette augmentation pourrait être due à la croissance du poids des universitaires dans la population active, mais elle suggère également une diminution de la capacité du diplôme d'assurer un rendement croissant en termes d'accès à l'emploi et de protection contre le chômage. C'est la raison principale qui peut être mobilisée pour expliquer la baisse du taux d'activité et d'emploi des diplômés universitaires dans le temps et l'augmentation de leur proportion dans l'ensemble des chômeurs, d'autant plus que, pour les autres catégories de la population active (non-diplômés et diplômés du secondaire), le taux de chômage a enregistré dans le temps une évolution positive (baisse de 15,3 % à 10,3 % pour les premiers et de 9,1 % à 7,1 % pour les seconds, dans l'intervalle considéré, 2004-2018).

Si l'on fait une distinction entre les titulaires d'un grade universitaire non immigrants et immigrants, on peut constater que ces derniers sont moins favorisés que les premiers. Ils connaissent un taux d'emploi plus faible et, surtout, un taux de chômage plus élevé qui se situe, chez les immigrants récents détenteurs d'un grade universitaire, à des valeurs qui avoisinent les 20 % (tableau 3).

En ce qui concerne la rémunération, les diplômés de niveau universitaire représentent le groupe le plus nombreux parmi la catégorie des revenus les plus élevés, touchant parfois plus de deux fois le revenu d'emploi médian². Cependant, dans le temps, cet indicateur a enregistré une tendance à la baisse, notamment pour les diplômés des cycles supérieurs. Ainsi, entre 2001 et 2016, le revenu d'emploi médian a baissé de 7,3 % pour les diplômés de maîtrise et de 8,3 % pour les diplômés de doctorat (tableau 4).

2. La valeur du revenu d'emploi médian individuel pour l'ensemble de la population canadienne âgée de 25 à 64 ans s'établissait en 2016 à 43 500 \$ avant impôts et transfert.

TABLEAU 3 Taux d'emploi et taux de chômage des titulaires d'un grade universitaire, de 25 à 64 ans, non-immigrants et immigrants, Québec 2016

	TAUX D'EMPLOI	TAUX DE CHÔMAGE
Total	82,9 %	6,1 %
Non-immigrants	84,8 %	5,3 %
Immigrants	76,0 %	9,0 %
Immigrants arrivés avant 2006	80,5 %	7,8 %
Immigrants arrivés de 2006 à 2010	77,2 %	8,7 %
Immigrants arrivés de 2011 à 2015	63,8 %	12,7 %

Source: *Recensement de la population, 2016*, données compilées par l'auteur.

Notons également qu'en 2016, 34,4 % des diplômés universitaires se situaient dans la catégorie des revenus égaux ou inférieurs au revenu d'emploi médian national. Des individus ayant des niveaux de diplômes similaires subissent une polarisation et une dispersion en termes de salaires, comme effet des expériences de plus en plus hétérogènes sur le marché du travail et des modifications structurelles des emplois, phénomène qui peut conduire à terme à l'émergence d'un « prolétariat intellectuel ». Engagés dans les études universitaires, beaucoup de jeunes ont des attentes irréalistes par rapport aux gains financiers que peut leur apporter la détention d'un diplôme universitaire. D'ailleurs, les analyses du réalisme des attentes salariales montrent une importante surestimation des salaires anticipés par rapport aux salaires réels observables sur le marché du travail en début de carrière. Des études qualitatives menées au Québec (Vultur, 2016) et des enquêtes statistiques conduites en Grande-Bretagne (Jerrim, 2011), indiquent que les étudiants à temps plein surestiment leur premier salaire d'environ 15 % par rapport aux salaires observables sur le marché du travail. Et puisque les étudiants doivent emprunter pour financer leurs études, cette surestimation des gains escomptés peut les mener à un surendettement au début de leur vie professionnelle avec des conséquences sur leurs parcours professionnels à long terme. La persistance de l'idée que le diplôme est automatiquement

TABEAU 4 Revenu d'emploi médian (dollars constants de 2019) par niveau de diplôme, population active, Québec

	2001	2006	2011	2016	TAUX DE VARIATION 2001-2016
Aucun diplôme	21 910 \$	18 704 \$	19 372 \$	20 574 \$	-6,1 %
Certificat d'études secondaires	27 254 \$	26 052 \$	24 582 \$	25 384 \$	-6,9 %
Certificat ou diplôme de métiers	32 732 \$	31 396 \$	32 331 \$	34 602 \$	5,7 %
Certificat d'études non universitaires	34 202 \$	34 736 \$	36 072 \$	37 675 \$	10,2 %
Certificat universitaire inférieur au baccalauréat	43 687 \$	41 416 \$	41 015 \$	43 153 \$	-1,2 %
Baccalauréat	51 436 \$	49 432 \$	51 436 \$	52 104 \$	1,3 %
Certificat universitaire supérieur au baccalauréat	57 314 \$	54 375 \$	53 173 \$	55 310 \$	-3,5 %
Diplôme en médecine, art dentaire, médecine vétérinaire ou optométrie	106 613 \$	126 786 \$	109 018 \$	75 350 \$	-29,3 %
Maîtrise(s)	64 395 \$	58 784 \$	59 185 \$	59 719 \$	-7,3 %
Doctorat	81 897 \$	79 358 \$	76 419 \$	75 083 \$	-8,3 %

Source: Recensements de 2001, 2006 et 2016, ENM de 2011 (microdonnées).

un facteur de rémunération élevée ne doit pas occulter le fait que, sur le marché du travail contemporain, soumis à des transformations rapides et en flux, le titre scolaire ne constitue qu'une des sources d'une rémunération élevée. Ces sources sont de plus en plus liées à la diversité des talents et aux caractéristiques individuelles, à la chance (le hasard des rencontres entre un employeur et un employé), de même qu'à la hausse des rendements due à l'expérience au cours du temps. Aujourd'hui, plus que dans le passé, un travailleur peut partir d'un très bas niveau de rémunération et monter extrêmement vite dans l'échelle des salaires à la suite des expériences acquises en cours d'emploi.

En somme, les indicateurs d'insertion des diplômés universitaires sur le marché du travail montrent que, au cours des quinze dernières années, le taux d'activité et d'emploi des diplômés diminue et que le taux de chômage reste relativement constant; cependant la proportion des chômeurs ayant un diplôme universitaire par rapport à l'ensemble des chômeurs a augmenté. On observe qu'une part importante des diplômés universitaires ont des revenus égaux ou inférieurs au revenu d'emploi médian national et qu'il existe des écarts entre les salaires anticipés par les étudiants et les salaires réels. Ces données, de même que les résultats de plusieurs autres études (Bourdon, 1999; Eckert, 2011) tendent à conforter l'idée d'une baisse du rendement global de l'investissement éducatif à mesure que le stock d'éducation croît: la multiplication des diplômes universitaires mène à une perte de valeur relative de ceux-ci et le rendement du nombre d'années d'études tend à baisser. Comme tout bien dont la valeur était garantie par sa rareté, les diplômes tendent à perdre de leur valeur réelle lorsque leurs détenteurs deviennent plus nombreux. Cette baisse de leur rendement global s'accompagne également d'un déplacement de la correspondance formation/emploi qui génère le phénomène de la surqualification.

3. LA SURQUALIFICATION DES DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES: UNE BRÈVE POLYGRAPHIE

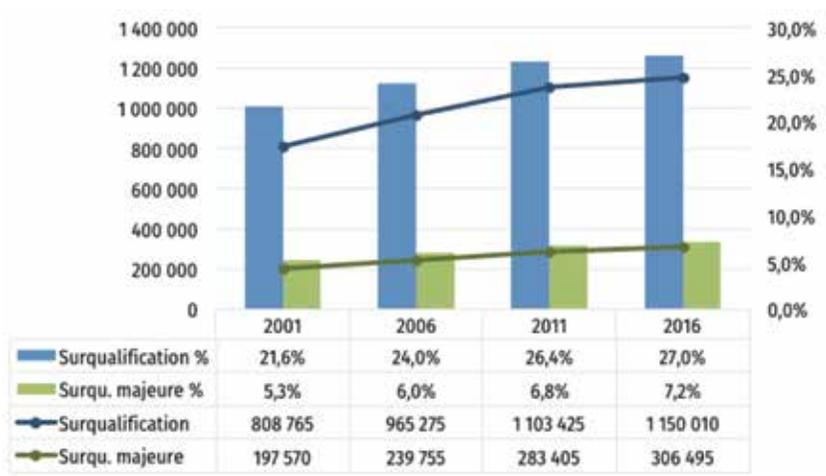
En plus d'enregistrer des résultats mitigés sur le plan de l'insertion, les diplômés universitaires sont également touchés par le phénomène de la surqualification qui peut être aussi considéré comme une forme

de « chômage déguisé »³. L'analyse de ce phénomène, de ses causes et de ses effets varie en fonction des approches théoriques retenues pour l'interpréter et des méthodes utilisées pour le mesurer. Pour les fins de ce chapitre, nous utilisons l'approche « objective » de la surqualification. Selon cette approche, la surqualification désigne le ratio du nombre de travailleurs autres que les gestionnaires dont le niveau de scolarité est supérieur à ce qui est normalement exigé dans la profession occupée sur l'ensemble des travailleurs. Les travailleurs surqualifiés regroupent les personnes ayant complété un niveau d'études secondaires qui occupent un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires partiel ou complété (niveau collégial) qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire, ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire de 1^{er} cycle ou supérieur qui occupent un emploi de niveau technique, intermédiaire ou élémentaire. Une personne qui détient une formation de 2^e ou 3^e cycle universitaire et qui occupe un emploi exigeant habituellement une formation universitaire de 1^{er} cycle n'est pas considérée surqualifiée selon cette mesure. On distingue également la surqualification « majeure » qui est définie comme la situation dans laquelle se trouve le titulaire d'un diplôme universitaire qui occupe un emploi requérant tout au plus un niveau d'études secondaires.

Selon cette approche « objective », en 2001, au Québec, on estimait à plus de 800 000 le nombre de travailleurs surqualifiés. Durant les quinze années suivantes, ce nombre a augmenté de façon continue pour s'approcher de 1 200 000 en 2016 (figure 1). L'évolution à la hausse de la surqualification a été continue et indépendante de la conjoncture économique.

3. L'idée de « chômage déguisé » a été lancée par l'économiste Joan Robinson (1937). Comme beaucoup d'idées fortes, la sienne est simple : quand il n'y a pas assez d'emplois dans un domaine, les diplômés des spécialités excédentaires se dirigent vers des domaines où ils ont plus de chances de trouver un emploi. Cependant, ces diplômés ne peuvent trouver en dehors de leur domaine de formation que des emplois moins avantageux. Ils se trouvent ainsi en situation de « chômage », qui n'est pas effectif mais « déguisé » par le taux de chômage global faible.

FIGURE 1 Évolution du nombre et de la proportion de surqualifiés, population active, Québec



Source : Recensements de 2001, 2006 et 2016, Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011 (microdonnées).

Dans cette dynamique de croissance du phénomène de la surqualification pour l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, la situation des diplômés universitaires a évolué de manière parallèle, enregistrant, dans le temps, la même tendance à la hausse. Dans les pages qui suivent, nous analysons le processus de croissance du phénomène de la surqualification des diplômés universitaires selon les variables « niveau de formation », « domaine d'étude » et « statut d'immigration ».

En ce qui a trait au *niveau de formation*, comme les données du tableau 5 le montrent, les taux de surqualification ont des valeurs différentes selon qu'on soit titulaire d'un baccalauréat, d'une maîtrise ou d'un doctorat. En 2016, 34,3 % des diplômés de baccalauréat étaient surqualifiés dans leur emploi, comparativement à 22,9 % pour ceux de la maîtrise et 8,8 % pour les docteurs⁴. À tous les niveaux, les taux de surqualification ont

4. Comme nous l'avons indiqué précédemment, une personne qui détient une formation de 2^e ou 3^e cycle universitaire et qui occupe un emploi exigeant habituellement une formation universitaire de 1^{er} cycle n'est pas considérée surqualifiée selon la mesure objective de la surqualification. Il s'agit d'une limite statistique susceptible de sous-estimer la surqualification des diplômés de maîtrise et de doctorat.

augmenté progressivement entre 2001 et 2016: de 3,8 points de pourcentage pour les bacheliers, de 4,5 points pour les diplômés de maîtrise et de 1,2 point pour les docteurs. Le calcul du taux de croissance du pourcentage de diplômés surqualifiés montre de manière plus évidente l'ampleur du phénomène qui a affecté en plus grande mesure les diplômés de maîtrise (rythme de croissance de +24,5 %) que ceux de doctorat (+15,8 %) et ceux de baccalauréat (+12,5 %).

TABLEAU 5 Taux de surqualification selon le plus haut niveau de diplôme atteint, population active, Québec

	2001	2006	2011	2016
Diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	51,2 %	56,0 %	58,9 %	59,6 %
Baccalauréat	30,5 %	32,8 %	32,7 %	34,3 %
Maîtrise ou certificat supérieur au baccalauréat	18,4 %	21,7 %	23,2 %	22,9 %
Diplôme en médecine	7,6 %	6,7 %	8,7 %	7,2 %
Doctorat	7,6 %	9,4 %	9,7 %	8,8 %
TOTAL (DIPLÔMÉS UNIVERSITAIRES)	30,0 %	33,6 %	33,8 %	33,1 %

Source: Statistique Canada, Recensement, 2001, 2006, 2016, et Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011; données compilées par l'auteur.

La surqualification est également un phénomène qui touche différemment les diplômés selon les *domaines d'études*. Nous avons analysé les données des dix dernières années pour les diplômés de cycles supérieurs, dont la situation se présente comme indiqué dans le tableau 6.

TABLEAU 6 Taux de surqualification selon le domaine d'études, diplômés des cycles supérieurs dans la population active, Québec, 2006, 2011, 2016

	2006	2011	2016
01. Agriculture, exploitation agricole et sciences connexes	34,6 %	28,8 %	35,4 %
03. Ressources naturelles et conservation	21,9 %	23,0 %	28,9 %
04. Architecture et services connexes	24,4 %	21,1 %	21,6 %
05. Études régionales, ethniques, culturelles, des sexes et des groupes	17,9 %	23,8 %	26,7 %
09. Communications, journalisme et programmes connexes	26,0 %	30,5 %	27,2 %
10. Technologie des communications/Technicien en communications et services de soutien technique connexes	32,0 %	53,1 %	50,8 %
11. Informatique, sciences de l'information et services de soutien connexes	17,6 %	19,2 %	19,5 %
13. Éducation	17,7 %	17,3 %	15,4 %
14. Génie	21,3 %	21,6 %	21,2 %
16. Linguistique, langues et littératures autochtones et étrangères	20,4 %	22,9 %	24,2 %
19. Sciences de la famille et de la consommation	33,1 %	36,4 %	24,4 %
22. Droit, professions connexes et études du droit	15,9 %	17,0 %	18,4 %
23. Langue et littérature/Lettres anglaises	29,8 %	24,1 %	26,8 %
24. Arts libéraux et sciences, études générales et lettres et sciences humaines	40,8 %	39,3 %	39,0 %
25. Bibliothéconomie	18,8 %	28,4 %	26,6 %
26. Sciences biologiques et biomédicales	19,4 %	19,0 %	19,7 %
27. Mathématiques et statistique	11,0 %	16,4 %	16,2 %
30. Études multidisciplinaires/interdisciplinaires	24,2 %	28,3 %	27,9 %
31. Études des parcs, de la récréologie, des loisirs et du conditionnement physique	32,9 %	33,6 %	27,0 %

Quelle formation pour quel emploi?

	2006	2011	2016
38. Philosophie et études religieuses	19,5 %	22,7 %	25,4 %
39. Théologie et vocations religieuses	31,2 %	28,6 %	32,6 %
40. Sciences physiques	16,6 %	17,7 %	19,8 %
42. Psychologie	13,3 %	12,4 %	13,6 %
43. Sécurité et services de protection	52,0 %	42,1 %	50,0 %
44. Administration publique et professions en services sociaux	19,6 %	21,4 %	21,9 %
45. Sciences sociales	26,2 %	28,8 %	28,4 %
48. Travail de précision	71,4 %	64,7 %	66,7 %
49. Transport de personnes et de matériel	45,3 %	38,6 %	33,9 %
50. Arts visuels et arts d'interprétation	28,8 %	31,6 %	31,1 %
51. Professions dans le domaine de la santé et programmes connexes	10,0 %	12,7 %	10,7 %
52. Commerce, gestion, marketing et services de soutien connexes	19,8 %	23,1 %	22,4 %
54. Histoire	30,2 %	27,6 %	29,3 %
55. Langue et littérature/Lettres françaises	19,4 %	23,5 %	21,5 %
60. Programmes de résidence en médecine	5,4 %	8,0 %	4,5 %
Total	19,0 %	20,6 %	20,1 %

Source: Recensement de 2006 et 2016 et Enquête nationale auprès des ménages (ENM), 2011 (microdonnées); données compilées par l'auteur.

En 2016, des taux de surqualification relativement plus élevés ont été enregistrés chez les diplômés des cycles supérieurs des programmes en technologies de communication (50,8 %), en lettres et sciences humaines (39 %), en agriculture (35,4 %) et en sciences sociales (28,4 %). À l'inverse, les taux les plus bas se trouvaient dans les programmes de médecine (4,5 %), de psychologie (13,6 %), d'éducation (15,5 %) et de mathématiques et statistiques (16,2 %). Depuis 2001, pour la grande majorité des programmes, les taux ont enregistré une tendance à la hausse mais, dans

certaines domaines d'études, les taux de surqualification ont diminué dans le temps. C'est le cas de l'architecture, de l'éducation, des sciences de la famille, des langues et littérature, des arts libéraux, des études en loisir et transport de personnes. Cette variation à la hausse ou à la baisse du taux de surqualification selon le domaine d'étude reflète l'évolution rapide des emplois et notamment le processus de « destruction créatrice »⁵ qui fait en sorte que certains emplois disparaissent, obligeant les diplômés de certains domaines à travailler dans de nouveaux emplois en situation de surqualification, tandis que, pour d'autres emplois, la demande est forte, ce qui fait diminuer les taux de surqualification des diplômés des domaines de formation associés.

Si l'on prend en compte la variable « statut d'immigration », on constate qu'au Québec, la surqualification est fortement répandue parmi les immigrants titulaires de diplômes universitaires (tableau 7).

En 2016, au Québec, le taux de surqualification des immigrants économiques détenant un diplôme universitaire (demandeurs principaux) était de 41,4 % comparativement à 29,8 % pour les non-immigrants. Ces taux étaient de 43,3 % pour les demandeurs secondaires et de 47,9 % pour les immigrants diplômés d'université parrainés par leur famille. Il s'agit de taux largement supérieurs à ceux des diplômés universitaires non immigrants. Les écarts sont importants, non seulement sur un plan synchronique, mais aussi en termes de persistance du phénomène de la surqualification dans le temps et de sa gravité. À partir des données des Recensements de 2006 et 2016, Cornillisen et Turcotte (2020) ont analysé la persistance à long terme de la surqualification majeure⁶ chez les immigrants et chez les non-immigrants titulaires de diplômes universitaires (baccalauréat ou grade supérieur). Leurs analyses montrent

5. Le concept de « destruction créatrice » a été forgé en 1939 par l'économiste autrichien Joseph Schumpeter pour analyser la croissance économique dans un système capitaliste. Selon lui, cette croissance est rythmée par la destruction d'entreprises et d'emplois suivie de leur remplacement par des nouvelles entreprises et emplois utilisant de nouvelles pratiques et techniques de production, selon une combinaison innovante de facteurs qui permettent l'amélioration de la productivité. Dans le cadre de ce processus, la disparition continue de certains emplois permet la création tout aussi continue d'autres emplois dans des secteurs innovants et dans des entreprises plus performantes.

6. Rappelons que la surqualification majeure est définie comme la situation dans laquelle se trouve le titulaire d'un diplôme universitaire qui occupe un emploi requérant tout au plus un niveau d'études secondaires.

TABLEAU 7 Surqualification des diplômés universitaires selon la catégorie d'immigration, population active, Québec, 2016

CATÉGORIE D'IMMIGRATION	NOMBRE DE PERSONNES SURQUALIFIÉES	TAUX DE SURQUALIFICATION
Non-immigrants	267 695	29,8 %
Immigrants admis avant 1980	8 315	30,1 %
Résidents non permanents	11 700	40,1 %
Immigrants économiques - Demandeurs principaux	52 365	41,4 %
Immigrants économiques - Demandeurs secondaires	28 130	43,3 %
Immigrants parrainés par la famille	21 990	47,9 %
Réfugiés	11 015	48,7 %
Autres immigrants	1 000	63,3 %
Total	402 215	33,1 %

Source: Recensement de la population 2016; données compilées par l'auteur.

que 10,1 % des immigrants était en situation de surqualification majeure à la fois en 2006 et en 2016, comparativement à 3,6 % des non-immigrants. Les immigrants diplômés d'université ont donc près de trois fois plus de chances d'être surqualifiés de façon majeure et persistante. La même étude montre cependant que les hautes valeurs des taux de surqualification des immigrants et leur persistance dans le temps sont reliées, non pas principalement à leur statut d'immigration au Canada, mais au lieu d'obtention de leur diplôme. Ainsi, ceux qui ont atteint leur plus haut niveau de scolarité au Canada présentent des probabilités de surqualification similaires à celles des non-immigrants. Ces résultats convergent avec ceux de Bélanger et Vézina (2017) et suggèrent que la variable principale qui explique les écarts dans les taux de surqualification n'est pas le statut d'immigration mais plutôt le lieu d'étude (au

Canada ou à l'extérieur). La faible reconnaissance des diplômes obtenus dans leur pays d'origine conduit beaucoup d'immigrants à reprendre une formation post-secondaire une fois installés au Québec. Selon les données rapportées par Lechaume, Gallant et Cardona (2020), environ 40 % des immigrants qualifiés retournent aux études après l'obtention de la résidence permanente canadienne. Soulignons aussi que, parmi ceux qui ont fait des études à l'extérieur du Canada, certains sont plus désavantagés que d'autres (Cornellisen et Turcotte, 2020). Une surqualification persistante dans le temps est plus susceptible d'affecter les immigrants qui ont obtenu leurs diplômes en Asie du Sud-Est (probabilité prédite de 20,4 %), dans les Antilles (12,1 %), en Europe de l'Est (10,9 %) ou en Afrique subsaharienne (8,6 %) que ceux qui ont fait leurs études en Amérique du Nord (5,1 %) ou en Europe de l'Ouest (5,7 %). Ces variations régionales sont liées à la reconnaissance différenciée au Québec des diplômes en provenance de certaines régions géographiques de même qu'aux compétences inégales des individus détenteurs de diplômes, selon leur pays de provenance.

En somme, les données présentées dans cette section montrent une augmentation générale du niveau de surqualification de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, et des diplômés universitaires en particulier. Les effets liés au niveau et au domaine d'études sont significatifs; les immigrants sont plus susceptibles d'être surqualifiés mais le phénomène les touche différemment selon la région géographique d'obtention du diplôme.

4. FACTEURS EXPLICATIFS ET CONSÉQUENCES DE LA SURQUALIFICATION

Sur le plan macroéconomique, un premier facteur explicatif de la surqualification est la hausse du nombre des diplômes qui est due au renouvellement démographique. La simple action du temps fait en sorte que le niveau de diplôme de la population active augmente indépendamment de la demande de force de travail. On assiste à une élévation du niveau moyen de formation au fil des générations et à un afflux de plus en plus important de diplômés universitaires sur le marché du travail. La progression des diplômés universitaires dépasse celle des emplois de haute qualification, processus particulièrement marqué depuis 2000, menant

ainsi à une incapacité du marché de les absorber. Dans ce contexte de concurrence entre diplômés pour les emplois qualifiés et correspondants à leur niveau de formation, certains groupes de la population, comme les immigrants, subissent des situations de surqualification plus intensément et de façon plus durable. Une deuxième explication macroéconomique de la surqualification est la hausse du niveau de compétences requises pour un poste qui se produit consécutivement à l'augmentation du nombre de diplômés et à l'incertitude quant à la qualité du capital humain acquis par les jeunes diplômés lors de leurs études (Felouzis, 2008). La surqualification découle de la valeur déclinante des titres scolaires en raison du fait que les diplômes, possédés par une population plus nombreuse et plus hétérogène, apportent moins d'informations aux entreprises sur la valeur des candidats à l'embauche ; par conséquent, les employeurs haussent leurs exigences de formation pour un poste donné⁷.

Sur le plan microéconomique, le phénomène de la surqualification s'amplifie ou diminue dans le temps comme résultat de l'agrégation des comportements individuels. Ainsi, certains individus préfèrent travailler comme surqualifiés dans certains domaines qui leur offrent de bonnes conditions salariales. L'existence de possibilités de mobilité professionnelle en situation de surqualification peut être aussi un facteur explicatif de la surqualification. Ainsi, Sicherman et Galor (1990) ont développé la théorie de la mobilité des carrières (*theory of career mobility*) selon laquelle les individus acceptent un emploi de moindre niveau professionnel que leur niveau d'éducation parce que cet emploi présente des possibilités de promotion plus élevées. En étudiant l'effet de l'éducation sur le revenu et l'effet de l'éducation sur la probabilité d'une carrière professionnelle ascendante (*upward career mobility*), ces auteurs ont trouvé que ces deux variables sont négativement corrélées : les emplois avec un haut taux de rendement éducatif en termes de revenu sont caractérisés, en moyenne, par un moindre effet de l'éducation sur la mobilité professionnelle. Être surqualifié peut avoir un impact positif

7. Felouzis (2008) explique l'incertitude quant à la qualité des diplômes universitaires par deux facteurs : 1) le passage de la logique de la qualification à la logique de la compétence qui implique une incertitude par le fait que les compétences sont attachées à l'individu et non pas à un poste de travail ; et 2) les caractéristiques des universités qui fonctionnent selon une logique de marché et dont les critères d'excellence, les modes d'évaluation et les compétences qu'elles certifient sont difficiles à établir avec certitude.

sur la mobilité professionnelle et certains individus préfèrent commencer dans un emploi surqualifié si celui-ci leur offre de plus fortes probabilités d'être promus. La préférence individuelle est un autre facteur explicatif de la surqualification. Certains individus acceptent des emplois surqualifiés parce qu'ils accordent plus d'importance au plaisir dans le travail et ne sont pas disposés à assumer les responsabilités associées à un poste de haute qualification. Il n'y a pas, dans ce cas, de mauvaise allocation des ressources, mais des préférences volontaires.

Quant aux effets de la surqualification, ils concernent beaucoup d'aspects de la vie individuelle et sociale. Sur le plan individuel, on peut penser à la satisfaction au travail, à la productivité et bien sûr à la rémunération. De nombreuses recherches montrent que la surqualification est source de démotivation, de frustration et de départ de l'entreprise (Berg, 1970; Tsang, 1987; Guerin, Carrière et Wills, 1999). D'autres recherches montrent que les surqualifiés participent beaucoup moins à la formation continue en entreprise et qu'ils ont des comportements contre-productifs (Tsang et Levin, 1985; Solane, Battu et Seaman, 1996). Les personnes surqualifiées sont aussi moins payées que leurs pairs qui ont le même niveau de formation (Vahey, 2000; Kilolo-Malambwe, 2014). Il faut aussi considérer le fait que la surqualification conduit à un gaspillage de ressources intellectuelles et à une perte de productivité des individus en raison du déclin de leurs aptitudes cognitives causé par le lien mal assorti entre leur niveau d'éducation et leur niveau d'emploi (Chauvel, 2016). Elle produit ainsi des effets négatifs sur la situation des individus moins qualifiés à l'intérieur du système d'emploi, notamment le *crowding out* ou « effet de report » c'est-à-dire le refoulement de cette catégorie de la main-d'œuvre dans des franges inférieures du marché du travail.

CONCLUSION

Même si la surqualification n'est pas une réalité réjouissante pour un nombre important de diplômés universitaires, son existence ne remet pas en question les bénéfices de l'éducation en général, mais les bénéfices de l'éducation à l'intérieur du marché du travail. Il est incontestable que l'éducation génère des externalités positives pour l'ensemble de la société et nous devons éviter de la justifier exclusivement sur le plan de son effet sur la rentabilité de la main-d'œuvre. L'éducation est le moyen privilégié

pour augmenter le stock de connaissance des individus et en faire de meilleurs citoyens. Les diplômés ont une valeur « intrinsèque » qui enrichit leurs détenteurs. Néanmoins, s'il est vrai que « plus on éduque, mieux c'est », il importe cependant de voir comment on forme et à quoi. La question de la surqualification apparaît ainsi essentielle en regard de l'efficacité des politiques éducatives, compte tenu notamment de leur coût et de l'investissement individuel dans les études universitaires qui, dans beaucoup de cas, n'est pas rentabilisé à sa juste mesure.

Tout d'abord, la surqualification interroge les politiques éducatives mises en place par l'État. Dans un contexte où l'argent public est objet de revendications émanant de divers groupes, chacun ayant des demandes considérées comme légitimes, comment justifier l'investissement de plus en plus important en éducation si la formation des jeunes se trouve déconnectée de l'emploi qu'ils obtiennent ? Les politiques éducatives, censées faire fructifier l'investissement dans la formation des jeunes générations, doivent ainsi faire face au dilemme suivant : soit planifier en quelque mesure l'éducation par des politiques d'incitation et de coordination, soit laisser le marché libre de réguler la demande d'éducation. La question qui se pose aux décideurs publics est de déterminer dans quelle mesure les systèmes éducatifs sont censés répondre à la demande du marché et quel est leur rôle par rapport à des objectifs qui dépassent le simple aspect économique de la vie sociale (Adnett et Davies, 2002). Doit-on appliquer le « principe de la main-d'œuvre » ou le « principe du libre choix » (Bowen, 1977) ? Évidemment que ce dilemme n'est pas facile à résoudre et, pour des raisons économiques, mais aussi morales, les décisions publiques sont prises en faveur d'un système d'enseignement qui s'attache à respecter le libre choix des étudiants, mais qui essaie d'offrir, en même temps, de nouvelles « possibilités de bifurcation » à ceux qui ont pu se tromper dans leur choix initial. Le principe sous-jacent à ces orientations des politiques publiques s'attache à l'idée que la liberté de choix est, en soi, une bonne chose et qu'elle conduit à une structure de qualification de la main-d'œuvre acceptable, même si imparfaite.

Ensuite, étant donné qu'un nombre important de diplômés universitaires surqualifiés proviennent de l'immigration, il sera judicieux de revoir les politiques migratoires au niveau fédéral et provincial afin que ce statut ne soit pas pénalisant pour les individus concernés. Une révision des critères de sélection des immigrants dans le sens d'un moindre poids

accordé au diplôme ainsi que des mesures particulières à l'intention de cette catégorie de la population pour les aider à s'insérer sur le marché du travail québécois pourraient être mises en place. De même, les entreprises qui, par leurs pratiques d'embauche parfois discriminatoires, et par la sous-utilisation des compétences des immigrants, contribuent à la genèse de la surqualification pourraient être la cible de politiques de sensibilisation à cet effet.

Enfin, il y a lieu de souligner que pour les individus, la surqualification soulève la question de la valeur du diplôme universitaire qui apparaît aujourd'hui de plus en plus nécessaire mais de moins en moins suffisant pour l'accès à un emploi convoité. Mais ce diplôme, indépendamment de sa valeur marchande, possède aussi une valeur symbolique qui renvoie à des éléments individuels de prestige, d'habilitation culturelle, de reconnaissance ou purement et simplement de plaisir intellectuel. Sur le « marché de la formation », on retrouve des individus qui tirent de la possession de leurs diplômes des avantages sur le « marché des positions sociales ». L'université délivre non seulement des compétences spécifiques en lien avec le marché du travail, mais aussi une « culture de statut » (Heath et Cheung, 1998), soit des valeurs et des attitudes qui, dans la vie de certains individus, comptent autant que les savoirs. La perception du diplôme tire sa substance de sa valeur sur le marché du travail, mais aussi des éléments subjectifs dépendant de la situation particulière et de l'expérience personnelle de chaque individu. C'est la raison pour laquelle, dans l'analyse de la surqualification, il faut prendre en considération non seulement son étendue statistique, mais aussi des facteurs sociologiques tels que les représentations, les valeurs, les préférences individuelles et les stratégies professionnelles des diplômés. Ces éléments interviennent dans le façonnement des rapports individuels aux situations objectives de surqualification, révélées par les données présentées dans ce chapitre. Le « sentiment de surqualification » ne peut pas être chiffré et il repose à la fois sur les caractéristiques de la réalité professionnelle objective et sur la perception subjective de cette même réalité. Si les données statistiques nous informent sur l'étendue du phénomène, elles révèlent peu de choses quant à la manière dont les diplômés de divers niveaux de formation, domaines d'études ou statut d'immigration vivent la surqualification à différentes étapes de leur parcours professionnel, sur les logiques sociales qui la sous-tendent, sur la façon dont ils évaluent le rendement de leur

diplôme compte tenu de leurs aspirations. Sans une analyse de la perception personnelle de la surqualification et des comportements qu'elle induit, ce phénomène ne peut être saisi à sa juste mesure. Si la surqualification désigne un phénomène reposant sur la norme voulant que les années de qualification acquises par un individu correspondent au niveau de qualification requis pour l'emploi qu'il occupe – sur la base du postulat qu'il doit y avoir une adéquation entre les ressources investies en éducation et leur utilisation sur le marché du travail –, on constate que sur le plan de la subjectivité et de la référence au vécu personnel, des diplômés « objectivement » surqualifiés peuvent ne pas percevoir cette situation comme telle. S'ils la perçoivent, ils identifient la source de leur sentiment de surqualification dans des aspects comme la non-utilisation des compétences dans les tâches effectuées, la non-reconnaissance de leur formation par les employeurs ou le manque d'expérience. Il existe toujours un écart entre la « norme sociale » qui concerne la diplomation et la surqualification et le vécu subjectif des acteurs sociaux (Vultur et Bélanger, 2014). L'individu est plus que son diplôme et il ne vit pas en constante référence à celui-ci. Dans les faits, il se distancie des repères normatifs pour faire place à ses repères personnels.

RÉFÉRENCES

- Adnett, N. et P. Davies (2002), *Markets for Schooling. An Economic Analysis*, Londres, Routledge.
- Baker, P.D. (2014), *The Schooled Society*, Stanford, Stanford University Press.
- Becker, G. (1964), *Human capital. A theoretical and Empirical analysis with special Reference to Education*, New York, Columbia University Press.
- Bélanger, A. et S. Vézina (2017), « L'impact de la connaissance des langues officielles, du niveau de littératie et du pays d'origine sur le risque de surqualification au travail des immigrants canadiens », *Cahiers québécois de démographie*, n° 452, p. 145-156.
- Berg, I. (1970), *Education and job: The great training robbery*, New York, Praeger.
- Bouardbat, B. et C. Montmarquette (2013), « Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal », CIRANO, rapport de recherche (2013RP-08).

- Bourdon, J. (1999), « La rentabilité de l'investissement éducatif: un concept permanent de référence dans une réalité changeante ? » dans J.-J. Paul (dir.), *Administrer, gérer, évaluer les systèmes éducatifs*, Paris, ESF Éditeur, p. 215-248.
- Bourdon, S., M. Vultur, M.-E. Longo, A. Lechaume, C. Fleury et N. Gallant (2020), « Des pertes d'emploi plus importantes chez les jeunes moins diplômés, surtout les jeunes femmes, ainsi que ceux travaillant à temps partiel », *Feuillet statistique - La jeunesse en chiffres*, n° 2, Québec, Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.
- Bowen, H. R. (1977), « L'université et les besoins en main-d'œuvre », *Dialogue*, vol. 8, n° 4, p. 78-87.
- Chauvel, S. (2016), *Course aux diplômés, Qui sont les perdants?* Paris, Éditions Textuel.
- Cornelissen, L. et M. Turcotte (2020), « La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants », *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, n° 75-006-X.
- Dore, R. (1976), *The Diploma Disease: Education, Qualification and Development*, Berkeley, University of California Press.
- Eckert, H. (2011), « Le rapport subjectif des jeunes à l'emploi. Employé... Sous-employés ? » dans M. Correia et H. Eckert (dir.), *Chroniques du travail*, tome 1, *Les jeunes et le travail*, p. 153-164.
- Edge, J. et D. Munro (2015), *Inside and Outside the Academy. Valuing and Preparing PhDs for Careers*, Ottawa, The Conference Board of Canada.
- Felouzis, G. (2008), « Des mondes incertains : les universités, les diplômés et l'emploi », *Formation/Emploi*, n° 101, p. 135-147.
- Fondeur, Y. et C. Mimi (2011), « L'insertion des jeunes Français sur le marché du travail: l'influence forte de la conjoncture économique », dans M. Vultur et D. Mercure (dir.), *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 51-68.
- Freeman R. (1976), *The Overeducated American*, New York, Academic Press.
- Gagnon, S. (2008), « La surqualification. Qui la vit ? Où s'observe-t-elle ? » *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 9, n° 3, p. 1-5 (Québec, Institut de la statistique du Québec).

- Guerin, G., J. Carrière et T. Wils (1999), « Facteurs explicatifs de la démobilisation chez les diplômés récemment embauchés », *Relations industrielles*, vol. 54, n° 4, p. 643-672.
- Heath, A. et S.Y. Cheung (1998), « Education and occupation in Britain », dans Y. Shavit et W. Müller (dir.), *From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations*, Oxford, Clarendon Press, p. 71-101.
- Jerrim, J. (2011) « Do UK Higher Education Students Overestimate Their Starting Salary? » *Fiscal Studies*, vol. 32, n° 4, p. 483-509.
- Kilolo-Malambwe, J.-M. (2014), « La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie : portrait évolutif selon le genre et effets sur la rémunération », dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 21-48.
- Lechaume, A., N. Gallant et J. Cardona (2020), « Pourquoi choisir d'étudier ? Hétérogénéité des stratégies des immigrants qui étudient au Québec après l'obtention de leur résidence permanente », *Alterstices*, vol. 9, n° 1, p. 51-68.
- Li, C., G. Gervais et A. Duval (2006), *La dynamique de la surqualification. Les universitaires sous-utilisés au Canada*, Statistique Canada, n° 11-621-MIF.
- Merle, P. (2010), « Prolongation de la scolarisation et déclassement à l'embauche. Une relation complexe et instable », dans C. Papinot et M. Vultur (dir.), *Les jeunes au travail. Regards croisés France-Québec*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 77-100.
- OCDE (2018), *Regards sur l'éducation. Les indicateurs de l'OCDE*, Paris, Éditions de l'OCDE.
- Plassard, J.-M. (2015), « La problématique de déclassement des diplômés et son impact sur les politiques de formation », *Revue française de pédagogie*, vol. 3, n° 195, p. 49-60.
- Robinson, J. (1937), *Essays in The Theory of Employment*, Londres, Macmillan.
- Sicherman N. et O. Galor (1990), « A Theory of Career Mobility », *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 1, p. 169-192.
- Solane, P. J., H. Battu et P. Seaman (1996), « Overeducation and the formal education-experience and training trade-off », *Applied Economics Letters*, n° 3, p. 511-515.

- Tsang, M. C. (1987), « The impact of underutilisation on productivity: the US bell companies », *Economics of Education Review*, n° 6, p. 239-254.
- Tsang, M. C. et H.M. Levin (1985), « The economics of overeducation », *Economics of Education Review*, n° 4, p. 93-105.
- Uppal, S. et S. LaRochelle-Côté (2014), « La surqualification de nouveaux diplômés universitaires au Canada », dans *Regards sur la société canadienne*, Statistique Canada, n° 75-006-X.
- Vahey, S.P. (2000), « The Great Canadian training robbery: Evidence on the returns to education mismatch », *Economics of Education Review*, n° 19, p. 219-227.
- Vultur, M. (2016), « Rapport au diplôme et sentiment de surqualification des diplômés universitaires québécois », *Recherches sociographiques*, vol. LVII, n°s 2-3, p. 553-574.
- Vultur, M. (2014) (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- Vultur, M. et M.-A. Bélanger (2014), « Quels facteurs influencent le sentiment de surqualification des diplômés universitaires ? » dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 149-177.

8

Enjeux et défis de la transition études-travail des diplômés internationaux

Kamel Béji et Sana Bouajila

INTRODUCTION

La question du « destin post-diplôme » des étudiants internationaux¹ au Québec est cruciale. Pour plusieurs d'entre eux, l'obtention du diplôme décerné par une université québécoise est la première étape leur permettant d'obtenir un certificat de sélection du gouvernement du Québec nécessaire à l'obtention de la résidence permanente² avant de plonger

-
1. « Dans un contexte mondial de mobilité étudiante, la notion d'« étudiant international » (*international student*) tend graduellement à remplacer celle d'« étudiant étranger ». Elle est souvent employée dans les écrits relatifs à une population migrante qui englobe l'ensemble des étudiants n'ayant pas encore la citoyenneté canadienne, incluant les réfugiés » (Bérubé *et al.*, 2018, cité dans CAPRES, 2019: 1).
 2. Selon les données du Bureau canadien de l'éducation internationale (BCEI), un pourcentage important d'étudiants étrangers avaient, en 2018, l'intention de demander la résidence permanente (50,6 %) et de travailler au Canada après l'obtention de leur diplôme (61,0 %).

dans le processus d'intégration professionnelle. Si certains partent à la recherche d'un emploi dans d'autres provinces canadiennes ou ailleurs dans le monde, d'autres retournent dans leur pays d'origine une fois le diplôme obtenu, cette réalisation étant le principal objectif de leur projet d'études en sol québécois. Ils sont en grande majorité des « flottants » qui demeurent à l'affût des opportunités et qui visent une carrière à l'international (Vultur et Germain, 2018).

Jusqu'à l'été 2019, la rétention des étudiants internationaux sur le marché du travail semblait être une priorité de la politique d'immigration québécoise, notamment dans sa quête de régionalisation de l'immigration. En effet, sur le plan économique, une certaine raréfaction de la main-d'œuvre invitait explicitement à attirer la main-d'œuvre immigrante, à l'intégrer en emploi, mais également à la retenir. L'immigration permanente concernant en grande majorité la métropole montréalaise et ses environs, l'enjeu de « régionaliser » les flux migratoires, permanents et temporaires, devient primordial et, sans exagération, quasi vital pour plusieurs petites et moyennes entreprises (PME) des régions du Québec. En effet, si la population du Québec comptait, au recensement de 2016, 14 % de personnes immigrantes (Statistique Canada, 2016), neuf sur dix d'entre elles résidaient dans la région métropolitaine de Montréal. Par ailleurs, si plusieurs études soulignent les défis de la régionalisation de l'immigration et font état de plusieurs initiatives locales (Vaatz Laaroussi *et al.*, 2010; Simard et Fortin, 1996), très rares sont celles qui analysent le rôle des institutions universitaires dans la rétention des compétences dans les régions du Québec. Pourtant, les diplômés universitaires représentent un bassin de main-d'œuvre très intéressant dans la mesure où ils sont d'ores et déjà intégrés dans les régions, connaissent la culture sociale et professionnelle locale et ont développé un certain réseau social et personnel.

Dans la région de Québec, l'Université Laval constitue un pôle de formation important et un pôle d'attraction incontournable d'étudiants internationaux. En effet, à l'automne 2017, 5647 étudiants internationaux étaient inscrits dans plus de dix facultés (54 % d'hommes, 46 % de femmes) ce qui représentait plus de 13 % du total des inscriptions. De même, 65 % de ces étudiants détenaient un permis d'étude et 35 % d'entre eux avaient déjà obtenu le statut de résidents permanents, tandis

que 31 % suivaient des études de premier cycle et 69 % étaient inscrits au deuxième ou au troisième cycle.

Ce chapitre découle d'un projet de recherche s'inscrivant dans le cadre de la programmation scientifique de la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE). Il est basé sur les données fournies par deux de nos partenaires, à savoir le Service de placement de l'Université Laval (SPLA) et Québec International³. Il a pour objectif d'analyser la transition études-travail des étudiants internationaux de l'Université Laval et les possibilités de leur rétention dans les régions non métropolitaines de Québec après l'obtention de leur diplôme. Sa structure se décline comme suit : tout d'abord, il décrit le contexte relatif aux étudiants internationaux au Québec, leur statut, et les politiques d'attraction et de rétention qui les visent. Ensuite il présente le cadre théorique sous-jacent. En troisième lieu, il analyse les intentions et les aspirations de ces étudiants dans la gestion de « l'après-diplôme » dans la région de Québec. En quatrième lieu, il aborde leur transition études-travail et leur intégration en emploi. La conclusion reprend les faits saillants du chapitre tout en proposant quelques pistes de réflexion.

1. LES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX AU QUÉBEC : ÉTAT DES LIEUX ET POLITIQUES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION

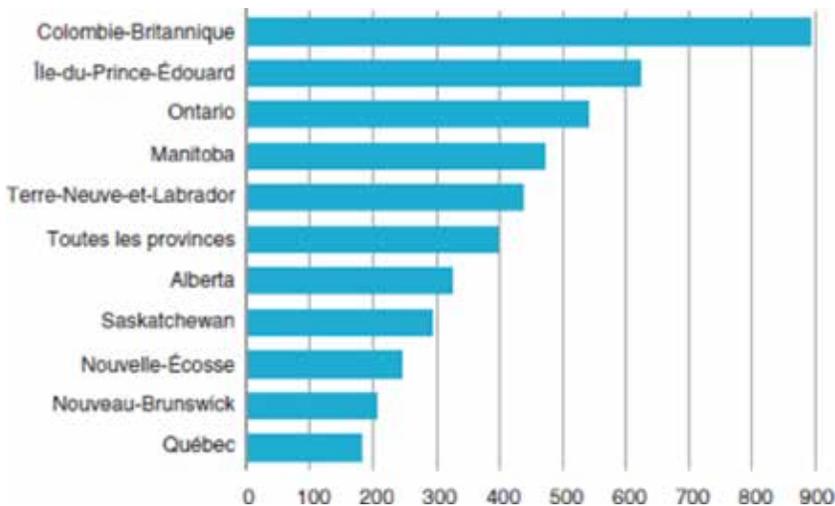
La plupart des pays développés considèrent le recrutement des étudiants internationaux comme une stratégie plus globale de recrutement d'immigrants qualifiés. Dans ce cadre, certains pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ont adopté des mesures encourageant ces étudiants à travailler dans le pays d'accueil, voire à y immigrer de manière permanente. Leur rétention, qui permet notamment de répondre aux besoins du marché du travail, représente une priorité non seulement pour le Canada, mais aussi pour de nombreux pays (Benabdeljalil, 2009 : 21). Dans ce contexte, les universités canadiennes participent à des programmes de recrutement compétitifs ; des modifications apportées aux lois sur l'immigration et la citoyenneté ont permis aux étudiants étrangers de travailler pendant leurs études, puis

3. Québec International est une agence de développement économique de la région de Québec.

d'accéder à des options accélérées d'emploi et de citoyenneté permanente après l'obtention de leur diplôme. Ces politiques permettent de tirer des avantages économiques et sociaux du secteur de l'éducation internationale en utilisant le capital humain et économique des pays-sources pour la prospérité du pays-hôte (Johnstone et Lee, 2017 : 1067).

Selon l'Institut du Québec, la province de Québec est « déclassée » à l'échelle nationale en ce qui concerne l'attraction des étudiants internationaux (El-Assal et Homsy, 2017). En 2014-2015, le Québec a accueilli plus du double d'étudiants internationaux qu'en 1999-2000. Le taux de croissance de 181 % à cet égard est toutefois le plus faible de toutes les provinces canadiennes. Durant cette même période, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et l'Ontario ont enregistré les taux de croissance les plus élevés, à savoir respectivement 893 %, 624 % et 540 % (voir la Figure 1).

FIGURE 1 Pourcentage de croissance de nombre d'étudiants internationaux par province (1999-2000 à 2014-2015)



Source : Institut du Québec, 2017, Attirer et retenir plus d'étudiants internationaux. Six propositions pour renverser la tendance au Québec.

En 1999-2000, « [...] le Québec comptait la plus forte population d'étudiants internationaux au Canada, mais il se classe maintenant troisième,

derrière l'Ontario et la Colombie-Britannique» (El-Assal et Homsy, 2017 : 10). Il faut rappeler que les procédures de sélection des étudiants internationaux qui poursuivent des études au Québec sont différentes des autres provinces. Ainsi, l'immigration temporaire, qui regroupe notamment la catégorie des étudiants internationaux, requiert le consentement du Québec qui évalue les demandes d'immigration selon une grille de sélection. Au fil des années, ces politiques d'immigration ont connu des développements importants. Dans ce qui suit, nous exposons brièvement les principaux programmes spécifiques au Québec.

Le Programme de l'expérience québécoise (PEQ)

En 2010, la province de Québec a mis en place le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), un programme de traitement accéléré des demandes d'immigration des étudiants et des travailleurs étrangers temporaires qui ont résidé au Québec. Selon l'Institut du Québec, dans le cadre du PEQ, 3500 étudiants internationaux ont obtenu en 2015 un Certificat de sélection du Québec (CSQ), qui leur a permis par la suite de demander la résidence permanente au Canada. Ce nombre est trois fois plus élevé qu'en 2011. Afin de retirer le maximum de bénéficiaires des efforts consentis pour ce programme, le ministère de l'Immigration a notamment misé sur les séances d'information dans les collèges et les universités tout en tissant des partenariats facilitant la diffusion de l'information pour permettre aux étudiants de mieux comprendre les processus en vigueur (El-Assal et Homsy, 2017 : 14-15).

Il faut souligner que le contexte de cette recherche et forcément ses objectifs ont été marqués par un facteur politique, à savoir le débat sur la réforme du PEQ qui est susceptible d'influencer directement l'attraction des universités québécoises pour les étudiants internationaux et, surtout, la rétention potentielle de ces derniers dans la province. Lors de la préparation du matériel de recherche, les entrevues exploratoires avec des étudiants internationaux, réalisées pour peaufiner les orientations de la recherche, ont été marquées par un discours engagé critiquant les fondements mêmes de cette réforme et ses implications sur leur parcours professionnel post-diplôme. Dans le volet relatif aux étudiants internationaux, l'orientation initiale du ministère de l'Immigration était de réformer les conditions d'accès au certificat de sélection du Québec et donc à la résidence permanente pour les nouveaux diplômés détenant

un permis d'étude, à moins de prouver qu'ils avaient une expérience de travail pertinente et d'une durée d'un à deux ans dans leur domaine d'études. Si les arguments du ministère de l'Immigration allaient dans le sens d'une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, et donc d'une réponse plus adéquate aux besoins du marché du travail, plusieurs parties prenantes ont émis de très sérieuses réserves concernant cette réforme. L'objet de ce chapitre n'étant pas de prendre position pour ou contre cette dernière ni de recenser toutes les réserves émises, nous nous limitons à préciser que selon certains chercheurs, le PEQ présente une bonne performance économique. S'appuyant sur une analyse de données longitudinales, Fleury *et al.* (2020) démontrent que les premières cohortes admises dans le cadre du PEQ performant très bien sur le marché de l'emploi québécois. Leur taux d'emploi et leurs revenus (salaire moyen) sont généralement supérieurs à ceux de l'ensemble de la population québécoise. Cette performance, soutiennent les auteurs, « se compare même avantageusement » aussi bien avec d'autres catégories d'immigrants économiques qu'avec d'autres programmes provinciaux de même nature.

Les programmes institutionnels

Plusieurs programmes institutionnels visent à assurer une première expérience d'emploi à l'intention des étudiants internationaux, qu'ils soient détenteurs ou non d'un permis d'études. Ces programmes incluent le travail sur le campus, le travail hors campus et les stages, puisque certains programmes universitaires comportent un ou plusieurs stages obligatoires pour l'obtention du diplôme. Cependant, les étudiants internationaux qui doivent effectuer ces stages sont obligés de demander un permis de travail et leur demande doit remplir certaines conditions, telles que « la possession d'un permis d'études valide, la confirmation par l'Université de l'obligation du stage pour l'obtention du diplôme et la vérification de la durée du stage qui ne doit pas dépasser 50 % de la durée totale du programme d'études » (Benabdeljalil, 2009 : 28). Effectuer un stage est sans doute pour les étudiants une opportunité intéressante, grâce à laquelle se concrétisent les théories et façons de faire acquises tout au long du parcours universitaire, dans un contexte de contact direct avec la réalité du marché du travail. Cette opportunité est d'autant plus importante pour les étudiants internationaux qu'elle représente une

expérience professionnelle dans leur domaine d'études. En revanche, l'université ne garantit aucunement l'obtention des stages, sauf pour certaines facultés qui décident de collaborer avec un ensemble d'entreprises et d'assurer l'ensemble des stages exigés de leurs étudiants. Les universités offrent souvent des outils qui facilitent la recherche de stages, comme le fait par exemple le SPLA de l'Université Laval par le biais de sa plateforme accessible aux étudiants québécois et internationaux, qui place ces derniers dans un bassin de sélection incertain.

2. CADRE THÉORIQUE

Il est important d'encadrer le reste de ce chapitre par un modèle conceptuel permettant d'éclaircir les principaux concepts utilisés et de justifier l'utilisation des différentes variables dans l'étude dont il est issu. Il est aussi question de mettre en avant les justificatifs théoriques derrière le choix d'analyser la transition études-travail plutôt que l'insertion professionnelle des étudiants internationaux.

2.1 Les marchés transitionnels du travail

Issue d'une réflexion pragmatique menée au début des années 1990 par l'économiste berlinois Günther Schmid, l'approche des Marchés transitionnels du travail (MTT) est « apparue avant tout comme un ensemble de propositions analytiques et politiques visant à réformer les politiques publiques de l'emploi, et, au-delà, à améliorer le fonctionnement du marché du travail dans le sens d'une plus grande capacité d'intégration et d'adaptation » (Gautié et Gazier, 2006 : 13). Ces marchés sont définis par Schmid (1998) comme des arrangements institutionnalisés qui permettent ou soutiennent le changement de statut d'emploi ou la combinaison du travail sur le marché du travail avec d'autres activités socialement et/ou économiquement utiles. Toutefois, l'approche des MTT renvoie à une démarche plus large qu'une proposition de réforme car elle repose sur une représentation dynamique du marché du travail. Plus particulièrement, elle repose sur l'analyse de ce que l'on appelle des « transitions », tout en identifiant le marché du travail « non pas comme un processus d'ajustement de l'offre et de la demande, mais comme un espace de mobilité, lui-même compris dans un espace de flux dynamique incluant des périodes de travail non rémunéré et des périodes d'inactivité.

Du point de vue des entreprises, cette conception prédit la continuité plutôt que l'opposition entre les marchés et les organisations» (Gazier et Gautié, 2011 : 1). En outre, la perception analytique des marchés du travail selon l'approche des MTT insiste sur le rôle important joué par les politiques publiques et la pluralité des arrangements institutionnels existants. D'un point de vue plus microéconomique, cette perspective a enrichi et approfondi l'analyse du comportement des travailleurs. Selon Gazier (2011), il s'agit de créer les outils collectifs de contrôle de l'emploi de demain, qui sera largement fait de projets temporaires, de trajectoires productives dépendant de réseaux et de carrières discontinues, mais balisées et protégées. Considérant le « brouillage » croissant des frontières entre travail rémunéré, activités personnelles et activités socialement utiles, ses fondements se centrent sur l'ensemble des « transitions » qu'un individu peut effectuer au sein du marché du travail et autour de celui-ci, afin d'identifier les différentes transitions souhaitables et de leur associer de nouveaux droits.

Par ailleurs, il existe quatre principes qui permettent de définir les « bonnes transitions » au sein du marché du travail, dont peut profiter l'individu (Gazier, 2011 : 494). Le premier principe est d'accroître la liberté individuelle (ou l'autonomie). Il s'agit ici d'assurer un transfert de pouvoir aux personnes surtout en termes de participation aux décisions d'emploi qui les concernent et d'adopter une attitude active plutôt que passive. Le deuxième principe promeut la solidarité dans la gestion de l'ensemble des risques sociaux et ceux associés au marché du travail. Par conséquent, on serait témoin d'une certaine inclusion, dans les programmes de redistribution, des travailleurs les plus favorisés, qui courent moins de risques ou sont mieux à même de les assumer. Le troisième principe repose sur une transition efficace à travers la mise en place des mesures d'accompagnement adéquates au marché du travail en intégrant un processus « de spécialisation, de coordination et de coopération » (Gazier, 2011 : 494). Enfin, le dernier principe consiste à mobiliser « l'arsenal des techniques de gestion des risques : contrôle, évaluation et autorégulation, par le biais d'une démarche largement décentralisée ou par le management par objectifs » (Gazier, 2011 : 494). Il est ici question d'un principe qui exige une détermination conjointe des parties prenantes (entreprises, niveau local, voire régional, etc.).

2.2 Les étudiants internationaux et le chômage frictionnel

Dans un marché du travail dynamique, tel qu'identifié à travers l'approche des MTT, le chômage frictionnel résulte d'une difficulté associée au passage d'un marché à l'autre dans une région donnée, à l'intérieur de laquelle existent plusieurs marchés déterminés en fonction du lieu ou de l'occupation (St-Laurent, 1957 : 367). C'est donc une conséquence directe de l'incapacité des mécanismes d'ajustement d'emploi d'agir à l'échelle de la région considérée, étant donné la multiplication des marchés à l'intérieur de celle-ci. Cependant, il n'est pas fait allusion à la mobilité qui affecterait le passage d'un emploi à un autre, c'est-à-dire d'un changement d'employeur, d'industrie, d'occupation, de région ou d'une combinaison aléatoire de ces raisons. Il s'agit tout simplement de la mobilité qui aide ou empêche le déplacement d'un individu sans travail d'une occupation à l'autre, alors même que ce déplacement impliquerait une opportunité d'emploi (St-Laurent, 1957 : 369). Selon St-Laurent (1957), le facteur le plus répandu et le plus élémentaire est l'insuffisance d'information, c'est-à-dire l'une des conditions nécessaires d'un marché du travail pur. À l'évidence, il faut mettre en place toutes les mesures nécessaires pour éviter que les travailleurs sans emploi et les employeurs qui cherchent de la main-d'œuvre se cherchent parallèlement, alors que le profil recherché par les employeurs correspond à celui offert par les travailleurs. C'est ainsi que les services de placement jouent un rôle primordial, en fournissant l'information adéquate aux deux parties. Le deuxième facteur est la discordance de la durée des périodes pour lesquelles le travail s'offre et se demande. Parfois, l'arrêt de travail est temporaire, donc on refuse toute offre d'emploi permanente; « [...] on le fera d'ailleurs d'autant plus à son aise que les prestations d'assurance-chômage sont là pour permettre de faire le pont avec moins de misère » (Schmid, 1998 : 340). Quand il s'agit d'une offre d'emploi temporaire, la mobilité d'une région à une autre n'est pas aussi motivante. Le troisième facteur concerne l'incertitude inhérente à la mobilité. Avec l'intégration d'un nouvel emploi, la probabilité de ne pas se plaire n'est jamais nulle, ce qui incite parfois à comparer plusieurs offres d'emploi afin de faire valoir celle ayant la meilleure probabilité de satisfaction. La réglementation relative aux exigences d'appartenance à un corps de métier représente également un facteur important dans l'augmentation de la friction. Dans ce cas, même les travailleurs qui ont les compétences nécessaires

pour passer d'un métier à un autre seront soumis à la réglementation de l'ordre professionnel. Certes, on assure la sécurité d'un certain groupe de travailleurs, mais aux dépens de la mobilité des autres (Schmid, 1998 : 370). Enfin, le travailleur est avant tout un être humain qui crée des liens psychologiques et sociaux qui font qu'il appartient à un milieu duquel il lui serait difficile de se détacher. Ainsi, il peut préférer demeurer dans un emploi et une localité où les conditions sont moins intéressantes et les possibilités d'emploi limitées plutôt que de se déplacer vers une région où les possibilités sont plus nombreuses, avec de meilleures conditions (Schmid, 1998 : 370).

Dans le cas des étudiants internationaux, la transition études-travail est assujettie à plusieurs risques qui pourront être surmontés si les mesures d'accompagnement sont efficaces, si la réalité de ces étudiants est prise en considération lors de la mise en place des processus ayant pour objectif de gérer les risques sociaux, et s'ils participent aux décisions d'emploi qui les concernent. S'ils décident de poursuivre leurs études afin d'augmenter leurs compétences et d'améliorer leurs profils professionnels, ces étudiants sont susceptibles de vivre une transition études-travail qui ne soit pas exempte d'obstacles. Ces obstacles sont du même type que ce qui a été précédemment mentionné dans le cadre du chômage frictionnel, à savoir les exigences de l'ordre professionnel, l'adaptation à une nouvelle région et l'accès à l'information.

3. ANALYSE DES ASPIRATIONS ET DES INTENTIONS DES ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX POST-DIPLÔME DANS LA RÉGION DE QUÉBEC

La rétention des étudiants internationaux dans l'écosystème québécois n'est pas seulement le fruit de mesures et de dispositifs institutionnels. Elle est également le résultat de la perception de leur intégration en emploi après la diplomation, des différentes étapes vécues lors de leur cursus académique et de leurs intentions d'intégrer le marché du travail dans la région ou ailleurs. Pour saisir ces différentes dimensions, nous avons utilisé deux enquêtes, celles du SPLA et de Québec International. Toutefois, précisons que l'analyse repose prioritairement sur la première dans la mesure où elle concerne les étudiants de l'Université Laval. Les données de Québec International viennent la compléter en reflétant les

intentions professionnelles des étudiants internationaux de la région de Québec. Afin de comprendre les vecteurs de réussite de la transition études-travail et/ou les obstacles qui se dressent contre celle-ci, le SPLA effectuée depuis 2013 une enquête auprès des étudiants internationaux intitulée « Le marché du travail et les étudiants issus de l'immigration à l'Université Laval ». Cette enquête porte sur un échantillon d'étudiants, environ 500 par an, provenant de l'étranger (détenteurs de permis d'études et résidents permanents) afin de connaître leurs attitudes et leurs intentions pour ce qui est des possibilités de travailler à Québec, au Québec et au Canada. Le tableau 1 étale la répartition de l'échantillon,

TABLEAU 1 Caractéristiques des étudiants internationaux de l'étude (Automne 2017)

CARACTÉRISTIQUES		PROPORTIONS
Femmes		57 %
Hommes		42 %
Provenance	Europe	39 %
	Asie et Moyen-Orient	8 %
	Afrique	36 %
	Amérique (autre que Canada)	16 %
Statut au Canada	Détenteurs de permis d'études	73 %
	Résidents permanents	37 %
Études (A-17)	1 ^{er} cycle	31 %
	2 ^e cycle	43 %
	3 ^e cycle	26 %
	Temps complet	89 %
Travail (A-17)	En emploi (rémunéré sur et hors campus)	45 %
	Je ne travaille pas et je cherche un emploi	31 %
	Je ne travaille pas et je ne cherche pas d'emploi	19 %
	En stage	4 %

constitué de 451 étudiants internationaux qui représente environ 10 % de tous les étudiants internationaux de l'Université Laval. L'échantillonnage, bien qu'il soit non probabiliste, reflète la répartition réelle des étudiants internationaux.

3.1 Les intentions de rester au Québec des étudiants internationaux

Les résultats que nous présentons ne concernent pas toutes les variables de l'enquête, dont plusieurs sont spécifiquement destinées aux services du SPLA. Le tableau 1 montre les intentions des étudiants internationaux sondés durant les années 2015, 2016 et 2017. À cet égard, il nous a paru intéressant de considérer les deux dernières enquêtes avant 2017 afin d'observer une éventuelle évolution et/ou un changement aussi bien dans les intentions que dans les priorités post-diplôme des étudiants internationaux.

Le tableau 2 montre d'ores et déjà que la grande majorité d'entre eux émettent une intention claire de rester au Canada et plus précisément au Québec. Pour les étudiants de l'Université Laval, cette intention se confirme pour la région de Québec. Trois facteurs semblent surtout influencer cette décision en vue d'une intégration professionnelle au Québec : les conditions salariales, la possibilité de concilier travail et vie personnelle et les possibilités d'accommodements culturels et religieux. Si les deux premiers critères peuvent se retrouver chez la plupart des individus cherchant un emploi et surtout dans les nouvelles générations qui semblent accorder plus de place à la conciliation travail-famille (Tremblay, 2019), le critère relatif aux accommodements culturels et religieux semble être déterminant dans les décisions futures d'emploi des étudiants internationaux. Il faut dire que depuis le débat sur les accommodements raisonnables et à la suite de la commission Bouchard-Taylor, la question relative aux accommodements a fait couler beaucoup d'encre et a accaparé le débat sur l'intégration des personnes immigrantes en emploi. Cette préoccupation exprimée par les étudiants internationaux trouve un écho sur le marché du travail. À cet égard, Béji (2017) a questionné des employeurs sur les pratiques de gestion de la diversité dans les PME de la région de Québec et ces derniers confirment que, de manière formelle ou informelle, les pratiques d'attraction, d'intégration et de rétention des

travailleurs issus de la diversité ethnoculturelle font une place primordiale aux accommodements culturels et religieux.

TABLEAU 2 Récapitulatif des résultats de l'enquête « Le marché du travail et les étudiants issus de l'immigration à l'Université Laval » (2015, 2016, 2017)

	2015	2016	2017
Intentions des ÉI de rester au Québec après l'obtention du diplôme	<ul style="list-style-type: none"> • 94 % envisagent de travailler au Canada malgré les difficultés rencontrées. 	<ul style="list-style-type: none"> • 95,6 % envisagent de travailler au Canada malgré les difficultés rencontrées. 	<ul style="list-style-type: none"> • 91 % envisagent de travailler au Canada malgré les difficultés rencontrées.
	<ul style="list-style-type: none"> • La plupart (98 %) visent le Québec avec la ville de Québec comme premier choix puis Montréal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ils visent le Québec (97 %) et l'Ontario (60 %). 	<ul style="list-style-type: none"> • Ils visent le Québec (96 %) et l'Ontario (61 %). Au Québec, c'est la région de Québec qui semble les intéresser.
	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre salariale • Possibilités de • Conciliation travail-famille 	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offre salariale • Conciliation travail et vie personnelle • Possibilités d'accommodements culturels et religieux 	<p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciliation travail et vie personnelle • Offre salariale • Possibilités d'accommodements culturels et religieux

3.2 L'enquête de Québec International: volet quantitatif

Les données sont issues d'une enquête réalisée en 2018 par la firme Léger Marketing pour le compte de Québec international auprès de 828 étudiants internationaux de la région de Québec (Université Laval et CÉGEPs de la région). L'échantillon est composé de 40 % d'hommes et de 60 % de femmes. 88 % de l'échantillon est constitué de détenteurs

d'un CAQ et d'un permis d'études, et 10 % sont des étudiants internationaux en échange⁴.

Pourquoi choisir Québec pour les étudiants internationaux ?

Les principales raisons qui ont motivé les étudiants internationaux à venir à Québec concernent la qualité de vie (57 %), les programmes d'études (54 %), la qualité de l'enseignement (49 %), les opportunités professionnelles (47 %) et l'opportunité de résidence permanente (33 %). Notons que les sondés distinguent les opportunités professionnelles de la résidence permanente. Pour une certaine proportion d'étudiants internationaux, la venue au Québec peut être un vecteur de promotion professionnelle sans qu'ils envisagent forcément leur avenir dans le cadre d'une résidence permanente. C'est particulièrement le cas des étudiants en sciences naturelles (25 % des répondants), en sciences de la santé (36 %) et des doctorants (26 %). Par ailleurs, la variable « âge » semble déterminante dans le choix de venir étudier au Québec et pour y résider d'une manière permanente. En effet, 46 % des étudiants âgés de plus de 35 ans déclarent que leur venue est motivée par la possibilité de résider au Québec après leurs études (comparativement à une moyenne de 32 % pour les autres tranches d'âge). Ces étudiants sont souvent accompagnés de leur famille et ils viennent dans le cadre d'un projet de vie et non d'un projet uniquement étudiant. Enfin, 59 % des sondés affirment que leur « niveau de compréhension » des procédures d'immigration est bon, contre 41 % qui avouent la faiblesse de leur compréhension.

Quelles perspectives d'avenir pour les étudiants internationaux ?

Parmi les 451 étudiants internationaux sondés, 73 % ont évalué la possibilité de rester au Québec; 55 % affirment même qu'il « est très probable » qu'ils restent au Québec après l'obtention de leur diplôme. Le profil de ces étudiants correspond notamment à ceux dont l'âge est supérieur à 35 ans (89 %), ce qui confirme ce que nous écrivions plus haut au sujet des raisons de leur venue au Québec. On constate même une forme de relation positive entre l'âge et l'intention de rester au Québec après les études: plus l'âge de l'étudiant augmente, plus la probabilité qu'il déclare

4. Le 2 % restant concerne des étudiants internationaux fraîchement diplômés.

qu'il a l'intention de rester après les études augmente. Une autre variable semble expliquer une plus forte probabilité de vouloir rester au Québec : la participation à des activités d'intégration sociale et professionnelle (86 %) (associations étudiantes, foires de l'emploi, réseautages etc.). Cela confirme l'idée selon laquelle l'intégration socioprofessionnelle est « un processus » qui commence bien avant la recherche du premier emploi. C'est ainsi que les étudiants se constituent des réseaux sociaux et professionnels qui les aideront à intégrer le marché du travail après l'obtention de leur diplôme.

L'enquête montre qu'occuper un emploi pendant la scolarité n'augmente la probabilité de vouloir rester au Québec que dans le cas où il s'agit d'un emploi dans son domaine d'étude. Ce choix est également motivé par les opportunités professionnelles pour 81 % des répondants, avec une acuité particulière pour les femmes (84 %). Une autre proportion d'étudiants internationaux (63 %) souhaite rester au Québec pour la qualité de la vie. D'autres mettent en avant des raisons familiales (15 %). Cette proportion est particulièrement élevée, logiquement, pour les étudiants arrivés en 2015 et avant (24 %), qui sont souvent accompagnés de leur famille et dont les enfants sont scolarisés au Québec. Enfin, seulement 12 % des étudiants sondés déclarent vouloir rester au Québec après avoir obtenu leurs diplômes car « les démarches d'immigration sont facilitantes ». Cette raison semble alors être une condition nécessaire mais non suffisante. Elle permet certes aux nouveaux diplômés de démarrer une démarche d'installation comme résidents permanents mais la motivation essentielle concerne les opportunités professionnelles.

Quelle rétention dans la région ?

Si un certain nombre des sondés ne savent pas encore quelle sera leur destination post-diplôme, 79 % des étudiants internationaux qui souhaitent s'installer au Québec après la diplomation affirment vouloir le faire dans la ville de Québec (70 %) ou à proximité (9 %). 36 % des étudiants internationaux déclarent qu'ils pourraient s'installer dans la région métropolitaine de Montréal et 12 % dans d'autres régions du Québec, éventuellement. La différence de proportion est assez significative pour nous autoriser à affirmer qu'étudier dans la ville de Québec est un facteur attractif pour demeurer dans les régions après l'obtention du diplôme. Elle conforte l'idée selon laquelle l'attraction des étudiants

internationaux est un vecteur de régionalisation des flux migratoires au Québec. Ceci est particulièrement vrai pour les plus âgés (35 ans et plus) dont la probabilité de rester au Québec est sensiblement plus importante que pour les plus jeunes (18-24 ans) dont 41 % avouent planifier d'aller travailler dans la région de Montréal après l'obtention de leur diplôme. Là également, l'effet « âge » et cycle d'études est déterminant : plus l'étudiant est âgé et dans un programme de deuxième ou troisième cycle, plus la probabilité de demeurer dans la région de Québec après l'obtention du diplôme est grande. Pour ceux qui n'ont pas l'intention de rester, 42 % des étudiants interrogés évoquent des raisons familiales, 37 % des raisons relatives au climat, 28 % une intégration professionnelle difficile et 24 % des démarches d'immigration compliquées. Il est à préciser que pour cette dernière raison, entre l'enquête menée en 2018 et celle menée en 2020 par Léger Marketing pour Québec International, la proportion est passée de 10 % à 24 %. Cela s'explique par les réformes récentes, notamment celle du PEQ, et invite à considérer les dispositions légales de demande de résidence permanente après le diplôme comme un outil de rétention (ou non) dans les régions du Québec. Il serait ainsi intéressant d'observer les tendances politiques futures car elles influenceront inévitablement la rétention des étudiants internationaux. L'enquête menée par Québec International en 2020 auprès des étudiants internationaux montre que ces derniers étaient très inquiets après la réforme du PEQ de l'automne 2019 et ils exprimaient « leur peur de devoir quitter le Québec à tout moment ». Ils conditionnent leur rétention à la simplification des procédures d'immigration et au raccourcissement des délais d'attente pour devenir résidents permanents.

3.3 Les obstacles rencontrés pour l'obtention d'un emploi ou d'un stage

L'analyse des données du SPLA nous permet de dégager les obstacles majeurs rencontrés par les étudiants internationaux lors de la recherche d'emploi ou de stage. Parmi les 451 étudiants internationaux interrogés, plus de 80 % disent avoir rencontré des difficultés lors de ce processus. Les principaux obstacles évoqués sont présentés dans le tableau 3 et peuvent s'articuler autour de trois catégories.

Des obstacles associés au manque de réseaux socioprofessionnels

Cet obstacle est visible chez les 40,3 % des étudiants internationaux qui affirment manquer de réseaux. Il est vrai que le manque de réseaux socioprofessionnels est l'une des barrières majeures pour obtenir un emploi au Québec. Si cela est vrai pour tous les chercheurs d'emplois, la problématique est particulièrement vraie pour les personnes immigrantes (Béji et Pellerin, 2010). Généralement, le réseau est constitué de la famille, des amis, des coéquipiers des équipes sportives ou associatives, etc. En arrivant au Québec, la plupart des étudiants internationaux sont dépourvus de ce que Granovetter (1995) appelle les « liens faibles » et les « liens forts ». Des études réalisées ces dernières années sur les réseaux socioprofessionnels montrent clairement que la variable la plus significative pour accéder aux emplois est le « capital social », c'est-à-dire l'ensemble des relations interpersonnelles que les individus utilisent dans leur quête d'un emploi (Kammanzi *et al.*, 2010). Les travaux sur le sujet tendent, par ailleurs, à démontrer qu'il est difficile pour les personnes immigrantes de parvenir à se créer un réseau social où sont présents les Québécois et qu'elles sont souvent amenées à développer des liens avec des personnes de leur culture ou de leur ethnie ; si les immigrants disposent souvent d'un riche capital de fusion (acquis au sein même de leur propre communauté et qui renforce leur appartenance identitaire à un groupe), leur capital de rapprochement (basé sur les liens sociaux établis à l'extérieur de leur communauté ethnoculturelle) est néanmoins beaucoup moins nanti. Si le capital de fusion peut contribuer à procurer un soutien moral, il n'offre pas forcément d'opportunités d'accès à de nouvelles informations professionnelles pertinentes (Béji et Pellerin, 2010).

Des obstacles associés à une faible connaissance de la culture du marché du travail

Le tableau 3 montre que 26,3 % des étudiants internationaux interrogés ont de la difficulté à identifier les employeurs potentiels, que 28,4 % ont des difficultés à faire valoir leurs compétences auprès d'eux, et que 30,5 % ont du mal à entrer en contact avec ces employeurs. Ces proportions montrent que ces étudiants connaissent mal le marché du travail québécois et qu'ils se heurtent à une autre réalité : au Québec, les offres d'emploi des entreprises ne sont pas toujours affichées et plusieurs emplois sont

qualifiés de « cachés »⁵. Les chercheurs d'emploi doivent alors avoir un comportement proactif qui se concrétise soit par des visites directes auprès des employeurs ou par des envois de CV d'une manière spontanée, par des participations aux foires d'emploi ou autres activités de réseautage. Par ailleurs, plusieurs difficultés émergent quand il s'agit de rédiger un CV qui se « vend » bien auprès des employeurs ou de valoriser ses compétences lors des entrevues ou dans les lettres de présentation.

TABLEAU 3 Obstacles rencontrés par les étudiants lors de la recherche d'emploi ou de stage

OBSTACLES	(%)
Réseau de contacts inexistant ou peu diversifié	40,3
Diplômes acquis hors Canada sous-évalués ou peu considérés	38,9
Expérience acquise hors Canada sous-évaluée ou peu considérée	37,3
Absence de rétroaction de la part des employeurs	36,8
Difficulté à obtenir une entrevue	33,0
Difficulté à entrer en contact avec les employeurs	30,5
Difficulté à faire valoir mes compétences auprès des employeurs	28,4
Sentiment que les recruteurs hésitent à accepter la diversité ou manquent d'ouverture par rapport aux différences culturelles	28,0
Difficulté à identifier les employeurs potentiels	26,3

Des obstacles associés à la reconnaissance des qualifications des étudiants internationaux

Plus du tiers des étudiants sondés estiment que les diplômes obtenus avant d'arriver au Québec (38,9 %) et l'expérience acquise hors Canada

5. Un emploi « caché » est une opportunité d'emploi qui n'est pas affichée par l'organisation et qui peut se transformer en un emploi réel si cette dernière cible et recrute la ressource qu'elle juge pertinente pour occuper cet emploi. Cette approche de la gestion des ressources humaines peut expliquer la pertinence de déposer son CV d'une manière spontanée dans les organisations.

sont sous-évalués (37,3 %). Ce résultat a déjà été observé par d'autres études, notamment celle de Lacroix (2013) qui, en étudiant le cheminement de plus de 80 000 résidents permanents, a montré que l'obstacle majeur pour l'accès au premier emploi était la faible reconnaissance de l'expérience hors Canada. Toutefois, pour les étudiants internationaux, cela semble surprenant dans la mesure où ils effectuent leurs études au Québec et que leur diplôme, certes en cours, répond bel et bien aux exigences du système éducatif québécois. De plus, les étudiants internationaux, notamment ceux de deuxième et troisième cycle, ont assujéti leurs diplômes antérieurs à l'évaluation des instances universitaires (et parfois à celle du MIFI). L'enquête qualitative menée par Québec International confirme cette catégorie d'obstacles. En effet, plusieurs étudiants internationaux possédant déjà un diplôme acquis à l'étranger n'obtiennent pas la reconnaissance de leur formation et de leur expérience professionnelle et se trouvent obligés de tout reprendre.

4. LA TRANSITION ÉTUDES-TRAVAIL DES ÉTUDIANTS DE L'UNIVERSITÉ LAVAL : QU'EN EST-IL DE L'INTÉGRATION EN EMPLOI ?

L'objet de cette partie est d'analyser la transition vers le marché du travail des étudiants internationaux de l'Université Laval après l'obtention de leur diplôme. Elle comprend une description des données du SPLA ainsi qu'une analyse de ces données centrée sur les conditions d'accès à l'emploi.

4.1 Les données de l'enquête du SPLA

Chaque année, l'Université Laval envoie un questionnaire aux étudiants diplômés depuis 12 mois afin d'observer les conditions de leur transition sur le marché du travail. En 2018, parmi les 10 000 envois de questionnaire, 1827 anciens étudiants ont rempli les questionnaires. Sur ce nombre, il faut enlever tous les questionnaires comportant un nombre élevé de valeurs manquantes. Nous avons donc travaillé sur un échantillon de 1328 diplômés, dont 178 sont d'anciens étudiants internationaux. Pour cette recherche, nous comptons parmi ces derniers aussi bien les résidents permanents que les étudiants ayant un permis d'études. Comme on le constate dans le tableau 4, cette proportion est de 13,4 %.

TABLEAU 4 Répartition de l'échantillon selon des caractéristiques biographiques, de migration et d'emploi (2018)

VARIABLE	MODALITÉS	PROPORTION EN (%)
Genre	Hommes	52,4
	Femmes	47,2
	Autres	0,4
Âge	18-23 ans	22,2
	24-29 ans	50,5
	30-35	13,6
	36 ans et plus	13,7
Statut actuel au Canada	Citoyen canadien	87
	Résident permanent	2,1
	Résident temporaire	7,6
	Citoyen étranger	2,1
	Autres	1,2
Statut migratoire pendant les études	Citoyen canadien	86
	Résident temporaire avec permis d'étude	10,2
	Résident permanent	3,2
Situation d'emploi	Emploi permanent	64,5
	Emploi temporaire	28,5
	Occasionnel ou sur appel	3,8
	Autre	3,2

Même si l'échantillon n'est pas probabiliste, la proportion d'étudiants internationaux correspond presque fidèlement à la proportion de tous les étudiants internationaux par rapport à la proportion étudiante à l'Université (11,6 % en 2018). L'échantillon est composé de 52,4 % d'hommes et de 47,2 % de femmes. Les étudiants ayant répondu au sondage ont pour la majorité entre 24 et 29 ans (50,5 %) et à un moindre degré entre 18 et 23 ans (22,2 %). 13,6 % ont entre 30 et 35 ans et 13,7 % ont 36 ans et plus. Enfin, parmi les étudiants sondés, 64,5 % occupaient un emploi permanent au moment de l'enquête, 28,5 % avaient un emploi temporaire et 3,8 % occupaient un emploi occasionnel ou sur appel.

4.2 Quelles conditions d'intégration en emploi des étudiants internationaux ?

Nous exposons ici une analyse de variables croisées centrée sur les étudiants internationaux⁶, en lien avec certaines données associées à la rétention en région et aux conditions d'emploi après l'obtention du diplôme.

Quelle rétention des étudiants internationaux dans la région de Québec ?

La proportion relative des étudiants internationaux restés dans la région de Québec un an après leur diplomation est de 73 %, comparativement à 63,2 % pour les étudiants natifs. Ces derniers semblent plus enclins à partir dans la région de Montréal pour une première expérience professionnelle après le diplôme; 18 % d'entre eux l'ont fait contre seulement 7,4 % pour les étudiants internationaux. Si on ne peut pas réellement parler de taux de rétention des étudiants internationaux, car l'enquête est faite 12 mois après l'obtention du diplôme, la différence entre les proportions d'étudiants natifs et internationaux donne néanmoins un signal assez clair en faveur d'une plus grande rétention des étudiants internationaux dans la région de Québec. D'ailleurs, pour ces mêmes étudiants, 15,6 % d'entre eux travaillent dans les autres régions du Québec et non dans la région de Montréal. Au total, 88,6 % des diplômés internationaux

6. En évoquant ici les étudiants internationaux, on parle bien des « anciens étudiants internationaux de l'Université Laval » ayant eu leur diplôme en 2017. C'est également le cas des étudiants natifs.

se trouvaient en emploi dans les régions du Québec, hors la région de Montréal.

Quelle qualité d'emploi pour les étudiants internationaux ?

Nous étudions la qualité de l'emploi des diplômés internationaux de l'Université Laval en considérant plusieurs variables qui peuvent servir d'indicateurs de cette qualité. Tout d'abord, concernant le salaire post-diplôme, si 3,7 % des étudiants internationaux sondés gagnent moins de 25 000 \$ par an, 40,2 % d'entre eux gagnent entre 25 000 \$ et 65 000 \$ et 52,4 % entre 65 000 \$ et 80 000 \$. Ces proportions ne sont que rarement différentes des étudiants natifs (respectivement, 3,1 %, 39,1 % et 51,6 %) et elles se placent relativement au-dessus du salaire moyen de la population québécoise (Fleury *et al.*, 2020). Sur le plan du statut de l'emploi, la différence entre les étudiants internationaux et les natifs semble plus marquée. En effet, si 65,4 % des diplômés natifs de 2017 occupaient un emploi permanent en 2018, cette proportion n'était que de 54,9 % pour les diplômés internationaux. La proportion restante occupe un emploi temporaire ou occasionnel. La stabilité du lien d'emploi est un élément important de l'intégration professionnelle et en définit en grande partie la qualité (Lapointe, 2013). Ce résultat peut s'expliquer au moins en partie par la présence d'étudiants internationaux dans des emplois associés au milieu universitaire, et leur absence totale de l'administration publique. En effet, aucun diplômé international parmi les 178 sondés, qu'ils soient résidents permanents (et ceux devenus citoyens canadiens) ou résidents temporaires ayant un permis de travail ouvert, n'occupait un poste dans l'administration publique québécoise. Par ailleurs, un autre indicateur de la qualité de l'intégration professionnelle est pris en compte : l'adéquation entre la formation et l'emploi. En effet, au moment où 69,5 % des étudiants natifs déclarent occuper un emploi totalement en adéquation avec leur diplôme, cette proportion n'est que de 38,2 % pour les étudiants internationaux.

La question de l'adéquation en emploi a été centrale dans un « débat conceptuel » apparu à partir des années 1990 autour de la définition de ce qu'est un « emploi d'insertion » (ou emploi définitif) et « un emploi d'attente » (Vincens, 1998). Le premier est défini comme un emploi quasi final correspondant aux attentes des individus, le deuxième est un emploi « temporaire » permettant une sécurisation relative de revenus

en attendant d'avoir un emploi qui répondrait aux attentes de l'individu. L'adéquation formation-emploi est particulièrement importante pour les étudiants internationaux dans la mesure où elle traduit une sorte de retour sur investissement. Empruntant les préceptes de base de la théorie du capital humain (Tremblay, 2016), il est attendu que les étudiants internationaux et leurs familles, qui ont également investi dans ce projet, s'attendent à un lien clair entre les études et l'emploi occupé. Enfin, pour ce qui est de l'analyse en tableaux croisés de la satisfaction au travail pour les étudiants natifs et internationaux, elle concerne quelques variables : salaire, avantages sociaux, conciliation travail-famille, volume du travail, heures de travail et relation avec la hiérarchie. Toutes les proportions de satisfaction, à différents degrés (compris entre 80 % et 90 %) sont comparables entre les deux catégories d'étudiants, sauf pour le volume du travail, défini comme le nombre total d'heures travaillées (Husson, 1993), qui est de 86,3 % de satisfaits pour les natifs contre 80,8 % pour les diplômés internationaux.

CONCLUSION

Cette conclusion se veut un récapitulatif d'un chapitre qui pourrait éclairer les mesures en faveur d'une meilleure rétention et intégration professionnelle des diplômés internationaux de l'Université Laval dans la région de Québec. Si, pour ces derniers, l'intention claire de rester dans cette région se confirme, trois facteurs semblent influencer leur décision : l'offre salariale, les possibilités de conciliation travail-famille et l'ouverture pour des accommodements culturels et religieux. Initialement, les principales raisons qui les ont motivés à venir à Québec concernent la qualité de vie, les programmes d'études, la qualité de l'enseignement, les opportunités professionnelles et l'opportunité de résidence permanente, et ce, pour un étudiant sur trois. Une autre variable semble expliquer une plus forte probabilité de vouloir rester au Québec : la participation à des activités d'intégration sociale et professionnelle, ce qui confirme l'idée selon laquelle l'intégration professionnelle est « un processus » qui commence bien avant la recherche du premier emploi.

Au sujet de la rétention post-diplôme dans la région, plus des trois quarts des étudiants internationaux sondés qui souhaitent s'installer au Québec affirment vouloir le faire dans la ville de Québec et l'interprétation des

résultats nous autorise à affirmer qu'étudier dans cette ville est un facteur attractif pour demeurer dans la région et conforte l'idée selon laquelle l'attraction de ces étudiants est un vecteur de régionalisation des flux migratoires au Québec. Par ailleurs, ceux qui n'ont pas l'intention de rester au Québec après la diplomation invoquent des raisons associées à la famille, au climat ou à une intégration professionnelle compliquée. Il est à noter qu'entre 2018 et 2020, la proportion d'étudiants internationaux évoquant des raisons de départ associées à « la difficulté des démarches d'immigration » a sensiblement augmenté. Cela s'explique par les réformes du PEQ et invite à considérer les dispositions légales de demande de résidence permanente après l'obtention d'un diplôme comme un outil de rétention (ou non) dans les régions du Québec.

Plusieurs obstacles sont, en outre, mis en avant quand il s'agit d'évoquer les difficultés rencontrées pour « apprivoiser » le marché du travail : le manque de réseaux sociaux et professionnels, la faible connaissance de la culture du marché du travail et la faible reconnaissance des acquis académiques et de l'expérience professionnelle hors Canada. En ce qui concerne l'intégration professionnelle, il apparaît qu'il n'y a presque pas de différences de salaires entre les étudiants natifs et les étudiants internationaux qui ont exprimé leur satisfaction relativement au salaire. En revanche, quand on se concentre davantage sur la qualité de l'emploi, deux variables importantes mettent en avant des différences significatives entre les diplômés internationaux et les diplômés natifs : le statut de l'emploi et l'adéquation formation-emploi. En résumé, les étudiants internationaux, bien que satisfaits des conditions salariales, ont plus de probabilité, 12 mois après l'obtention de leur diplôme, d'occuper des « emplois d'attente » tout en explorant d'autres opportunités correspondant à leurs attentes en vue de l'obtention d'un « emploi d'insertion ».

RÉFÉRENCES

Béji, K. (2017), « La gestion de la diversité. Quelles sont les pratiques innovantes des employeurs dans une situation de rareté de main-d'œuvre? Le cas de la Capitale Nationale », Rapport de recherche, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- Béji K. et A. Pellerin (2010), « L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, p. 562-583.
- Benabdeljalil, A. (2009), « Une étude exploratoire sur les étudiants internationaux migrants : projet d'immigration et expérience de travail durant les études », mémoire de maîtrise, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec.
- CAPRES (2019), *Étudiants internationaux en enseignement supérieur*, en ligne (<http://www.capres.ca/dossiers/etudiants-internationaux/>).
- Chatel0DeRepentigny, J., C. Montmarquette et F. Vaillancourt (2011), « Les étudiants internationaux au Québec : état des lieux, impacts économiques et politiques publiques », CIRANO Working Papers 2011s-71.
- El-Assal, K. et M. Homsy (2017), « Attirer et retenir plus d'étudiants internationaux. Six propositions pour renverser la tendance au Québec », Montréal, Institut du Québec, en ligne (<https://institutduquebec.ca/attirer-et-retenir-plus-detudiants-internationaux-six-propositions-pour-renverser-la-tendance-au-quebec/>).
- Fleury C., D. Bélanger et A. Lechaume (2020), « Réformes de l'immigration au Québec en 2019 et 2020 : la logique politique à l'épreuve de la logique statistique », *Revue canadienne de sociologie*, vol. 57, n° 3, p. 453-472.
- Gautié, J. et B. Gazier (2006), « Les marchés transitionnels du travail : à quel paradigme appartiennent-ils ? », dans F. Eymard-Duvernay (dir.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Paris, La Découverte, p. 103-116.
- Gazier, B. (2011), « Marchés transitionnels du travail, emploi durable et économie sociale », dans S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*, Paris, Presses Universitaires de France, p. 491-511.
- Gazier, B. et J. Gautié (2011), « The “transitional labour markets” approach : Theory, history and future research agenda », *Journal of Economic and Social Policy*, vol. 14, n° 1, article 6.
- Granovetter, Mark S. (1995), *Getting a Job : A Study of Contacts and Careers*, Chicago, University of Chicago Press.
- Husson, M. (1993), « Le volume de travail et son partage. Étude comparative de sept grands pays », *La Revue de l'IRES*, p. 3-26.

- Johnstone, M. et E. Lee (2017), «Canada and the Global Rush for International Students: Reifying a Neo-Imperial Order of Western Dominance in the Knowledge Economy Era», *Critical Sociology*, vol. 43, n^{os} 7- 8, p. 1063-1078.
- Kamanzi, P.C., M.A. Deniger et C. Trottier (2010), «L'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires au Canada: le capital social importe-t-il?», *McGill Journal of Education*, vol. 45, n^o 1, p. 93-113.
- Lapointe, P.A. (2013), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec. Données empiriques et cadres conceptuels*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- St-Laurent, J. (1957), «Le chômage frictionnel», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 12, n^o 4, p. 367-373.
- Schmid, G. (1998), «Transitional labour markets: a new European employment strategy», Discussion Paper FS-I-98-206, Berlin, Centre de la recherche en sciences sociales.
- Simard, M. et A. Fortin (1996), «La politique québécoise de régionalisation de l'immigration: enjeux et paradoxes», *Recherches Sociographiques*, vol. 37, n^o 3, p. 439-469.
- Statistique Canada (2016), Recensement, Gouvernement du Canada.
- Tremblay, D.G. (2016), *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D.G. (2019), *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (4^e édition), Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Vatz Laaroussi, M., L. Guilbert et G. Bezzi (2010), «La régionalisation de l'immigration au Québec: des défis politiques aux questions éthiques», *Diversité Canadienne*, n^o 7, p. 33-38.
- Vincens, J. (1998), «L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle», *Formation Emploi*, n^o 60, p. 21-36.
- Vultur, M. et A. Germain (2018), «Les carrières migratoires des étudiants internationaux dans une université de recherche au Québec: repenser la mobilité et l'ancrage», *Canadian Ethnic Studies*, vol. 50, n^o 1, p. 107-127.

SECTION 4

ENTREPRENEURIAT ET DIVERSITÉ

9

La propriété d'entreprises au Canada

Analyse descriptive par sexe
et par statut d'immigration

Douwêrê Grékou et Bassirou Gueye¹

INTRODUCTION

L'entrepreneuriat a été abordé sous différents angles au Canada, que ce soit celui de la performance des entreprises (Rosa et Sylla, 2016; Grékou, 2020), de l'entrepreneuriat des nouvelles mères (Jeon et Ostrovsky, 2016), des immigrants propriétaires d'entreprises (Green *et al.*, 2016) ou encore des facteurs poussant les individus à devenir propriétaires d'entreprises

1. Les auteurs remercient pour leurs commentaires avisés Danny Leung et les participants au colloque « Diversités en emploi : perspectives et enjeux au Québec et au Canada » de la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE) tenu à Québec en octobre 2019.

(Grékou et Gueye, 2021). Néanmoins, le portrait des propriétaires d'entreprises comporte encore des zones d'ombre.

Ce chapitre vise à combler ce manque en offrant une étude descriptive des propriétaires d'entreprises au Canada en mettant particulièrement l'accent sur les femmes et les immigrants. Il s'agit de dresser un portrait global, sans visée interprétative ou explicative. Dans l'étude, un propriétaire d'entreprise est défini comme un individu qui détient au moins 10 % des parts d'une entreprise privée constituée en société et dont la plus grande portion du revenu provient de cette activité². Cette étude offre un aperçu des caractéristiques individuelles (par exemple, âge, état matrimonial, sexe, statut d'immigration, revenus) et familiales (occupation du conjoint, présence d'enfants, etc.) des nouveaux propriétaires d'entreprises (les *entrants*, définis comme les individus devenus propriétaires d'entreprises en 2016 mais qui ne l'étaient pas en 2015), et les compare à celles des propriétaires existants et toujours actifs (les *demeurants*) ainsi qu'à celles des non-propriétaires d'entreprises. L'analyse présentée dans ce chapitre complète celle de Grékou et Gueye (2021) puisqu'elle permet non seulement de mettre en lumière les différences et les similarités entre les hommes et les femmes, mais qu'elle porte aussi un intérêt particulier aux contrastes entre immigrants et Canadiens d'origine (natifs) en ce qui a trait au statut de propriétaire d'entreprise (entrants, demeurent, non-propriétaires).

Les statistiques descriptives présentées ici proviennent de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) pour la période 2011-2016. Les résultats montrent que, parmi les propriétaires d'entreprises, les femmes avaient des revenus cumulatifs personnels moins élevés mais des revenus familiaux plus élevés que les hommes entre 2011 et 2015. Les hommes semblaient avoir une meilleure préparation à la propriété d'entreprise que les femmes. Par exemple, le travail autonome, qui permettrait de développer des compétences en gestion, était plus prisé chez les hommes entrants que chez les femmes. Ces dernières étaient également plus susceptibles d'être sans emploi durant l'année précédant leur entrée.

2. Ce chapitre exclut donc les travailleurs autonomes qui constituent une catégorie différente d'entrepreneurs ayant des caractéristiques distinctes (Levine et Rubinstein, 2017; Grékou et Liu, 2018).

L'analyse des résultats montre aussi des différences entre immigrants propriétaires d'entreprise et leurs semblables natifs, en défaveur des premiers. Par exemple, les immigrants entrants étaient plus susceptibles que les natifs d'être sans emploi en 2015 ou d'avoir subi une perte importante de leurs revenus entre 2011 et 2015. Par contre, les immigrants de longue date étaient relativement plus susceptibles d'être propriétaires d'entreprises que les natifs.

Ce chapitre offre aux décideurs une vue d'ensemble de la propriété d'entreprises au Canada. Il contribue à informer la mise en place de politiques et de programmes visant par exemple l'entrepreneuriat féminin et celui des immigrants. En particulier, les résultats sur la disproportion de chocs négatifs sur les revenus parmi ces deux groupes font écho aux chocs générés par la pandémie du COVID-19 et pourraient supporter l'élaboration de politiques particulières.

Le reste de l'article est organisé comme suit : la deuxième partie décrit brièvement la source des données ainsi que les variables d'intérêt ; la troisième partie présente l'analyse comparative des caractéristiques des entrants, demeurants et non-propriétaires d'entreprises selon leur sexe et leur statut d'immigration ; et la quatrième partie conclut l'article.

1. DONNÉES ET DÉFINITIONS

1.1 Données

Les données utilisées dans cet article proviennent de la BDCDEE sous l'égide de Statistique Canada (pour une description plus détaillée de la BDCDEE voir Green *et al.*, 2016). La BDCDEE est le résultat du couplage d'un ensemble de fichiers d'impôts des particuliers et des entreprises, à savoir : les données fiscales des particuliers (T1-Déclaration de revenus des particuliers, incluant les déclarations financière et d'entreprises des propriétaires d'entreprises non constituées en société et le fichier d'information sur les familles) ; les données sur l'impôt des sociétés (T2-Déclaration de revenus des sociétés, incluant l'annexe 50 sur les actionnaires des sociétés) ; les feuillets de rémunération émis par les employeurs (T4-État de la rémunération payée). À ces fichiers fiscaux s'ajoutent la base de données longitudinale sur les immigrants et le

fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux. Ainsi la BDCDEE permet de déterminer les caractéristiques individuelles (par exemple âge, état matrimonial, sexe, statut d'immigration, revenus) et familiales (par exemple, occupation du conjoint, présence d'enfants). La BDCDEE permet de distinguer les propriétaires d'entreprises privées constituées en société (définis comme les actionnaires qui détiennent au moins 10 % d'une société) des propriétaires d'entreprises privées non constituées en société (travailleurs autonomes) et des non-propriétaires.

La BDCDEE présente donc un intérêt certain pour les chercheurs puisqu'elle détaille de nombreuses caractéristiques des individus, permet de suivre les propriétaires d'entreprises avant et après la formation de leurs entreprises, et donne de précieuses indications sur les performances des entreprises possédées. Elle permet également d'étudier l'ensemble des immigrants au Canada, de suivre leur parcours et d'établir des contrastes avec les Canadiens d'origine (natifs) selon de nombreuses caractéristiques socio-économiques.

L'analyse ici est limitée aux individus âgés de 18 à 80 ans en 2016 qui ne sont pas propriétaires d'une entreprise œuvrant dans le secteur public. Les caractéristiques des individus sur la période 2011-2015 sont également utilisées.

1.2 Définitions

La BDCDEE permet de classer les individus en quatre catégories d'emploi: propriétaires d'entreprises, travailleurs autonomes, employés rémunérés et personnes considérées sans emploi. Sachant que les individus peuvent cumuler des occupations (par exemple salarié et travailleur autonome), ce chapitre considère l'activité principale – celle qui représente la plus grande part du revenu – comme la catégorie d'emploi³. Ainsi, suivant Grékou (2020), les propriétaires d'entreprises privées sont définis comme étant les actionnaires d'une société, qui en détiennent au moins 10 % des parts, et dont la plus grande part du revenu provient

3. Par exemple, si un propriétaire obtient des revenus d'une ou plusieurs de ses entreprises (salaire *ou* dividendes) et que ces revenus sont plus importants que toute autre source (par exemple, salaires d'autres entreprises qui ne lui appartiennent pas), il est considéré comme étant principalement propriétaire d'entreprise.

de cette société. Ainsi, un entrant est un individu devenu propriétaire d'une société en 2016 mais qui ne l'était pas en 2015. Il est donc possible de devenir entrant en faisant l'acquisition d'une nouvelle entreprise ou en achetant des parts dans une entreprise existante.

La structure de l'entreprise selon le genre dominant dans l'actionnariat est également analysée. Une entreprise est dite *appartenant à des hommes* si la majorité des actions de l'entreprise sont détenues par des hommes ou *appartenant à des femmes* si elles détiennent la majorité des actions. Lorsque la propriété est répartie également entre les deux sexes, elle est dite *entreprise à parts égales*.

Ce chapitre utilise les mêmes variables que Grékou et Gueye (2021) dans le tableau A1 de leur ouvrage.

2. QUI SONT LES PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISES AU CANADA ?

Toutes les analyses comparatives de l'article se feront selon le statut de propriétaire (entrant, demeurant ou non-propriétaire), le sexe et le statut d'immigration. Par souci de concision et pour éviter la répétition, les totaux par sexe et statut de propriétaire ne sont rapportés que dans le tableau 1. Les détails sont disponibles dans les tableaux 1 et A2 de Grékou et Gueye (2021). Aussi, puisque la démarche analytique suit Grékou et Gueye (2021) et qu'il est parfois nécessaire de rappeler certaines tendances, il existe des similitudes entre ces articles. Toutes les différences sont statistiquement significatives sauf celles rapportées dans le tableau A1 de l'annexe de ce chapitre.

Le tableau 1 présente des statistiques descriptives sur les caractéristiques des individus qui sont devenus propriétaires d'entreprises en 2016 (entrants), des propriétaires qui l'étaient en 2015 et le sont restés en 2016 (demeurants) et les individus non-propriétaires d'entreprises au Canada.

En 2016, les hommes représentaient la plus grande proportion de propriétaires d'entreprises privées constituées en société (62,3 % des 207 000 entrants et 63,8 % des 1 413 000 demeurants) tandis que les femmes représentaient 52,1 % des 23 914 000 non-propriétaires d'entreprises (Tableau 1). Ces tendances sont similaires pour les natifs, les immigrants

récents (définis comme les individus devenus résidents permanents entre 2011 et 2015) ou de longue date.

TABLEAU 1 Nombre d'entrants, de demeurants et de non-proprétaires selon le sexe et le statut d'immigration, Canada, 2016

	HOMMES			
	Entrants	Demeurants	Non-proprétaires	Total
Natifs	90 000	729 000	9 262 000	10 082 000
Immigrants de longue date	29 000	156 000	1 697 000	1 883 000
Immigrants récents	10 000	17 000	486 000	513 000
Total	129 000	902 000	11 446 000	12 477 000
	FEMMES			
	Entrants	Demeurants	Non-proprétaires	Total
Natifs	56 000	417 000	9 954 000	10 427 000
Immigrants de longue date	17 000	86 000	1 959 000	2 062 000
Immigrants récents	5 000	8 000	556 000	569 000
Total	78 000	511 000	12 469 000	13 058 000

Note : Les nombres peuvent ne pas s'additionner aux totaux en raison des arrondis.

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

Les immigrants ne représentaient que 29,5 % des entrants et moins de 20 % des demeurants et des non-proprétaires d'entreprises avec une forte proportion d'immigrants de longue durée. Ainsi, même si 3,7 % des immigrants récents étaient propriétaires d'entreprises, ce taux grimpeait à 6,5 % chez les immigrants de longue date, dépassant celui des natifs qui est établi à 6,3 %. Ces résultats sont cohérents avec la littérature qui montre que la période de résidence a un effet positif sur la probabilité

de devenir entrepreneur du fait d'une meilleure assimilation du marché local (Evans, 1989; Clark et Drinkwater, 2010) ou une meilleure accumulation de capital (Kidd, 1993)⁴.

Le reste de cette section discute des différences sociodémographiques, financières, familiales et en rapport avec l'expérience sur le marché du travail. Par souci de concision, le reste du document ne fait pas de distinction entre immigrants récents et immigrants de longue date.

2.1. Caractéristiques sociodémographiques

2.1.1 Âge

Pour tous les statuts de propriétaire, il n'y avait pas de grandes différences d'âge entre les hommes et les femmes (Tableau 2). De plus, les entrants étaient en moyenne âgés de plus de 40 ans. Ceci pourrait être lié à une nécessaire accumulation d'expérience et de ressources financières pour accéder à la propriété d'entreprise. Les immigrants propriétaires d'entreprises (42-47 ans) étaient en moyenne plus jeunes que leurs homologues natifs (46-53 ans), ce qui confirmerait l'idée selon laquelle l'immigration participe au ralentissement du vieillissement de la population, en particulier celui des propriétaires d'entreprises.

La proportion d'individus devenus propriétaires d'entreprises augmente d'un groupe d'âge à l'autre, atteignant un sommet à 35-44 ans chez les hommes comme chez les femmes (Tableau 3). Ceci corrobore l'effet non linéaire de l'âge sur la probabilité de devenir entrepreneur rapporté par Simoes, Moreira et Crespo (2013)⁵. Il est également intéressant de noter que les personnes âgées de 55 ans et plus représentaient près du quart des entrants, ce qui pourrait s'expliquer par un désir d'indépendance, de liberté et de flexibilité à mesure que la retraite approche (Yssaad et Ferrao, 2019). Il importe de noter que chez les hommes comme chez les femmes, la proportion d'entrants âgés de 25 à 54 ans était plus élevée parmi les immigrants que parmi les natifs.

4. Yssaad et Fields (2019) montrent également que le taux d'emploi des immigrants augmente avec la période de résidence.

5. Les auteurs ont cité plusieurs articles ayant trouvé cette relation dont Fairlie (1999), et Falk et Leoni (2009).

TABLEAU 2 Caractéristiques sociodémographiques des entrants, des demeurants et des non-proprétaires

Statut d'immigration		Thèmes	HOMMES			FEMMES		
			Entrants	Demeurants	Non-proprétaires	Entrants	Demeurants	Non-proprétaires
Natifs	Âge moyen (ans)	46	53	47	46	53	48	
	Immigrants	42	47	44	43	47	44	
Natifs	Marié ou conjoint de fait	69,3 %	80,4 %	54,9 %	75,6 %	80,9 %	53,8 %	
	Veuf, divorcé ou séparé	8,5 %	8,9 %	8,7 %	9,7 %	10,6 %	15,5 %	
Immigrants	Célibataire	22,2 %	10,7 %	36,3 %	14,6 %	8,6 %	30,6 %	
	État matrimonial non défini	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	
Immigrants	Marié ou conjoint de fait	78,5 %	86,3 %	68,4 %	80,8 %	84,7 %	65,1 %	
	Veuf, divorcé ou séparé	5,5 %	5,6 %	6,9 %	8,0 %	7,8 %	12,7 %	
Immigrants	Célibataire	15,9 %	8,1 %	24,6 %	11,1 %	7,4 %	22,1 %	
	État matrimonial non défini	0,0 %	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	

Note: Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

TABLEAU 3 Distribution en pourcentage des entrants par catégorie d'âge

Catégorie d'âge (ans)	NATIFS		IMMIGRANTS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
18-24	4,8	4,4	3,0	2,4
25-34	20,8	19,3	25,2	22,6
35-44	22,6	22,8	31,7	33,2
45-54	21,6	23,5	25,5	27,2
55-64	19,0	20,1	11,8	12,0
65+	11,2	9,9	2,8	2,7

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

2.1.2 État matrimonial

L'état matrimonial peut influencer les décisions des individus en ce qui concerne le marché du travail. Par exemple, le fait d'être marié augmente la richesse familiale et par conséquent la probabilité de se lancer en affaires (Budig, 2006).

En moyenne, les propriétaires d'entreprises (69,3 %-86,3 %) étaient proportionnellement plus susceptibles d'être mariés ou en union libre que les non-propriétaires (53,8 %-68,4 %) (Tableau 2). Parmi les propriétaires d'entreprises, la proportion d'individus en couple était plus élevée chez les femmes, sauf chez les immigrants demeurants, alors que, quel que soit le statut de propriétaire, les hommes étaient plus susceptibles d'être célibataires. Les proportions étaient quasi similaires chez les hommes et les femmes en ce qui concerne les autres catégories d'état matrimonial.

Pour tous les statuts de propriétaire et quel que soit le sexe, les immigrants étaient plus susceptibles d'être mariés ou conjoints de fait et moins susceptibles d'être célibataires que les natifs.

2.1.3 Autres caractéristiques sociales

En moyenne, les individus natifs vivant dans les régions rurales présentaient des proportions quasi similaires pour tous les statuts de propriétaire (autour de 20 %) (Tableau 4). Ce taux était plus bas chez les immigrants et fluctuait entre 3 % et 6 %.

Les formulaires fiscaux permettent de générer un indicateur pour les individus ayant reçu un crédit d'impôt pour frais de scolarité. Cette mesure permet de dériver une variable (*proxy*) de l'accumulation de capital humain. Tel que montré dans Grékou et Gueye (2021), les taux de participation à des programmes d'études éligibles au crédit d'impôt étaient proportionnellement plus élevés chez les femmes que chez les hommes (Tableau 4). Il est aussi intéressant de noter que, dans toutes les catégories, la proportion d'immigrants ayant suivi des études éligibles était relativement plus élevée que celle des natifs (Tableau 4). Ceci est cohérent avec le fait que, puisque les diplômes étrangers ne sont parfois pas reconnus au Canada, les immigrants sont incités à suivre des formations s'ils veulent exercer certaines professions.

En résumé, l'analyse des caractéristiques sociodémographiques montre des similitudes entre les hommes et les femmes. Néanmoins ces dernières avaient tout de même davantage tendance à être en couple et à suivre des formations éligibles que leurs homologues masculins. De plus, comparativement aux natifs, les immigrants avaient tendance à être plus jeunes, plus souvent mariés ou en union libre, à vivre en zone non rurale et à avoir suivi des études éligibles.

2.2. Caractéristiques financières: revenu et capacité d'épargne

2.2.1 Revenus cumulatifs personnels et familiaux (2011-2015)

Dans leur revue des travaux portant sur les déterminants à l'entrée au travail autonome, Simoes, Moreira et Crespo (2013) citent plusieurs études économiques dont Evans et Jovanovic (1989) qui établissent une relation positive entre la richesse et l'entrée en entrepreneuriat. Leung, Ostrovski et Picot (2018) discutent également de l'importance des contraintes financières dans la vie, ou la survie, d'une entreprise.

TABLEAU 4 Autres caractéristiques sociales

Statut d'immigration	Thèmes	HOMMES			FEMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-propriétaires	Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
Natifs	Résidant dans une région rurale	21,1 %	22,4 %	20,5 %	20,5 %	21,4 %	19,4 %
	Participant à des études éligibles au crédit d'impôt	16,9 %	7,5 %	21,4 %	17,2 %	11,9 %	21,3 %
Immigrants	Résidant dans une région rurale	3,1 %	4,3 %	4,0 %	2,8 %	5,6 %	2,7 %
	Participant à des études éligibles au crédit d'impôt	21,3 %	10,9 %	23,7 %	21,4 %	15,5 %	23,0 %

Note : Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

En moyenne, sur la période 2011-2015, le revenu cumulatif (personnel ou familial) des entrants représentait environ 70 % ou plus de celui des demeurants et un peu moins du double de celui des non-propriétaires, chez les femmes comme chez les hommes d'origine canadienne (Tableau 5). Dans toutes les catégories, le revenu cumulatif personnel des femmes était plus faible que celui de leurs homologues masculins. Il convient toutefois de noter que le revenu cumulatif familial des femmes était en moyenne supérieur à celui des hommes parmi les propriétaires d'entreprises. Grékou (2020) attribue cette différence au fait que les femmes sont en général plus susceptibles d'être mariées ou en union libre.

L'écart de revenus entre les entrants, les demeurants et les non-propriétaires allait également dans le même sens chez les immigrants, mais à des degrés moindres. Les immigrants gagnaient en moyenne moins que leurs semblables d'origine canadienne. Les différences de revenu entre les immigrants et les natifs étaient plus importantes parmi les propriétaires d'entreprises que parmi les non-propriétaires.

2.2.2 Choc sur les revenus

Les entrants avaient une plus forte propension que les demeurants et les non-propriétaires à avoir subi une perte de revenu d'au moins 10 % sur la période 2011-2015. Ce résultat est noté par Grékou et Gueye (2021) qui montrent que cette variable est fortement corrélée au fait de devenir propriétaire. Ainsi, la perte de revenus (par exemple à cause d'une baisse de salaire ou d'une réduction du nombre d'heures rémunérées) peut être un des facteurs qui poussent un individu vers la propriété d'entreprises. Il s'agit là d'un résultat important, surtout dans le contexte de la pandémie du COVID-19 qui a mis au chômage de nombreux Canadiens, et en particulier, de manière disproportionnée, les femmes, les jeunes et les immigrants (Statistique Canada, 2020).

Pour chaque catégorie, les femmes avaient plus tendance que leurs semblables masculins à être affectées par un tel choc. Ainsi, moins de 1 % des hommes avaient connu une baisse de revenu familial supérieure ou égale à 10 % contre au moins 4 % chez les femmes et même 7,9 % chez les immigrantes entrantes. De plus, les immigrants avaient aussi une plus forte prévalence que les natifs à subir une telle perte de revenus.

TABLEAU 5A Caractéristiques financières (cumul 2011-2015 en dollars constants de 2006)

Statut d'immigration	Thèmes	HOMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
Natifs	Revenu personnel moyen	465 000\$	629 000\$	250 000\$
	Revenu personnel médian	271 000\$	368 000\$	190 000\$
	Revenu familial moyen	558 000\$	691 000\$	348 000\$
	Revenu familial médian	396 000\$	486 000\$	295 000\$
	Perte d'au moins 10 % de revenu	0,4 %	0,2 %	0,3 %
Immigrants	Revenu personnel moyen	230 000\$	332 000\$	183 000\$
	Revenu personnel médian	138 000\$	204 000\$	122 000\$
	Revenu familial moyen	293 000\$	426 000\$	257 000\$
	Revenu familial médian	219 000\$	308 000\$	209 000\$
	Perte d'au moins 10 % de revenu	0,6 %	0,3 %	0,6 %
Natifs	Cotisation moyenne dans un RPA ou un REER	36 000\$	44 000\$	27 000\$
	Cotisation médiane dans un RPA ou un REER	21 000\$	29 000\$	16 000\$
	Proportion d'individus ayant cotisé	57,1 %	61,4 %	46,9 %
Immigrants	Cotisation moyenne dans un RPA ou un REER	27 000\$	35 000\$	23 000\$
	Cotisation médiane dans un RPA ou un REER	15 000\$	22 000\$	12 000\$
	Proportion d'individus ayant cotisé	38,0 %	45,5 %	38,3 %

Notes: RPA = Régime de Pension Agréé; REER = Régime Enregistré d'Épargne Retraire. Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021). Les revenus affichés représentent la somme des revenus générés en 5 années (2011 à 2015). L'indicateur de perte d'au moins 10 % de revenu est calculé d'une année à l'autre, de 2011 à 2015.

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDE

TABLEAU 5B Caractéristiques financières (cumul 2011-2015 en dollars constants de 2006)

Statut d'immigration	Thèmes	FEMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
Natifs	Revenu personnel moyen	302 000\$	426 000\$	172 000\$
	Revenu personnel médian	209 000\$	295 000\$	130 000\$
	Revenu familial moyen	604 000\$	736 000\$	341 000\$
	Revenu familial médian	442 000\$	524 000\$	279 000\$
	Perte d'au moins 10 % de revenu	7,5 %	4,0 %	5,3 %
Immigrants	Revenu personnel moyen	172 000\$	270 000\$	119 000\$
	Revenu personnel médian	104 000\$	181 000\$	78 000\$
	Revenu familial moyen	352 000\$	497 000\$	249 000\$
	Revenu familial médian	260 000\$	369 000\$	198 000\$
	Perte d'au moins 10 % de revenu	7,9 %	5,0 %	6,5 %
Natifs	Cotisation moyenne dans un RPA ou un REER	31 000\$	38 000\$	22 000\$
	Cotisation médiane dans un RPA ou un REER	18 000\$	23 000\$	13 000\$
	Proportion d'individus ayant cotisé	57,4 %	58,8 %	44,7 %
Immigrants	Cotisation moyenne dans un RPA ou un REER	25 000\$	31 000\$	17 000\$
	Cotisation médiane dans un RPA ou un REER	14 000\$	20 000\$	9 000\$
	Proportion d'individus ayant cotisé	36,8 %	46,4 %	34,5 %

Notes: RPA = Régime de Pension Agréé; REER = Régime Enregistré d'Épargne Retraire. Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021). Les revenus affichés représentent la somme des revenus générés en 5 années (2011 à 2015). L'indicateur de perte d'au moins 10 % de revenu est calculé d'une année à l'autre, de 2011 à 2015.

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDE

2.2.3 Variable de l'épargne⁶

Les travaux sur le sujet montrent également que le financement personnel et l'épargne sont précieux pour les petites entreprises (Myers et Majluf, 1984; Paulson et Townsend, 2004). La BDCDEE permet de développer un indicateur de la capacité d'épargner à partir des cotisations à un régime de pension agréé (RPA) ou un régime enregistré d'épargne-retraite (REER).

Dans toutes les catégories, les femmes avaient des niveaux de cotisation plus faibles, ce qui peut être mis en lien avec la différence de revenu cumulatif personnel entre les deux sexes. Ceci est également le cas pour les taux de participation, sauf chez les entrants d'origine canadienne (57,4 % chez les femmes contre 57,1 % chez les hommes) et les demeurants immigrants (46,4 % chez les femmes contre 45,5 % chez les hommes).

Les demeurants immigrants cotisaient en moyenne à hauteur de 35 000 \$ et 31 000 \$ chez les hommes et les femmes respectivement, ce qui représentait 80 % de l'épargne de leurs homologues d'origine canadienne (Tableau 5). Parmi les entrants, la participation des immigrants s'élevait en moyenne à 27 000 \$ chez les hommes et 25 000 \$ chez les femmes, soit plus de 20 % de moins que les entrants d'origine canadienne.

2.2.4 Niveau de revenus des entrants

Le tableau 6 montre que le taux de femmes dans les quintiles moyen-supérieur et supérieur était proportionnellement plus élevé que celui des hommes chez les natifs (66,5 % contre 60,6 %) et chez les immigrants (39,6 % contre 30,9 %). Ceci n'est pas surprenant sachant que les femmes avaient en moyenne un revenu familial cumulatif supérieur à celui des hommes.

Il est à noter également que la proportion des entrants provenant des quintiles supérieurs de revenu familial était importante chez les natifs, avec plus du tiers des femmes (44,6 %) et des hommes (38,4 %). Ceci contraste avec les entrants immigrants qui étaient proportionnellement plus susceptibles d'être dans les quintiles moyens et inférieurs, et moins

6. L'information sur la capacité d'épargne provient des fichiers fiscaux. Les limites de cette variable sont discutées dans Grékou et Gueye (2021).

susceptibles d'être dans les deux quintiles supérieurs (par exemple, 50 % des immigrants masculins provenaient des deux quintiles inférieurs).

Ainsi, il ressort de l'analyse des caractéristiques financières que les entrantes, malgré des revenus cumulatifs familiaux plus élevés, semblaient avoir une capacité d'épargne moins bonne et avaient davantage tendance à subir une perte importante de revenus que leurs homologues masculins. Il en va de même des entrants immigrants comparativement à leurs homologues natifs. De plus, si le taux d'entrants augmentait avec le revenu chez les natifs, il suivait une tendance à la baisse chez les immigrants.

TABLEAU 6 Distribution en pourcentage des entrants selon le quintile de revenu familial

Quintile de revenu	NATIFS		IMMIGRANTS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Quintile inférieur	9,8	7,2	26,3	21,0
Quintile moyen-inférieur	12,4	10,8	24,3	21,2
Quintile moyen	17,2	15,6	18,5	18,2
Quintile moyen-supérieur	22,2	21,9	14,4	16,3
Quintile supérieur	38,4	44,6	16,5	23,3

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

2.3 Expérience de travail

2.3.1 Statut d'emploi

Les travaux sur ce sujet ont établi que l'expérience de travail est un facteur important et plusieurs études ont démontré son influence positive sur la transition vers l'entrepreneuriat (voir entre autres Kuhn et Schuetze, 2001 ; Eliasson et Westlund, 2013). La BDCDEE permet de placer les individus dans des catégories d'emploi mutuellement exclusives en utilisant la source principale de leur revenu en 2015. Ainsi a-t-il été possible de différencier les personnes occupant un emploi rémunéré des

travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises constituées en société. Les individus étaient considérés sans emploi s'ils n'entraient dans aucune des trois catégories précitées tandis que ceux qui étaient dans les fichiers T1 en 2016 mais pas en 2015 ont été placés dans la catégorie non définie.

Les entrants qui étaient travailleurs autonomes en 2015 représentaient proportionnellement au moins le triple de leurs homologues non-propriétaires (Tableau 7). Les personnes ayant occupé un emploi rémunéré en 2015 (plus de 40 %) étaient proportionnellement plus susceptibles de devenir propriétaires d'entreprises en 2016 chez les hommes comme chez les femmes. Ils étaient suivis des travailleurs autonomes, représentant au moins le tiers des entrants. Chez les natifs, la proportion d'hommes entrants qui étaient travailleurs autonomes (38,3 %) était supérieure à celle de leurs homologues féminins de la même catégorie (35,9 %). Le pourcentage de nouveaux propriétaires qui étaient sans emploi en 2015 y était plus élevé chez les femmes.

Chez les immigrants, la proportion d'hommes entrants ou non-propriétaires provenant du travail autonome ou d'un emploi rémunéré était supérieure à celle des femmes. Parmi les non-propriétaires d'entreprises, les personnes qui occupaient un emploi rémunéré étaient naturellement les plus représentées (entre 58 % et 64 %).

Finalement, parmi les entrants, les femmes et les immigrants étaient plus susceptibles d'être sans emploi en 2015 que les hommes et les natifs, respectivement. Le manque d'opportunités dans le secteur de l'emploi pousserait donc les groupes défavorisés à se tourner vers l'entrepreneuriat (Clark et Drinkwater, 2010).

2.3.2 Secteur d'activités

Les propriétaires d'entreprises avaient pour la plupart de l'expérience dans plus d'un secteur⁷ au cours de la période 2011-2015 (+/-80 % chez les entrants et plus de 90 % chez les demeurants) (Grékou et Gueye, 2021). Plus faibles pour les non-propriétaires d'entreprises, les taux étaient autour de 50-59 % (Tableau 7).

7. L'industrie est définie au moyen du code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

TABLEAU 7 Statut d'emploi en 2015 et expérience dans des secteurs d'activité (2011 à 2015) selon le statut d'immigration et le sexe

		HOMMES
Statut d'immigration		Entrants
Thème : statut d'emploi		
Natifs	Propriétaires d'entreprises	0,0 %
	Travailleurs autonomes	38,3 %
	Employés rémunérés	40,7 %
	Sans emploi	3,2 %
	Non défini	17,9 %
Immigrants	Propriétaires d'entreprises	0,0 %
	Travailleurs autonomes	35,7 %
	Employés rémunérés	44,4 %
	Sans emploi	6,6 %
	Non défini	13,3 %
Thème : expérience dans plus d'une industrie (SCIAN 2)		
Natifs		84,4 %
Immigrants		79,1 %
Thème : expérience dans les secteurs des biens et/ou services		
Natifs	Expérience dans le secteur des biens uniquement	11,9 %
	Expérience dans le secteur des services uniquement	50,3 %
	Expérience dans les deux secteurs	35,9 %
	Secteur non spécifié	1,9 %
Immigrants	Expérience dans le secteur des biens uniquement	7,1 %
	Expérience dans le secteur des services uniquement	61,9 %
	Expérience dans les deux secteurs	24,9 %
	Secteur non spécifié	6,1 %

Notes: SCIAN = Système de classification des industries de l'Amérique du Nord. Les secteurs sont obtenus en regroupant des industries. Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

La propriété d'entreprises au Canada

	HOMMES		FEMMES		
	Demeurants	Non-propriétaires	Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
	100,0 %	0,7 %	0,0 %	100,0 %	0,4 %
	0,0 %	8,5 %	35,9 %	0,0 %	7,3 %
	0,0 %	63,7 %	43,8 %	0,0 %	60,2 %
	0,0 %	21,2 %	7,1 %	0,0 %	27,7 %
	0,0 %	6,0 %	13,2 %	0,0 %	4,4 %
	100,0 %	1,0 %	0,0 %	100,0 %	0,5 %
	0,0 %	11,5 %	33,1 %	0,0 %	8,7 %
	0,0 %	64,1 %	41,2 %	0,0 %	58,3 %
	0,0 %	16,4 %	13,8 %	0,0 %	26,5 %
	0,0 %	7,0 %	11,9 %	0,0 %	5,9 %
	93,0 %	55,1 %	79,7 %	90,3 %	50,1 %
	93,3 %	59,0 %	70,9 %	89,2 %	50,4 %
	13,0 %	12,9 %	4,1 %	6,3 %	3,1 %
	54,9 %	48,1 %	67,7 %	66,7 %	66,3 %
	31,5 %	23,3 %	24,4 %	26,1 %	9,9 %
	0,6 %	15,7 %	3,9 %	0,9 %	20,6 %
	7,4 %	9,9 %	2,4 %	3,5 %	3,6 %
	70,4 %	54,9 %	71,7 %	78,8 %	63,8 %
	20,9 %	20,3 %	14,3 %	15,4 %	9,5 %
	1,4 %	14,9 %	11,6 %	2,3 %	23,1 %

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

Les femmes étaient relativement moins susceptibles d'avoir une expérience diversifiée que leurs homologues masculins. Cependant, les hommes (28 %-32 %) avaient une plus forte prévalence au travail dans le secteur de la production de biens que les femmes (13 %-19 %). Utilisant les mêmes données, Grékou et Gueye (2021) ont établi que dans toutes les industries, la proportion d'hommes entrants est supérieure à celle des femmes sauf dans l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale. De plus, les hommes étaient plus susceptibles de détenir une entreprise dans le secteur de la production de biens.

Les taux d'individus ayant de l'expérience dans le secteur de la production de biens étaient proportionnellement plus élevés chez les natifs que chez les immigrants. Ces derniers avaient tout de même des proportions plus élevées parmi les propriétaires d'entreprises en ce qui a trait à l'expérience dans le secteur des services uniquement.

2.4 Caractéristiques familiales

2.4.1 *Activité du conjoint en 2015*

Les propriétaires d'entreprises étaient relativement plus susceptibles d'avoir un conjoint également propriétaire d'entreprise (Tableau 8). Ces proportions étaient plus élevées chez les femmes que chez les hommes. En effet, environ 20 % des hommes entrants et 40 % des hommes demeurants avaient des conjoints qui étaient soit travailleurs autonomes soit propriétaires d'entreprises en 2015. Ces taux étaient respectivement de près de 40 % et 65 % chez les femmes. Les propriétaires d'entreprises masculins avaient au moins deux fois plus tendance à avoir un conjoint sans emploi que leurs homologues féminines.

La distribution de l'occupation des conjoints en 2015 était quasi similaire pour les natifs et les immigrants. Il convient toutefois de noter que les immigrants entrants étaient au moins deux fois plus susceptibles que leurs homologues natifs d'être sans emploi en 2015.

Parmi les entrants mariés ou conjoints de fait, la grande majorité (plus de 80 % des hommes et plus de 75 % des femmes) détenaient la même firme que leur conjoint (Tableau 9). La même remarque est également valable pour les demeurants, et ce, quel que soit le sexe ou le statut

d'immigration. Ceci corrobore les conclusions de Borjas (1986) qui considère que les conjoints participent à l'entreprise de leur partenaire en étant la personne qui défendrait le plus les intérêts de la firme en raison d'une motivation supplémentaire par rapport aux autres employés. Lin, Picot et Compton (2000) trouvent l'explication dans la théorie de l'entreprise familiale pour la raison que l'activité entrepreneuriale d'un conjoint attirerait l'autre.

TABLEAU 8A Occupation du conjoint en 2015

Statut d'immigration	Thèmes	HOMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-proPRIÉTAIRES
Natifs	Propriétaire d'entreprises	11,2 %	34,6 %	1,0 %
	Travailleurs auto-nomes	12,2 %	6,0 %	4,8 %
	Employés rémunérés	30,5 %	31,1 %	31,4 %
	Sans emploi	6,0 %	7,2 %	14,6 %
	Sans objet	31,2 %	19,8 %	46,0 %
	Non défini	8,7 %	1,3 %	2,2 %
Immigrants	Propriétaire d'entreprises	8,2 %	30,7 %	1,3 %
	Travailleurs auto-nomes	11,1 %	6,1 %	6,1 %
	Employés rémunérés	33,1 %	36,3 %	36,4 %
	Sans emploi	13,1 %	9,1 %	17,0 %
	Sans objet	23,2 %	14,6 %	33,5 %
	Non défini	11,3 %	3,2 %	5,7 %

Note: Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

Source: Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

TABLEAU 8B Occupation du conjoint en 2015

Statut d'immigration	Thèmes	FEMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
Natifs	Propriétaire d'entreprises	24,9 %	59,8 %	3,5 %
	Travailleurs autonomes	15,9 %	5,3 %	5,5 %
	Employés rémunérés	23,9 %	12,0 %	31,0 %
	Sans emploi	2,3 %	2,3 %	11,5 %
	Sans objet	8,4 %	1,2 %	1,9 %
	Non défini	24,7 %	19,3 %	46,6 %
Immigrants	Propriétaire d'entreprises	20,4 %	58,3 %	4,5 %
	Travailleurs autonomes	16,5 %	6,4 %	7,7 %
	Employés rémunérés	27,5 %	14,7 %	36,8 %
	Sans emploi	5,3 %	2,5 %	9,9 %
	Sans objet	10,2 %	2,4 %	4,8 %
	Non défini	20,1 %	15,7 %	36,3 %

Note : Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

TABLEAU 9 Proportion en pourcentage de propriétaires d'entreprises travaillant dans la même firme que leur conjoint

Statut d'immigration	HOMMES		FEMMES	
	Entrants	Demeurants	Entrants	Demeurants
Natifs	84,0	79,0	78,4	79,7
Immigrants	84,8	81,3	79,4	81,7

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

2.4.2 *Présence d'enfants dans le ménage*

La présence d'enfants dans un ménage peut avoir un effet sur le choix des parents de s'établir à leur propre compte. Lin, Picot et Compton (2000) ont montré que la présence d'enfants (de 0 à 4 ans) a un effet positif sur la décision de devenir travailleur autonome⁸. Jeon et Ostrovsky (2016) abondent en ce sens pour ce qui est des nouvelles mamans. Utilisant les données de l'enquête sur la population active de 2018, Yssaad et Ferrao (2019) ont montré que les femmes avaient davantage tendance à choisir le travail autonome pour la souplesse des horaires et le meilleur équilibre travail-famille.

Chez les femmes (3,4 % des natives et 4,3 % des immigrantes) comme chez les hommes (1,7 % et 1,9 % chez les natifs et les immigrants, respectivement), les individus ayant des enfants de moins de sept ans uniquement étaient proportionnellement plus présents chez les entrants (Tableau 10). Les femmes (14,3 % chez les natives et 15,9 % chez les immigrantes) étaient proportionnellement plus susceptibles d'avoir des enfants que leurs homologues masculins (6,2 % chez les natifs et 7,7 % chez les immigrants). Ces chiffres montrent également que les immigrants avaient davantage tendance à avoir des enfants.

3. TYPE D'ENTREPRISE SELON LE SEXE

Les travaux sur ce sujet ont démontré l'existence d'un écart entre les sexes en ce qui a trait à la performance, au profit et à l'emploi des entreprises (Rosa et Sylla, 2016; Grékou, Li et Liu, 2018), mais aussi des différences en ce qui concerne la taille entre les entreprises détenues par des immigrants et celles appartenant à des natifs (Green *et al.*, 2016). Dès lors, il devient important de considérer le type d'une entreprise en déterminant si elle appartient majoritairement à des femmes ou à des hommes ou s'il s'agit de propriété à parts égales entre les deux sexes⁹.

8. Il convient de rappeler que la notion de propriétaire d'entreprise étudiée dans ce chapitre diffère de celle de travail autonome.

9. Voir Grékou, Li et Liu (2018) pour plus de détails sur la structure d'entreprises selon le sexe.

TABLEAU 10 Présence d'enfants de moins de 16 ans dans le ménage

Statut d'immigration	Thèmes	HOMMES			FEMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-propriétaires	Entrants	Demeurants	Non-propriétaires
Natifs	Aucun enfant de moins de 16 ans	97,1 %	98,0 %	98,6 %	93,7 %	96,2 %	95,9 %
	Enfants âgés de moins de 7 ans uniquement	1,7 %	1,1 %	0,9 %	3,4 %	2,1 %	2,6 %
	Enfants âgés de 7 à 16 ans uniquement	1,1 %	0,7 %	0,4 %	2,4 %	1,5 %	1,4 %
	Enfants âgés de moins de 7 ans et enfants âgés de 7 à 16 ans	0,2 %	0,1 %	0,0 %	0,5 %	0,3 %	0,2 %
Immigrants	Aucun enfant de moins de 16 ans	97,0 %	97,2 %	98,1 %	93,6 %	95,0 %	95,5 %
	Enfants âgés de moins de 7 ans uniquement	1,9 %	1,9 %	1,3 %	4,3 %	3,3 %	3,1 %
	Enfants âgés de 7 à 16 ans uniquement	0,9 %	0,8 %	0,5 %	1,9 %	1,5 %	1,2 %
	Enfants âgés de moins de 7 ans et enfants âgés de 7 à 16 ans	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %

Note : Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021).

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

Les entrants masculins natifs étaient aux trois quarts propriétaires d'une entreprise appartenant majoritairement à des hommes (EAH, 78,4 %) contre seulement 4,4 % qui étaient propriétaires dans une entreprise appartenant majoritairement à des femmes (EAF, Tableau 11). La répartition était plus équilibrée chez les natives, dont un peu plus de 40 % possédaient une EAF, 25,8 % une EAH et 16,2 % une EPE. Les femmes étaient proportionnellement presque deux fois plus susceptibles que les hommes d'être propriétaires d'une EPE. Les femmes immigrantes étaient relativement plus susceptibles d'être propriétaires d'une EAF ou une EPE que leurs semblables nées au Canada. En ce qui concerne l'entrée dans des EAH, les immigrants présentaient des taux proportionnellement plus élevés que les natifs chez les hommes mais moins élevés chez les femmes.

CONCLUSION

Cette analyse descriptive a donné un aperçu de la propriété d'entreprises au Canada. Elle a mis en lumière les caractéristiques individuelles et familiales des individus qui sont devenus propriétaires d'entreprises privées constituées en société en 2016 (entrants), de ceux qui l'étaient en 2015 et le sont restés en 2016 (demeurants) et des personnes qui n'étaient pas propriétaires d'entreprises (non-propriétaires).

L'analyse repose sur la base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDDCEE). Les propriétaires d'entreprises sont définis comme les individus qui détiennent au moins 10 % des parts d'une société privée et dont la plus grande partie du revenu provient de cette activité.

Les hommes étaient majoritaires parmi les propriétaires d'entreprises et représentaient plus de 60 % des 207 000 entrants et 1 413 000 demeuraux en 2016. Les femmes quant à elles représentaient un peu plus de la moitié des 23 914 000 non-propriétaires d'entreprises (52,1 %). Les immigrants comptaient pour 29,5 % des entrants et moins de 20 % des demeuraux et des non-propriétaires d'entreprises. Les immigrants récents avaient des taux de propriété d'entreprises plus faibles que les Canadiens d'origine (natifs).

Les données montrent que les hommes semblaient avoir une meilleure préparation à la propriété d'entreprises que les femmes. En effet, le travail

TABLEAU 11 Genre majoritaire dans la propriété d'une entreprise

Statut d'immigration	Thèmes	HOMMES			FEMMES		
		Entrants	Demeurants	Non-proprétaires	Entrants	Demeurants	Non-proprétaires
Natifs	EAH	78,4 %	78,8 %	Sans objet	25,8 %	27,8 %	Sans objet
	EAF	4,4 %	3,5 %	Sans objet	42,3 %	38,9 %	Sans objet
	EPE	17,2 %	17,7 %	Sans objet	31,9 %	33,4 %	Sans objet
Immigrants	EAH	80,3 %	77,6 %	Sans objet	16,2 %	18,0 %	Sans objet
	EAF	3,2 %	3,0 %	Sans objet	49,1 %	43,0 %	Sans objet
	EPE	16,5 %	19,4 %	Sans objet	34,8 %	39,0 %	Sans objet

Note : Les totaux par sexe et statut de propriétaire sont disponibles dans Grékou et Gueye (2021). EAH : Entreprises appartenant majoritairement à des hommes; EAF : entreprises appartenant majoritairement à des femmes; EPE : entreprises détenues à parts égales par les hommes et les femmes.

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

autonome, qui permet de développer des compétences en gestion, était plus prisé chez les hommes entrants que chez leurs homologues féminines. Les femmes étaient proportionnellement environ deux fois plus susceptibles que les hommes d'être sans emploi durant l'année précédant leur entrée. Les femmes avaient également davantage tendance à avoir perdu 10 % ou plus de leur revenu familial que les hommes sur la période 2011-2015.

Les résultats mettent en avant des différences en défaveur des immigrants propriétaires d'entreprises (entrants comme demeurants) vis-à-vis de leurs semblables natifs. Par exemple, leurs niveaux de revenus et d'épargne étaient plus faibles, leur probabilité d'avoir subi un grand choc sur les revenus plus importante, et leur expérience sur le marché du travail moins pertinente. Dans un contexte économique morose marqué par la pandémie de la COVID-19 qui a frappé de manière plus sévère les travailleurs les moins nantis de la société canadienne (Statistique Canada, 2020), il serait important de mieux comprendre comment ces facteurs influencent non seulement l'entrée mais aussi le maintien en entrepreneuriat. Ceci favoriserait la mise en place de politiques adéquates et efficaces de soutien aux entrepreneurs.

Enfin, la BDDCEE permet d'explorer des questions liées à l'entrepreneuriat au Canada de manière plus poussée que l'analyse descriptive présentée ici. En effet, la BDDCEE permet d'étudier les dynamiques d'emploi des personnes, y compris les transitions entre différents statuts (comme employé salarié, travailleur autonome, propriétaire d'entreprises constituées en société, sans emploi). Il serait donc possible d'analyser les trajectoires des propriétaires d'entreprises avant leur accès à la propriété sans se limiter à l'activité principale comme c'est le cas dans ce chapitre. Une telle analyse pourrait se limiter, par exemple, à certaines catégories d'immigrants.

ANNEXE

Le tableau A1 présente les différences indiquées dans l'article qui ne sont pas statistiquement significatives. En d'autres termes, il permet de déterminer si les groupes 1 et 2 sont différents pour l'échantillon sélectionné en ce qui a trait à une variable donnée. Par exemple, la première ligne montre que, chez les femmes d'origine canadienne, la proportion

d'aidantes naturelles entrantes (1,2 %) n'est pas statistiquement différente de celle de leurs homologues non-proprétaires (1,1 %).

Il suit que les groupes non mentionnés ont des différences statistiquement significatives.

TABLEAU A 1 Différences indiquées dans le tableau 1 n'étant pas statistiquement significatives

POPULATIONS COMPARÉES	VARIABLES	GROUPE 1	GROUPE 2	ÉCHANTILLON
Natifs seulement	Enfants âgés de 7 à 16 ans uniquement	Entrants	Demeurants	Hommes
	Participants à des études éligibles au crédit d'impôt	Entrants	Non-proprétaires	Femmes
	État matrimonial non défini	Hommes	Femmes	Entrants
				Demeurants
Individus sans emploi	Entrants	Demeurants	Femmes	
Immigrants seulement	Âge moyen	Hommes	Femmes	Demeurants
	Enfants âgés de moins de 7 ans uniquement	Demeurants	Non-proprétaires	Femmes
	Enfants âgés de moins de 7 ans et enfants âgés de 7 à 16 ans	Entrants	Demeurants	Femmes
	Immigrants récents	Entrants	Non-proprétaires	Femmes
	Participants à des études éligibles au crédit d'impôt	Entrants	Non-proprétaires	Hommes
	Entreprise détenue majoritairement par des femmes	Entrants	Demeurants	Hommes

POPULATIONS COMPARÉES	VARIABLES	GROUPE 1	GROUPE 2	ÉCHANTILLON
Immigrants seulement	Veuf, divorcé ou séparé	Entrants	Demeurants	Femmes
				Hommes
	État matrimonial non défini	Entrants	Non-propriétaires	Femmes
				Hommes
		Demeurants		
	Expérience dans le secteur des biens uniquement	Demeurants	Non-propriétaires	Femmes
				Conjoint - travailleurs autonomes
Conjoint - employés rémunérés	Hommes			
Comparant Natifs aux immigrants	Enfants âgés de moins de 7 ans uniquement	Natifs	Immigrants	Hommes entrants
				Femmes entrantes
	Entreprise détenue à parts égales entre les sexes			Hommes entrants
	État matrimonial non défini			Hommes demeurants
				Femmes entrantes
				Femmes demeurantes

Source : Statistique Canada, estimations des auteurs basées sur la BDCDEE.

RÉFÉRENCES

- Borjas, G. (1986), « The self-employment experience of immigrants », *Journal of Human Resources*, vol. 21, n° 4, p. 485-506.
- Budig, M. (2006), « Intersections on the road to self-employment: gender, family and occupational class », *Social Forces*, vol. 84, n° 4, p. 2223-2239.
- Clark, K. et S. Drinkwater (2010), « Recent trends in minority ethnic entrepreneurship in Britain », *International Small Business Journal*, vol. 28, n° 2, p. 136 à 146.
- Eliasson, K. et H. Westlund (2013), « Attributes influencing self-employment propensity in urban and rural Sweden », *The Annals of Regional Science*, n° 50, p. 479-514.
- Evans, M. (1989), « Immigrant Entrepreneurship: Effects of Ethnic Market Size and Isolated Labor Pool », *American Sociological Review*, vol. 54, n° 6, p. 950-962.
- Evans D. et B. Jovanovic (1989), « An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints », *Journal of Political Economy*, vol. 97, n° 4, p. 808-827.
- Fairlie, R. (1999), « The absence of the African-American owned business: an analysis of the dynamics of self-employment », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 1, p. 80-108.
- Falter J.-M. (2000), « Self-Employment and Wage Discrimination in Switzerland », *Swiss Journal of Economics and Statistics*, vol. 136, n° 3, p. 349-370.
- Falk, M. et T. Leoni (2009), « Characteristics of self-employment among university graduates », *Applied Economics Letters*, vol. 16, n° 10, p. 1065-1071.
- Green, D., H. Liu, Y. Ostrovsky et G. Picot (2016), « Immigration, propriété d'entreprises et emploi au Canada », Direction des études analytiques, document de recherche n° 375, Statistique Canada, no 11F0019M.
- Grékou, D. et H. Liu (2018), « Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada », Direction des études analytiques, document de recherche n° 407, Statistique Canada n° 11F0019M.
- Grékou, D., J. Li et H. Liu (2018), « Mesure de la propriété d'entreprises selon le sexe dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés », Études analytiques: méthodes et références, n° 017, Statistique Canada, n° 11-633-X.

- Grékou, D. (2020), « Expérience du marché du travail, diversité de genre et prospérité des entreprises appartenant à des femmes », Direction des études analytiques, document de recherche n° 447, Statistique Canada, n° produit 11F0019M.
- Grékou D. et B. Gueye (2021), « Qui sont les propriétaires d'entreprises au Canada ? » Direction des études analytiques, document de recherche n° 459, Statistique Canada, n° 11F0019M.
- Jeon, S.-H. et Y. Ostrovsky (2016), « Concilier les responsabilités familiales et professionnelles : transition vers le travail autonome parmi les nouvelles mères », Direction des études analytiques, document de recherche n° 385, Statistique Canada, n° 11F0019M.
- Kidd, M.P. (1993), « Immigrant wage differentials and the role of self-employment in Australia », CEPR Discussion Papers n° 291, Center for Economic Policy Research, Australian National University.
- Kuhn, P. et H. Schuetze (2001), « Self-employment Dynamics and Self-employment Trends: A Study of Canadian Men and Women, 1982-1998 », *Canadian Journal of Economics*, n° 34, p. 760-784.
- Leung D., Y. Ostrovski et G. Picot (2018), « Le financement des entreprises appartenant à des immigrants au Canada », Direction des études analytiques, document de recherche n° 404, Statistique Canada, n° 11F0019M.
- Levine, R. et Y. Rubinstein (2017), « Smart and illicit: Who becomes an entrepreneur and do they earn more ? » *Quarterly Journal of Economics*, vol. 132, n° 2, p. 963-1018.
- Lin, Z., G. Picot et J. Yates (2000), « Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada », Direction des études analytiques, document de recherche n° 134, Statistique Canada, n° 0-660-96130-X.
- Myers, S. et N. Majluf (1984), « Corporate Financing and Investment Decisions When Firms Have Information That Investors Do Not Have », *Journal of Financial Economics*, vol. 13, n° 2, p. 187-221.
- Paulson, A. et R. Townsend (2004), « Entrepreneurship and Financial Constraints in Thailand », *Journal of Corporate Finance*, vol. 10, n° 2, p. 229-262.
- Rosa, J. et D. Sylla. (2016), « Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes », Gouvernement du Canada, Centre

des projets spéciaux sur les entreprises, en ligne (https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html).

Simoes, N., S. Moreira et N. Crespo (2016), « Individual Determinants of Self-Employment Entry – What Do We Really Know? » *Journal of Economics Surveys*, vol. 30, n° 4, p. 783-806.

Statistics Canada (2020), « Labour Survey, April 2020 Daily », en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200508/dq200508a-eng.htm>).

Yssaad, L. et V. Ferrao (2019), « Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : qui sont-ils et pourquoi le font-ils ? » Regard sur les statistiques du travail, Statistique Canada, n° 71-222-X.

10

L'emploi et le faible revenu chez les personnes âgées au Canada

Le choix d'être travailleur autonome

Raquel Fonseca¹, Simon Lord et Simon C. Parker

INTRODUCTION

Dans plusieurs pays développés, comme le Canada, les adultes demeurent en santé de plus en plus longtemps. Par conséquent, ils travaillent également jusqu'à un âge plus avancé. À cet égard, les travailleurs autonomes sont un cas particulièrement intéressant car les études portant

1. Cette recherche fait partie du programme de la Chaire de recherche sur les enjeux économiques intergénérationnels. Certaines analyses présentées ici ont été réalisées au Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), qui fait partie du Réseau canadien des Centres de données de recherche de Statistique Canada. Les services fournis par le CIQSS sont rendus possibles grâce au soutien financier du CRSH, de l'IRSC, de la FCI, de Statistique Canada, du FRQSC et des Universités du Québec. Les opinions (et les erreurs s'il y en a) sont celles des auteurs et non celles du CDR ou de ses partenaires.

sur eux montrent qu'ils prolongent leur vie professionnelle plus tard que leurs homologues salariés. S'agit-il toujours de travailleurs prospères qui désirent demeurer sur le marché du travail plus longtemps, ou s'agit-il plutôt d'une décision induite par une situation de faible revenu ?

Bien qu'il soit difficile de le faire sans le demander directement aux travailleurs concernés, répondre à cette question de recherche est crucial, en particulier dans un contexte où les pressions se multiplient dans de nombreux pays pour prolonger la vie active afin de mieux soutenir un nombre croissant de retraités. Partout dans le monde, de nombreux gouvernements adoptent ou envisagent des changements de politiques pour inciter les travailleurs à demeurer sur le marché du travail plus longtemps qu'ils ne le feraient autrement. Le succès de ces politiques repose toutefois sur la bonne compréhension des facteurs qui influent sur les décisions de demeurer actifs chez les travailleurs autonomes, mais celle-ci reste limitée : nous en savons peu sur les facteurs dont les travailleurs âgés tiennent compte lorsqu'ils choisissent d'être autonomes plutôt que salariés ou retraités. Cet article vise à examiner certains de ces facteurs, dont l'état de faible revenu.

Pour mieux comprendre les facteurs déterminants du choix d'être travailleur autonome à des âges plus avancés au Canada, cet article présente une analyse du travail autonome chez les travailleurs canadiens de 50 ans et plus. Nous utilisons un modèle logistique multinomial et les données de l'Enquête longitudinale et internationale des adultes (ELIA) de Statistique Canada pour la période 2014-2018.

Nous constatons que la composition des revenus de chaque type de travailleur diffère à l'approche de la retraite. Nous montrons également que le faible revenu est positivement associé à une plus forte chance d'être travailleur autonome ou retraité plutôt que travailleur salarié.

Il importe toutefois de noter que les analyses sont limitées, notamment par le fait que la sous-déclaration du revenu est plus courante pour les travailleurs autonomes que pour les travailleurs salariés, et par le fait que les structures légales utilisées parfois par les travailleurs autonomes dans le cadre de leur entreprise leur offrent également davantage de possibilités de définir leurs revenus afin de minimiser les impôts. Bien que réelles, ces limites ne semblent toutefois pas, à la lumière des travaux sur le sujet, être assez importantes pour invalider les conclusions tirées

ici. Nous traiterons plus amplement de cette question dans la section sur les limites.

Nous structurons ainsi la suite de cet article : tout d'abord, dans la section 2, nous présentons les données, de même que quelques statistiques descriptives et faits stylisés. Dans la section 3, nous passons brièvement en revue les travaux de recherche et nous construisons le cadre conceptuel et l'hypothèse qui guidera notre analyse. Dans la section 4, nous présentons notre stratégie empirique et les différentes spécifications du modèle logistique multinomial qui nous permettra d'examiner les facteurs affectant la probabilité d'être travailleur autonome, salarié ou retraité après l'âge de 50 ans. La section 5 présente les résultats. La section 6 présente les limites de l'analyse. La section 7 conclut.

1. DONNÉES ET FAITS STYLISÉS

1.1 Données

Les données sont tirées de l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA), une enquête longitudinale socioéconomique administrée par Statistique Canada et portant sur des sujets allant de l'activité sur le marché du travail à la retraite. L'échantillon d'origine a été sélectionné parmi une base de population selon le Recensement canadien de 2011 et les données seront recueillies en utilisant la méthode d'interview sur place assistées par ordinateur (IPAO). L'ELIA couvre les individus habitant dans les dix provinces du Canada au moment de la première vague de l'enquête de même que leurs enfants futurs. Ceux qui vivaient dans les territoires du Canada ainsi que ceux qui, au moment de la première vague, demeuraient dans des réserves indiennes et autres peuplements autochtones des provinces, étaient des représentants officiels des pays étrangers qui vivaient au Canada avec leur famille, étaient membres de communautés religieuses et autres communautés, étaient membres des Forces armées canadiennes en mission à l'étranger, vivaient à temps plein dans des établissements (par exemple, les détenus dans des établissements correctionnels et les patients souffrant de maladies chroniques habitant à l'hôpital et dans des maisons de repos, ou habitaient dans d'autres logements collectifs) sont exclus de l'étude. Ces exclusions ne représentent cependant qu'environ 2 % de la population. Un large

éventail de sujets sont abordés dans l'enquête : éducation, formation et apprentissage ; familles, ménages et logement ; revenu, pensions, dépenses et richesse ; santé ; et travail.

Pour la période allant de 1983 à 2018, l'ELIA contient de riches données administratives provenant des déclarations de revenus. Cela permet de suivre et de quantifier la vie financière d'un répondant, qu'il s'agisse de ses sources de revenu de travail et de retraite, des transferts qu'il a reçus, ou encore des montants d'impôt qu'il a payés. Les informations socio-économiques et démographiques telles que le niveau de scolarité, la planification et l'évaluation de la retraite, l'âge et le statut d'immigrant proviennent de données d'enquête recueillies au cours des années 2012, 2014, 2016 et 2018. Pour la majorité de nos analyses, nous avons restreint l'échantillon aux répondants de 50 ans et plus pour la période 2014-2018. Excluant les travailleurs autonomes ayant des revenus agricoles ou de pêche pour toutes les années ainsi que tous les travailleurs du secteur agricole, l'échantillon contient 26 970 observations pour l'année 2014, 27 540 observations pour l'année 2016 et 28 015 observations pour l'année 2018. Par ailleurs, la première de ces trois vagues fournit des informations sur 18 200 ménages, tandis que la deuxième vague fournit des informations sur 16 365 ménages et la troisième, sur 15 325 ménages. Nous utilisons les années 2014, 2016 et 2018 plutôt que les quatre années pour lesquelles sont disponibles des données d'enquête (2012, 2014, 2016 et 2018) puisque la variable utilisée pour identifier les travailleurs retraités entre 2014 et 2018 (RECR-Q01) est indisponible pour l'année 2012. Toutes les valeurs monétaires sont exprimées en dollars constants de 2011.

1.2 Faits stylisés

1.2.1 Les travailleurs autonomes et le cycle de vie

Le Tableau 1 présente quelques caractéristiques des travailleurs de tous les âges présents dans l'ELIA pour les années 2014, 2016 et 2018. Pour une description détaillée des variables et de leur construction, voir l'Annexe A. Les résultats montrent que les travailleurs autonomes (*TA*) représentent une part croissante des travailleurs (*TA* plus les travailleurs salariés, ou *TS*) à mesure que l'âge augmente. Plus précisément, le taux

de travail autonome – $TA/(TA + TS)$ – augmente jusqu'à l'âge normatif de la retraite (dans ce cas-ci, le groupe d'âge de 60 à 69 ans), et retombe ensuite. Les différences de taux entre les groupes d'âge sont toutes significatives au niveau 5 %.

Parmi les travailleurs autonomes, les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles que les plus jeunes d'être des employeurs plutôt que des travailleurs autonomes sans employés. La différence entre les groupes 40-49 et 50-59 ans n'est pas significative, mais à l'inverse, la différence entre les groupes 50-59 et 60-69 ans est significative au niveau 5 %.

TABLEAU 1 Caractéristiques des travailleurs selon l'âge

TAUX DE FAIBLE REVENU				
	Taux TA	Employeurs parmi TA	TS	TA
20-29	5,49 %	25,65 %	7,09 %	12,74 %
30-39	12,57 %	32,07 %	2,27 %	11,12 %
40-49	14,43 %	40,02 %	2,26 %	10,06 %
50-59	16,16 %	40,40 %	1,67 %	6,08 %
60-69	24,95 %	32,15 %	1,11 %	7,48 %
70+	14,92 %	36,25 %	6,07 %	6,85 %

Abréviation : travailleurs autonomes (TA); travailleurs salariés (TS).

Données pondérées.

Source : calculs des auteurs et ELIA 2014-2018

Le Tableau 1 montre également que l'on retrouve, de façon générale, davantage de travailleurs à faible revenu parmi les travailleurs autonomes que parmi les travailleurs salariés. L'indicateur de faible revenu utilisé ici, et dans la suite de l'article, est la mesure de faible revenu². De façon

2. Description dans l'Annexe A.

générale, chez les deux types de travailleurs, les taux diminuent au fil de l'âge jusqu'à la période normative de la retraite, et augmentent ensuite. La différence de taux entre les deux types de travailleur est significative au niveau 5 % pour tous les groupes d'âges à l'exception du groupe de 70 ans et plus.

1.2.2 *Travailleurs autonomes de 50 ans et plus*

Dans la section précédente, nous avons montré l'importance d'étudier le travail autonome aux âges plus élevés en soulignant la particularité des taux de travail autonome dans ces groupes. Dans cette section, nous nous concentrons sur les travailleurs de 50 ans et plus dans le but d'étudier le choix d'emploi pour une population active proche de l'âge de la retraite. Nous constatons d'abord que les travailleurs autonomes ont tendance à être des hommes et à être en couple dans une proportion plus grande que les travailleurs salariés. Les résultats peuvent être trouvés dans le Tableau 2, qui présente les caractéristiques des travailleurs de 50 ans et plus. Des tests-t ont été réalisés, et les résultats qui sont significatifs au niveau de 5 % sont identifiés par un astérisque.

Les données relatives aux quintiles de revenu net montrent que les travailleurs autonomes sont surreprésentés dans les trois premiers quintiles par rapport aux travailleurs salariés, alors qu'ils sont sous-représentés dans les deux quintiles supérieurs. Un peu moins de 12 % des travailleurs autonomes, par exemple, se retrouvent dans le premier quintile alors que seuls 5 % des travailleurs salariés s'y retrouvent. En termes de revenus totaux bruts, les travailleurs autonomes de notre échantillon retirent de leur activité en moyenne un revenu comparable à celui des travailleurs salariés : 60 933 \$ contre 60 758 \$. En séparant les travailleurs autonomes sans employés de ceux ayant des employés, il devient toutefois évident que ces deux types de travail autonomes sont associés à des niveaux de revenus bien différents. Ceux qui ont des employés, par exemple, ont en moyenne des revenus totaux bruts de 86 906 \$ alors que ceux qui n'ont pas d'employés ont en moyenne des revenus bruts totaux de 45 978 \$.

Les données touchant à la proportion de travailleurs qui sont dans une famille à faible revenu confirment ce qui a été présenté plus tôt dans le Tableau 1, c'est-à-dire que les travailleurs autonomes sont dans une telle

situation en plus forte proportion que les travailleurs salariés (6,7 % contre 3,4 %).

En ce qui a trait aux heures de travail, 42,1 % des travailleurs autonomes travaillent à temps partiel alors que la proportion chez les travailleurs salariés est plutôt de 24,6 %. Cette divergence pourrait être causée par le fait que le travail autonome est parfois un tremplin vers la retraite. Elle pourrait également être un signe de précarité chez ces travailleurs. Cette réalité vient également expliquer en partie le fait que les revenus totaux des travailleurs autonomes soient moins élevés que ceux des salariés.

Enfin, bien qu'aucune variable de richesse ne soit disponible dans nos données, et même si les résultats présentés précédemment montrent que les travailleurs autonomes gagnent moins que les travailleurs salariés et font partie plus souvent d'une famille à faible revenu, nous pouvons voir que les travailleurs autonomes sont confiants que leur vie sera confortable à la retraite. Ils sont même plus nombreux (13,8 %) que les travailleurs salariés (6,6 %) à indiquer qu'ils estiment que leurs revenus de retraite seront plus que suffisants pour maintenir leur niveau de vie à la retraite. Ce résultat découle peut-être du fait que les travailleurs autonomes sont financièrement mieux préparés à la retraite. Nos données ne permettent pas d'investiguer davantage le sujet, mais Picotte (2010) constate que les travailleurs ayant un revenu d'un travail autonome au cours de l'année précédant la retraite ont un taux de remplacement du revenu qui est près de 10 % plus élevé en moyenne que celui des travailleurs qui n'ont pas de revenu d'un travail autonome. Le résultat pourrait également découler d'un optimisme plus grand chez les travailleurs autonomes.

Cela ne serait pas surprenant à la lumière d'articles tels que celui de Dawson et Henley (2012), qui montre que le sur-optimisme est associé à des transitions plus fréquentes vers la propriété d'entreprise, ou celui de Cassar (2008), qui trouve que les attentes des entrepreneurs naissants sont sujettes à un sur-optimisme, ou encore celui de Dawson *et al.* (2012), qui constate que les employés qui deviendront des travailleurs autonomes dans l'avenir surestiment davantage leur bien-être financier à court terme que ceux qui ne deviennent jamais travailleurs autonomes.

TABLEAU 2 Caractéristiques des travailleurs de 50 ans et plus

	T. SALARIÉS	T. AUTONOMES
Homme	49,46 %*	60,31 %*
En couple	68,83 %*	81,65 %*
Quintile de revenu net 1 (Inf.)		
1 (Inf.)	5,53 %*	12,23 %*
2	10,75 %*	16,92 %*
3	18,09 %*	20,98 %*
4	26,12 %*	17,40 %*
5 (Sup.)	39,51 %*	32,47 %*
Revenu total brut		
Tous les travailleurs	60758,45 \$	60933,39 \$
T. autonomes sans employés		45978,37 \$*
T. autonomes avec employés		86906,86 \$*
Temps partiel (<35h/sem.)	24,65 %*	42,16 %*
Fait partie d'une famille à faible revenu	3,49 %*	6,72 %*
Revenu de retraite prévu : adéquat pour maintenir le niveau de vie ?		
Plus que suffisant	6,68 %*	13,88 %*
Suffisant	58,92 %	56,34 %
À peine suffisant	23,56 %*	19,60 %*
Insuffisant	8,37 %	7,69 %
Très insuffisant	2,47 %	2,50 %

	T. SALARIÉS	T. AUTONOMES
Principale source de revenu à la retraite ?		
RPC/RRQ	22,65 %*	19,74 %*
SV+SRG	7,32 %	6,56 %
Pension d'employeur ou professionnelle	35,51 %*	5,63 %*
Épargne-retraite personnelle (REER, REE)	21,82 %*	31,82 %*
Fonds de revenu de retraite (incl. FERR, FRR immobilisés et les fonds de revenu viagers)	4,00 %*	9,10 %*
Héritage ou soutien financier de la famille	1,31 %	1,69 %
Revenu de son entreprise (ou de celle du conjoint)	1,32 %*	12,35 %*
Revenu d'emploi	3,41 %*	5,58 %*
Autre	2,66 %*	7,53 %*

Données pondérées.

* La différence est significative au niveau 5 % (test t) Source: calculs des auteurs et ELIA 2014-2018

1.3 Composition du revenu

Les Figures 1 et 2 montrent respectivement la composition du revenu total³ par tranche d'âge des travailleurs salariés et des travailleurs autonomes de 50 ans et plus pour la période 2014-2018. Les résultats montrent que, pour les travailleurs salariés, les salaires constituent la plus grande partie des revenus, mais cette fraction diminue toutefois avec l'âge jusqu'à la période normative de la retraite, soit le groupe d'âge 60-69 ans, alors que les revenus de pension augmentent⁴. Chez les travailleurs salariés de 70 ans et plus, toutefois, la proportion des revenus tirés d'un salaire augmente à nouveau alors que la proportion tirée des revenus de pension diminue. Les travailleurs autonomes tirent une part significative de leurs revenus d'une plus grande variété de sources. Alors

3. Voir l'Annexe A pour la composition des catégories.

4. Pour plus de détails et d'information sur le fonctionnement des pensions au Canada, voir l'Annexe B. L'Annexe A décrit aussi en détail la définition des variables, et les sources de revenus qui sont incluses dans les pensions.

que les travailleurs salariés de 65 à 69 ans tirent en moyenne 65,3 % de leurs revenus d'un (ou plusieurs) emploi salarié et 29,3 % de diverses pensions (la différence, 5,3 %, provient de transferts gouvernementaux, d'investissements, de revenus d'emploi autonome ou d'autres sources de revenu), les travailleurs autonomes du même âge tirent 11,1 % de leurs revenus de salaires (il s'agit sans doute de propriétaires d'entreprise qui se versent un salaire), 29,3 % d'un emploi autonome, 0,6 % de transferts gouvernementaux, 26,1 % de diverses pensions, 30,7 % d'investissements (qui incluent les dividendes que se versent souvent les propriétaires d'entreprise) et 2,09 % d'autres sources.

Malgré cette plus importante diversification des sources de revenu, la tendance à travers les groupes d'âge est assez similaire à celle observée chez les travailleurs salariés. Les revenus d'emploi autonome de même que ceux sous forme de salaire forment une part décroissante de leurs revenus jusqu'au groupe d'âge 65-69 ans, et augmentent pour les travailleurs autonomes de 70 ans et plus.

FIGURE 1 Sources de revenu pour les travailleurs salariés de 50 ans et plus, selon l'âge

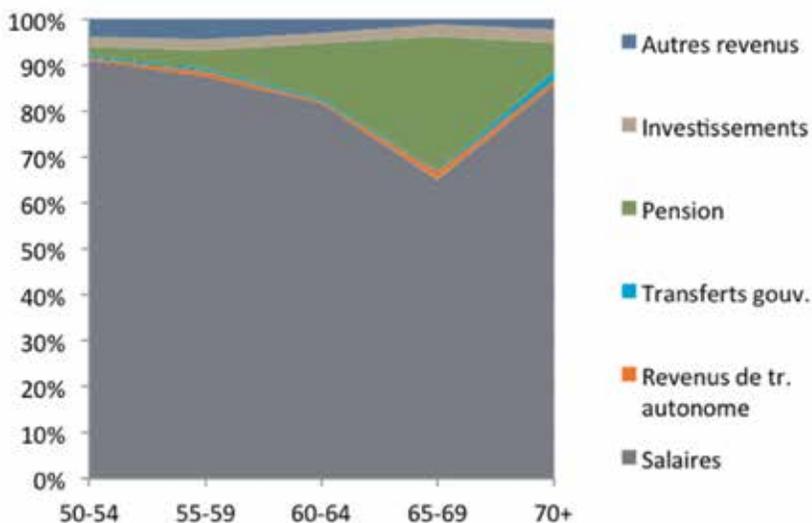
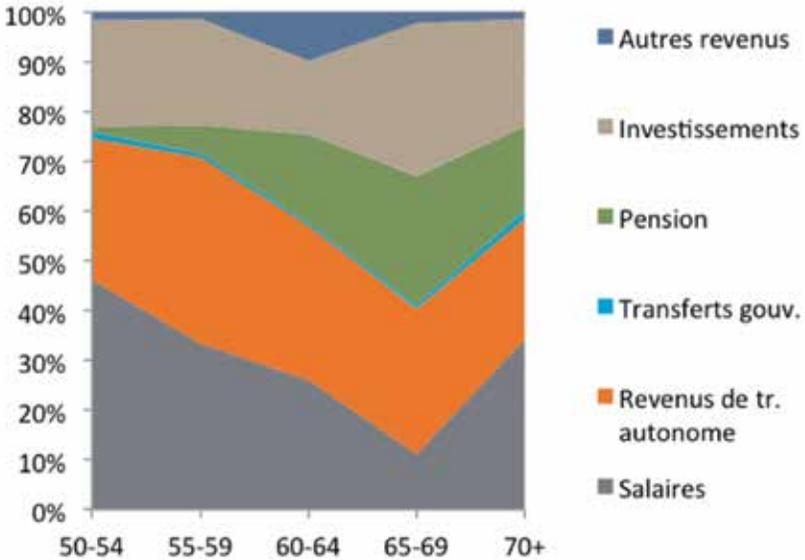


FIGURE 2 Sources de revenu pour les travailleurs autonomes de 50 ans et plus, selon l'âge



Analysons maintenant les Figures 3 et 4, qui présentent respectivement la composition du revenu total par quintile des travailleurs salariés et des travailleurs autonomes de 50 ans et plus, toujours pour la période 2014-2018. Chez les travailleurs salariés, les transferts gouvernementaux forment une partie décroissante du revenu au fil des quintiles. Dans le quintile inférieur, par exemple, ils représentent en moyenne 10,4 % de revenus contre 0,2 dans le quintile supérieur. Les revenus sous forme de salaires représentent entre 71,0 % du revenu total dans le quintile inférieur et 87,7 % dans le quintile supérieur. Les revenus de pension représentent la plus forte portion du revenu (13,7 %) pour le deuxième quintile et représentent entre 10,7 % et 4,9 % du revenu total pour les autres quintiles. Chez les travailleurs autonomes, les données montrent encore une fois que ceux-ci ont une plus grande diversité de sources de revenus. Les revenus sous forme de salaire représentent une partie croissante de leurs revenus, passant de 12,1 % du revenu total en moyenne dans le premier quintile à 34,1 % pour le quintile supérieur, ce qui reflète sans doute le fait que les travailleurs autonomes incorporés (qui sont rémunérés entre autres par des salaires) ont des revenus plus élevés. À l'inverse, la proportion de revenus d'un emploi autonome décroît de

45,9 % à 26,8 %. Comme pour les travailleurs salariés, les travailleurs autonomes du quintile inférieur sont ceux qui tirent la plus forte proportion de leurs revenus des transferts gouvernementaux (12,0 %). Notons par ailleurs que les revenus d'investissement forment une part croissante des revenus des travailleurs autonomes entre le premier et le cinquième quintile (4,9 % à 24,7 %) alors que les revenus de pension forment une partie décroissante (de 20,4 % à 10,9 %).

FIGURE 3 Sources de revenu pour les travailleurs salariés de 50 ans et plus, selon le quintile de revenu

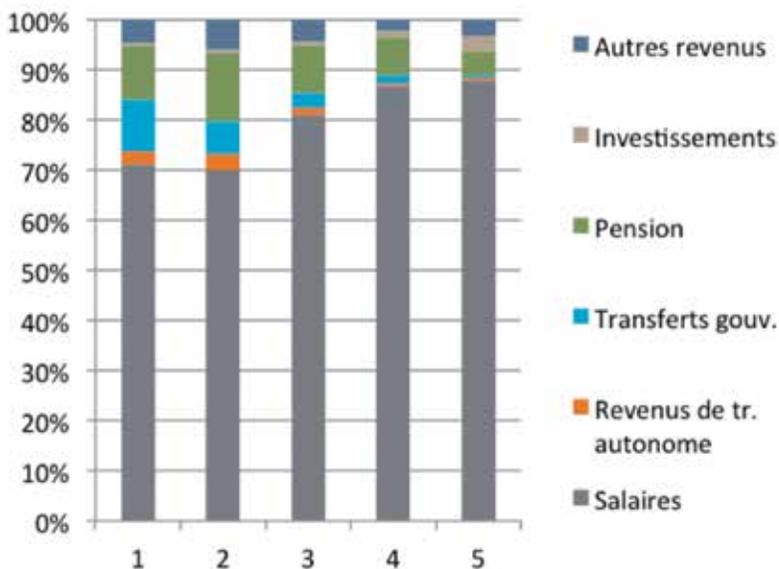
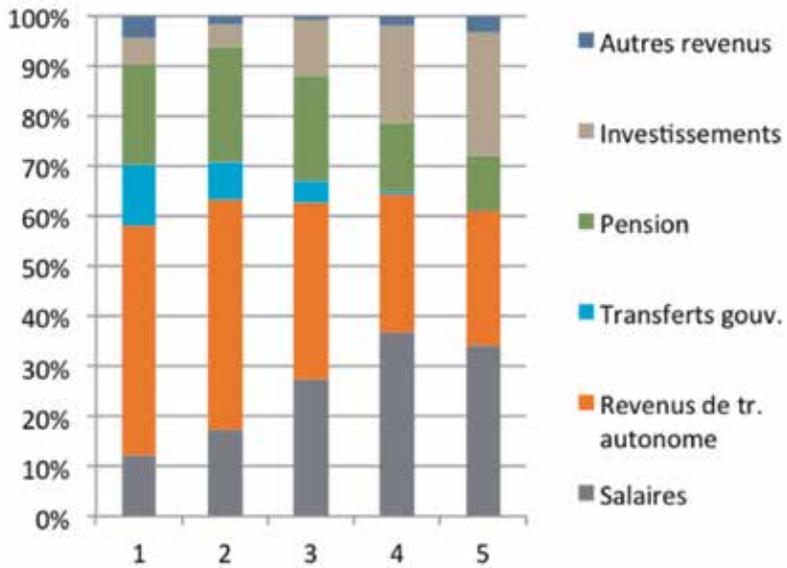


FIGURE 4 Sources de revenu pour les travailleurs autonomes de 50 ans et plus, selon le quintile de revenu



2. Cadre d'analyse conceptuel

Les travailleurs autonomes prennent généralement leur retraite à un âge plus avancé que leurs homologues salariés, et les taux de travail autonome ont tendance à augmenter avec l'âge. De nombreux articles confirment ces résultats ou parviennent à des conclusions similaires (Ameriks *et al.*, 2018; Bruce *et al.*, 2000; Cahill *et al.*, 2006, 2007; Fonseca et Lord, 2016; Fuchs, 1982; Giandrea *et al.*, 2008; Hipple, 2004; Quinn, 1980; Quinn et Kozy, 1996; Ramnath *et al.*, 2016).

L'augmentation des taux de travail autonome avec l'âge peut s'expliquer en partie par le fait que le travail autonome est parfois utilisé par les travailleurs comme un tremplin vers la retraite, puisque cela leur permet d'ajuster de manière plus flexible leurs heures et leurs efforts de travail (Burkhauser et Quinn, 1990; Quinn, 1980; Ruhm, 1995). Pourtant, en contraste avec cette littérature suggérant que les employés choisissent eux-mêmes le travail autonome pour faciliter leur transition vers la retraite, Parker et Rougier (2007) constatent que les travailleurs

britanniques qui se tournent vers le travail autonome plus tard dans la vie ne ressemblent pas à des employés prospères qui se servent du travail autonome pour faciliter leur transition en douceur vers la retraite. Leurs résultats suggèrent plutôt qu'ils ont tendance à être des travailleurs marginaux, définis de façon générale comme des travailleurs ayant des antécédents d'instabilité professionnelle et des moyens financiers limités, et que certains d'entre eux pourraient se tourner vers le travail autonome en dernier recours avant de finalement se retirer du marché du travail.

De même, utilisant des données provenant des États-Unis, Moulton et Scott (2016) montrent également que la perte d'emploi est fortement associée à l'entrée dans le travail autonome à un âge plus avancé, en particulier avec des formes de travail autonome que les auteurs considèrent moins souhaitables, et qui sont associées à des niveaux de revenus et de richesse moins élevés.

Un certain nombre d'auteurs ont d'ailleurs noté une association entre le travail autonome et le faible revenu, un constat qui est vrai dans différents pays. Aux États-Unis, par exemple, Bauman (1988) constate que le taux de travail autonome chez les personnes à faible revenu qui travaillaient à temps plein est deux fois plus élevé que le taux de travail autonome parmi l'ensemble des travailleurs à temps plein. Les travailleurs autonomes sont également désavantagés sur le plan financier une fois sortis du marché du travail. Hamilton (2000), utilisant des données américaines, montre également que les emplois salariés offrent à la fois des revenus initiaux plus élevés et une plus grande croissance des revenus que le travail autonome. D'autres articles encore font état d'une pénalité salariale pour les travailleurs autonomes par rapport aux travailleurs salariés, que les données concernent les États-Unis (Evans et Jovanovic, 1989), le Royaume-Uni (Rees et Shah, 1986), l'Europe (Millan *et al.*, 2013) ou le Canada (Lin *et al.*, 2000).

Toutefois, en ce qui a trait au Canada plus spécifiquement, peu d'études récentes ont été réalisées sur ce sujet. La littérature existante pointe toutefois dans la même direction que les études réalisées ailleurs dans le monde et présentées jusqu'ici. Les travaux de Fleury et Fortin (2004), montrent par exemple que les travailleurs à faible revenu sont plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes. Leurs recherches montrent par exemple qu'en 2001, près de 41 % des travailleurs à faible revenu

étudiés au Canada ont déclaré avoir eu au moins une période de travail autonome au cours de l'année, tandis que seulement 13 % des travailleurs qui n'avaient pas un faible revenu cette année-là ont déclaré qu'ils étaient des travailleurs autonomes. Yssaad et Ferrao (2019), par ailleurs, rapportent que 3,2 % des travailleurs autonomes canadiens mentionnent avoir choisi cette forme d'emploi pour faire « plus d'argent » alors que 5 % d'entre eux disent plutôt l'avoir choisi parce qu'ils « ne pouva[en]t pas trouver d'emploi rémunéré convenable ».

En somme, le lien entre faible revenu et travail autonome reste peu investigué au Canada, en particulier pour les travailleurs plus âgés. Effectivement, peu d'articles utilisant des données récentes ont été consacrés à l'étude de cette question malgré le fait qu'il s'agisse d'un sujet d'une grande importance dans le contexte d'une population active vieillissante, une réalité notée entre autres par Uppal (2015).

Cet article vise donc à combler cette lacune dans les travaux de recherche. Pour ce faire, nous construisons une hypothèse de travail sur la base des études citées jusqu'ici. Si nous considérons ainsi la recherche portant sur la relation entre l'état de faible revenu et le choix de statut sur le marché du travail, malgré ses limites, il paraît raisonnable d'avancer que le travail autonome à des âges plus avancés pourrait ne pas toujours être un choix motivé autant par les avantages positifs de ce type de travail que par des contraintes financières.

Sur la base de la recension des écrits présentée dans cette section, nous construisons l'hypothèse suivante : *les travailleurs canadiens plus âgés à faible revenu ont plus de probabilités d'être des travailleurs autonomes plutôt que des travailleurs salariés en tenant compte de la possibilité de partir en retraite.*

3. STRATÉGIE EMPIRIQUE

Cette section présente la méthodologie nous permettant d'examiner de quelle manière le statut sur le marché du travail (travailleur salarié, travailleur autonome et retraité) est associé au fait de faire partie d'une famille à faible revenu.

Le modèle que nous utilisons est le modèle de régression logistique multinomial. Nous évaluons les facteurs associés à trois statuts sur le marché

du travail (travailleur salarié, ou TS ; travailleur autonome, ou TA ; et retraité, ou RE), pour la période 2014-2018.

$$Pr(y = TS) = \frac{e^{X\beta(TS)}}{e^{X\beta(TS)} + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (1)$$

$$Pr(y = TA) = \frac{e^{X\beta(TA)}}{e^{X\beta(TS)} + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (2)$$

$$Pr(y = RE) = \frac{e^{X\beta(RE)}}{e^{X\beta(TS)} + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (3)$$

où X est un vecteur contenant les variables explicatives et $\beta(TS)$, $\beta(TA)$ et $\beta(RE)$ sont des coefficients qui correspondent à chacun des trois statuts sur le marché du travail. Pour identifier le modèle, nous établissons $\beta(TS) = 0$ de sorte que les coefficients $\beta(TA)$ et $\beta(RE)$ mesurent les changements relatifs aux travailleurs salariés.

$$Pr(y = TS) = \frac{1}{1 + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (4)$$

$$Pr(y = TA) = \frac{e^{X\beta(TA)}}{1 + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (5)$$

$$Pr(y = RE) = \frac{e^{X\beta(RE)}}{1 + e^{X\beta(TA)} + e^{X\beta(RE)}} \quad (6)$$

Nous présentons les résultats sous forme de risques relatifs qui, dans ce cas-ci, représentent la probabilité d'être travailleur autonome ou retraité plutôt que travailleur salarié. Ce ratio – le ratio de risque relatif – est calculé ainsi pour chacun des deux statuts d'intérêt :

$$\frac{Pr(y = TA)}{Pr(y = TS)} = e^{XB(TA)} \quad (7)$$

$$\frac{Pr(y = RE)}{Pr(y = TS)} = e^{XB(RE)} \quad (8)$$

Nous testons deux spécifications différentes. Dans le premier, le vecteur X regroupe les variables suivantes : groupe d'âge (50-54, 55-59, 60-64, 65-69, 70+), sexe, plus haut diplôme obtenu (aucun diplôme, diplôme d'études secondaires, diplôme d'études collégiales, diplôme universitaire), statut matrimonial (en relation ou non), quintiles de revenus nets de l'enquête précédente, années et provinces. Nous utilisons également une variable de revenus d'investissement comme proxy pour la richesse, suivant Schuetze (2015), puisque les travaux sur le sujet ont montré qu'il existait un lien fort entre la richesse et la décision d'être entrepreneur (Fonseca et Elitcha, 2018).

Nous privilégions l'utilisation des groupes d'âge plutôt que la variable d'âge en continu parce que nous pouvons ainsi définir des groupes discrets qui sont de part et d'autre de l'âge normatif de la retraite. Le sexe, l'éducation et le statut matrimonial sont également ajoutés parce que la littérature a montré que ces variables avaient souvent un impact sur le statut d'emploi. Les années et les provinces sont par ailleurs intégrées au modèle pour contrôler entre autres pour le cycle économique et pour les effets liés aux lois et dynamiques dans les différentes régions canadiennes.

Dans la seconde spécification, nous retirons la variable de quintile de revenus pour la remplacer par un indicateur de revenu, soit la mesure de faible revenu (MFR) de l'année d'enquête précédente. Notons qu'utiliser les variables de quintile de revenu et de faible revenu de l'enquête précédente vise à contourner les problèmes d'endogénéité.

En examinant d'abord l'effet du revenu sur le statut d'emploi au moyen de la première spécification, qui inclut des quintiles de revenu plutôt que la variable de pauvreté, nous visons à déterminer si l'effet est plus important pour une tranche de revenu ou pour une autre. D'emblée, considérant que

la littérature montre que la situation de faible revenu peut être un facteur déterminant du choix d'être travailleur autonome, nous anticipons que l'effet sera plus fort pour le premier quintile. Si c'est le cas, ce que nous tenterons de confirmer, il nous semble alors plus pertinent d'inclure la variable de pauvreté, d'où le choix d'inclure cette seconde spécification.

4. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Dans cette section, nous analysons les résultats des régressions, qui sont présentés dans le Tableau 3. Les résultats du modèle de référence confirment déjà certaines observations présentées dans la section sur les statistiques descriptives et les faits stylisés.

Les colonnes (1) et (3) du Tableau 3 présentent respectivement les résultats pour les travailleurs autonomes et pour les retraités par rapport au groupe de référence (les travailleurs salariés). Les résultats montrent que les hommes, de même que les personnes plus âgées, ont une probabilité plus élevée d'être des travailleurs autonomes que des travailleurs salariés. Les personnes plus âgées ont toutefois une probabilité encore beaucoup plus élevée d'être retraitées. En ce qui a trait aux études complétées, les personnes diplômées du collégial de même que les diplômés universitaires ont une probabilité plus élevée d'être des travailleurs autonomes plutôt que des travailleurs salariés, quoique seuls les résultats significatifs aux niveaux conventionnels sont ceux concernant les travailleurs autonomes étant diplômés universitaires. Les revenus d'investissement, notre proxy pour la richesse, sont associés à une hausse de la probabilité d'être retraité ou travailleur autonome plutôt que travailleur salarié. En ce qui a trait au revenu net, les résultats confirment déjà que les Canadiens de 50 ans et plus qui sont dans les quintiles supérieurs ont un risque plus faible d'être des travailleurs autonomes plutôt que des travailleurs salariés. Ils ont un risque encore plus faible d'être retraités. Si nous examinons de plus près les résultats par quintile, nous remarquons que l'effet est plus marqué de quintile en quintile, c'est-à-dire que la probabilité d'être travailleur autonome diminue progressivement, par rapport au quintile inférieur, à mesure que les revenus augmentent. Il semble donc justifié de focaliser notre attention plus spécifiquement sur le quintile pour lequel l'effet est le plus marqué, soit le premier, en nous penchant plus spécifiquement sur l'enjeu de la pauvreté.

Les colonnes (2) et (4) du Tableau 3 présentent respectivement les résultats pour les travailleurs autonomes et pour les retraités par rapport aux travailleurs salariés. Nous examinons le rôle de la pauvreté dans le choix occupationnel des travailleurs âgés. Comme pour le modèle de base, les hommes de même que les personnes plus âgées ont un risque plus élevé d'être des travailleurs autonomes que des travailleurs salariés. L'âge est également associé positivement avec le fait d'être retraité plutôt que salarié. Notre variable d'intérêt principal, soit l'indicateur de faible revenu, vient ici remplacer la variable de quintile de revenus nets. Les résultats sont cohérents avec les précédents : les répondants qui font partie d'une famille à faible revenu ont une probabilité plus élevée d'être travailleurs autonomes plutôt que salariés. Plus spécifiquement, les répondants faisant partie d'une famille à faible revenu ont un risque relatif environ 7,5 fois plus élevé d'être des travailleurs autonomes plutôt que des travailleurs salariés. En ce qui a trait à la comparaison des retraités aux travailleurs salariés, le risque relatif est plutôt d'environ 13. Dans les deux cas, le coefficient est statistiquement significatif au niveau de 1 %. Ce résultat, qui associe l'état de faible revenu avec une probabilité plus élevée d'être travailleur autonome plutôt que travailleur salarié, vient soutenir l'idée qu'une partie des travailleurs qui choisissent le travail autonome à l'approche de la retraite le feraient par nécessité (facteurs de *push*) plutôt que par choix (facteurs de *pull*), ce qui serait cohérent avec les résultats de Parker et Rougier (2007), de même qu'avec les travaux présentés plus largement dans le cadre d'analyse.

Reste toutefois à comprendre pourquoi les travailleurs feraient un tel choix sachant, à la lumière de la recherche, que les travailleurs autonomes ont des revenus moyens inférieurs à ceux des travailleurs salariés. Il ne peut pas être exclu que cette dynamique relève d'un optimisme plus élevé chez ceux qui choisissent le travail autonome dans l'optique d'augmenter leurs revenus, et ce facteur serait un de ceux qu'il serait important d'étudier dans la recherche future, notamment parce que le travail autonome comporte parfois un risque en termes de capital de démarrage, un risque qui est d'autant plus important à l'approche de la retraite alors que les travailleurs n'ont que peu de temps pour rattraper des erreurs financières coûteuses.

La même question peut d'ailleurs se poser pour les individus à la retraite. Les résultats obtenus ici montrent qu'une situation de faible revenu deux ans plus tôt est associée à une probabilité plus élevée d'être à la retraite plutôt que travailleur salarié. L'effet est même de plus grande amplitude que celui qui est obtenu dans le cas des travailleurs autonomes comparativement aux travailleurs salariés. Il est donc raisonnable de poser la même question, à savoir – si l'effet est bel est bien causal, ce que la recherche future devrait également investiguer davantage

– pourquoi une situation de faible revenu inciterait-elle les travailleurs salariés à se tourner vers la retraite, sachant qu’une sortie du marché du travail s’accompagne de la perte d’un revenu d’emploi. Dans ce cas-ci, l’optimisme est un facteur plus difficile à envisager, et il ne peut être exclu que le résultat obtenu ici découle de l’effet d’une variable non observée, corrélée avec le revenu, telle que la santé.

TABLEAU 3 Régression logistique multinomiale de la situation de faible revenu sur le statut sur le marché du travail

	T. AUTONOMES		RETRAITÉS	
	Référence (1)	F. rev. (2)	Référence (3)	F. rev. (4)
50-54	—	—	—	—
55-59	0.990 (0.10)	1.001 (0.10)	3.785*** (0.57)	3.535*** (0.47)
60-64	1.117 (0.16)	1.192 (0.16)	18.512*** (2.85)	18.237*** (2.58)
65-69	1.904*** (0.39)	1.952*** (0.40)	131.891*** (22.60)	125.879*** (20.56)
70+	3.995*** (1.10)	4.799*** (1.35)	944.751*** (219.81)	1020.275*** (233.77)
Homme	2.072*** (0.27)	1.420*** (0.16)	0.892 (0.10)	0.435*** (0.04)
Sans diplôme	—	—	—	—
Diplôme d'études secondaires	1.156 (0.25)	0.965 (0.21)	0.757 (0.13)	0.584*** (0.10)
Diplôme d'études collégiales	1.414 (0.33)	1.035 (0.24)	0.905 (0.17)	0.547*** (0.10)
Diplôme universitaire	2.066*** (0.47)	1.201 (0.26)	0.830 (0.16)	0.345*** (0.06)
En couple	1.255 (0.19)	1.527** (0.25)	0.981** (0.12)	1.455 (0.17)
Rev. Net - Qt 1 (inf.)	—	—	—	—
Rev. Net - Qt 2	0.546*** (0.11)	—	0.310*** (0.05)	—
Rev. Net - Qt 3 (sup.)	0.181*** (0.04)	—	0.088*** (0.01)	—
Rev. Net - Qt 4	0.118** (0.02)	—	0.048*** (0.00)	—
Rev. Net - Qt 5 (sup.)	0.081*** (0.01)	—	0.021*** (0.00)	—
Rev. Invest. (log)	1.187*** (0.01)	1.160*** (0.01)	1.142*** (0.01)	1.096*** (0.01)
Faible revenu	—	7.537 *** (1.87)	—	13.377*** (3.09)
Constante	0.282 (0.08)	0.061 (0.01)	0.745 (0.19)	0.106 (0.02)
Provinces	Oui	Oui	Oui	Oui
Années	Oui	Oui	Oui	Oui
N	14 890	15 065	14 890	15 065

Notes: données pondérées, ELIA 2014-2018. Les coefficients présentés sont des risques relatifs. L'échantillon contient seulement les Canadiens de 50 ans et plus. La significativité est présentée comme suit: * p<0.10; ** p<0.05; *** p<0.01. Catégorie de référence: travailleurs salariés. Les variables de faible revenu et de quintile de revenu sont les variables de l'enquête précédente.

5. LIMITES

La sous-déclaration des revenus est plus courante pour le revenu d'un travail autonome que pour le revenu d'emploi (Benedek et Lelkes, 2011 ; Feldman et Slemrod, 2007 ; Hurst *et al.*, 2014). Bien que cela puisse conduire à surestimer l'incidence de faible revenu des travailleurs autonomes, d'autres recherches montrent que la sous-déclaration des revenus n'est pas beaucoup plus présente chez les travailleurs autonomes. Dunbar et Chunling (2015), par exemple, constatent que l'incidence relative de la sous-déclaration des travailleurs autonomes est d'environ 10 à 20 % plus élevée que pour les travailleurs salariés, ce qui est similaire aux amplitudes relatives obtenues par Schuetze (2002).

Les structures légales dont se servent parfois certains travailleurs autonomes dans le cadre de leur entreprise leur offrent également davantage de possibilités de définir leurs revenus afin de minimiser les impôts. Comme le constatent De Nardi *et al.* (2007), les travailleurs autonomes incorporés laissent souvent une part importante de leur patrimoine dans leur entreprise. Les fonds peuvent ensuite être utilisés, entre autres, à des fins de réinvestissement, pour le service de la dette ou comme fonds de prévoyance. En d'autres termes, le revenu total perçu par les travailleurs autonomes constitués en société peut parfois être inférieur au revenu total qu'ils ont tiré de leur entreprise. De plus, les travailleurs autonomes peuvent parfois financer leur consommation domestique à travers leur entreprise (Bradbury, 1997) : voitures, téléphones, ordinateurs, etc. Par conséquent, la méthodologie choisie ici pourrait surestimer le nombre de travailleurs autonomes à faible revenu (Bradbury, 1997 ; Sevä et Larsson, 2015). Cependant, cette possibilité reste négligeable puisque Larochelle-Côté et Uppal (2011), utilisant des données sur les dépenses et la consommation, ont constaté qu'à revenu égal, les dépenses des ménages différaient peu au Canada entre les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes. Il convient également de rappeler, comme l'indique Hamilton (2000), que les travailleurs salariés ont parfois accès à des avantages sociaux auxquels les travailleurs autonomes n'ont généralement pas accès, comme des soins dentaires, un accès au centre de remise en forme, des repas ou des réductions à la cafétéria. Ces bénéfices et avantages ne sont pas toujours comptabilisés comme un revenu pour les employés, ce qui pourrait contribuer à surestimer le nombre

de travailleurs salariés à faible revenu et faire contrepoids aux limites mentionnées plus tôt.

CONCLUSION

Notre article visait à étudier le lien entre l'état de faible revenu et le choix entre le travail autonome, le travail salarié et la retraite chez les Canadiens âgés de 50 ans et plus. Estimant deux spécifications d'un modèle logistique multinomial avec les données de l'ELIA pour la période 2014-2018, nous constatons que le faible revenu est positivement associé à une possibilité plus grande d'être travailleur autonome ou retraité plutôt que travailleur salarié.

Comme nous l'avons montré dans la section précédente, ces conclusions sont limitées par la sous-déclaration du revenu, qui est plus courante chez les travailleurs autonomes, et par les structures légales que ceux-ci utilisent parfois pour minimiser leurs impôts. Néanmoins, les travaux sur ce sujet semblent indiquer que les biais potentiellement induits par ces facteurs sont assez restreints pour ne pas invalider les conclusions tirées ici.

En termes de pertinence pour la politique publique, ces analyses montrent que les travailleurs autonomes âgés constituent un groupe hétérogène et que ceux qui choisissent le travail autonome plutôt que le travail salarié ne le font pas forcément parce qu'ils préfèrent ce type de travail. Comme nous l'avons montré, il semble que certains travailleurs pourraient plutôt être poussés par une situation économique précaire. Bien que le travail autonome soit souvent présenté comme un tremplin vers la retraite, il reste important de garder en tête que ceux qui choisissent le travail autonome à l'approche de la retraite ne le font pas toujours pour profiter de la flexibilité souvent associée au travail autonome. Les décideurs doivent donc garder à l'esprit cette réalité, faute de quoi la mise en œuvre de nouvelles mesures d'incitation au travail pourrait s'avérer infructueuse. Les résultats indiquent par ailleurs qu'il importe d'étudier davantage cette réalité afin de mieux comprendre les motivations des Canadiens à choisir la retraite ou un type d'emploi plutôt qu'un autre, surtout à un âge plus avancé.

RÉFÉRENCES

- Ameriks, J., J. Briggs, A. Caplin, M. Lee, M. Shapiro et C. Tonetti (2018), « Older Americans would work longer if jobs were flexible », *American Economic Journal – Macroeconomics*, vol. 12, n° 1, p. 174-209.
- Bauman, K. (1988), « Characteristics of the low income self-employed », dans Paula B. Voos (dir.), *Proceedings of the Fortieth Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, p. 339-345.
- Benedek, D. et O. Lelkes (2011), « The distributional implications of income under-reporting in Hungary », *Fiscal Studies*, vol. 32, n° 4, p. 539-560.
- Bradbury, B. (1997), « The living standards of the low income self-employed », *Australian Economic Review*, vol. 30, n° 4, p. 374-389.
- Bruce, D., D. Holtz-Eakin et J. Quinn (2000), « Self-employment and labor market transitions at older ages », Boston College Center for Retirement Research, Working Paper n° 13.
- Burkhauser, R.V. et J. Quinn (1991), « Retirement wealth accrual and the patterns of post-career employment », dans I. Bluestone, R. Montgomery et J.D. Owen (dir.), *The Aging of the American Work Force: Problems, Programs, Policies*, Detroit, Wayne State University Press, p. 101-119.
- Cahill, K.E., M.D. Giandrea et J. Quinn (2006), « Retirement patterns from career employment », *The gerontologist*, vol. 46, n° 4, p. 514-523.
- Cahill, K.E., M.D. Giandrea et J. Quinn (2007), « Down shifting: The role of bridge jobs after career employment », Sloan Center on Aging and Work, Boston College University Library, en ligne (<https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:100087>).
- Cassar, G. (2008), « Are individuals entering self-employment overly-optimistic? An empirical test of plans and projections on nascent entrepreneur expectations », *Strategic Management Journal*, vol. 31, n° 8, p. 822-840, en ligne (<https://doi.org/10.1002/smj.833>).
- Dawson, C. et A. Henley (2013), « Over-optimism and entry and exit from self-employment », *International Small Business Journal*, vol. 31, n° 8, p. 938-954.
- Dawson, C., D. Meza, A. Henley et G. Arabsheibani (2012), « Entrepreneurship: Cause or consequence of financial optimism? » *Journal of Economics & Management Strategy*, vol. 23, n° 4, en ligne (DOI:10.1111/jems.12076).

- De Nardi, M., P. Doctor et S.D. Krane (2007), «Evidence on entrepreneurs in the United States: data from the 1989-2004 survey of consumer finances», *Economic Perspectives*, vol. 31, n° 4, p. 18-36.
- Dunbar, G.R. et F. Chunling (2015), «Sheltered income: Estimating income under-reporting in Canada, 1998 and 2004», Bank of Canada Working Paper 2015-22.
- Elitcha, K. et R. Fonseca (2018), «Self-Employment, Wealth and Start-up Costs: Evidence from a Financial Crisis», *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, vol. 18, n° 3, p. 1-28.
- Evans, D.S. et B. Jovanovic (1989), «An estimated model of entrepreneurial choice under liquidity constraints», *Journal of Political Economy*, vol. 97, n° 4, p. 808-827.
- Feldman, N.E. et J. Slemrod (2007), «Estimating tax noncompliance with evidence from unaudited tax returns», *Economic Journal*, vol. 117, n° 518, p. 327-352.
- Fleury, D. et M. Fortin (2004), «Canada's working poor», *Horizons*, vol. 7, n° 2, p. 51-57.
- Fonseca, R. et Simon Lord (2016), «Les déterminants du travail autonome au Québec et au Canada (1993-2010)», *L'Actualité économique*, vol. 92, n° 3, p. 489-513.
- Fuchs, V.R. (1982), «Self-employment and labor force participation of older males», *The Journal of Human Resources*, vol. 17, n° 3, p. 339-357.
- Giandra, M.D., K.E. Cahill et J. Quinn (2008), «Self-employment transitions among older American workers with career jobs», United States Department of Labor, BLS Working Papers, Working Paper n° 418.
- Hamilton, B.H. (2000), «Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment», *Journal of Political Economy*, vol. 108, n° 3, p. 604-631.
- Hipple S. (2004), «Self-employment in the United States: an update», *Monthly Labor Review*, vol. 127, n° 7, p. 13-23.
- Hurst, E., G. Li et B. Pugsley (2014), «Are household surveys like tax forms? Evidence from income underreporting of the self-employed», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 96, n° 1, p. 19-33.

- Johansson Sevä, I. et D. Larsson (2015), « Are the self-employed really that poor? Income poverty and living standard among self-employed in Sweden », *Society, Health & Vulnerability*, vol. 6, n° 1, article 26148.
- Larochelle-Côté, S. et S. Uppal (2011), « The financial well-being of the self-employed », Statistics Canada, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2011004/article/11535-eng.htm>).
- Lin, Z. G. Picot et J. Compton (2000), « The entry and exit dynamics of self-employment in Canada », *Small Business Economics*, n° 15, p. 105-125.
- Millan, J.M., J. Hessels, R. Thurik et R. Aguado (2013), « Determinants of job satisfaction: A European comparison of self-employed and paid employees », *Small Business Economics*, vol. 40, n° 3, p. 651-670.
- Moulton, J.G. et J. Scott (2016), « Opportunity or necessity? Disaggregating self-employment and entry at older ages », *Social Forces*, vol. 94, n° 4, p. 1539-1566.
- Government of Québec (2018), « Limits and rates related to the QPP for 2018 », Revenu Québec, en ligne (<https://www.revenuquebec.ca/en/press-room/tax-news/details/2017-12-07/>).
- Parker, S.C. et J. C. Rougier (2007), « The retirement behaviour of the self-employed in Britain », *Applied Economics*, vol. 39, n° 6, p. 697-713.
- Picotte, F. (2010), « La transition travail-retraite. Données de 1991 à 2007 », Régie des rentes du Québec.
- Quinn, J.F. (1980), « Labor-force participation patterns of older self-employed workers », *Social Security Bulletin*, vol. 43, n° 4.
- Quinn, J.F. et M. Kozy (1996), « The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, race, and ethnicity », *The Gerontologist*, vol. 36, n° 3, p. 363-372.
- Ramnath, S., J.B. Shoven et S.N. Slavov (2017), « Pathways to retirement and the self-employed », National Bureau of Economic Research, Working Papers Series, Working Paper 23 551, en ligne (https://www.nber.org/system/files/working_papers/w23551/w23551.pdf).
- Rees, H. et A. Shah (1986), « An empirical analysis of self-employment in the U.K. », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 1, n° 1, p. 95-108.
- Ruhm, C.J. (1995), « Secular Changes in the Work and Retirement Patterns of Older Men », *Journal of Human Resources*, vol. 30, n° 2, p. 362-385.

- Schuetze, H.J. (2015), « Self-employment and retirement in Canada: The labour force dynamics of older workers », *Canadian Public Policy*, vol. 41, n° 1, p. 65-85.
- Schuetze, H. (2002), « Profiles of tax non-compliance among the self-employed in Canada, 1969 to 1992 », *Canadian Public Policy*, vol. 28, n° 2, p. 219-237.
- Uppal, S. (2015), « Self-Employment among Canadian Seniors: Trends and Financial Well-Being », dans N. Sappleton et F. Lourenço (dir.), *Entrepreneurship, Self-Employment, and Retirement*, Londres, Palgrave Macmillan, p. 160-186.
- Yssaad, L. et V. Ferrao (2019), « Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : qui sont-ils et pourquoi le font-ils ? » Statistique Canada, Regard sur les statistiques du travail, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>).

ANNEXE A

DÉFINITION DES VARIABLES

Statut sur le marché du travail

(Trois catégories : travailleur salarié, travailleur autonome et retraité)

Salariés : répondants qui déclarent être des travailleurs salariés et qui déclarent également être en emploi, qu'ils soient en poste ou absents du travail. Par mesure de validation, nous identifions seulement les travailleurs comme étant des travailleurs salariés s'ils avaient un revenu d'emploi non négatif, s'ils affirmaient ne pas être retraités, et s'ils répondaient également avoir travaillé à un emploi ou dans une entreprise au cours de la semaine de référence (sans égard au nombre d'heures).

Travailleurs autonomes : répondants qui déclaraient être des travailleurs autonomes (avec ou sans employés), qui déclaraient également être en emploi, qu'ils soient en poste ou absents du travail, et qui, par mesure de validation, répondaient avoir travaillé à un emploi ou dans une entreprise au cours de la semaine de référence (sans égard au nombre d'heures). Pour pouvoir être identifiés comme travailleurs autonomes, les travailleurs devaient aussi avoir des revenus d'emploi non négatifs et déclarer ne pas être retraités.

Retraités : répondants qui déclaraient être complètement retraités, qui répondaient ne pas avoir travaillé à un emploi ou dans une entreprise au cours de la semaine de référence (sans égard au nombre d'heures) et qui n'avaient pas de revenus d'emploi.

Déterminants

Sexe: sexe auto-déclaré

Âge: groupes d'âges formés à partir de la variable d'âge auto-déclarée

État matrimonial: en couple (=1) si marié ou vivant en union de fait, sinon célibataire (=0)

Éducation (quatre catégories, plus haut niveau atteint): sans diplôme; secondaire; collégial; universitaire

Province de résidence: Provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick); Québec; Ontario; Prairies (Alberta, Saskatchewan et Manitoba); et Colombie-Britannique.

Revenu de placement: somme des revenus de location, de dividendes, d'intérêts et de placements. Nous linéarisons le revenu de placement en utilisant la transformation $\log(\text{revenu de placement} + 1)$. Ce faisant, nous conservons seulement les valeurs positives et nulles.

Revenu net: revenu du marché plus les transferts gouvernementaux et les revenus de pension. Cette variable est ensuite utilisée pour construire une variable de quintile de revenu après impôt (les quintiles sont ceux pour l'échantillon pris dans son ensemble).

Faible revenu: variable disponible dans l'enquête et basée sur la Mesure de faible revenu (MFR). Cet indicateur correspond à un pourcentage fixe (50 %) du revenu médian ajusté de la famille de recensement. L'ajustement pour la taille de la famille reflète le fait que les besoins d'une famille augmentent à mesure que le nombre de membres augmente, mais pas nécessairement proportionnellement. La variable contenue dans l'ELIA indique si un répondant appartient à une famille à faible revenu selon la mesure de faible revenu après impôt. Le revenu utilisé pour établir le statut de faible revenu est le revenu total (qui comprend le revenu du déclarant de sources imposables et non imposables, mais exclut les impôts provinciaux et fédéraux et comprend l'abattement du Québec). Le fait que le statut de faible revenu soit établi en comparant le revenu total (sans exclusion, par exemple, le revenu de dividendes) au seuil de la MFR est bien approprié pour nos besoins puisque les travailleurs autonomes ont souvent des revenus provenant de nombreuses sources, incluant notamment des revenus d'emploi, des revenus de travail autonome, des dividendes et des revenus de location.

Note sur les catégories de revenus utilisées dans les Figures 1, 2, 3 et 4

Emploi salarié: revenu des feuillets T4; autre revenu d'emploi.

Travail autonome : revenu net d'entreprise; revenu net de commissions; revenu net de profession libérale.

Transferts gouvernementaux : paiements totaux reçus de pension alimentaire au conjoint ou à l'enfant; crédits de la TPS et crédits pour la taxe fédérale sur les ventes; crédits d'impôt remboursables provinciaux; prestation universelle pour garde d'enfant; prestation fiscale pour le revenu de travail; prestations fiscales pour enfants; prestations familiales; indemnités pour accident du travail.

Pension : RPC/RRQ; revenu d'autres pensions et de pensions de retraite; pension de la Sécurité de la vieillesse; prestations d'assurance-emploi; versement net de suppléments fédéraux.

Investissements : dividendes; intérêts et autres revenus de placements; revenu net de location.

Autres revenus : revenus d'un régime enregistré d'épargne-invalidité calculé; autres revenus; revenu de pension alimentaire.

ANNEXE B

LES PENSIONS ET LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Cette section vise à donner un aperçu des régimes de retraite institutionnels et des formules qui s'appliquent aux travailleurs autonomes au Canada. Cet aperçu ne porte que sur les régimes de pension publics.

Pension de la sécurité de vieillesse : le programme canadien de la Sécurité de la vieillesse (SV) est offert avec les mêmes prestations, que le demandeur ait ou non un historique de travail autonome.

Régime des rentes du Québec (RRQ) et régime de pensions du Canada (RPC) : le RPC est un régime contributif, ce qui signifie que tous les coûts sont couverts par les cotisations financières que paient les employés, les employeurs et les travailleurs autonomes, et par les revenus tirés des placements du RPC. Le salarié et l'employeur paient chacun la moitié des cotisations. Les travailleurs autonomes paient les deux parts. Le montant cotisé est basé sur les revenus d'emploi. Pour les travailleurs autonomes, les cotisations sont basées sur le revenu net de l'entreprise après dépenses. Les cotisations ne sont pas faites sur la base d'un autre type de revenu, comme les revenus de placement.

Les travailleurs ne cotisent que sur leurs gains annuels compris entre un minimum et un maximum, appelés revenus de travail admissibles.

SECTION 5

OBSTACLES À L'EMPLOI CHEZ LES POPULATIONS AUTOCHTONES

11

Aide à l'emploi pour les jeunes Autochtones en milieu urbain

Des services culturellement sécurisants¹

Natasha Blanchet-Cohen, Audrey Pinsonneault et
Stéphanie Fontaine-Dumais

Dans un contexte de disparité entre la participation des Autochtones et celle des non-Autochtones au marché du travail au Québec, des politiques et des programmes d'aide à l'emploi tentent de répondre aux besoins des Autochtones². Mais quelle approche favoriser pour les jeunes Autochtones en milieu urbain, qui doivent relever plusieurs défis avant de se trouver un emploi? Les services d'aide à l'emploi sont fortement sollicités

-
1. Cette étude a été rendue possible grâce à la contribution financière des Programmes urbains pour les Peuples autochtones (volet recherche et innovation) et de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (FRQSC # 2019-SJ-265147). Nous remercions Flavie Robert-Careau pour ses contributions dans l'analyse initiale ainsi qu'Alexandra Beaulieu et Giulietta Di Mambro pour la révision.
 2. Au Québec, le terme Autochtone est généralement utilisé pour faire référence aux membres des Premières Nations (dix en tout) et aux Inuit.

par les Autochtones vivant en milieu urbain, mais peu de recherches empiriques ont été menées à ce sujet au Québec et ailleurs (AXTRA, 2019).

Ce chapitre se base sur une recherche collaborative menée en 2019 sur les services orientés vers l'emploi offerts par les Centres d'amitié autochtones du Québec. Il s'agit d'un secteur de services qui évolue et se consolide depuis plus de douze ans au sein des différents Centres. Dans la première partie, nous brosserons un portrait statistique des indicateurs relatifs à l'accès des Autochtones au marché du travail en milieu urbain au Québec à partir de différentes bases de données (RCAAQ, 2018 ; Statistique Canada, 2016) et situerons le cadre conceptuel choisi pour étudier les services d'aide à l'emploi. Nous présenterons ensuite les résultats d'analyses de données quantitatives et qualitatives recueillies auprès d'anciens participants, d'intervenants des Centres et d'employeurs. En premier lieu, nous caractériserons les trajectoires complexes des participants aux services, puis nous détaillerons les modalités spécifiques de l'approche des services orientés vers l'emploi qui sont privilégiées par les Centres. Les résultats permettent d'étayer en quoi cette approche culturellement sécurisante et axée vers le mieux-être global est nécessaire afin de soutenir adéquatement les profils et aspirations variés des Autochtones en matière d'emploi, d'enrichissement des compétences et de participation sociale.

1. PORTRAIT DE L'EMPLOI DES AUTOCHTONES AU QUÉBEC

Tout d'abord, il faut considérer avec prudence les données statistiques sur les Autochtones, particulièrement en milieu urbain (Lévesque *et al.*, 2019a). En effet, à l'échelle canadienne, les données générales relatives à l'identité autochtone du recensement de 2016 sont basées sur l'auto-déclaration et incluent généralement les Premières Nations, les Inuit et les Métis. Or il existe en français une certaine confusion entre l'identité Métis et le métissage, ce qui pose certains problèmes, notamment au Québec où l'identité métisse est en croissance bien qu'aucun groupe Métis n'ait été formellement reconnu par les instances politiques et autochtones (Leroux, 2019). De plus, certaines communautés autochtones au Québec n'ont pas participé au dernier recensement et la mobilité des

ménages autochtones diminue grandement l'efficacité des méthodes de collecte hors réserve.

Cela dit, tous les indicateurs liés au marché du travail attestent du déséquilibre qui persiste en matière d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones (Statistique Canada, 2016). Au Québec, les Premières Nations et les Inuit ont un taux d'emploi de 49 % tandis que le taux d'emploi est de 60 % dans la population allochtone (Statistique Canada, 2016). On constate également une différence entre les genres, les hommes des Premières Nations affichant un taux de chômage plus élevé (15,8 %) que les femmes (9,8 %), et les hommes inuit affichant un taux de chômage plus élevé (18,8 %) que les femmes de la même nation (12,7 %) (Posca, 2018).

Pour le Canada en général, les jeunes Autochtones hors réserve, autant les hommes que les femmes, possèdent des taux NEEF (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) plus élevés que l'ensemble des jeunes. En 2018-2019, le taux NEEF des Autochtones âgés de 20 à 24 ans au Canada était de 23 %, alors qu'il était de 12 % pour l'ensemble de la population du même âge (Statistique Canada, 2019).

Le niveau de scolarité est un des facteurs qui influence l'accès à l'emploi. Or, à l'échelle québécoise, en 2016, 30,5 % des gens des Premières Nations et 54,2 % des Inuit âgés de 25 à 64 ans ne détenaient pas de certificat ou de diplôme, comparativement à 13 % des non-Autochtones (Posca, 2018). Le portrait des parcours scolaires de la majorité des Autochtones, au Québec et ailleurs, se démarque de la tendance générale d'une chronologie d'études ininterrompues. D'ailleurs, seulement 7,8 % des gens des Premières Nations et 2 % des Inuit détiennent un diplôme universitaire au Québec; à titre comparatif, le taux de diplômés universitaire atteint 20,5 % dans l'ensemble de la population.

Il est également à souligner que la croissance démographique de la population des Autochtones représente 17,6 % de l'augmentation de la croissance démographique québécoise, c'est-à-dire plus de sept fois et demie son poids relatif. Les moins de 24 ans représentent 39,4 % de la population des Premières Nations et 54,4 % de celle des Inuit (Lévesque *et al.*, 2019). Ainsi, il est attendu que l'apport de ces jeunes à la croissance de la population active sera considérable dans les années à venir et ce, particulièrement dans les villes où la population des Premières Nations et du Peuple inuit

a connu une croissance deux fois plus rapide que dans les communautés territoriales³ entre 2001 et 2016 (Lévesque *et al.*, 2019b). Dans un contexte d'emploi qui, jusqu'à la pandémie de COVID-19, a été caractérisé par une rareté de main-d'œuvre dans plusieurs régions du Québec, ce profil sociodémographique engendre le besoin pressant de mettre en place des pratiques favorisant l'emploi des Autochtones, notamment dans les villes.

2. CADRE POUR ABORDER LES SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI

Nous prenons comme point de départ que soutenir l'emploi chez les peuples autochtones implique une reconnaissance institutionnelle des réalités de même que des spécificités culturelles et identitaires propres aux Autochtones. Cette vision de la diversité s'inscrit à l'encontre de celle qui promeut l'égalité de traitement, justifiant ainsi l'universalisation des programmes et services, ce type de stratégie fédératrice menant en fin de compte à l'assimilation (Montargot et Peretti, 2014).

Malgré des siècles de politiques colonialistes qui visaient l'élimination de l'identité autochtone, ces peuples font preuve de résilience (Fast *et al.*, 2016). Aujourd'hui, pour les jeunes Autochtones de tous âges, les liens au territoire, à la famille élargie, aux activités traditionnelles et à la culture – passée et future – demeurent fondamentaux, et font partie intégrante de l'identité et du mieux-être (Grammond et Guay, 2016). Ayant officiellement reconnu ses actions envers les Autochtones comme étant un « génocide culturel », le gouvernement du Canada s'engage, depuis 2015, à la vérité et à la réconciliation. Au Québec, la commission Viens (CERP, 2019) a pour sa part constaté l'existence d'une « discrimination systémique » envers les Premières Nations et les Inuit dans plusieurs secteurs de services publics au Québec.

Ainsi, nous soutenons que la réconciliation et la justice sociale passent par la mise en place de changements systémiques pour que les Autochtones, comme premières parties prenantes, tiennent les rênes du processus décisionnel façonnant les programmes et services qui leur sont

3. Le terme communautés territoriales fait ici référence aux réserves au sens de la *Loi sur les Indiens*, aux terres réservées aux Cris et aux Naskapis ainsi qu'aux villages nordiques du Nunavik (la portion de l'Inuit Nunangat qui couvre une grande partie du Québec).

destinés (Bruce *et al.*, 2012; Dockery et Milsom, 2007). Comme le précise Lévesque, un état de reconnaissance « doit s'accompagner d'une consolidation véritable des structures, valeurs, pratiques et institutions autochtones, de même que d'un processus de transformation continue des mentalités, des actions, des choix au sein de la société québécoise » (Lévesque, 2016 : 239). Dans le choix des modèles économiques comme dans l'élaboration de programmes en emploi, il faudra donc tenir compte des différences contrastées, par exemple sur le plan de l'échelle de valeurs (tendance à prioriser le collectif, processus décisionnel consensuel, partage, famille élargie) (Proulx, 2012).

Plusieurs recherches identifient les effets de la non-reconnaissance de ces différences dans le milieu du travail. Ainsi, une étude qualitative fait état des sentiments de frustration et de marginalisation engendrés par le manque de flexibilité des employeurs en ce qui concerne les pratiques culturelles et familiales chez 56 employés autochtones répartis à travers six provinces canadiennes, montrant ainsi l'importance de la famille et de l'aspect relationnel dans la recherche et le maintien à l'emploi (Julien *et al.*, 2017). Une autre étude menée avec des employés maoris en Nouvelle-Zélande fait le lien entre culture et rétention en emploi, en montrant en quoi le mieux-être culturel en milieu de travail représente un indicateur important de la satisfaction professionnelle (Haar et Brougham, 2013). Finalement, une recherche sur la perception des employeurs dans les secteurs minier et forestier au Québec et au Nunavut constate que le facteur limitant l'embauche des travailleurs autochtones est le manque de programmes de liaison, de mentorat, de progression interne et de valorisation des cultures autochtones en milieu de travail (Beaudoin, 2019). De plus, une recherche menée auprès de 43 employeurs dans différentes régions du Québec a démontré que, bien que la plupart se montrent ouverts à embaucher plus de travailleurs autochtones, peu d'entre eux font des efforts ciblés pour recruter au sein de ce bassin de main-d'œuvre sous-représenté sur le marché du travail, d'où l'importance de déployer des efforts de sensibilisation auprès des employeurs, des gestionnaires et des recruteurs au sein des entreprises québécoises (AXTRA, 2020). Il apparaît ainsi que sans la création de programmes spécifiques aux réalités des Autochtones qui puissent répondre à leurs besoins et reconnaître leur identité de façon culturellement appropriée, la rétention de la main-d'œuvre autochtone demeurera faible.

À la lumière des résultats de ces études, on peut s'interroger non seulement sur le type de services d'aide à l'emploi à développer pour répondre aux besoins des Autochtones, mais aussi sur la nécessité de transcender le contexte institutionnel qui sous-tend ce développement. Selon Mackinnon (2015), les politiques et programmes d'emploi néo-libéraux contribueraient à la marginalisation des Autochtones, l'accent étant placé sur le changement de comportements individuels et non sur les barrières systémiques. Sa recherche au Manitoba l'a amenée à identifier les programmes de formation les plus prometteurs auprès des Autochtones sans emploi, comme ceux ayant présenté une offre selon une approche intégrée et s'étant inspirés de pédagogies de décolonisation qui privilégient la relation de confiance et les environnements sécuritaires et bienveillants. Tout en précisant que ces programmes à court terme ne sont pas des remèdes pour mettre fin de façon permanente à la pauvreté et à l'exclusion, elle fait remarquer

[...] la créativité des organismes de formation qui comprennent pleinement la vie complexe de leurs participants et trouvent des moyens de contourner la vision restreinte des politiques et des programmes gouvernementaux – qui sont le fruit d'une ignorance des conséquences profondes et dommageables de la colonisation, d'un cadre idéologique défectueux et d'hypothèses erronées.

(Mackinnon, 2015 : 182, notre traduction)

Dans le même sens, une étude sur les pratiques prometteuses d'élaboration de programmes de formation pour les Autochtones au Canada souligne l'importance de la prise en compte de la souveraineté, en reflétant les principes qui sous-tendent le processus de réconciliation, c'est-à-dire que les services soient gérés et offerts par les organismes autochtones (OECD, 2018).

L'offre de services culturellement sécurisants est évoquée de plus en plus comme étant essentielle au déploiement de services adéquats pour les Autochtones. La sécurisation culturelle, en tant que démarche qui passe par la conscience, la sensibilité, et la compétence culturelle des parties prenantes, implique une reconnaissance du rôle de l'histoire coloniale et de l'impact des iniquités sur la prestation de services qui en découlent. Une telle démarche permet d'établir une relation respectueuse des valeurs et des savoirs autochtones qui reconnaît l'identité culturelle

et la capacité de mieux-être d'un individu, tout en soutenant les changements systémiques nécessaires pour corriger les inégalités et éliminer la discrimination (Blanchet-Cohen et Richardson, 2017; Gerlach, Browne et Greenwood, 2017). Bien au-delà de se contenter d'apporter des changements mineurs, il faut se pencher sur les conditions structurelles, c'est-à-dire restaurer, régénérer et « bâtir des environnements signifiants qui favorisent le plein accomplissement des individus et collectivités » (Lévesque *et al.*, 2019a : 16). Dans le contexte du Québec, l'opérationnalisation du principe de sécurisation culturelle en matière de services en emploi demeure très peu documentée (AXTRA, 2019).

Les services d'aide à l'emploi qui se développent depuis plus de dix ans dans les Centres d'amitié autochtones offrent une occasion de comprendre comment répondre aux besoins et aux réalités des gens des Premières Nations et des Inuit en ville⁴. De fait, selon une étude récente menée auprès d'Autochtones en milieu urbain, l'accès aux services d'aide à l'emploi dans le réseau québécois est considéré comme difficile par plus du tiers des personnes sondées, les contraintes majeures nommées étant la crainte du racisme, la barrière de la langue ou l'inadéquation des services avec les cultures autochtones (RCAAQ, 2018). L'objectif de cette recherche est de comprendre à travers une étude empirique l'approche d'aide à l'emploi préconisée par les Centres et pourquoi celle-ci répond adéquatement aux profils des Autochtones sans emploi.

3. MÉTHODOLOGIE

Les services en employabilité et en enrichissement des compétences varient selon les Centres en fonction du contexte local et des sources de financement, mais l'objectif est généralement d'offrir aux personnes qui rencontrent des difficultés à se trouver un emploi un accompagnement et un soutien personnalisés afin de les conduire à une plus grande participation sociale, un retour aux études ou encore à l'intégration et au maintien en emploi. Les services des Centres privilégient un modèle

4. Les Centres d'amitié offrent un lieu d'ancrage culturel et un carrefour de services par et pour les Autochtones en milieu urbain. Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) représente et soutient dix Centres situés dans les villes de Chibougamau, Joliette, La Tuque, Maniwaki, Montréal, Québec, Senneterre, Sept-Îles, Trois-Rivières et Val-d'Or.

écosystémique et mettent l'accent sur quatre enjeux déterminants : le renforcement de la fierté identitaire, la conciliation travail-vie personnelle-famille, l'adéquation des programmes et services aux réalités et valeurs autochtones ainsi que la connaissance de l'histoire, des réalités et des cultures autochtones par les employeurs (RCAAQ, cadre d'orientation). Comme dans tous les services offerts par les Centres, les services orientés vers l'emploi sont guidés par des principes de pertinence culturelle, de sécurisation culturelle et une approche holistique.

Dans une perspective de décolonisation et en cohérence avec les principes énoncés dans le *Cadre de référence en recherche par et pour les Autochtones en milieu urbain au Québec* du RCAAQ (2021) ainsi que dans les nouvelles orientations de recherche du gouvernement du Canada (CRSH, 2020), cette étude collaborative menée par le RCAAQ et la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec a été conduite dans le respect et la valorisation de l'engagement et du leadership autochtones et selon des priorités de recherche identifiées par ces derniers.

La collecte de données a été effectuée à l'aide de plusieurs méthodes. Un portrait sociodémographique des Autochtones sans emploi a été élaboré à l'aide de deux sources de données quantitatives : une enquête provinciale menée en 2016-2017 auprès de plus de 1700 membres des Premières Nations et du Peuple inuit en milieu urbain⁵, puis les fiches d'inscription de 88 participants aux services en employabilité du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or en 2018 et 2019. De plus, une visite de terrain aux Centres d'amitié autochtones de La Tuque (CAALT) et de Val-d'Or (CAAVD), deux Centres ayant plus de 10 ans d'histoire de prestations de services orientés vers l'emploi, a permis d'effectuer une collecte de données qualitatives au moyen d'entrevues individuelles et de groupes de discussion avec d'anciens participants, des intervenants et des employeurs responsables de milieux de stage.

5. Pour cette enquête, un questionnaire comportant 82 questions a été soumis à 1732 adultes Autochtones dans treize villes. Les résultats généraux ont été publiés par le RCAAQ en 2018, mais les données relatives aux personnes sans emploi ont fait l'objet d'analyses plus approfondies dans le cadre du présent projet de recherche. Malgré certaines limites, il s'agit du plus important échantillon de population autochtone urbaine ayant été recueilli à ce jour au Québec et les résultats sont représentatifs avec un niveau de confiance de 95 %.

Lors des entrevues individuelles, nous avons utilisé une ligne de temps pour documenter les trajectoires personnelles de 20 anciens participants, leurs expériences d'utilisation des services de leur Centre et les difficultés rencontrées dans leur parcours socioprofessionnel. Les entrevues auprès des intervenants et intervenantes s'articulaient autour de leurs perspectives quant au déploiement et aux retombées des services offerts. Lors des groupes de discussion, des méthodes participatives ont été utilisées pour stimuler la discussion autour de la portée des services, le sentiment de réussite et les défis rencontrés. Au total, 20 participants aux services (6 hommes et 14 femmes entre 20 et 39 ans), 20 intervenants et 12 employeurs ont participé à la collecte, sur une durée de six mois en 2019. Les transcriptions des séances ont été codées thématiquement à l'aide du logiciel HyperResearch, et les thèmes et analyses ont été validés par des intervenants et d'anciens participants au moyen d'un groupe de discussion.

4. RÉSULTATS

Dans un premier temps, nous présenterons l'analyse des trajectoires des Autochtones sans emploi et des participants aux services des Centres de façon à faire valoir les particularités de leurs réalités vécues. Dans un deuxième temps, nous caractériserons l'approche des Centres en matière de services en emploi et la façon dont cette approche est expérimentée par les participants et les intervenants, incluant les retombées des services identifiées par les participants et employeurs des milieux de stage. L'ensemble des résultats peut fournir des pistes de réflexion pertinentes pour mieux encadrer, développer et gérer des programmes et services pouvant répondre adéquatement aux besoins des Autochtones sans emploi en milieu urbain au Québec.

4.1 Trajectoires complexes des Autochtones sans emploi

Le portrait sociodémographique général des Autochtones en milieu urbain se distingue de celui de la population allochtone à plusieurs niveaux, faisant ressortir des inégalités importantes, notamment en matière de revenu, de scolarité, d'emploi et de judiciarisation (CERP, 2019; RCAAQ, 2018). Or l'analyse quantitative de l'enquête provinciale du RCAAQ de 2016-2017 montre que les répondants et répondantes qui

occupent un emploi se distinguent clairement des Autochtones sans emploi sur plusieurs points. Ces derniers répondants, au nombre de plus de 500, sont nettement surreprésentés dans l'expérience de défis personnels majeurs, dont la non-diplomation, les dépendances (drogues, jeu ou alcool), les antécédents judiciaires (arrestation et/ou incarcération), l'expérience de pauvreté extrême (insécurité alimentaire et instabilité résidentielle) et la victimisation criminelle. Ainsi, on constate que 73 % des Autochtones sans emploi ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, comparativement à 28 % des personnes en emploi; 37 % des personnes sans emploi ont déjà été victimes d'un acte criminel contre seulement 28 % des répondants en emploi; 62 % des répondants sans emploi ont déjà eu recours à de l'aide alimentaire ou à de l'hébergement d'urgence alors que c'est le cas de seulement 16 % des personnes en emploi; et finalement, 38 % des Autochtones sans emploi ont des antécédents judiciaires comparativement à 24 % de ceux qui occupent un emploi. De plus, l'analyse plus approfondie des données de l'enquête provinciale sur les réalités autochtones urbaines permet de constater que les Autochtones sans emploi sont plus nombreux à être simultanément confrontés à plusieurs défis personnels majeurs. En effet, 60 % des répondants sans emploi cumulent trois difficultés personnelles majeures ou plus, alors que cette proportion n'est que de 28 % pour les répondants en emploi. Soulignons enfin que les défis personnels ciblés par cette étude sont tous reconnus comme des conséquences intergénérationnelles possibles des politiques coloniales d'assimilation envers les Autochtones au Canada (CVR, 2015).

En analysant les fiches d'inscription des 88 participants aux services à l'emploi du CAAVD en 2018-2019, on constate qu'ils sont tous membres d'une Première Nation (principalement anishinaabe et crie); 77 % des participants ont moins de 35 ans; 53 % sont âgés de 20 à 29 ans; plus de la moitié (56 %) ont au moins un enfant et 60 % sont des femmes. Au moment de leur inscription, la majorité (65 %) n'a pas de diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, avec une forte proportion ayant seulement atteint un niveau de secondaire 1 ou 2. De plus, environ le quart des participants n'a pas de carte d'assurance maladie, et les trois quarts n'ont pas de permis de conduire. Enfin, la langue maternelle de plus de la moitié des participants (50 sur 88) est une langue autochtone.

Les données recueillies sur l'histoire de vie des 20 participants aux services en employabilité et enrichissement des compétences dans les Centres d'amitié illustrent la complexité de leurs parcours. En effet, la trajectoire de vie des jeunes Autochtones en milieu urbain est marquée par de multiples défis et ce, tant sur le plan personnel et familial que scolaire et professionnel. Des éléments marquants ont émergé de la documentation des lignes du temps des trajectoires individuelles des participants. Pour ce qui est de la formation et de l'emploi, la grande majorité des participants (16 sur 20) n'ont pas terminé leur secondaire en cheminement régulier, bien que beaucoup d'entre eux (13 sur 20) soient ultérieurement retournés aux études et qu'ils aient obtenu un diplôme dans le cadre de la formation générale aux adultes ou la formation professionnelle. Pour plusieurs, les services obtenus au Centre ont été un tremplin vers la formation et les études. Une grande majorité des participants (16 sur 20) ont mentionné avoir eu des expériences de travail, surtout de courte durée ou saisonnières, dont la moitié se sont déroulées dans une communauté autochtone ou au sein d'une organisation autochtone urbaine.

Dans les discussions portant sur le cheminement personnel, les défis de santé physique et mentale ont été soulevés par plus de la moitié des participants, et plus du quart (7 sur 20) ont mentionné avoir eu des problèmes de dépendance liés à la consommation d'alcool, de drogue, ou au jeu. Enfin, la majorité a vécu de nombreux déménagements et de nombreuses difficultés familiales au cours de leur enfance et de leur adolescence. Le placement en famille d'accueil ou le passage en centre jeunesse fait donc partie de la trajectoire personnelle de plusieurs participants. À l'âge adulte, certains ont également été en contact avec les services de protection de la jeunesse pour leurs propres enfants.

Le questionnement par rapport à l'identité autochtone est récurrent. Pour certains, cette quête identitaire est étroitement liée aux conséquences inter- et trans-générationnelles de l'expérience des pensionnats indiens. Pour d'autres, ce questionnement est exacerbé par le contraste résultant du déménagement de la communauté à la ville, qui s'accompagne encore aujourd'hui de l'expérience du racisme et de la discrimination à l'égard des Autochtones. Le passage de certains par le système de la protection de la jeunesse peut aussi avoir marqué une rupture avec leur langue et leur culture. De nombreux participants mentionnent le recours à des

démarches de cheminement et de guérison ancrées dans les cultures et valeurs autochtones comme un moyen efficace de résoudre ce genre de questionnement identitaire.

Dans les données recueillies sur les réalités familiales, on constate que l'âge médian des participants est de 23 ans, et que la majorité a des enfants. Parmi ceux qui sont parents, plus de la moitié (11 sur 20) ont trois enfants et plus. La conciliation des responsabilités parentales et du travail ou des études représente donc un défi pour de nombreux jeunes Autochtones. Ensuite, la gestion des émotions entourant la mort est très présente, plusieurs participants ayant eu de la difficulté à surmonter le deuil de proches. De même, les suicides (ou tentatives) et les périodes dépressives ont touché l'entourage et la famille de la majorité des participants, affectant souvent leur propre trajectoire de vie. Enfin, la présence de violence au sein de la famille ou du couple a été mentionnée par quelques-uns des participants (4 sur 20).

La mise en commun des histoires de vie des participants montre que les défis et les situations se cumulent souvent dans la trajectoire d'une même personne. Les participants arrivent donc dans les services en emploi de leur Centre d'amitié avec un « bagage » personnel complexe, ce qui compromet leur insertion rapide et durable sur le marché du travail. Les barrières à l'emploi des participants se situent sur le plan personnel (éducation, habitudes de vie, conditions familiales, état de santé, etc.), mais sont aussi érigées par la société, encore ignorante des réalités et de l'histoire des Autochtones. Dans le cadre de notre enquête, la majorité des participants ont affirmé que leur identité autochtone avait déjà constitué un frein à l'embauche, ce qui montre que la discrimination et le racisme sont encore souvent présents en milieu de travail.

La section qui suit présente les services qui ont été développés dans les Centres pour soutenir les participants autochtones ayant de tels profils complexes, afin de travailler à améliorer leur employabilité, leurs compétences et leur participation sociale.

4.2 Caractérisation de l'approche

Les données recueillies auprès des participants et intervenants des Centres font ressortir plusieurs caractéristiques de l'approche promue dans leurs services. Les parties prenantes ont mentionné un aspect

général qu'elles apprécient particulièrement : l'orientation principale vers le mieux-être global. Afin d'atteindre l'objectif de l'insertion en emploi, le service prend en compte les besoins des participants de manière plus large, comme en témoigne un intervenant.

Pour la formation à l'emploi, la culture et le développement du mieux-être, c'est important, parce que cela a un lien avec la confiance en soi, avec l'estime de soi. Ça a un lien avec notre identité, en tant que personne. Si tu veux équiper quelqu'un pour être prêt à l'emploi, tu ne peux pas négliger tout son aspect spirituel, culturel, familial, identitaire, ou peu importe. Il faut l'aider à être un tout, au bout de la ligne.

Cette manière holistique de concevoir l'offre de services à l'emploi tient ainsi compte des différentes dimensions de la vie d'une personne (physique, mentale, affective et spirituelle), de l'interconnexion entre celles-ci, ainsi que des relations que chaque personne entretient avec ses proches, sa famille et sa communauté. Les services des Centres font ainsi écho à l'approche des parcours de vie, mais avec un ancrage culturel autochtone.

Autre aspect clé de l'approche des Centres : les services sont déployés à la fois sur les plans collectif et individuel. Le groupe est un mode d'intervention et d'apprentissage favorable au travail sur les compétences sociales et la communication, éléments essentiels en emploi. L'espace de partage du groupe est aussi une occasion pour les participants d'apprendre à connaître leurs défis, de les identifier et de les partager. Ce mode favorise également l'entraide et la solidarité entre les participants, ce qui nourrit la force de persévérer et de franchir les étapes du parcours qui mèneront vers l'emploi. Un jeune participant raconte : « L'écoute, le partage, ça nous amène à des bons témoignages... à réaliser qu'on n'est pas seuls à passer à travers de ces affaires-là, à vivre ça ». Un intervenant du Centre d'amitié explique comment cela fonctionne :

Les participants qui sont rendus plus loin dans leur cheminement ont parfois la solution pour l'autre ou ils s'aperçoivent que : « ah bien, je ne suis pas tout seul là-dedans ». Ça crée une famille et nous [les intervenants], on aide à favoriser ces éléments.

L'accompagnement individuel est complémentaire des activités de groupe. Il permet le développement de démarches personnalisées, adaptées aux spécificités et à la complexité de la situation de chacun. Dans une telle relation de proximité, les compétences professionnelles de l'intervenant

sont particulièrement importantes afin d'éviter les pièges de la prise en charge, du transfert et de l'usure de compassion. Une intervenante du Centre d'amitié précise le type de connaissances nécessaire à une intervention appropriée auprès des participants :

Ils ont beaucoup de problématiques... toutes les sphères de la vie sont touchées. Fait que, si tu n'es pas au courant du développement de l'humain, puis des crises dans lesquelles il peut se retrouver, bien, tu peux chercher longtemps avec la personne à trouver une solution, dans le fond, parce que tu vas patiner dans le vide ou tu vas amplifier son problème. Tu sais, si elle pleure, puis que tu es comme : « oh, my god, pauvre petite ». Tu sais... Non, ce n'est pas ça.

Les participants reconnaissent l'importance du soutien holistique apporté par l'intervenant : « elle était importante dans mon cheminement personnel, je trouve qu'elle est vraiment très à l'écoute [...] Tu sais, il s'en est passé des affaires pour moi, dans la vie... Ce n'est pas juste quelqu'un qui te conseille dans l'emploi ».

De plus, les services en emploi offerts dans les Centres sont ancrés dans des pratiques qui sont à la fois expérientielles et relationnelles. Ces manières d'intervenir et de transmettre des connaissances de manière moins conventionnelle sont vues comme plus adéquates, surtout dans un contexte où les souvenirs des bancs d'école sont négatifs pour plusieurs participants.

Une telle approche est cohérente et pertinente en contexte autochtone, puisqu'elle s'appuie sur certains savoirs traditionnels ainsi que sur les enseignements des aînés. Par exemple, l'enseignement traditionnel de la raquette permet à la fois d'outiller les intervenants et de guider les participants en soulignant l'importance de connaître son passé et d'avoir une vision de l'avenir pour être en mesure d'avancer dans le moment présent. Un aîné précise : « le front de la raquette, c'est le futur ; puis le milieu de la raquette, c'est le présent ; puis en arrière, c'est le passé. On va devoir travailler avec tout ça pour qu'on puisse s'en aller dans la vie, là, avancer dans la neige ».

Le respect du rythme des participants est un autre aspect essentiel de l'approche des Centres. Cette souplesse est grandement appréciée par les participants, qui ont souvent des besoins spécifiques qui ne cadrent pas avec les programmes d'aide à l'emploi plus normés qui sont développés

en fonctions de valeurs propres à la société dominante. Un intervenant souligne :

Il ne faut pas avoir de date butoir pour quelqu'un. C'est parce que... il y en a qui vont avoir moins de choses à régler, ça va aller plus vite. Puis d'autres, ça peut prendre plus de temps. Ça devrait être au conseiller de dire: « bon, bien, regarde, t'es rendu dans une phase de ta vie où on peut commencer l'intégration en emploi ».

Les intervenants doivent également faire preuve d'écoute et d'empathie pour comprendre les multiples besoins et défis des participants autochtones, ainsi que d'ouverture d'esprit pour accueillir chacun à son rythme et sans jugement. À cet égard, un intervenant raconte l'importance d'être créatif en contexte autochtone: « il faut que tu sois créatif, que tu sois en mesure de voir qu'une méthode ne marche pas, alors on va essayer d'autres choses ». Cet aspect est soulevé par une participante comme étant distinctif: « j'ai déjà été au Carrefour Emploi, mais je n'avais pas vraiment aimé mon expérience là. Parce que c'était trop "by the book", pas assez adapté à ma réalité ».

La reconnaissance de la culture apparaît en filigrane dans l'ensemble des services des Centres. Elle s'exprime à la fois à travers l'inscription de l'aide à l'emploi dans une vision holistique favorisant le mieux-être global, dans la valorisation des démarches collectives, dans le respect du rythme des participants, de même qu'à travers la cohérence du format et du contenu des activités avec les fondements des savoir-faire et des savoir-être autochtones. Les services orientés vers l'emploi deviennent ainsi pour certains participants un espace de valorisation de leurs propres compétences et savoirs, de même que de leur identité autochtone. Certains aspects de cheminement personnel et même de guérison qu'on retrouve dans les services des Centres n'auraient probablement pas été possibles dans un centre d'emploi non autochtone; ils sont pourtant essentiels au succès du service, comme le confie un intervenant :

C'est très important pour les participants d'avoir un élément sur la culture ou d'intégrer la culture parce que, en tant que membre de la communauté vivant en milieu urbain, on n'a pas vraiment de chance de vivre notre culture. Puis, c'est un élément de base pour se sentir complet en tant qu'être humain autochtone, peu importe où tu habites, même en réserve, en fait. Ça vient chercher un manque qu'ils ont en

dedans d'eux. C'est de vivre aussi la fierté, puis de se reconnecter, dans le fond, avec nos racines, notre culture.

Finalement, nous soulignons que les services d'aide à l'emploi s'inscrivent dans les Centres d'amitié autochtones à l'intérieur d'un continuum de services complémentaires qui permettent de soutenir les Autochtones dans divers secteurs, dont la santé, le logement, les démarches judiciaires, l'éducation, la petite enfance, etc. La majorité des participants rencontrés (14 sur 22) ont mentionné utiliser d'autres services du Centre d'amitié régulièrement. Ainsi le continuum de services des Centres d'amitié facilite l'interconnexion des différents services et leur fluidité, garantissant la continuité de l'accompagnement, la préservation du lien de confiance et la possibilité de répondre au même endroit à l'ensemble des besoins des participants qui s'engagent dans un parcours vers l'emploi.

En plus d'être un carrefour de services urbains de première ligne, le Centre d'amitié constitue un milieu de vie communautaire et un point d'ancrage culturel. Une participante raconte: « je pense qu'on est comme pas mal toute ma famille qui côtoie les Centres d'amitié depuis qu'on est jeune ». Enfin, un intervenant fait valoir que les services en employabilité et enrichissement des compétences constituent un « moyen informel, moins confrontant pour des membres de la communauté d'embarquer dans un processus de cheminement personnel, pour arriver, au bout de la ligne, à quelque chose ». En effet, pour les jeunes adultes autochtones faisant face à de multiples défis, les services en employabilité constituent souvent la porte d'entrée vers les autres services du Centre et même vers des services plus spécialisés à l'externe. L'ensemble de ces éléments distinctifs des Centres sont favorables au mieux-être ainsi qu'à la participation sociale et économique des Autochtones en ville.

4.3 Retombées multiples

Globalement, on constate une variété de retombées positives des services orientés vers l'emploi pour les participants, de même qu'une meilleure sensibilisation des employeurs aux réalités des Autochtones. Parmi les 20 anciens participants autochtones rencontrés au CAALT et au CAAVD, le cheminement vers le mieux-être, le rapprochement avec le monde de l'emploi et l'aide à la recherche d'emploi ont été nommés comme étant les effets les plus bénéfiques des services du Centre sur leur vie. Plusieurs

d'entre eux ont mentionné que les retombées dans leur vie se sont fait sentir quelques mois, voire quelques années après leur participation aux services vers l'emploi du Centre.

Les données indiquent que le taux d'insertion en emploi ou de retour aux études, l'indicateur normalement préconisé dans les programmes en employabilité, est inadéquat pour évaluer la réussite des services offerts en contexte autochtone. Sur un ensemble de 189 participants inscrits aux services orientés vers l'emploi au CAALT ou au CAAVD au cours des dernières années, 57 % ont terminé le parcours minimal de 26 semaines. Parmi ceux-ci, plus de la moitié (56,5 %) avaient trouvé un emploi et 15 % étaient engagés dans des démarches de formation scolaire ou professionnelle dès la fin de leur parcours. Les intervenants ont rapporté qu'une grande proportion des participants qui ne sont ni en emploi ni aux études à la fin du parcours sont tout de même engagés dans des démarches personnelles significatives comme une thérapie, du bénévolat, une plus grande implication parentale ou des démarches judiciaires. Enfin, la recherche a permis de constater que le taux de non-terminaison du service ne doivent pas être vus comme un indicateur d'échec ou d'abandon. Certains participants interrompent leur parcours parce qu'ils ont trouvé un emploi, qu'ils choisissent d'entreprendre des études, ou qu'ils retournent dans leur communauté.

Dans une conversation de groupe au CAALT, les anciens participants ont réparti les effets du service d'aide à l'emploi qu'ils ont reçu dans les quadrants d'une roue de médecine (voir Figure 1). Les effets qu'ils ont mentionnés incluent : la découverte de ses forces et de ses champs d'intérêt, un gain de confiance en soi, l'augmentation du réseau social, la persévérance en emploi, le retour aux études ou l'engagement dans un projet d'avenir. Au centre de la roue, ils ont regroupé les aspects transformationnels de leur parcours, et les changements positifs majeurs qu'ils ont observés dans leur vie personnelle et professionnelle.

FIGURE 1 Apport du parcours en emploi pour les anciens participants



Lorsqu'ils ont été interrogés à ce sujet dans un groupe de discussion, les intervenants qui travaillent en employabilité et enrichissement des compétences dans les Centres ont identifié une variété d'effets qui devraient selon eux être pris en compte parmi les indicateurs de réussite des participants autochtones, dont la réduction de la consommation d'alcool et de drogues, l'arrêt de la prostitution, la reprise de contacts réguliers avec ses enfants placés en famille d'accueil, l'acquisition d'une routine quotidienne, la stabilisation dans un logement, le suivi médical, la fin d'une relation conjugale violente, etc. Les intervenants s'entendent sur le fait que l'ensemble de ces éléments sont des conditions préalables pour démarrer un processus d'orientation professionnelle ou de recherche d'emploi.

Une autre retombée des services est la sensibilisation des employeurs des milieux de stage. Un employeur allochtone de Val-d'Or explique l'apport qu'il a reçu sur le plan des compétences culturelles: « ça permet justement de défaire des préjugés, de pratiquer l'ouverture d'esprit des gens autour, puis d'apporter une vision différente, une culture différente ». Certains employeurs sont amenés à réaliser que le respect requiert des ajustements mutuels.

Moi, ma philosophie, c'est oui, on est un milieu de travail, oui, on a des règles à suivre, mais je pense que l'employeur, autant que l'employé, doit s'adapter. Tu sais, je pense que ça, ça y fait pour beaucoup aussi. Il y a des employeurs que, regarde, bon, ben, chez nous, on fonctionne comme ça, puis tu suis ça, sinon ça ne marche pas. Ben, nous, on va essayer de trouver des alternatives. Fait que je pense que si les employeurs avaient cette ouverture-là, d'ajuster un peu.

Les intervenants expliquent que les employeurs doivent avoir la volonté d'œuvrer à rendre le marché du travail plus accueillant pour les Autochtones dans la ville.

Je rentre dans n'importe quelle *business*, là, une scierie, une mine ou quoi que ce soit... Ça prend une discussion franche et honnête en y disant qu'en ce moment, il rend service à cet être humain-là [...] Fait qu'un moment donné, il va devenir capable d'aller travailler pour la société. Il faut qu'il comprenne qu'il est en train de nous donner un coup de main.

Parmi les apprentissages faits par les employeurs en ce qui a trait à la rétention des employés autochtones, on évoque l'importance de développer un lien de confiance et d'offrir un accompagnement: « il y avait des gens qui les accompagnaient sur "Comment ça va? Qu'est-ce qui se passe? Est-ce que t'es bien?" », tu sais, pour vraiment s'assurer que tout allait bien. Puis ça, ça a été un succès, là ». Pour une compagnie, cela a signifié assumer les coûts d'un service de soutien psychologique afin de donner un espace sécuritaire aux employés pour qu'ils puissent s'exprimer. À noter que la majorité des stages avaient lieu dans des milieux d'emploi autochtone ou ayant une mission sociale, ce qui suggère qu'ils sont plus ouverts à soutenir les participants et participantes.

5. DISCUSSION ET CONCLUSION

Notre documentation des services orientés vers l'emploi des Centres d'amitié autochtones met en lumière une approche qui vise le mieux-être global, misant particulièrement sur la flexibilité et le respect du rythme des participants, et proposant une démarche incluant des moments collectifs comme individuels, autant d'aspects qui assurent un accompagnement adéquat et efficient vers l'emploi pour les Autochtones sans emploi qui sont éloignés du marché du travail. Tenant compte des trajectoires de vie complexes des participants et participantes autochtones, l'offre de services soutient la personne dans toutes les sphères de son développement. Les Centres d'amitié sont des organisations urbaines gérées pour et par les Autochtones, ce qui permet la contextualisation nécessaire des services pour assurer que l'offre soit réellement bénéfique, respectueuse et favorable au renforcement de la confiance ainsi que de la fierté identitaire des participants et participantes autochtones.

Notre recherche concorde avec d'autres études (Matsuba, 2008; Payden Spowart et Marshall, 2015), voulant que l'enrichissement de compétences qui mènent vers l'emploi dépende en amont du mieux-être, qui est intimement lié au sentiment d'appartenance. Avec les préjugés et le racisme systémique envers les Autochtones qui perdurent dans les villes (Lévesque et Cloutier, 2013; RCAAQ, 2018), nourrir la confiance en soi et envers les autres semble une condition sans laquelle l'insertion et la rétention en emploi demeurent difficiles, voire irréalistes pour de nombreux Autochtones. À la lumière des trajectoires de vie complexes présentées dans cette étude, les services d'emploi standardisés du réseau québécois, qui mesurent exclusivement la réussite des participants en fonction de l'obtention d'un emploi ou d'un retour aux études, paraissent limités et inadéquats, ce qui expliquerait pourquoi les jeunes Autochtones y participent peu.

Notre étude suggère qu'une transition vers une réelle démarche de sécurisation culturelle appelle à des modifications dans les services en emploi, mais également dans les milieux de travail. Les Centres d'amitié et le RCAAQ interpellent déjà les institutions publiques et collaborent avec elles pour promouvoir la sécurisation culturelle des services (Lévesque *et al.*, 2019a), mais comment apporter les changements systémiques nécessaires à une prise en compte respectueuse et fructueuse des spécificités

des trajectoires des Autochtones dans le domaine de l'emploi? Nos données issues d'entrevues avec les employeurs en milieux de stage montrent l'impact positif de l'accueil de stagiaires et du fait de travailler avec les intervenants des Centres pour contrer leurs préjugés et leur méconnaissance des réalités autochtones. Ces démarches de sensibilisation portent leurs fruits: certains employeurs ont réalisé qu'au-delà de combler des besoins en main-d'œuvre, la rétention de la main-d'œuvre appelle à des changements au sein de leur entreprise pour rendre le milieu de travail plus accueillant, voire culturellement sécurisant, pour leurs employés autochtones.

Notre recherche soulève par ailleurs un questionnement quant aux rôles des organismes communautaires autochtones tels que les Centres d'amitié dans le domaine de la mobilisation des employeurs, en vue de stimuler le changement de perceptions et de pratiques. Nous avons constaté la complexité et la variété des tâches des intervenants qui offrent les services en employabilité et enrichissement des compétences. Ces derniers doivent revêtir plusieurs chapeaux afin d'accompagner les participants et participantes dans leurs démarches vers le mieux-être, de leur offrir le soutien psychosocial dont ils ont besoin et d'agir à titre de conseillers en orientation professionnelle et en emploi. La création de relations de collaboration avec des employeurs de la région vient se rajouter à l'ensemble de ces tâches et il s'avère que c'est souvent l'aspect le plus négligé lorsque le temps et les ressources font défaut.

Un constat émerge également, reflétant les recommandations de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics: soutenir les démarches et principes de sécurisation culturelle de façon «récurrente et pérenne» (CERP, 2019: 395) nécessite un engagement à plusieurs niveaux, si l'on considère que la démarche de sécurisation culturelle implique non seulement l'amélioration des connaissances et des compétences culturelles des individus, mais également des changements structurels, notamment dans le financement des services et les critères de réussite des programmes. Ainsi, comme le constate MacKinnon (2015), c'est seulement dans un contexte de décolonisation des pratiques que les services d'aide à l'emploi pourront réellement se dire bénéfiques et contribuer à réduire l'écart en emploi entre Autochtones et non-Autochtones.

À ce jour, les politiques sont surtout insuffisantes. Ceci se reflète par exemple dans le rapport sur l'état de la situation dans les services publics (CDPDJ, 2020), qui révèle que, malgré l'existence de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le taux de représentation des Autochtones entre 2009 et 2019 au Québec demeure inchangé à 0,3 %. En amont de la représentation en milieu de travail, la caractérisation des trajectoires des participants autochtones aux services de préparation à l'emploi des Centres d'amitié autochtones montre qu'il est nécessaire de comprendre comment mieux soutenir, en premier lieu, les démarches périphériques pouvant favoriser le mieux-être global, condition nécessaire à la recherche d'emploi. Selon notre étude, ceci se concrétise par la création d'une offre spécifique de services orientés vers l'emploi, ainsi qu'une collaboration avec les organismes autochtones qui œuvrent dans le renouvellement des services aux Autochtones en milieu urbain au Québec, tels que les Centres d'amitié.

Favoriser la diversité en emploi et réduire les écarts socioéconomiques entre Autochtones et non-Autochtones implique une démarche mutuelle, proactive et transversale, qui reflète la notion de sécurisation culturelle à tous les stades du cheminement vers l'emploi. Avec la pandémie de COVID-19, le portrait de l'emploi aura peut-être changé, mais la question de la justice sociale demeure actuelle.

RÉFÉRENCES

- AXTRA (2020), *Projet Nika. Rapport de recherche*, Montréal, Axtra (Alliance des centres-conseils en emploi).
- AXTRA (2019), *Revue de littérature NIKA. Favoriser la participation active des travailleurs autochtones au marché du travail québécois*, Montréal, Axtra (Alliance des centres-conseils en emplois), en ligne, (http://axtra.ca/wp-content/uploads/2019/01/NIKA_Revue-de-litterature_2019.pdf).
- Beaudoin, Jean-Michel (2019), *Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone*, Québec, Université Laval, Rapport soumis au FRQSC et au MTESS, en ligne, (http://www.frqsc.gouv.qc.ca/documents/11326/448958/MRA-rapport_Jean-Michel.Beaudoin.pdf/02cac77b-307b-4bd2-b390-c2cbfe02d762).

- Blanchet-Cohen, Natasha et Catherine Richardson/Kinewesquao (2017), « Foreword: Fostering cultural safety across contexts », *AlterNative*, vol. 13, n° 3, p. 138-141.
- Bruce, David, Amanda Marlin et Helen Raham (2012), *Analyse documentaire des facteurs affectant la transition des études au marché du travail pour les jeunes autochtones*, Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), en ligne, (https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors_FR.pdf).
- Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (CERP) (2019), *Public inquiry commission on relations between Indigenous peoples and certain public services in Québec: Listening, reconciliation and progress*, Gouvernement du Québec, en ligne, (https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport/Final_report.pdf).
- Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) (2015), *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir. Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*, Winnipeg, Commission de vérité et réconciliation du Canada.
- Comité consultatif des Premières Nations et des Inuits sur le marché du travail (CCPNIMT) (2019), *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuits du Québec. Situation récente et tendances 2019*, Québec, Gouvernement du Québec, en ligne (<http://www.ccpnimt-fnilmac.com/publica/le-marche-du-travail-des-premieres-nations-et-des-inuits-du-quebec2019.pdf>).
- CDPDJ (2020), *Rapport triennal 2016-2019. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Dockery, A. Michael et Nicolas Milsom (2007), *A review of indigenous employment programs*, Adelaide, Australian Government, National Centre for Vocational Education Research.
- Fast, Elizabeth, Jennifer Nutton, Mireille De La Sablonnière-Griffin, Anna Kozlowski, Nahka Bertrand, Swaneige Bertrand et Jennifer Mitchell (2016), « Regard sur l'interaction de l'urbanisation, du traumatisme historique et de l'identité culturelle parmi la jeunesse autochtone au Canada », *Enfances Familles Générations*, n° 25, en ligne (<http://journals.openedition.org/efg/1134>).

- Gerlach, Alison J., Annette J. Browne et Margo Greenwood (2017), « Engaging Indigenous families in a community-based Indigenous early childhood programme in British Columbia, Canada: A cultural safety perspective », *Health & Social Care in the Community*, vol. 25, n° 6, p. 1763-1773, en ligne (<https://doi.org/10.1111/hsc.12450>).
- Gouvernement du Québec (2018), *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Le Québec à l'ère du plein emploi*, Québec, Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale, en ligne (<http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/3550805>).
- Grammond, Sébastien et Christiane Guay (2016), « Les enjeux de la recherche concernant l'enfance et la famille autochtones », *Enfances, Familles, Générations*, n° 25, en ligne (<https://doi.org/10.7202/1039496ar>).
- Haar, Jarrod M. et Dave Brougham (2013), « An Indigenous Model of Career Satisfaction: Exploring the Role of Workplace Cultural Wellbeing », *Social Indicators Research*, vol. 110, n° 3, p. 873-890, en ligne (<https://doi.org/10.1007/s11205-011-9962-y>).
- Julien, Mark, Karen Somerville et Jennifer Brant (2017), « Indigenous perspectives on work-life enrichment and conflict in Canada », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 36, n° 2, p. 165-181, en ligne (<https://doi.org/10.1108/EDI-11-2015-0096>).
- Leroux, Darryl (2019), *Distorted Descent. White Claim to Indigenous Identity*, Winnipeg, University of Manitoba Press.
- Lévesque, Carole et Édith Cloutier (2013), « Les Premiers Peuples dans l'espace urbain au Québec. Trajectoires plurielles », dans Alain Beaulieu, Stéphan Gervais et Martin Papillon (dir.), *Les Autochtones et le Québec*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, p. 281-298.
- Lévesque, Carole, (2016), « Peuples autochtones: la réconciliation passe d'abord par la reconnaissance », *L'état du Québec*, Montréal.
- Lévesque, Carole, Édith Cloutier, Ioana Radu, Dominique Parent-Manseau, Stéphane Laroche et Natasha Blanchet-Cohen (2019a), « Taking action to improve Indigenous health in the cities of Québec and Canada: The example of the Minowé Clinic at the Val-d'Or Native Friendship Center », dans Igor Vojnovic, Amber L. Pearson, Gershim Asiki, Geoff DeVerteuil et Adriana Allen (dir.), *Handbook of global urban health*, New York, Routledge, p. 347-362.

- Lévesque, Carole, Martin Gagnon, Caroline Desbiens, Philippe Apparicio, Édith Cloutier et Tanya Sirois (2019b), *Profil démographique de la population des Premières Nations et du Peuple Inuit dans les villes du Québec, 2001 à 2016*, Montréal, Alliance de recherche ODENA, Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG) et Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec.
- Matsuba, M. Kyle, Gavin J. Elder, Franca Petrucci et Tammy Marleau (2008), « Employment Training for At-risk Youth: A Program Evaluation Focusing on Changes in Psychological Well-being », *Child & Youth Care Forum*, vol. 37, n° 1, p. 15-26, en ligne (<https://doi.org/10.1007/s10566-007-9045-z>).
- MacKinnon, Shauna (2015), *Decolonizing employment: Aboriginal inclusion in Canada's labour market*, Winnipeg, University of Manitoba Press.
- Montargot, Nathalie et Jean-Marie Peretti (2014), « Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité », *Management & Avenir*, vol. 68, n° 2, p. 183-200, en ligne (<https://doi.org/10.3917/mav.068.0183>).
- OECD (2018), *Indigenous employment and skills strategies in Canada*, Paris, OECD Publishing.
- Payden Spowart, J.K. et E. Anne Marshall (2015), « Relational and Cultural Impacts on the Work Life of Young Indigenous Men », *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, vol. 49, n° 3, p. 214-231.
- Posca, Julia (2018), *Portrait des inégalités socioéconomiques touchant les Autochtones au Québec*, Québec, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), en ligne (<http://www.deslibris.ca/ID/10095226>).
- Proulx, Marc-Urbain (2012), *Regards sur l'économie des collectivités autochtones du Québec*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (2021), *Cadre de référence en recherche par et pour les Autochtones en milieu urbain au Québec*, Wendake, RCAAQ.
- Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (2018), *Les Autochtones en milieu urbain et l'accès aux services publics. Portrait de la situation au Québec*, Wendake, RCAAQ.
- Statistique Canada (2016), Recensement de la population de 2016, Ottawa, Statistique Canada, en ligne (<http://www.statcan.gc.ca/recensement>).

Statistique Canada (2019), *La transition des études au travail. Indicateur NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) pour les jeunes âgés de 20 à 24 ans au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, n° 81-599-X, n° 14, en ligne (http://epe.lac-bac.gc.ca/100/201/301/weekly_acquisitions_list-ef/2019/19-27/publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/81-599-x2019001-fra.pdf).

12

Les employeurs forestiers sont-ils prêts à accueillir les travailleurs autochtones?

Résultats d'une enquête
au Québec dans le contexte
de rareté de main-d'œuvre¹

Delphine Théberge, Jean-Michel-Beaudoin,
Hugo Asselin, Étienne St-Jean, Marc J. Mazerolle,
Luc Bouthillier et Jamal Ben Mansour

INTRODUCTION

La rareté de main-d'œuvre touche différents secteurs d'activités dans le monde (Crisis, 2017; Major et Kovács, 2017; Willis *et al.*, 2016). Dans

1. Ce projet a été rendu possible grâce au Fonds de recherche du Québec – Société et culture et au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Nous remercions aussi tou.te.s les participant.e.s à l'étude.

l'industrie forestière, l'Association des produits forestiers du Canada prévoyait déjà en 2014 un besoin de 60 000 travailleurs avant 2020 (Forest Products Association of Canada, 2014). Rien qu'au Québec, 15 000 emplois seront à combler d'ici 2023 (Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, 2018). Plusieurs communautés autochtones estiment pouvoir faire partie de la solution. Elles souhaitent participer davantage au développement économique (Beaudoin *et al.*, 2009, 2015; Proulx, 2012), car leur population est jeune, en croissance et en recherche d'emplois (Statistique Canada, 2017a, 2017b). Selon une étude sur l'insertion socioprofessionnelle des Autochtones réalisée par le Consortium de ressources et d'expertises coopératives (Beauséjour et Bourgault-Brunelle, 2019), nombre d'entre eux désirent s'impliquer dans le développement de leur communauté et vivre dans leur village, auprès de leur famille. C'est une tendance que l'on retrouve d'ailleurs dans le secteur minier australien et canadien (Holcombe et Kemp, 2020). L'emploi peut être un moyen d'aider les Autochtones à s'affirmer et à améliorer leurs conditions de vie (Beauséjour et Bourgault-Brunelle, 2019; Brereton et Parmenter, 2008; Brougham et Haar, 2013; Giddy *et al.*, 2009; Holcombe et Kemp, 2020). Comme porteur de projets générateurs d'emplois et de retombées locales, le secteur forestier pourrait combler, en partie, les besoins des communautés autochtones et celles-ci pourraient bénéficier du besoin de main-d'œuvre dans ce secteur (MacLaine *et al.*, 2019).

Le contexte sociohistorique des communautés autochtones au Québec est complexe. Les phénomènes de colonisation, de marginalisation et de discrimination des peuples autochtones sont bien documentés (Commission Vérité et Réconciliation du Canada, 2015). En conséquence, on note encore, dans de nombreux domaines, un écart significatif entre les conditions de vie des populations autochtone et non autochtone au Canada. Par exemple, en 2016, le taux de chômage était de 14,7 % chez les Autochtones au Québec, comparativement à 7,7 % pour la population totale de la province (Roy, 2019). Toujours en 2016, le taux d'Autochtones sans diplôme (chez les 15 ans et plus) était de 40,8 % alors que celui de l'ensemble de la population du Québec était de 19,9 % (Roy, 2019). Ces statistiques témoignent d'un phénomène ancré d'exclusion des Autochtones. Ainsi, même si plusieurs organisations et entreprises estiment que les membres des communautés autochtones pourraient aider à combler le besoin de main-d'œuvre (Forest Products Association of Canada, 2014;

MacLaine *et al.*, 2019; Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, 2018), force est de constater que des barrières se dressent encore à la participation des Autochtones au développement économique.

L'objectif de notre recherche était de comprendre comment les employeurs du secteur forestier gèrent la diversité de la main-d'œuvre autochtone. Plus spécifiquement, nous cherchions à déterminer le niveau de maturité des pratiques des entreprises forestières au Québec selon six domaines de gestion de la diversité : vision stratégique ; leadership et responsabilité ; mise en œuvre de l'intégration des employés autochtones ; recrutement, rétention, développement et avancement de carrière ; avantages, flexibilité, conciliation vie professionnelle et vie personnelle ; apprentissage et formation. De plus, nous avons identifié les facteurs qui influencent le niveau de maturité des entreprises (taille, région, propriété autochtone, collaborations, etc.).

1. CADRE CONCEPTUEL

Bien que les facteurs influençant l'attraction, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones soient de mieux en mieux compris (CDRHPNQ 2019), peu d'informations sont disponibles dans le secteur forestier. Pourtant, la gestion efficace de la diversité au sein d'une entreprise peut entraîner plusieurs avantages en termes d'innovation, de productivité, d'engagement du personnel et d'attraction de talents (Guillaume *et al.*, 2014 ; CDRPNQ, 2019). Plus une entreprise a d'intérêt, de capacité et d'expérience en matière de gestion de la diversité, plus son niveau de maturité organisationnelle est élevé (De Bruin *et al.*, 2005 ; Ibbs et Kwak, 2000 ; Silvius et Karayaz, 2018 ; Wieczorek-Szymanska, 2020).

1.1 Facteurs influençant l'attraction, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones

Divers facteurs peuvent influencer l'intégration et le maintien en emploi des Autochtones, notamment la proximité des emplois de qualité près de leurs milieux de vie (Caron *et al.*, 2019a ; Denkenberger *et al.*, 2015), la discrimination (Biddle *et al.*, 2013), la scolarisation (Brown et Fraehlich, 2012) ou la santé (Usher *et al.*, 2005). Un rapport récent de la Commission

de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec (2019: 20) indique d'ailleurs aux entreprises qu'une :

stratégie gagnante de partenariat repose sur une très bonne compréhension de la réalité de la main-d'œuvre des Premières Nations. Mieux connaître la clientèle visée à travers ses obstacles à l'emploi vous aidera par conséquent à atteindre les objectifs de votre stratégie. Les défis auxquels cette main-d'œuvre est confrontée sont en grande partie l'héritage du colonialisme et la discrimination et le racisme systémique qui en résultent.

Ainsi, les attitudes des employeurs jouent un rôle important car elles influencent les pratiques que les entreprises adopteront pour établir et renforcer leur relation avec la main-d'œuvre autochtone (Caron *et al.*, 2019a; Sammartino *et al.*, 2003). D'ailleurs, une part importante des moyennes et grandes entreprises canadiennes sont désengagées face aux communautés autochtones (Blackman, 2017). Cela dit, les grandes entreprises ont davantage de ressources humaines et financières pour développer des relations avec les employés autochtones (Proulx *et al.*, 2020). La taille de l'entreprise s'avère donc une variable qui peut influencer les pratiques des employeurs.

L'amélioration des pratiques d'attraction, d'intégration et de rétention en emploi des Autochtones permet aux employeurs de bénéficier de leurs multiples qualités : loyaux, francs, curieux, débrouillards, minutieux, généreux et ayant le sens de l'humour (Beauséjour et Bourgault-Brunelle, 2019; CDRHPNQ, 2019; Caron *et al.*, 2019b; Haar et Brougham, 2011). Néanmoins, l'attraction, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones posent certains défis, notamment en raison du faible bassin de main-d'œuvre qualifiée, des problèmes sociaux dans certaines communautés et de la faible mobilité des employés (Beauséjour et Bourgault-Brunelle, 2019; Sammartino *et al.*, 2003). D'un autre côté, plusieurs communautés autochtones sont situées près de sites d'exploitation de ressources naturelles, ce qui peut être une source de motivation pour les personnes désirant un lieu de travail à proximité de leur famille (Affaires indiennes et du Nord canadien, 2003; Loxton *et al.*, 2012; Wylie, 2013). Ainsi, la région où se situe l'entreprise peut influencer ses pratiques face à l'attraction, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones.

1.2 Gestion de la diversité

Dans une entreprise, la diversité fait référence à la présence au sein de la main-d'œuvre de groupes d'employés ayant des caractéristiques différentes (Guillaume *et al.*, 2014). Une gestion efficace de la diversité demande de créer des conditions favorables à l'inclusion. En effet, avoir une stratégie de gestion de la diversité de la main-d'œuvre permet aux entreprises de recruter des employés autochtones qualifiés, de construire des équipes de travail performantes, d'augmenter l'engagement, la motivation et la productivité des employés, d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, d'améliorer la réputation et l'image de l'entreprise et de créer un environnement où les personnes sont traitées équitablement (O'Mara et Ritcher, 2016). Avoir une main-d'œuvre diversifiée contribue à créer un environnement de travail performant, créatif et innovant (Caron *et al.*, 2019a; Crawley et Sinclair, 2003; Groysberg et Connolly, 2013; Guillaume *et al.*, 2014; Milliken et Martins, 1996).

En ce qui concerne la gestion de la diversité autochtone, Haar *et al.* (2011) ont montré que les employés qui sont satisfaits de la façon dont leur culture est valorisée dans leur lieu de travail sont souvent plus loyaux et performants. La qualité des relations entre Autochtones et non-Autochtones, ainsi que le respect des traditions, des croyances et des valeurs, contribuent à la mise en place d'un climat de bien-être culturel au travail (Caron *et al.*, 2019a; Haar et Brougham, 2013). Il est donc important pour les employeurs de tenir compte des particularités culturelles des travailleurs autochtones. En ce sens, les collaborations entre les entreprises et les communautés favorisent l'embauche d'Autochtones (Cameron et Cutean, 2017; Jose, 2013). Dans le même ordre d'idées, la création d'entreprises autochtones représente un moyen concret pour créer des emplois dans les communautés (Beaudoin *et al.* 2015, 2009). Les collaborations avec les communautés, ainsi que le fait que l'entreprise soit détenue par des Autochtones, peuvent avoir une influence sur les pratiques de gestion de la diversité.

Les entreprises peuvent recourir à différentes pratiques pour favoriser l'attraction, l'intégration et la rétention des Autochtones (Caron *et al.*, 2019a, 2020; CDRHPNQ 2019; Proulx *et al.*, 2020; Théberge *et al.*, 2019). Par exemple, la création d'un poste d'agent de liaison permet de recruter

dans les communautés, de faciliter l'intégration et la rétention des employés autochtones, d'améliorer leurs interactions avec leurs superviseurs et de sensibiliser les travailleurs non-Autochtones aux réalités et aux cultures autochtones (Caron *et al.*, 2020, 2019b). Il existe d'autres exemples de bonnes pratiques, comme offrir des horaires flexibles, faciliter le télétravail, mettre en place des mesures d'accompagnement des nouveaux employés, offrir des systèmes de transport organisés et créer un environnement de travail culturellement sécurisant (Beauséjour et Bourgault-Brunelle, 2019; Cameron et Cutean, 2017; Denkenberger *et al.*, 2015; Institut national des mines, 2017).

1.3 Maturité organisationnelle en matière de gestion de la diversité

Les entreprises ont besoin de temps pour mettre en place des mesures de gestion de la diversité, pour apprendre et s'améliorer à partir des expériences vécues et ainsi développer un certain niveau de maturité organisationnelle (De Bruin *et al.* 2005). La maturité organisationnelle en matière de gestion de la diversité augmente en fonction de l'intérêt, de la capacité et de l'expérience d'une entreprise (De Bruin *et al.*, 2005; Ibbs et Kwak, 2000; Silvius et Karayaz, 2018; Wiczorek-Szymańska, 2020). Afin d'évaluer le cheminement des entreprises d'un niveau de maturité à l'autre, un modèle de maturité peut être utilisé (Mettler, 2009). S'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue, un modèle de maturité contient un certain nombre de niveaux de maturité des pratiques, allant des moins aux plus matures (O'Mara et Ritcher, 2016; Proença *et al.*, 2016). Il existe différents modèles de maturité basés sur des bonnes pratiques et qui peuvent ainsi servir d'outils d'évaluation et d'amélioration continue (Looy *et al.*, 2014; Maier *et al.*, 2012; Proença *et al.*, 2016).

2. MÉTHODOLOGIE

Durant l'été 2018, nous avons réalisé un sondage auprès d'entreprises du secteur forestier québécois afin d'évaluer le niveau de maturité de leurs pratiques de gestion de la diversité autochtone. Or nous savions que les besoins réels du secteur incitent les employeurs à améliorer leurs pratiques. Les forêts couvrent plus de la moitié du territoire du Québec

(Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, 2019). L'exploitation forestière est un moteur important de l'économie du Québec, fournissant près de 60 000 emplois (Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2017). En 2016, la population autochtone au Québec était estimée à plus de 106 000 personnes, dont près de 80 000 en âge de travailler (Roy, 2019). Une part importante des territoires traditionnels autochtones se trouve en forêt publique dont la planification de la gestion relève du gouvernement provincial et dont l'aménagement est largement réalisé par de grandes entreprises.

2.1 Échantillon

À l'instar de Proulx *et al.* (2016: 20), nous avons défini l'entreprise du secteur forestier comme étant toute entreprise « dont les activités dépendent des ressources forestières ou qui offre des produits et services au secteur forestier ». Cette définition visait à représenter la diversité des activités forestières au Québec, incluant à la fois des entreprises autochtones et non autochtones. Nous avons mobilisé deux bases de données afin de joindre les entreprises forestières pour y recruter des participants. La première était composée de la liste des associations partenaires de la Chaire de leadership en enseignement (CLE) en foresterie autochtone de l'Université Laval, comprenant 201 entreprises. La deuxième provenait d'une organisation collaboratrice de la CLE qui a accepté de transmettre une invitation par courriel à 572 entreprises. Toutefois, comme nous n'avions pas accès aux coordonnées de ces entreprises, nous n'avons pu faire de suivi téléphonique auprès d'elles. L'ensemble des répondants constitue un seul de jeu de données, car tous ont répondu au même questionnaire. Un total de 127 questionnaires nous ont été retournés et ont été utilisés pour l'analyse, ce qui représente, dans l'ensemble, un taux de réponse de plus de 16 %. Ce taux est comparable à d'autres sondages effectués dans le secteur de la foresterie ou en recherche avec les Autochtones (Gc *et al.*, 2020; LeBel, 2010; Sammartino *et al.*, 2003).

2.2 Élaboration du questionnaire

Nous avons élaboré un questionnaire basé sur les six domaines relatifs à l'intégration et à la rétention en emploi des Autochtones des *Global Diversity & Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around*

the World (GDIB) (O’Mara et Ritcher, 2016) qui visent à soutenir les entreprises dans le développement et la mise en œuvre de meilleures pratiques de gestion de la diversité (Tableau 1). Nous avons légèrement modifié les descripteurs des domaines afin qu’ils correspondent mieux au contexte du secteur forestier québécois.

TABLEAU 1 Domaines de gestion de la diversité (O’Mara et Ritcher, 2016) et exemples de pratiques

DOMAINE	EXEMPLES DE PRATIQUES
<p>1. Vision stratégique : le développement d’une vision stratégique en matière de gestion de la diversité autochtone amène l’entreprise à ancrer ses valeurs dans les processus organisationnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise a évalué ses systèmes, ses pratiques, ses exigences et sa culture et a créé des stratégies pour réduire les obstacles à l’intégration des employés autochtones (ex: pratique d’embauche, sensibilisation à l’interne). • L’intégration des employés autochtones est bien intégrée à la stratégie de l’entreprise. Elle est une valeur fondamentale, une source d’innovation et un moyen de croissance et de réussite.
<p>2. Leadership et responsabilité : les dirigeants sont responsables de la mise en œuvre de la vision stratégique de l’entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les dirigeants sont compétents en matière d’intégration des employés autochtones et en acceptent la gestion comme l’une de leurs responsabilités. • Des Autochtones font partie de l’équipe de direction.
<p>3. Mise en œuvre de l’intégration des employés autochtones : une structure et des ressources (humaines et financières) soutiennent l’intégration des employés autochtones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Du personnel compétent est directement responsable de l’intégration des employés autochtones. • L’entreprise fournit les ressources, le personnel et le soutien adéquats pour assurer la mise sur pied de sa stratégie d’intégration des employés autochtones.
<p>4. Recrutement, rétention, développement et avancement de carrière : un effort conscient est fait pour attirer et retenir la main-d’œuvre autochtone, ainsi que pour encourager son développement professionnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise offre un programme de développement et encourage les employés autochtones à en bénéficier. • Les comités d’embauche sont composés de membres qui connaissent bien la population autochtone que l’entreprise désire attirer et retenir.

DOMAINE	EXEMPLES DE PRATIQUES
<p>5. Avantages, flexibilité, conciliation vie professionnelle et vie personnelle: des éléments sont mis en place pour que la conciliation vie professionnelle et vie personnelle soit cohérente avec les réalités autochtones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La plupart des fêtes culturelles sont respectées même si ce ne sont pas des congés fériés pour la majorité des employés. • L’accommodement pour les pratiques culturelles autochtones est accepté et n’a pas d’impact négatif sur l’avancement des employés ou les perceptions de leur performance.
<p>6. Apprentissage et formation: les dirigeants et les employés sont formés sur les réalités et cultures autochtones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>L’intégration des employés autochtones fait partie de diverses formations de l’entreprise (ex: orientation des employés, service à la clientèle, programmes de gestion).</i> • <i>Les questions difficiles, et parfois controversées, telles que le racisme et les préjugés, sont traitées avec sensibilité, équité et conviction.</i>

Suivant les cadres d’analyse d’O’Mara et Ritcher (2016) et de Dufour et Trudel (2012), nous avons classé les pratiques incluses dans chaque domaine de gestion de la diversité de la main-d’œuvre selon différents niveaux de maturité, référant à une échelle de mesure de la proactivité des entreprises (Tableau 2). Ainsi, pour chaque domaine de gestion de la diversité, les répondants devaient évaluer le niveau de maturité de leur entreprise en identifiant le ou les descripteurs correspondant le plus fidèlement à leurs pratiques. La plupart des répondants étaient des propriétaires, des dirigeants, des gestionnaires et des conseillers de l’entreprise. Cette méthode d’auto-évaluation est reconnue et employée en recherche, malgré la possibilité de biais (Chan, 2009; Lavrakas, 2008). L’auto-administration du questionnaire était nécessaire puisque le niveau de détail demande une connaissance approfondie du fonctionnement de l’entreprise. Bien que cela aurait pu amener les répondants à dresser un portrait exagérément flatteur des pratiques de leur entreprise, le fait que le sondage ait été confidentiel réduisait le biais de désirabilité sociale.

TABLEAU 2 Niveaux de maturité en termes de gestion de la diversité (O’Mara et Ritcher 2016; Dufour et Trudel 2012)

NIVEAU	DESCRIPTION
<p>Niveau I - L’entreprise peu ou pas concernée</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise possède un minimum de pratiques relatives à l’intégration des employés autochtones lui permettant de répondre aux lois et normes en vigueur. • L’entreprise ne se sent pas concernée spécifiquement par les conditions de travail des Autochtones. • L’entreprise n’a pas de document de base encadrant la gestion de la diversité (convention de travail, manuel ou autre).
<p>Niveau II - L’entreprise réactive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise a mis en place certaines pratiques de gestion de la diversité. • Un document de base (convention de travail, manuel ou autre) encadre la gestion de la diversité et son contenu reflète les lois et normes en vigueur. • L’information est communiquée aux employés. • La gestion des ressources humaines est conditionnée par une préoccupation à répondre minimalement aux exigences légales.
<p>Niveau III - L’entreprise accommodante</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise a mis en place des pratiques de gestion des ressources humaines qui ciblent les Autochtones (ex: recrutement, formation, avancement de carrière, conditions de travail). • L’entreprise adhère à une gestion stratégique des ressources humaines autochtones. Cette approche est comparable à celles d’autres entreprises du même secteur d’activité.
<p>Niveau IV - L’entreprise proactive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L’entreprise offre des conditions de travail supérieures au marché dans l’optique de se distinguer. Le mot d’ordre est innovation. • L’entreprise peut aussi être un chef de file en matière d’intégration des employés autochtones. • L’entreprise n’hésite pas à communiquer ses pratiques innovantes et contribue activement à l’amélioration de la gestion des ressources humaines autochtones.

Différentes questions d'ordre général nous ont permis de déterminer si l'entreprise était de propriété autochtone ou non, de caractériser la taille de chaque entreprise, le nombre d'employés autochtones, la région d'activité de l'entreprise et le niveau de collaboration avec les communautés autochtones. Nous avons aussi demandé aux répondants de déterminer, selon eux, jusqu'à quel point les Autochtones pourraient constituer une solution à la rareté de la main-d'œuvre. Finalement, nous avons posé une question ouverte aux répondants pour leur permettre de mentionner jusqu'à cinq des principaux freins à l'embauche de main-d'œuvre autochtone.

2.3 Collecte des données

Avant d'administrer le questionnaire, nous avons organisé des prétests, afin de vérifier la pertinence, la clarté et la validité de concept des questions (Babbie, 2010). Nous avons effectué un premier appel téléphonique aux entreprises dont nous avons les coordonnées, dans le but de présenter le projet de recherche et d'identifier la meilleure personne pour répondre au sondage. Immédiatement après ce premier appel, nous avons envoyé un courriel reprenant les explications fournies au téléphone et un lien Internet permettant l'accès au sondage. Si une version papier était préférée, nous l'avons envoyée par la poste. Par la suite, nous avons fait deux rappels téléphoniques et deux rappels par courriel en alternance et à des intervalles d'une semaine, en nous inspirant de la méthode proposée par Salant et Dillman (1994) et Proulx *et al.* (2016). Un seul questionnaire a été rempli pour chaque entreprise ou pour chaque région différente dans laquelle une même entreprise était active.

2.4 Analyses

Nous avons utilisé des statistiques descriptives pour présenter le profil des entreprises et leur classement par niveau de maturité. Pour savoir quels éléments influençaient le niveau de maturité des entreprises, nous avons fait deux régressions logistiques ordinales (Agresti, 2002). Cette analyse permet d'évaluer l'effet de différentes variables explicatives sur une variable réponse ordinale, ici le niveau de maturité des entreprises en termes de gestion de la diversité autochtone. Pour la première régression ($n = 127$), nous avons estimé l'effet de la propriété de l'entreprise

(majoritairement détenue par des Autochtones ou non) et du type de région où est localisée l'entreprise (ressources, manufacturière, urbaine) sur le degré de maturité des pratiques de gestion de la diversité autochtone. Nous avons inclus la taille de l'entreprise comme covariable. Nous n'avons toutefois pas inclus le nombre d'employés autochtones dans l'analyse en raison du nombre relativement élevé de non-réponses. Les régions ont été regroupées selon les trois catégories du *Portrait économique des régions du Québec*, publié par le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (Beaulieu *et al.*, 2017)².

Pour mesurer l'effet des collaborations avec les communautés autochtones, nous avons retiré des analyses les 19 entreprises détenues à plus de 50 % par des intérêts autochtones et celles ayant répondu « ne sait pas » à la question sur la collaboration. À partir des observations restantes (n = 104), nous avons réalisé une deuxième régression logistique ordinaire pour estimer l'effet des collaborations sur le degré de maturité des entreprises non autochtones en matière de gestion de la diversité de la main-d'œuvre autochtone.

Toutes les analyses statistiques ont été effectuées à l'aide de la version 25 du logiciel SPSS (IBM inc. 2017). Les réponses à la question ouverte sur les freins à l'embauche ont été codées à l'aide du logiciel NVivo 12 (QSR International inc.).

3. RÉSULTATS

3.1 Profils des entreprises

Parmi les entreprises sondées, 15 % (n = 19) étaient détenues majoritairement par des Autochtones. Parmi les 127 répondants, la majorité (59,9 %) travaillait dans une entreprise ayant moins de 50 employés et n'avait aucun employé autochtone (66,4 %) (Tableau 3). Les entreprises avaient des activités principalement dans les régions manufacturières (43,3 %)

2. Régions manufacturières: Saguenay-Lac-Saint-Jean, Mauricie, Estrie, Chaudière-Appalaches, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre-du-Québec. Régions ressources: Bas-Saint-Laurent, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. Régions urbaines: Capitale-Nationale, Montréal, Outaouais, Laval.

et dans les régions ressources (41 %) (Tableau 3). En ce qui concerne la collaboration avec les communautés autochtones, les répondants étaient répartis presque également entre les catégories. En effet, 47,2 % des entreprises avaient des collaborations, tandis que 49,1 % n'en avaient pas (Tableau 3). Il faut toutefois préciser que le terme « collaboration » a été pris au sens large et pouvait autant signifier un partenariat structuré à long terme qu'un simple échange commercial, comme la vente de bois de chauffage à une communauté.

TABEAU 3 Profil des entreprises participantes - général

EST-CE QUE L'ENTREPRISE EST DÉTENUE À 51 % OU PLUS PAR UN AUTOCHTONE, DES AUTOCHTONES OU UN CONSEIL DE BANDE ?	FRÉQUENCE	%
Oui	19	15
Non	108	85
Total	127	100
TAILLE DE L'ENTREPRISE	FRÉQUENCE	%
Moins de 5 employés	18	14,2
De 5 à 49 employés	58	45,7
De 50 à 99 employés	18	14,2
De 100 à 499 employés	22	17,3
500 employés ou plus	11	8,6
Total	127	100
NOMBRE D'EMPLOYÉS AUTOCHTONES DANS L'ENTREPRISE	FRÉQUENCE	% VALIDE
Aucun	73	66,4
Moins de 5 employés	19	17,3
De 6 à 10 employés	6	5,5
De 11 à 20 employés	4	3,6
De 21 à 30 employés	4	3,6

NOMBRE D'EMPLOYÉS AUTOCHTONES DANS L'ENTREPRISE	FRÉQUENCE	% VALIDE
De 31 à 50 employés	3	2,7
51 et plus	1	0,9
Retiré de l'analyse*	17	–
Total	127	100
DANS QUELLE(S) RÉGION(S) EST SITUÉE L'ENTREPRISE ?**	FRÉQUENCE	%
Régions manufacturières	55	43,3
Régions ressources	52	41
Régions urbaines	9	7,1
Multi-catégories***	11	8,6
Total	127	100
L'ENTREPRISE A-T-ELLE DES COLLABORATIONS AVEC DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ?	FRÉQUENCE	%
Oui, (ex: partenariat, entente contractuelle, accord de coopération commerciale, co-entreprise, entente de principe)	51	47,2
Non	53	49,1
Ne sait pas	4	3,7
Total	108	100

* Plusieurs répondants n'ont pas donné de réponse à cette question.

** Les régions ont été regroupées selon les catégories du *Portrait économique des régions du Québec*.

*** Les entreprises ayant des activités dans plusieurs régions qui faisaient toutes partie de la même catégorie n'ont pas été classées dans « Multi-catégories ».

3.2 Attitudes et comportements des employeurs du secteur forestier

Pour 43,5 % des répondants, la main-d'œuvre autochtone était importante ou très importante comme solution à la rareté; un peu moins du tiers (30,6 %) des répondants étaient indifférents quant à l'importance de la main-d'œuvre autochtone; tandis que le quart (25,9 %) considéraient cette main-d'œuvre comme peu ou pas importante comme solution à la rareté (Tableau 4).

TABLEAU 4 Importance de la main-d'œuvre autochtone

SELON VOTRE ENTREPRISE, QUELLE EST L'IMPORTANCE DE LA MAIN-D'ŒUVRE AUTOCHTONE COMME SOLUTION À LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE DANS VOTRE SECTEUR ?	FRÉQUENCE	%
Aucune importance	8	7,4
Peu d'importance	20	18,5
Plus ou moins d'importance	33	30,6
De l'importance	34	31,5
Grande importance	13	12,0
Total	108	100

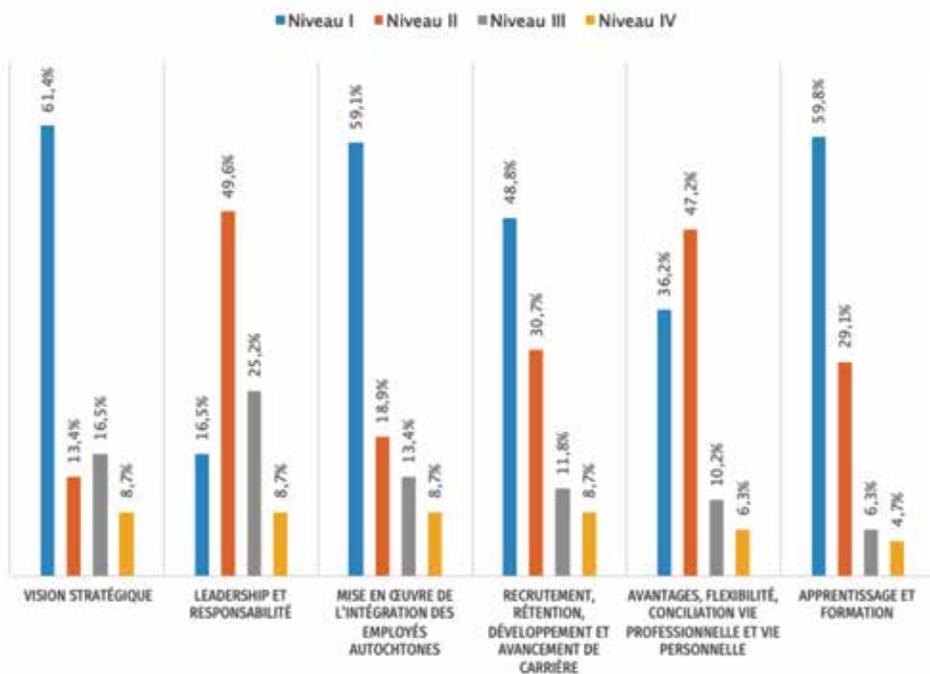
Nous avons invité les répondants à identifier les principaux freins à l'embauche d'Autochtones dans leur entreprise (Tableau 5). Près de 20 % des répondants n'ont signifié aucun frein (Tableau 5). Certains d'entre eux ont précisé que tous les candidats étaient traités également, qu'ils soient Autochtones ou non. Une même proportion de répondants a signifié avoir des difficultés d'attraction et de recrutement. La distance à parcourir pour se rendre sur le lieu de travail apparaissait comme un frein pour 18,1 % des répondants. Ensuite, c'était le manque de formation et de compétence qui nuisait à l'emploi d'Autochtones. Seuls quelques répondants (11,8 %) considéraient que les Autochtones avaient une attitude nuisant à leur travail (absentéisme, manque de ponctualité, mauvais rendement).

TABLEAU 5 Freins à l'embauche

POUR VOTRE ENTREPRISE, QUELS SONT LES PRINCIPAUX FREINS À L'EMBAUCHE D'AUTOCHTONES ?	FRÉQUENCE	%
Aucun frein à l'embauche	25	19,7
Difficulté d'attraction et de recrutement	25	19,7
Distance à parcourir pour se rendre au lieu de travail	23	18,1
Manque de formation et de compétence des Autochtones	22	17,3
Attitude des Autochtones face au travail	15	11,8
Pas d'intérêt à embaucher des Autochtones	4	3,2
Autres	7	5,5
N'a pas répondu	6	4,7
Total	127	100

Les répondants devaient positionner leurs entreprises selon leur niveau de maturité dans les six domaines de gestion de la diversité autochtone (Figure 1). Malgré un biais de désirabilité sociale anticipé, 78 % des entreprises se classaient aux niveaux 1 (*entreprise peu ou pas concernée*) et 2 (*entreprise réactive*). Le domaine *apprentissage et formation* avait la plus forte proportion de répondants aux niveaux 1 et 2 (88,9 %). Par ailleurs, les classements dans les niveaux de maturité 3 et 4 (*entreprise accommodante* et *entreprise proactive*) étaient plus élevés dans les domaines *vision stratégique* (25,2 %) et *leadership et responsabilité* (33,9 %).

FIGURE 1 Classement des entreprises par domaine de gestion de la diversité, selon quatre niveaux de maturité



Pour une définition des domaines et des niveaux, voir les tableaux 1 et 2.

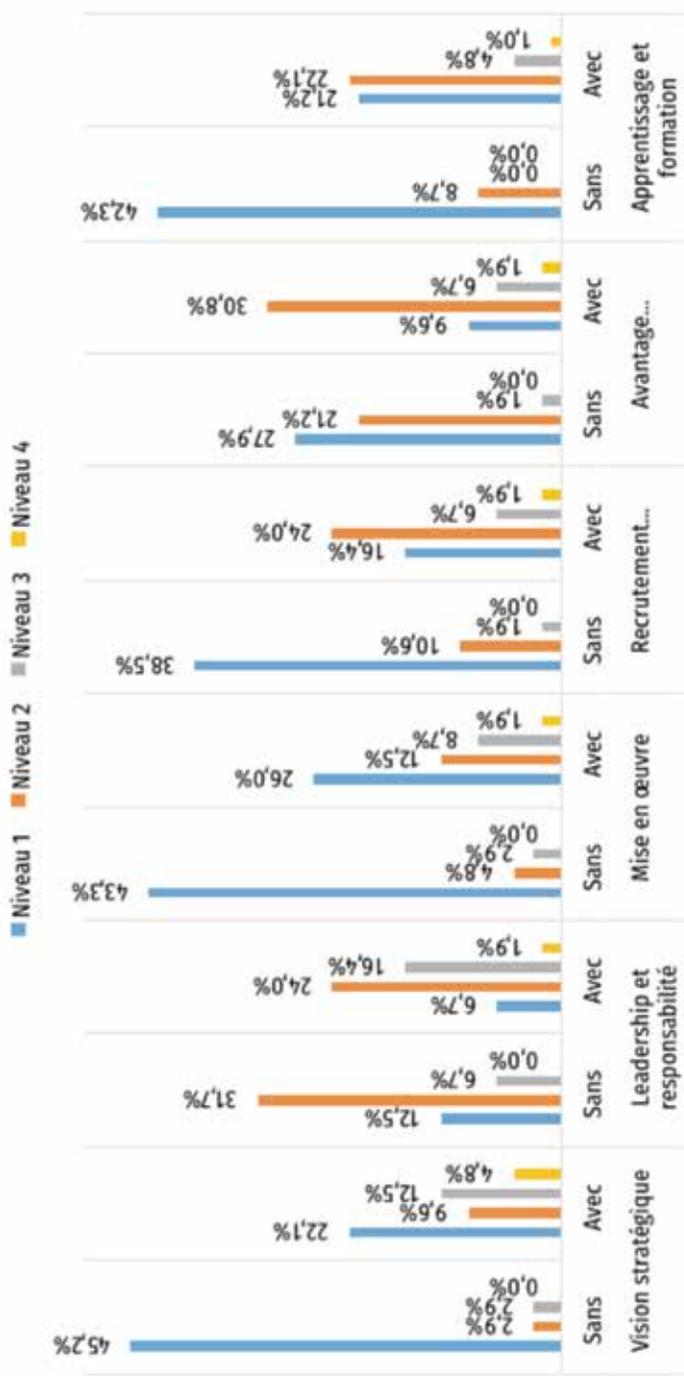
3.3 Influence de la propriété autochtone, de la taille et de la région sur le niveau de maturité de l'entreprise

Le niveau de maturité était plus élevé dans les entreprises autochtones que dans les entreprises non autochtones, et ce, pour chacun des six domaines (Tableau 6). Le degré de maturité augmentait généralement avec la taille de l'entreprise, mais l'effet était plus faible que pour la propriété autochtone. De plus, l'effet était seulement marginalement significatif pour le volet *leadership et responsabilité* ($p=0,087$). Nous n'avons détecté aucun effet du type de région (ressources, manufacturière, urbaine, multi-catégories) sur le degré de maturité des pratiques des entreprises, sauf pour le volet *vision stratégique*, plus faible dans les régions ressources.

3.4 Influence des collaborations avec les communautés sur le niveau de maturité

Les entreprises ayant des collaborations avec les communautés autochtones avaient un niveau de maturité des pratiques en gestion de la diversité autochtone plus élevé que les entreprises sans collaboration, et ce, pour tous les volets considérés (Figure 2 ; Tableau 7). En effet, les entreprises n'ayant pas de collaborations ne se classaient jamais au niveau 4 (entreprise proactive) et rarement au niveau 3 (entreprise accommodante).

FIGURE 2 Influence des collaborations entre entreprises et communautés autochtones sur le niveau de maturité dans six domaines de gestion de la diversité



TABEAU 7 Effet des collaborations avec les communautés autochtones sur le niveau de maturité en matière de gestion de la diversité autochtone (n = 104). Les estimations sont présentées avec les erreurs-types correspondantes entre parenthèses et les éléments en gras indiquent un effet significatif ($\alpha = 0.05$) de la variable explicative. Le pseudo R² de Cox et Snell est une mesure d'ajustement apparentée au coefficient de détermination (R²) d'une régression linéaire.

	VISION STRATÉGIQUE		LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ		MISE EN ŒUVRE		RECRUTEMENT ...		AVANTAGE...		APPRENTISSAGE ET FORMATION	
	Estim.	P	Estim.	P	Estim.	P	Estim.	P	Estim.	P	Estim.	P
COLLABORATION												
	Non	-2,266 (0,512)	< 0,001	-1,094 (0,401)	0,006	0,001	-1,607 (0,470)	-1,807 (0,426)	-1,623 (0,421)	0,001	-1,924 (0,461)	< 0,001
	Oui	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
PSEUDO R ² DE COX ET SNELL		0,211		0,073	0,119	0,175	0,146	0,175			0,175	

4. DISCUSSION

4.1 Intérêt des employeurs envers la main-d'œuvre autochtone

Un peu moins du tiers des répondants étaient indifférents à la main-d'œuvre et environ le quart considéraient la main-d'œuvre autochtone comme peu ou pas importante comme solution à la rareté. Ces résultats vont dans le même sens, mais différent de ceux de Blackman (2017) chez qui 85 % des entreprises sondées étaient désengagées face aux communautés autochtones. Le secteur d'activité pourrait expliquer cet écart, car les entreprises étudiées par Blackman (2017) provenaient de divers secteurs et non uniquement de l'industrie forestière. D'ailleurs, c'est le secteur des ressources naturelles qui avait le plus haut taux d'engagement envers les communautés autochtones (Blackman, 2017). De plus, 68 % des entreprises désengagées considéraient qu'elles auraient besoin de soutien ou de ressources spécifiques pour les aider dans leurs démarches avec les communautés autochtones (Blackman, 2017). Au Québec, la *Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits* (Gouvernement du Québec, 2017) vise notamment l'intensification de l'information et de la sensibilisation des entreprises, notamment par l'entremise de services-conseils.

Deux entreprises sur trois parmi celles que nous avons sondées n'employaient aucun Autochtone. Un faible taux de main-d'œuvre autochtone a aussi été constaté dans une étude réalisée auprès de 229 entreprises australiennes de différents secteurs : bien que 58 % employaient des Autochtones, seulement 6,6 % en employaient plus de 2 % (Sammartino *et al.*, 2003). Dans le même ordre d'idées, une analyse dans l'industrie minière canadienne a souligné que les entreprises non-signataires d'ententes avec les communautés autochtones avaient moins de 1 % d'employés autochtones (Caron *et al.*, 2019b). Toutefois, les entreprises signataires d'ententes avaient 23 % d'employés autochtones qu'elles considéraient comme une solution à la rareté de main-d'œuvre. La mise en place de mesures contraignantes et l'accompagnement dans leurs démarches avec les communautés semblent nécessaires pour que les entreprises favorisent l'embauche d'une main-d'œuvre autochtone. Il serait pertinent de réfléchir à la mise en œuvre de telles initiatives dans le secteur forestier québécois.

4.2 Maturité de gestion de la diversité autochtone

Plus des trois-quarts des répondants situaient leur entreprise aux niveaux 1 et 2 de maturité de gestion de la diversité, soit *entreprise peu ou pas concernée* et *entreprise réactive*. L'intérêt pour la main-d'œuvre autochtone est un phénomène relativement complexe et nouveau, accentué par une participation autochtone accrue au développement économique (Association nationale de foresterie autochtone, 2003 ; Proulx, 2012) et par le problème persistant de rareté de main-d'œuvre (Beaudoin *et al.*, 2009 ; Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier, 2012 ; Proulx *et al.*, 2016). Une étude qualitative du secteur forestier a montré que les employeurs souhaitent développer de nouvelles pratiques pour attirer et retenir les travailleurs autochtones (Proulx *et al.*, 2020). Nos résultats montrent que la majorité des employeurs en sont à leurs premières tentatives en matière de gestion de la diversité de la main-d'œuvre autochtone. D'ailleurs, les difficultés liées à l'attraction et au recrutement sont perçues comme les premières à surmonter pour l'embauche d'Autochtones. Toutefois, les employeurs ont besoin d'outils pour gérer la diversité de la main-d'œuvre. En ce sens, le manque de connaissance des réalités et des cultures autochtones constitue un véritable frein à l'intégration en emploi (Aboriginal Human Resource Development Council of Canada, 2009 ; Proulx *et al.*, 2020). Il s'agit d'un défi de société complexe, ancré dans un historique colonial, qui interpelle différents acteurs et domaines d'intervention.

Notre sondage a révélé que les efforts des employeurs du secteur forestier sont davantage axés sur les compétences des dirigeants et les politiques de l'entreprise. En effet, c'est dans le domaine *Leadership et responsabilité* que le niveau de maturité était le plus élevé. Plusieurs études ont montré l'importance d'avoir une supervision adéquate pour favoriser l'attraction et la rétention des travailleurs issus de la diversité (Caron *et al.*, 2019a ; Guillaume *et al.*, 2014 ; Haar *et al.*, 2016). Pour favoriser le recrutement, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones, les gestionnaires doivent avoir la responsabilité de créer un climat de travail culturellement sécurisant. Dans notre sondage, le domaine *Vision stratégique* se classait en deuxième. L'étude de Sammartino *et al.* (2003) révélait que 33 % des entreprises australiennes sondées avaient des politiques de gestion de la diversité, et que moins de 14 % avaient des engagements spécifiques envers les Autochtones. En ce qui concerne notre projet, nos

données montrent la présence de politiques ou de stratégies, mais elles n'expliquent pas concrètement comment leur contenu est mis en œuvre.

Les efforts des employeurs étaient moins développés dans le domaine *Avantages, flexibilité, conciliation vie professionnelle et vie personnelle*. Pour plusieurs Autochtones, les valeurs familiales, les relations interpersonnelles et les obligations culturelles sont plus importantes que le travail (Julien *et al.*, 2017). Par exemple, chez les Maoris de Nouvelle-Zélande, la famille peut avoir une influence considérable dans le choix de garder ou non un emploi (Haar *et al.*, 2012). L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut être un élément important de la satisfaction au travail, en plus de réduire l'anxiété et la dépression, tant chez les Autochtones que les non-Autochtones (Haar *et al.*, 2014). Pour améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises peuvent mettre en place certaines pratiques, comme la sensibilisation des gestionnaires à l'importance de la famille pour les Autochtones (Julien *et al.*, 2017).

C'est dans le domaine *Apprentissage et formation* que le classement aux niveaux 3 et 4 était le moins élevé. Les travaux sur le sujet montrent que plusieurs employeurs ont encore des préjugés envers les Autochtones ou manquent de connaissances à propos des réalités et des cultures autochtones (Aboriginal Human Resource Development Council of Canada, 2009; Brigham et Taylor, 2006; Bruce et Marlin, 2012). La Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012) a interpellé directement les entreprises en demandant que les cadres supérieurs et les employés aient une formation sur l'histoire des peuples autochtones. La formation, particulièrement celle des gestionnaires, peut permettre une meilleure inclusion des employés autochtones (Cameron et Cutean, 2017; Caron *et al.*, 2019a; Julien *et al.*, 2017; MacLaine *et al.*, 2019). De plus, le développement de connaissances sur les réalités autochtones contribue à créer un environnement de travail culturellement sécurisant (Hutchins *et al.*, 2009; Williams, 1999).

4.3 Influence de la propriété autochtone de l'entreprise

Les entreprises détenues majoritairement par des Autochtones avaient un niveau supérieur de maturité dans tous les domaines de gestion de la diversité autochtone. Le même résultat a été obtenu par Proulx

et al. (2020) dans une étude qualitative du secteur forestier. Plusieurs entreprises autochtones ont pour mission de donner du travail aux membres de leurs communautés. C'est par exemple le cas de la Coopérative Inter-Nations d'Opitciwan, qui a été créée par des sylviculteurs atikamekw s'étant retrouvés sans emploi et qui ont choisi de prendre leur avenir en main (Awashish et Verrier, 2012). Un autre exemple est l'entreprise Eeyou Lumberjack de la communauté crie de Wemindji, qui affiche sur la page d'accueil de son site Internet³ que 95 % de ses employés sont autochtones.

Les Autochtones identifient la discrimination et le racisme comme étant l'un des principaux obstacles à l'emploi hors des communautés (Caron *et al.*, 2020 ; CDRHPNQ 2019). Nos résultats confirment que des barrières culturelles demeurent et qu'elles sont plus importantes dans les entreprises non autochtones. La création d'un climat de confiance favorise donc l'attraction, l'intégration et la rétention des employés autochtones (CDRHPNQ, 2019 ; Cameron et Cutean, 2017 ; Perkons et Brown, 2010). Chez les Maoris, par exemple, les valeurs des dirigeants autochtones telles que l'humilité, le communautarisme, l'altruisme et l'authenticité amènent une perception positive du leadership et améliorent le bien-être des employés (Haar *et al.*, 2018). Les entreprises autochtones semblent créer un environnement de travail plus attrayant, mais des recherches supplémentaires seraient nécessaires afin de documenter les bonnes pratiques.

4.4 Importance de la collaboration

Près de la moitié des répondants affirmaient avoir ou avoir déjà eu des collaborations plus ou moins formelles avec au moins une communauté autochtone. Les entreprises se classant au niveau 4 de maturité de gestion de la diversité autochtone (*entreprise proactive*) avaient toutes des collaborations avec au moins une communauté autochtone. À l'inverse, les entreprises qui n'avaient pas de collaboration se situaient généralement aux niveaux 1 et 2 (*entreprise peu ou pas concernée* et *entreprise réactive*). Ces résultats concordent avec ceux de Proulx *et al.* (2018), qui ont montré que les entreprises forestières ayant des collaborations ou des

3. <http://eeyoulumberjack.com/fr/accueil/>

partenariats avec des communautés autochtones avaient un meilleur taux de recrutement. Les communautés autochtones sont des acteurs clés de la gestion de la diversité, car elles connaissent leurs membres, leurs besoins et plusieurs d'entre elles ont une expérience en termes d'initiatives de développement économique (Beaudoin *et al.*, 2009, 2012). Toutefois, le taux d'employés autochtones varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, potentiellement en fonction du niveau de participation et d'engagement dans l'exercice des responsabilités (Arnstein, 1969 ; Blackman, 2017 ; Crawley *et al.*, 2003). La collaboration peut être envisagée de manière large, sans être concentrée uniquement sur le recrutement. La création d'emplois peut contribuer au développement local, mais elle peut aussi favoriser la mise en place de formations et l'établissement d'un contexte encourageant la création d'entreprises autochtones (Holcombe *et al.*, 2020).

CONCLUSION

Notre objectif était de comprendre comment les employeurs du secteur forestier québécois gèrent la main-d'œuvre autochtone. Nos résultats montrent qu'il y a encore du travail à faire pour l'attraction, l'intégration et la rétention en emploi des Autochtones dans le secteur forestier. En effet, les chiffres sont éloquentes : 66 % des entreprises n'employaient aucun Autochtone, 56,5 % considéraient la main-d'œuvre autochtone comme étant peu ou pas importante comme solution à la rareté, 78,5 % se situaient aux deux plus faibles niveaux de maturité de gestion de la diversité, soit *entreprise peu ou pas concernée* et *entreprise réactive*. C'est dans les domaines de l'apprentissage et de la formation qu'il y a le plus d'efforts à faire en matière de pratiques d'attraction, d'intégration et de rétention en emploi des Autochtones. Des mesures visant à favoriser l'entrepreneuriat autochtone et la collaboration entre les entreprises et les communautés autochtones pourraient s'avérer bénéfiques. De plus, la formation des cadres supérieurs et des employés aux réalités autochtones permettrait une meilleure attraction, intégration et rétention d'employés autochtones et s'inscrirait dans une démarche de réconciliation.

RÉFÉRENCES

- Aboriginal Human Resource Development Council of Canada (2009), *8th Annual Champions' Meeting Discussion Paper Aboriginal Labour Market Strategies: Increasing Return and Productivity*, Gouvernement du Canada.
- Affaires indiennes et du Nord canadien (2003), *Guide des employeurs de l'IPAMT (Version 1.1)*. Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, en ligne (<http://publications.gc.ca/collections/Collection/R2-88-2004F.pdf>).
- Agresti, A. (2002), *Categorical Data Analysis*, Hoboken (N.J.), John Wiley & Sons.
- Arnstein, S.R. (1969), « A ladder of citizen participation », *Journal of the American Planning Association*, vol. 35, n° 4, p. 216-224 (doi:10.1080/01944366908977225).
- Association nationale de foresterie autochtone (2003), *Tenures forestières concédées aux Autochtones au Canada*, en ligne ([http://www.nafaforestry.org/docs/Tenure %20Report_Final-F.pdf](http://www.nafaforestry.org/docs/Tenure%20Report_Final-F.pdf)).
- Awashish, K. et J. Verrier (2012), « Travaillons ensemble », *Cahiers du CIERA*, n° 9, p. 25-41.
- Babbie, E. (2010). *The practice of social research*, Santa Ana (Ca), Belmont.
- Beaudoin, J.-M., L. Bouthillier, J. Bulkan, H. Nelson et S. Wyatt (2015), « Community-based enterprise as a strategy for development in Aboriginal communities: Learning from Essipit's forest enterprises », *The Journal of Aboriginal Economic Development*, vol. 9, n° 2, p. 24-40 (doi:10.1017/CBO9781107415324.004).
- Beaudoin, J.-M., L. LeBel et L. Bouthillier (2009), « Aboriginal forestry entrepreneurship: A case study in Mashteuiatsh llnu Nation », *Forestry Chronicle*, vol. 85, n° 5, p. 783-788 (doi:10.5558/tfc85783-5).
- Beaudoin, J.-M., G. St-Georges et S. Wyatt (2012), « Valeurs autochtones et modèles forestiers. Le cas de la Première Nation des Innus d'Essipit », *Recherches amérindiennes au Québec*, vol. 42, n°s 2-3, p. 97-109 (<https://www.erudit.org/fr/revues/raq/2012-v42-n2-3-raq01307/1024105ar.pdf>).
- Beaulieu, P., P. Bisson, S. Gingras, G. Grenier et M. Pongo (2017), *Portrait économique des régions du Québec*. Gouvernement du Québec.

- Beauséjour, A. et G. Bourgault-Brunelle (2019), *Étude en innovation sociale par l'insertion socioprofessionnelle dans les réseaux coopératifs et autochtones*, Consortium de ressources et d'expertises coopératives.
- Biddle, N., M. Howlett, B. Hunter et Y. Paradies (2013), « Labour market and other discrimination facing Indigenous Australians », *Australian Journal of Labour Economics*, vol. 16, n° 1, p. 91-113.
- Blackman, J. et Malatest and Associates (2017), *Researching Indigenous Partnerships: An Assessment of Corporate-Indigenous Relations*, Malatest for Indigenous Network, en ligne (<https://indigenousworks.ca/sites/ahrc/files/attachments/Researching%20Indigenous%20Partnerships-Malatest%20Final%20Report-English-Oct%202017.pdf>).
- Brereton, D. et J. Parmenter (2008), « Indigenous employment in the Australian mining Industry », *Journal of Energy & Natural Resources Law*, vol. 26, n° 1, p. 66-90 (doi:10.1080/02646811.2008.11435178).
- Brigham, S. et A. Taylor (2006), « Youth apprenticeship programs for Aboriginal youth in Canada: Smoothing the path from school to work ? » *Canadian Journal of Native Education*, vol. 29, n° 2, p. 165-181.
- Brougham, D. et J.M. Haar (2013), « Collectivism, cultural identity and employee mental health : A study of New Zealand Māori », *Social Indicators Research*, vol. 114, n° 3, p. 1143-1160 (doi:10.1007/s11205-012-0194-6).
- Brown, J. et C. Fraehlich (2012), « Assets for employment in Aboriginal community-based human services agencies », *Adult Education Quarterly*, vol. 62, n° 3, p. 287-303 (doi:10.1177/0741713611418357).
- Bruce, D. et A. Marlin (2012), *Analyse documentaire des facteurs affectant la transition des études au marché du travail pour les jeunes autochtones*, Conseil des ministres de l'Éducation (Canada), en ligne (https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/298/Literature-Review-on-Factors_FR.pdf).
- Cameron, A. et A. Cutean (2017), *Approvisionnement en talents dans l'économie numérique: Autochtones du Canada*, Conseil des technologies de l'information et des communications, en ligne (https://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2017/06/Indigenous_Supply_ICTC_FINAL_FR.pdf).
- Caron, J., H. Asselin et J.-M. Beaudoin (2019b), « Attitudes and behaviors of mining sector employers towards the Indigenous workforce », *Resources Policy*, n° 61, p. 108-117.

- Caron, J., H. Asselin et J.-M. Beaudoin (2020), « Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention », *Resources Policy*, vol. 68, 101793.
- Caron, J., H. Asselin, J.-M. Beaudoin et D. Muresanu (2019a), « Promoting perceived insider status of indigenous employees : A review within the psychological contract framework », *Cross Cultural and Strategic Management*, vol. 26, n° 4, p. 609-638 (doi:10.1108/CCSM-02-2019-0031).
- Chan, D. (2009), « So why ask me? Are self-report data really that bad », dans C.E. Lance et R.J. Vandenberg (dir.), *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*, Londres, Routledge, p. 309-336.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (2012), *Portrait de la main-d'œuvre en aménagement forestier*.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (2017), *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie québécoise de l'aménagement forestier 2015-2016*.
- CDRHPNQ - Commission de développement des Ressources humaines des Premières Nations du Québec (2019), *Guide de référence pour l'intégration et le maintien en emploi des Premières Nations*, en ligne (https://5d896bb7-82c3-4f89-8058-aaeb370a0f17.filesusr.com/ugd/4f7b76_5db477e-b6322400a88905bc80dd015e4.pdf).
- Commission de vérité et réconciliation du Canada (2012), *Appels à l'action*, en ligne (<https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/35505/commission-verite-reconciliation-appels-action-2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>).
- Commission Vérité et Réconciliation du Canada (2015) *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*, en ligne (www.trc.ca).
- Crawley, A. et A. Sinclair (2003), « Indigenous human resource practices in Australian mining companies: Towards an ethical model », *Journal of Business Ethics*, vol. 45, n° 4, p. 361-373 (doi:10.1023/A:1024123721202).
- Crinis, V. (2017), « Global commodity chains in crisis: The garment industry in Malaysia », *Institutions and Economies*, vol. 4, n° 3, p. 61-82.
- De Bruin, T., M. Rosemann, R. Freeze et U. Kaulkarni (2005), « Understanding the Main Phases of Developing a Maturity Assessment Model », dans B. Campbell (dir.), *Understanding the Main Phases of Developing a Maturity*

Assessment Model, Australasian Chapter of the Association for Information Systems, p. 8-19.

- Denkenberger, D., J. Way et J.M. Pearce (2015), « Educational pathways to remote employment in isolated communities », *Journal of Human Security*, vol. 11, n° 1, p. 34-44 (doi:10.12924/johs2015.11010034).
- Dufour, M.-È. et J.-M. Trudel (2012), « Conditions de travail. Les efforts vers la marque employeur », dans J. Cadieux et M. Dion (dir.), *Manuel de gestion du développement durable en entreprise: une approche progressiste*, Montréal, Fides, p. 321-334.
- Forest Products Association of Canada (2014), *Vision 2020 Report Card: 2010 to 2012 - Pathways to prosperity for Canada's forest products sector*, en ligne (www.fpac.ca/images/uploads/Vision2020_ReportCard_2014.pdf).
- Gc, S., K. Potter-Witter, C.R. Blinn et M. Rickenbach (2020), « The logging sector in the lake states of Michigan, Minnesota, and Wisconsin: Status, issues, and opportunities », *Journal of Forestry*, vol. 118, n° 5, p. 501-514 (doi:10.1093/jofore/fvaa021).
- Giddy, K., J. Lopez et A. Redman (2009), *Brokering successful Aboriginal and Torres Strait Islander employment outcomes: common themes in good-practice models*, National Centre for Vocational Education Research (NCVER), en ligne (<http://www.voced.edu.au/content/ngv%3A9691>).
- Gouvernement du Québec (2017), *Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits*, Québec, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Groysberg, B. et K. Connolly (2013), « Great leaders who make the mix work », *Harvard Business Review*, vol. 91, n° 9, p. 68-76.
- Guillaume, Y.R.F., J.F. Dawson, V. Priola, C.A. Sacramento, S.A. Woods, H.E. Higson, P.S. Budhwar et M.A. West (2014), « Managing diversity in organizations: An integrative model and agenda for future research », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 23, n° 5, p. 783-802 (doi:10.1080/1359432X.2013.805485).
- Haar, J.M. et D. Brougham (2011), « Consequences of cultural satisfaction at work: A study of new zealand māori », *Asia Pacific Journal of Human Resources*, vol. 49, n° 4, p. 461-475 (doi:10.1177/10384111111423477).

- Haar, J.M. et D.M. Brougham (2013), « An Indigenous model of career satisfaction : Exploring the role of workplace cultural wellbeing », *Social Indicators Research*, vol. 110, n° 3, p. 873-890 (doi:10.1007/s11205-011-9962-y).
- Haar, J.M., A. De Fluiter et D. Brougham (2016), « Abusive supervision and turnover intentions: The mediating role of perceived organisational support », *Journal of Management and Organization*, vol. 22, n° 2, p. 139-153 (doi:10.1017/jmo.2015.34).
- Haar, J.M., M. Roche et D. Brougham (2018), « Indigenous Insights into Ethical Leadership: A Study of Māori Leaders », *Journal of Business Ethics*, vol. 160, n° 3, p. 621-640.
- Haar, J.M., M. Roche et D. Taylor (2012), « Work-family conflict and turnover intentions of indigenous employees: the importance of the whanau/family for Maori », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 23, n° 12, p. 2546-2560 (doi:10.1080/09585192.2011.610344).
- Haar, J.M., M. Russo, A. Suñe et A. Ollier-Malaterre (2014), « Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, n° 3, p. 361-373 (doi:10.1016/j.jvb.2014.08.010).
- Holcombe, S. et D. Kemp (2020), « From pay-out to participation: Indigenous mining employment as local development? » *Sustainable Development*, vol. 28, n° 5, p. 1122-1135.
- Hutchins, T., K. Frances et S. Saggars (2009), « Improving the representation of indigenous workers in the mainstream childcare workplace », *Australian Journal of Early Childhood*, vol. 34, n° 1, p. 2-9 (doi:10.1177/183693910903400102).
- Ibbs, C.W. et Y.H. Kwak (2000), « Assessing Project Management Maturity », *Project Management Journal*, vol. 31, n° 1, p. 32-43 (doi:10.1177/875697280003100106).
- Institut national des mines (2017), « La sécurisation culturelle des autochtones en formation minière au Québec », en ligne (http://www.inmq.gouv.qc.ca/RadFiles/Documents/DOCUMENTS/DOCUMENTS/605/INMQ_secu-risation_culturelle.pdf).
- Jose, J. S. (2013), *Aboriginal Employment in the Alberta Oil Sands: Success and Barriers to Success*, mémoire de maîtrise, Université de Calgary.
- Julien, M., K. Somerville et J. Brant (2017), « Indigenous perspectives on work-life enrichment and conflict in Canada », *Equality, Diversity and Inclusion: An*

- International Journal*, vol. 36, n° 2, p. 165-181 (doi:10.1108/GM-12-2013-0140).
- Lavrakas, P.J. (dir.) (2008), *Encyclopedia of Survey Research Methods*, Sage Publications, (doi:10.4135/9781412963947).
- LeBel, L. (2010), « L'entrepreneur forestier au centre du réseau d'approvisionnement forestier », dans L. Lebel (dir.), *L'entrepreneur forestier du Québec, véritable propriétaire-dirigeant de PME*, Montréal, MultiMondes.
- Looy, A. van, M. de Backer et G. Poels (2014), « A conceptual framework and classification of capability areas for business process maturity », *Enterprise Information Systems*, vol. 8, n° 2, p. 188-224 (doi:10.1080/17517575.2012.688222).
- Loxton, E., J. Schirmer et P. Kanowski (2012), « Employment of Indigenous Australians in the forestry sector: A case study from northern Queensland », *Australian Forestry*, vol. 75, n° 2, p. 73-81 (doi:10.1080/00049158.2012.10676388).
- MacLaine, C., M. Lalonde et A. Fiser (2019), *Working Together: Indigenous Recruitment and Retention in Remote Canada*, Conference Board of Canada.
- Maier, A.M., J. Moultrie et P.J. Clarkson (2012), « Assessing organizational capabilities: Reviewing and guiding the development of maturity grids », *IEEE Transactions on Engineering Management*, vol. 59, n° 1, p. 138-159 (doi:10.1109/TEM.2010.2077289).
- Major, Z. et T. Kovács (2017), « An analysis of the labor force engaged in security: tackling the problem of labor shortage observed in security », *Annals of Faculty Engineering Hunedoara – International Journal of Engineering*, vol. 15, n° 4, p. 97-101.
- Mettler, T. (2009), *A Design Science Research Perspective on Maturity Models in Information Systems*, Université de Saint-Gall.
- Milliken, F.J. et L.L. Martins (1996), « Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups », *Academy of Management Review*, vol. 21, n° 2, p. 402-433.
- Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2018), *Stratégie 2018-2023. Les produits forestiers, une richesse à cultiver*, Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs (2019), *Ressources et industries forestières du Québec. Portrait statistique 2018*, Québec, Gouvernement du Québec (doi:10.1017/CBO9781107415324.004).

- O'Mara, J. et A. Ritcher (2016), *Global Diversity et Inclusion Benchmarks Standards for Organizations Around the World*, The Diversity Collegium, en ligne (<http://diversitycollegium.org/usertools/GDIB-V-03072016-3-2MB.pdf>).
- Perkons, R. et N. Brown (2010), « Intercultural organisational development: A contribution to aboriginal social justice », *Systemic Practice and Action Research*, vol. 23, n° 1, p. 47-71 (doi:10.1007/s11213-009-9141-0).
- Proença, D. et J. Borbinha (2016), « Maturity models for information systems: A state of the art », *Procedia Computer Science*, vol. 100, n° 2, p. 1042-1049 (doi:10.1016/j.procs.2016.09.279).
- Proulx, C., J.-M. Beaudoin, S. Nadeau, L. Bouthillier, L. LeBel et S. Wyatt (2016), *Les entreprises forestières autochtones du Québec*, Québec, Université Laval, Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone.
- Proulx, G., J.-M. Beaudoin, H. Asselin, L. Bouthillier et D. Théberge (2020), « Untapped potential? Attitudes and behaviours of forestry employers toward the Indigenous workforce in Quebec, Canada », *Canadian Journal of Forest Research*, vol. 50, n° 4, p. 413-421 (doi:10.1139/cjfr-2019-0230).
- Proulx, G., J.-M. Beaudoin, H. Asselin, D. Théberge, É. St-Jean, L. Bouthillier, J. Ben Mansour et B. Fabi (2018), *Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (Secteur forestier)*, Québec, Université Laval, Rapport soumis au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Proulx, M.-U. (2012), *Regards sur l'économie des collectivités autochtones du Québec*. Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Roy, N. (2019), *Le marché du travail des Premières Nations et des Inuits au Québec. Situation récente et tendances 2019*, Comité consultatif des Premières nations et des Inuits sur le marché du travail.
- Salant, P. et D.A. Dillman (1994), *How to Conduct Your Own Survey*, Hoboken (N.J.), Wiley.
- Sammartino, A., J.O. Flynn et S. Nicholas (2003), « The employer perspective of Indigenous (un)employment », *Economic Papers*, vol. 22, n° 4, p. 45-60.
- Silvius, G. et G. Karayaz (2018), *Developing organizational maturity for effective project management*, IGI Global.

- Statistique Canada (2017a), *Les Autochtones et le marché du travail*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/170316/dq170316d-fra.pdf?st=DhKVwjDS>).
- Statistique Canada (2017b), *Les peuples autochtones au Canada. Faits saillants du Recensement de 2016*, en ligne (<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/171025/dq171025a-fra.htm>).
- Théberge, D., J.-M. Beaudoin, H. Asselin, J. Ben Mansour, L. Bouthillier, É. St-Jean et B. Fabi (2019), *Regards sur les attitudes et comportements des employeurs à l'égard de la diversité de la main-d'œuvre autochtone (rapport global)*, Québec, Université Laval, Rapport soumis au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) et au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Usher, K., M. Miller, S. Turale et S. Goold (2005), « Meeting the challenges of recruitment and retention of Indigenous people into nursing: outcomes of the Indigenous Nurse Education Working Group », *Collegian (Royal College of Nursing, Australia)*, vol. 12, n° 3, p. 27-31 (doi:10.1016/S1322-7696(08)60498-9).
- Wieczorek-Szymanska, A. (2020), « Gender Diversity in Academic Sector: Case Study », *Administrative Sciences*, vol. 10, n° 3, p. 41.
- Williams, R. (1999), « Cultural safety - What does it mean for our work practice? » *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, vol. 23, n° 2, p. 213-214 (doi:10.1111/j.1467-842X.1999.tb01240.x).
- Willis, W.K., I. Muslin et K.N. Timko (2016), « A house divided: Cooperative and competitive recruitment in vital industries », *Journal of Nursing Management*, vol. 24, n° 2, p. 253-260 (doi:10.1111/jonm.12308).
- Wylie, J. (2013), « Solving the mining industry's skilled worker shortage », *Engineering & Mining Journal*, février, en ligne (<https://www.e-mj.com/features/solving-the-mining-industry-s-skilled-worker-shortage/>).

SECTION 6

COVID ET DIVERSITÉ

13

Insécurité d'emploi perçue et bien-être de membres de divers groupes marginalisés en contexte de COVID-19

Exploration à partir de données d'enquête
auprès de francophones au Canada

Simon Coulombe, Emilie Auger, Édouard Boutin,
Yosr Tammar, Tyler Pacheco, Sophie Meunier,
Marina Doucerain et Sylvain Luc

INTRODUCTION¹

Le bien-être des populations a pris une place importante dans la couverture médiatique de la crise de la COVID-19, et les réponses

1. Cette étude a pu être réalisée grâce à un financement de la Banque nationale du Canada, du Fonds général de recherche du Conseil de recherches en sciences

gouvernementales à celle-ci ont mis au premier plan la santé mentale dans plusieurs provinces et pays. Plusieurs expertes et experts (voir Dubé *et al.*, 2020 ; Shim, 2020) ont attiré l'attention sur les inégalités sociales susceptibles de contribuer à un renforcement des effets plus négatifs de la pandémie sur le bien-être de certains sous-groupes de la population, particulièrement les membres de divers groupes marginalisés. Parmi ces groupes sociaux, pensons, mais de façon non exhaustive, aux personnes immigrantes, aux personnes racisées, à celles faisant partie de la communauté LGBTQ+, à celles vivant avec des incapacités, de même qu'aux individus à l'intersection entre plusieurs de ces groupes (Duffy *et al.*, 2016 ; Hatzenbuehler *et al.*, 2013).

La distribution inéquitable des déterminants sociaux de la santé, soit la quantité et la qualité des ressources que la société met à la disposition des individus (Raphael, 2016), a vraisemblablement été amplifiée par la pandémie et par les mesures de distanciation associées, et ce, au détriment du bien-être des groupes marginalisés. Parmi les déterminants sociaux les plus affectés par la pandémie se trouve l'emploi. En janvier 2021, l'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé que les pertes d'heures de travail dues à la pandémie au niveau mondial étaient équivalentes à 255 millions d'emplois à temps plein (OIT, 2021), ce qui représente un nombre record. Alors qu'une proportion importante (variable au fil de la pandémie) de personnes ont perdu leur emploi, d'autres ont eu à vivre avec un certain degré d'incertitude quant à la possibilité de conserver ou non leur emploi selon l'évolution de la pandémie (Mimounet *et al.*, 2020 ; Shim *et al.*, 2020). Les analyses publiées par plusieurs groupes de recherche (Innovative Research Group *et al.*, 2020 ; Maroto *et al.*, 2021 ; Partnership for Work, Health and Safety, 2020 ; Statistique Canada, s.d., 2020a, 2020c) suggèrent que, dans l'ensemble, les membres de groupes marginalisés ont été proportionnellement plus nombreux à perdre leur emploi au cours de la pandémie ou à rapporter un sentiment d'insécurité d'emploi comparativement au reste de la population. Ce chapitre examine les associations entre l'appartenance aux groupes sociaux marginalisés ci-dessus mentionnés, l'insécurité d'emploi perçue et le bien-être en

humaines du Canada et de Mitacs. Les propos de cet article n'engagent que leurs auteur-e-s, qui souhaitent par ailleurs remercier chacune des personnes ayant participé à l'étude ainsi que l'organisme Relief (auparavant, Revivre) pour son partenariat.

général et au travail à l'aide de données collectées à l'automne 2020 auprès d'un échantillon de personnes francophones, en emploi et vivant au Canada (majoritairement au Québec). À notre connaissance, les données en contexte pandémique, et même en contexte pré-pandémique, considérant l'appartenance à l'ensemble de ces groupes sociaux et la sécurité d'emploi sont rares (voire inexistantes) dans les travaux scientifiques.

1.1 Insécurité d'emploi, précarité et bien-être

L'insécurité d'emploi est définie dans ce chapitre comme la « perception d'une menace à la continuité et la stabilité de l'emploi actuel » (Shoss, 2007: 1914, traduction libre). L'insécurité d'emploi est une des dimensions centrales qui sous-tendent un phénomène plus large: l'emploi précaire (Kreshpaj *et al.*, 2020). Au cours des dernières décennies, des transformations sociétales majeures telles que la néolibéralisation et la mondialisation ont eu un impact profond sur les relations de travail et la sphère occupationnelle, ici comme ailleurs dans le monde (Benach *et al.*, 2016; Lippel *et al.*, 2017; Standing, 2018). En conséquence, un nombre croissant de travailleurs se trouvent dans des situations de précarité d'emploi, celle-ci étant définie généralement par plusieurs facteurs comme le caractère temporaire de l'emploi, l'impuissance dans les négociations des conditions de travail, la vulnérabilité devant un traitement autoritaire au travail, le faible salaire, les droits et avantages sociaux limités et les barrières à l'exercice des droits (Benach *et al.*, 2016; Bodin *et al.*, 2020; International Labour Office, 2016). La précarité d'emploi comprend aussi les relations d'emploi non traditionnelles telles que les postes temporaires, à temps partiel, sur appel et le travail autonome dit « dépendant » par exemple les emplois dans la *gig economy* (l'économie des petits boulots, par exemple les emplois des conducteurs Uber) (International Labour Office, 2016; Lewchuk et Laflèche, 2017; Williams et Lapeyre, 2017). Dans les travaux sur la précarité d'emploi, l'insécurité apparaît comme une dimension importante de l'expérience des personnes ayant une relation d'emploi atypique (celles qui travaillent pour une agence par exemple), un contrat d'emploi temporaire (sur demande, saisonnier, etc.) ou un emploi à temps partiel, ou encore des personnes ayant plusieurs emplois ou travaillant dans plusieurs secteurs de l'économie. L'emploi précaire touche de façon disproportionnée des groupes marginalisés. Par exemple, au Québec, malgré un niveau de scolarité

plus élevé, les personnes immigrantes sont plus susceptibles d'occuper un emploi précaire que les personnes nées au Canada (Boulet et Boudarbat, 2015).

Dans le contexte de la COVID-19, une proportion significative de personnes qui avaient un emploi précaire l'ont perdu (Statistique Canada, 2020b). Parmi les personnes en situation d'emploi précaire qui sont demeurées en emploi, notamment en raison de la nature essentielle de leurs services (livraison, préposées aux bénéficiaires, etc.) et du fait qu'elles ne pouvaient se permettre une perte de revenus, plusieurs ont continué à travailler à l'extérieur de leur domicile malgré le risque de contracter la COVID-19. Ces personnes ont vraisemblablement dû adapter subitement et à plusieurs reprises leurs façons de faire pour répondre aux exigences sanitaires (en évolution constante) des autorités de la santé publique. Une étude auprès de 1073 personnes de langue anglaise au Canada dans les premières semaines suivant le début de l'état d'urgence sanitaire au pays indique des degrés plus élevés d'insécurité d'emploi pour certains groupes marginalisés, par exemple les immigrants ou les personnes s'identifiant comme non-binaires (Pacheco *et al.*, 2020).

Il est possible que la pandémie de COVID-19 ait exacerbé les difficultés en matière de santé mentale et de bien-être déjà existantes avant la pandémie chez les travailleurs en situation d'emploi précaire. Plusieurs travaux ont par le passé montré une association entre avoir un emploi précaire et vivre des difficultés de santé mentale (voir entre autres Boulet et Boudarbat, 2015; Canivet *et al.*, 2016). Dans une méta-analyse, Sverke *et al.* (2002) ont identifié une relation significative entre sécurité d'emploi et santé mentale. Une autre méta-analyse, incluant des études prospectives observationnelles, suggère que l'insécurité d'emploi serait associée à un risque accru de symptômes dépressifs et que ce risque serait même légèrement plus élevé que celui lié au fait de ne pas être en emploi ou de perdre son emploi (Kim et von dem Knesebeck, 2016).

En accord avec la définition de la santé de l'Organisation mondiale de la santé (1948), il est de plus en plus reconnu que le bien-être, compris de façon globale, renvoie à davantage que la simple absence de maladie mentale (Keyes, 2002). Le bien-être complet (parfois aussi appelé la santé mentale complète) se mesure sur deux axes distincts: 1) l'absence de

symptômes de maladie mentale et 2) la présence de manifestations de bien-être positif aux plans émotionnel (par exemple, satisfaction, émotions positives), psychologique (par exemple, sentiment de sens à la vie, autonomie) et social (par exemple, sentiment d'intégration sociale et de contribution sociale) (Keyes, 2002), que ce soit dans la vie en général ou spécifiquement au travail (Fisher, 2014). Bien qu'une corrélation négative (-0,53) existe entre les deux axes (Keyes, 2007), certaines personnes (17,4 % au Canada; Statistique Canada, 2015a) vivent un faible niveau de symptômes de maladie mentale tout en vivant aussi un niveau faible ou modéré de santé mentale positive. Seule la santé mentale dite *complète* (faibles symptômes et bien-être positif élevé) a été liée au profil le plus optimal de corrélats : moins d'absentéisme, moins de limitations et moins d'utilisation des services de santé (Keyes, 2013).

Les rares données relatives à la santé mentale complète dans la population canadienne montrent que les personnes en situation économique défavorable sont moins susceptibles d'avoir une santé mentale complète (Statistique Canada, 2015b). Cependant, la très grande majorité des études recensées spécifiquement sur l'emploi précaire ou l'insécurité d'emploi et la santé se sont concentrées sur un ensemble restreint d'indicateurs, la plupart du temps négatifs (c'est-à-dire centrés sur les maladies mentales), tels que l'anxiété perçue (Lewchuk, 2017), les troubles psychiatriques (Canivet *et al.*, 2016), la dépression et l'épuisement (Llosa-Fernández *et al.*, 2018). Parmi les dimensions de la santé mentale positive susceptibles d'être affectées par l'emploi précaire et l'insécurité d'emploi, notons le sentiment d'avoir une importance (*mattering*), qui renvoie à la fois à « se sentir valorisé » et à « ajouter de la valeur » dans son environnement social (Prilleltensky, 2020). De nombreuses conditions auxquelles sont confrontés les travailleurs précaires ou en situation d'insécurité d'emploi – comme la perte de contrôle, l'incertitude et les situations de stress – sont aussi susceptibles d'affecter négativement le sentiment de sens à la vie (Newcomb et Harlow, 1986; Park et Baumeister, 2017; van Orden *et al.*, 2012).

Bien que les données publiées soient encore limitées, quelques résultats empiriques suggèrent une association entre un niveau élevé d'insécurité perçue et un bien-être amoindri en contexte de COVID-19 (Pacheco *et al.*, 2020; Wilson *et al.*, 2020). Cependant, les quelques études publiées jusqu'à maintenant sur le bien-être et l'insécurité d'emploi dans le

contexte de la crise COVID-19 n'accordent pas suffisamment d'attention aux expériences spécifiques des personnes qui étaient déjà socialement marginalisées avant la crise. Les populations vulnérables font face à des inégalités structurelles qui imposent un stress sur leur santé mentale. Une situation de crise comme celle de la COVID-19 ajoute d'autres facteurs de stress, ce qui risque de sursolliciter leur capacité d'adaptation et leur résilience (Wood et Bourque, 2018).

1.2 Marginalisation et insécurité d'emploi

Pour mieux comprendre les impacts de la marginalisation sur les personnes en emploi, il est utile d'examiner les travaux sur le stigma et le stress minoritaire. Le stigma est défini comme la co-occurrence d'étiquetage, de stéréotype, de séparation, de perte de statut et de discrimination fondés sur les différences de pouvoir entre groupes minoritaires et majoritaires (Link et Phelan, 2001; Hatzenbuehler *et al.*, 2013). Le stigma peut prendre la forme d'interactions interpersonnelles hostiles (par exemple entre collègues directement dans les milieux de travail), ou encore, il peut être de nature structurelle (dans le cas, par exemple, de politiques discriminatoires nuisant à l'embauche ou à la rétention dans des emplois de qualité) (Hatzenbuehler *et al.*, 2013; Holman, 2018). La théorie du stress minoritaire (*minority stress theory*; Meyer, 2003) montre que le bien-être des personnes marginalisées, notamment les personnes LGBTQ+ auprès desquelles le modèle a été développé initialement, est plus faible en raison de facteurs de stress uniques, liés à leur statut minoritaire, dans l'environnement social (dont celui du travail) (Holman, 2018; Meyer, 2003).

Le stress minoritaire ainsi vécu par les personnes marginalisées pourrait engendrer des préoccupations et des craintes quant à la longévité de leur emploi actuel, ce qui pourrait contribuer à un sentiment plus élevé d'insécurité d'emploi, lui-même associé à un bien-être amoindri. Lavaysse *et al.* (2018) figurent parmi les seuls qui se sont intéressés à l'insécurité d'emploi et sa relation avec l'appartenance à plusieurs groupes sociaux marginalisés. Leurs résultats quantitatifs suggèrent que plus le nombre de groupes marginalisés auxquels une personne appartient est élevé, plus elle est susceptible de rapporter un niveau élevé d'insécurité d'emploi, à

son tour lié à des indicateurs plus négatifs de santé mentale et de satisfaction à l'égard du travail.

Selon la théorie de l'intersectionnalité, « les personnes appartiennent simultanément à de nombreux groupes sociaux différents et ont une expérience unique en matière de privilège ou de désavantage en raison de ces intersections » (Rosenthal, 2016 : 475). Les personnes à l'intersection spécifique de multiples positions sociales marginalisées feraient face à des formes uniques d'inégalités et d'oppression (Cho *et al.*, 2013). Alors que la théorie initiale de l'intersectionnalité considérait principalement l'intersection entre race et genre (Crenshaw, 1991), les experts appellent maintenant à porter une plus grande attention à l'intersection de multiples identités marginalisées (voir Hatzenbuehler, 2017). Les études en psychologie organisationnelle et dans les domaines connexes fournissent encore trop peu de connaissances sur les intersections entre plusieurs appartenances à des groupes marginalisés (McBride *et al.*, 2015 ; Joseph et Rousis, 2013). Les chercheurs en psychologie organisationnelle (comme dans d'autres champs) ont souvent eu tendance à considérer de façon inexacte chaque travailleur comme appartenant à un seul groupe, alors qu'en réalité les intersections entre plusieurs appartenances pourraient conduire à des expériences singulières du travail (Sawyer *et al.*, 2013).

Une étude qualitative menée au Québec (El-Hage et Jin Lee, 2016) a mis en lumière les expériences de personnes LGBTQ+ racisées et nées à l'extérieur du Canada. Ces expériences incluaient notamment la discrimination à l'embauche et au travail liée tant à l'origine ethnique et au statut d'immigrant.e qu'au fait d'être LGBTQ+. Dans une étude auprès de femmes immigrantes au Canada vivant avec un handicap visuel, des participantes ont révélé avoir vécu des discriminations de nature interpersonnelle et structurelle liées à leurs incapacités et à leur statut d'immigrante, influençant négativement leur vie professionnelle et leur carrière (Hansen *et al.*, 2017). Ces exemples issus d'études antérieures à l'épidémie de COVID-19 montrent les défis particuliers, et qui s'accumulent, auxquels les personnes marginalisées en raison de leur appartenance à plusieurs groupes sociaux peuvent faire face en lien avec le travail, susceptibles d'influencer leur sécurité d'emploi et leur bien-être par ricochet. L'insécurité d'emploi et les retombées possibles sur le bien-être vécues par les personnes membres de divers groupes sociaux marginalisés et leurs intersections restent à explorer dans le contexte de

la COVID-19. Cette exploration permettrait d'orienter plus finement les politiques publiques et les interventions de soutien au bien-être dans le contexte de la résolution de la pandémie de COVID-19.

1.3 Objectifs de recherche

Les objectifs de ce chapitre, s'inscrivant dans une étude de plus grande envergure, sont : 1) de comparer l'insécurité d'emploi, telle que perçue dans le contexte de la pandémie de COVID-19, par des travailleuses et travailleurs francophones au Canada (vivant majoritairement au Québec) faisant partie de groupes sociaux divers marginalisés comparativement à celle perçue par d'autres ne faisant pas partie de ces groupes ; 2) d'explorer si, parmi les personnes faisant partie de groupes sociaux marginalisés, être localisées à l'intersection de certains de ces groupes est associé à une plus ou moins grande insécurité d'emploi ; et 3) d'examiner si et comment d'éventuelles différences issues des comparaisons ci-dessus sont associées à des différences dans le degré de bien-être au travail et en général.

2. MÉTHODE

Les données utilisées aux fins de la présente analyse ont été collectées dans le cadre d'un premier temps de mesure d'une enquête longitudinale sur le bien-être et la santé mentale de travailleuses et travailleurs francophones au Canada dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

2.1 Participants et recrutement

Pour être admissible à participer, les personnes devaient avoir 18 ans ou plus, être en mesure de lire et comprendre le français, ainsi que travailler au moins 20 heures par semaine lors de l'enquête ou avoir travaillé au moins 20 heures par semaine juste avant le début de la pandémie de COVID-19.

Ces personnes ont été recrutées de deux façons. Premièrement, des personnes membres du panel en ligne LEO de la firme de sondage Léger Marketing ont été invitées à participer par l'intermédiaire de la plateforme en ligne de ce panel. Léger Marketing a effectué le recrutement

de ces participants en veillant à atteindre une certaine représentativité sur les plans de l'âge, du genre et de la région administrative. De plus, en raison d'un intérêt de membres de l'équipe de recherche pour la situation particulière (qui sera examinée dans le cadre de publications futures) des jeunes de moins de 30 ans et des personnes en auto-emploi, ces deux sous-groupes ont été sur-échantillonnés. Sans viser à nécessairement atteindre la représentativité, un effort supplémentaire a été fait afin de recruter des personnes racisées et immigrantes. Deuxièmement, l'enquête a aussi été ouverte au personnel de l'Université Laval, où travaillent plusieurs des auteurs et autrices de ce chapitre. L'enquête a été publicisée à ces membres du personnel par le biais d'une annonce envoyée à une liste d'envoi couramment utilisée à l'intérieur de l'institution pour diffuser des opportunités de recherche au personnel de l'Université Laval. Les personnes recrutées au sein de LEO ont été remerciées pour leur participation directement par Léger Marketing en fonction de l'entente qu'elles ont avec la firme (par des cartes-cadeaux ou des points aériens par exemple). Les personnes recrutées au sein du personnel de l'Université Laval ont été incluses dans un tirage d'une carte-cadeau électronique de 75 \$ par tranche de 50 participantes et participants. L'enquête a été menée en octobre et novembre 2020.

Sur l'échantillon total de l'enquête comprenant 2223 personnes, les données de 1753 d'entre elles ont été retenues aux fins de cet article (et seront à partir d'ici appelées « échantillon analytique »), en raison de la nécessité d'exclure les personnes n'ayant pas répondu aux questions permettant de les identifier comme faisant partie ou non de groupes divers marginalisés ainsi que celles n'étant plus en emploi au moment du questionnaire. Cette dernière exclusion se justifie par le fait que la notion d'insécurité d'emploi actuelle ne s'appliquait pas à ces personnes. Sur l'échantillon retenu, 98,1 % des personnes ont été recrutées par le biais du panel LEO et 1,9 % par le biais de la liste de courriel du personnel de l'Université Laval.

L'échantillon analytique était majoritairement composé de personnes vivant au Québec (99,1 %) et s'identifiant comme femmes (61,9 %). L'âge avait une étendue de 18 à 65 ans ($M=41,21$; $É.T.=11,8$). Un peu plus de la moitié (51,5 %) possédait un diplôme universitaire et 27,8 % un diplôme collégial. Les participantes et participants étaient majoritairement en couple (66,8 %) et 35,4 % avaient au moins un enfant de moins de 18 ans. Toutes et tous étaient en emploi au moment du questionnaire, la majorité

(82,7 %) travaillant 30 heures ou plus par semaine. Près du tiers (29,4 %) était en auto-emploi lors de l'étude. Les secteurs d'emploi les plus représentés étaient les suivants : services professionnels, scientifiques et techniques (22,8 %), soins de santé et assistance sociale (13,8 %), commerce de détail (8,5 %), administrations publiques (8,3 %), services d'enseignement (8,2 %) et finance et assurance (6,7 %). Plusieurs rapportaient vivre un certain niveau de stress financier au moment du questionnaire, 34,9 % des personnes rapportant que la situation financière de leur ménage était adéquate, mais sans coussin, de même que 19,7 % rapportant devoir couper dans les dépenses ou être incapables de joindre les deux bouts. Dans l'échantillon, 9 % étaient aussi aux études en 2020.

En ce qui concerne l'appartenance à divers groupes sociaux traditionnellement marginalisés, 9,2 % étaient immigrantes ou immigrants (c'est-à-dire né.e.s hors du Canada) et 4,9 % s'identifiaient comme personnes racisées. Seulement quatre personnes (0,2 %) s'identifiaient comme transgenre et 11,4 % identifiaient leur orientation comme étant autre qu'hétérosexuelle, pour un total de 11,5 % des personnes pouvant être regroupées sous l'acronyme LGBTQ+. Un pourcentage de 5,9 % de l'échantillon analytique a rapporté avoir reçu un diagnostic d'incapacité ou vivre avec un handicap. Au total, 25,9 % des personnes de l'échantillon analytique appartenaient à au moins un des groupes marginalisés suivants : personnes immigrantes, racisées, LGBTQ+ ou vivant avec un handicap. Un peu plus du cinquième (20,8 %) des personnes de l'échantillon analytique étaient membre de seulement un de ces groupes, alors que 4,5 % étaient membres de deux de ces groupes et 0,6 % de trois ou quatre de ces groupes.

2.2 Mesures

Le questionnaire complété en ligne sur la plateforme de sondage *Qualtrics* incluait de nombreux instruments de mesure auto-rapportés portant sur le bien-être et la santé mentale en général et au travail, les conditions d'emploi et de travail, des ressources psychosociales et divers facteurs de risque ainsi que des variables démographiques. Alors que toutes les mesures spécifiques utilisées dans le cadre de ce chapitre étaient présentées à l'ensemble des personnes interrogées, certains autres instruments de mesure étaient présentés à une personne sur deux (de façon aléatoire),

ce qui permettait d'inclure un plus grand nombre d'échelles de mesure dans l'enquête globale.

2.2.1 Appartenance à divers groupes sociaux marginalisés

L'appartenance à divers groupes sociaux traditionnellement marginalisés a été mesurée au moyen de questions permettant de classer la personne comme étant (ou non) : a) immigrante (naissance à l'extérieur du Canada=1 ; naissance au Canada=0) ; b) racisée (identification comme personne de couleur=1 ; caucasienne=0) ; c) LGBTQ+ (identification comme personne transgenre et/ou orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle=1 ; cisgenre et hétérosexuelle=0) ; d) en situation de handicap (avoir reçu un diagnostic ou vivre avec un handicap ou une incapacité=1 ; non=0). En combinant les variables précédemment décrites, une variable additionnelle a finalement été créée pour indiquer si la personne faisait partie (1) ou non (0) d'au moins un de ces quatre groupes.

2.2.2 Insécurité d'emploi

L'insécurité d'emploi a été mesurée au moyen d'un énoncé (c'est-à-dire, *Je pourrais perdre mon emploi principal ou ma principale source de revenus provenant d'un travail autonome dans les quatre prochaines semaines*) pour lequel les répondantes et répondants devaient indiquer leur accord sur une échelle de *Tout à fait d'accord* (1) à *Entièrement en désaccord* (5). L'énoncé a été utilisé récemment par Statistique Canada (2020c) dans le cadre de son enquête sur les répercussions de la COVID-19 sur la population canadienne. Le score de l'énoncé a été inversé pour les analyses de sorte qu'un score élevé indique une plus grande insécurité d'emploi.

2.2.3 Bien-être général et au travail

Cinq instruments de mesure en français ont été inclus pour mesurer le bien-être en général (c'est-à-dire non lié spécifiquement au travail) et au travail. Pour les échelles incluant plusieurs items, la moyenne des scores été calculée pour créer un score global à l'échelle.

Tout d'abord, afin de mesurer le bien-être négatif en général, soit la détresse psychologique, les quatre énoncés de la version française du *Patient Health Questionnaire-4* (Kroenke *et al.*, 2009) ont été présentés,

mesurant la fréquence à laquelle la personne a ressenti deux symptômes de dépression (par exemple *peu d'intérêt ou de plaisir à faire des choses*) et deux symptômes d'anxiété (par exemple *sentiment de nervosité, d'anxiété ou de tension*) sur une échelle allant de *Jamais* (0) à *Presque tous les jours* (4). L'alpha de Cronbach était satisfaisant ($\alpha=0,89$).

Afin de mesurer le bien-être positif en général, les huit énoncés de l'échelle d'épanouissement (*Flourishing Scale*) de Diener *et al.* (2009) ont été utilisés, permettant de calculer un indicateur d'épanouissement. Ces énoncés, invitant des réponses sur une échelle de *Pas du tout d'accord* (1) à *Tout à fait d'accord* (7), portent sur des aspects de la santé mentale positive tels que les relations positives (*Mes relations sociales me soutiennent et sont enrichissantes*), le but dans la vie (*Je mène une vie qui a un but et du sens*) et l'optimisme (*Je suis optimiste quant à mon avenir*). L'alpha de Cronbach était satisfaisant ($\alpha=0,90$).

Afin de mesurer le bien-être négatif au travail, neuf énoncés, avec une échelle de réponse de *Jamais* (1) à *Toujours* (7), ont été sélectionnés parmi les quatorze composant la version française (Sassi et Neveu, 2010) de l'échelle de la Mesure du burn-out de Shirom et Melamed (2006). Ces énoncés ont été sélectionnés pour représenter les trois facteurs de cette échelle d'épuisement professionnel. Pour chaque facteur, les trois énoncés chargeant le plus sur le facteur selon une analyse factorielle de Sassi et Neveu (2010) ont été retenus, par exemple, *Je me sens physiquement vidé.e* (fatigue physique), *J'ai l'impression que je n'arrive pas à concentrer mes pensées* (lassitude cognitive) et *Je me sens incapable de ressentir les besoins de mes collègues et/ou de mes client.e.s* (épuisement émotionnel). L'alpha de Cronbach du score global était satisfaisant ($\alpha=0,93$).

Afin de mesurer le bien-être positif au travail, les neuf énoncés de l'échelle de santé psychologique au travail développée par Gilbert et Malo (2017) ont été utilisés, accompagnés d'une échelle de *Jamais* (1) à *Toujours* (7). Les énoncés portent sur le rapport à soi au travail, le rapport aux autres et le rapport à l'environnement au travail. Par exemple, les items suivants en font partie: *Ces temps-ci, dans mon emploi: J'ai des buts, Je trouve mon travail stimulant, J'ai du plaisir dans mes relations*. L'alpha de Cronbach était satisfaisant ($\alpha=0,92$).

Enfin, les deux questions suivantes portant sur l'impact perçu du travail sur la santé psychologique ont aussi été posées: *Dans le contexte*

actuel, votre travail affecte-t-il votre santé psychologique? et *Avant la pandémie, votre travail affectait-il votre santé psychologique?* Les items étaient accompagnés d'une échelle allant de *Oui, de façon très négative* (1) à *Oui, de façon très positive* (5). Du score relatif au contextuel actuel, le score relatif au contexte d'avant la pandémie a été déduit afin d'obtenir un score de changement quant à l'impact perçu du travail sur la santé psychologique entre le moment du questionnaire et la période pré-pandémique. Le score de changement a été inversé afin qu'un score élevé indique une détérioration de l'impact perçu du travail sur la santé psychologique.

2.3 Analyses

Dans l'ensemble des analyses, conduites dans SPSS, les variables de contrôle suivantes ont aussi été incluses dans les modèles testés: âge, être une femme ou non binaire (*vs* homme), être parent d'un ou de plusieurs enfants de moins de 18 ans, être dans une relation de couple (*vs* célibataire), niveau de scolarité, être aux études, être en auto-emploi (*vs* salarié.e) et faire partie de l'échantillon à l'emploi de l'université (*vs* échantillon du panel LEO). Une série de modèles de régression multiple ont été testés. Dans le Modèle 1 de régression, l'insécurité d'emploi (variable dépendante) était prédite par les variables de contrôle (première étape du modèle) et par le fait d'être membre ou non d'au moins un groupe marginalisé (deuxième étape du modèle). Le Modèle 2 a ensuite été testé, similaire au premier modèle à la différence que la variable introduite à l'étape 2 a été remplacée par quatre variables binaires représentant l'appartenance (ou non) à chacun des groupes marginalisés. Dans le cas de variables d'appartenance aux groupes marginalisés émergent comme significativement reliées à l'insécurité d'emploi, des analyses de médiation à l'aide de la macro PROCESS (Hayes, 2017) étaient ensuite conduites pour vérifier l'effet médiateur de l'insécurité d'emploi dans une relation potentielle entre l'appartenance aux groupes marginalisés et les indicateurs de bien-être. Dans ces analyses de médiation, outre les variables contrôles décrites plus haut, la variable d'appartenance aux groupes marginalisés était introduite comme variable indépendante, l'insécurité d'emploi comme variable médiatrice et une variable de bien-être comme variable dépendante. L'analyse de médiation était répétée ainsi pour chaque variable de bien-être considérée une à la fois.

Afin d'examiner ensuite si le fait de se situer à l'intersection de certains groupes marginalisés était associé à percevoir plus d'insécurité d'emploi, et par ricochet au bien-être, une série d'analyses additionnelles a été menée en centrant notre attention sur les participants appartenant au groupe social des personnes LGBTQ+ et, en même temps, à chacun des autres groupes considérés dans l'étude (par exemple, personnes LGBTQ+ vivant avec un handicap ; personnes LGBTQ+ racisées, etc.). La décision de considérer l'appartenance LGBTQ+ comme la variable d'intérêt ici a été prise en considérant la fréquence de chacun des groupes marginalisés dans l'échantillon. Le groupe LGBTQ+ était le seul représenté par plus de 10 % de l'échantillon, ce qui permettait d'examiner plus aisément son interaction avec l'appartenance à chacun des autres groupes. Pour ce faire, une analyse de régression reproduisant le Modèle 2 a été conduite, en incluant trois variables additionnelles représentant les termes d'interaction entre l'appartenance LGBTQ+ et chacun des trois autres groupes considérés dans l'étude.

Dans le cas où le terme d'interaction était positif, la macro PROCESS (Hayes, 2017) était utilisée pour tester un modèle de médiation modérée, afin d'examiner si l'appartenance LGBTQ+, en interaction avec une autre variable d'appartenance à un groupe social marginalisé, pouvait indirectement, par le biais de l'insécurité d'emploi, avoir une association avec le bien-être.

3. RÉSULTATS

Comme le montre le Tableau 1, dans le Modèle 1 le fait d'appartenir à au moins un groupe marginalisé était associé significativement à la perception d'un plus haut degré d'insécurité d'emploi, au-delà des associations existantes entre l'insécurité d'emploi et les variables contrôles considérées. Lorsque les quatre variables d'appartenance aux différents groupes marginalisés étaient considérées individuellement (mais dans la même analyse, selon le Modèle 2), seule l'appartenance au groupe social des immigrant.e.s était associée à l'insécurité d'emploi, et ce, de façon positive (c'est-à-dire que les personnes immigrantes vivaient davantage d'insécurité d'emploi que les autres).

Comme le montrent les effets indirects présentés au Tableau 2 et dont les intervalles de confiance n'incluaient pas la valeur 0 (ce qui indique

un résultat significatif), le fait d'appartenir à au moins un groupe marginalisé était associé de façon indirecte (par le biais de l'insécurité d'emploi plus élevée) à une situation moins favorable pour chacune des cinq variables de bien-être (détresse psychologique, épanouissement, épuisement professionnel, santé psychologique au travail, changement quant à l'impact perçu du travail sur la santé psychologique). Pour les trois dernières variables de bien-être de cette liste, l'effet direct était non significatif (intervalles de confiance incluant la valeur 0), indiquant que la totalité de l'effet de l'appartenance à au moins un groupe marginalisé sur ces variables de bien-être serait expliquée par l'insécurité d'emploi plus élevée. Cependant, pour la détresse psychologique et l'épanouissement, des effets directs significatifs ont été observés, indiquant que l'insécurité d'emploi à elle seule n'expliquerait pas entièrement l'effet de l'appartenance à au moins un groupe marginalisé sur ces variables de bien-être.

Tel que le montrent les effets indirects présentés au Tableau 3 et dont les intervalles de confiance n'incluaient pas la valeur 0, le fait d'appartenir au groupe social des immigrant.e.s était significativement associé de façon indirecte (par le biais de l'insécurité d'emploi plus élevée) à une situation moins favorable sur chacune des cinq variables de bien-être. En majorité (c'est-à-dire pour toutes les variables de bien-être sauf l'épuisement professionnel), l'effet direct était non significatif (intervalles de confiance incluant la valeur 0), suggérant que l'effet du fait d'appartenir au groupe social des immigrant.e.s sur le bien-être tendait à être expliqué en totalité par l'insécurité d'emploi plus élevée.

Le Tableau 4 présente les résultats portant sur l'association entre l'insécurité d'emploi et le fait de se retrouver à diverses intersections spécifiques en ce qui concerne l'appartenance LGBTQ+ en interaction avec chacune des appartenances aux autres groupes considérés dans l'étude. Comme indiqué par le changement significatif (mais de petite taille) de variance expliquée, l'ajout des variables d'interaction contribuait à une augmentation significative de la variance expliquée. Seule une des interactions testées s'est avérée significative, soit celle entre l'appartenance LGBTQ+ et l'appartenance au groupe des personnes racisées.

TABLEAU 4 Modèles de régression de l'insécurité d'emploi sur les variables d'interactions entre l'appartenance au groupe LGBTQ+ et aux autres groupes sociaux.

VARIABLES INDÉPENDANTES	<i>B</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Étape 1				
Âge	0,000	-0,004	-0,164	0,870
Femme ou non-binaire (vs homme)	-0,107	-0,045	-1,842	0,066
Parent d'un enfant de moins de 18 ans	0,029	0,012	0,481	0,630
En relation de couple	-0,047	-0,019	-0,772	0,440
Niveau de scolarité	-0,066	-0,092	-3,835	0,000

TABLEAU 1 Modèles de régression de l'insécurité d'emploi sur les variables d'appartenance aux groupes marginalisés.

VARIABLES INDÉPENDANTES	MODÈLE 1				MODÈLE 2				
	Étape 1	B	β	t	p	B	β	t	p
Âge		-0,001	-0,008	-0,324	0,746	0,000	-0,005	-0,198	0,843
Femme ou non-binaire (vs homme)		-0,115	-0,048	-1,981	0,048	-0,115	-0,048	-1,977	0,048
Parent d'un enfant de moins de 18 ans		0,048	0,020	0,803	0,422	0,033	0,014	0,558	0,577
En relation de couple		-0,042	-0,017	-0,692	0,489	-0,050	-0,020	-0,823	0,411
Niveau de scolarité		-0,060	-0,082	-3,455	0,001	-0,066	-0,090	-3,780	0,000
Étudiant.e		-0,154	-0,038	-1,568	0,117	-0,158	-0,039	-1,606	0,108
En auto-emploi		0,552	0,215	9,149	0,000	0,569	0,222	9,391	0,000
Emploi à l'université (vs. panel LEO)		-0,027	-0,003	-0,135	0,893	-0,032	-0,004	-0,158	0,875
Étape 2	B	β	t	p	B	β	t	p	
Appartenir à au moins un groupe marginalisé	0,204	0,077	3,235	0,001	-	-	-	-	
Personne racisée	-	-	-	-	0,123	0,023	0,886	0,376	
Vivant avec un handicap	-	-	-	-	-0,010	-0,002	-0,090	0,928	
Personne immigrante	-	-	-	-	0,346	0,086	3,328	0,001	
Personne LGBTQ+	-	-	-	-	0,099	0,027	1,151	0,250	
	R2	0,059			R2	0,063			
	Δ R2	0,006	p=0,001		Δ R2	0,010	p=0,001		

Note : Le symbole - signifie que la variable n'était pas incluse dans le modèle.

TABLEAU 2 Effet direct et effet indirect de l'appartenance à au moins un groupe marginalisé sur chacun des indicateurs de bien-être.

Variables dépendantes	EFFET DIRECT			EFFET INDIRECT (par le biais de l'insécurité d'emploi)		
	B	Intervalle de confiance à 95 %		B	Intervalle de confiance à 95 %	
		Limite inférieure	Limite supérieure		Limite inférieure	Limite supérieure
Détresse psychologique	0,446	0,144	0,747	0,121	0,043	0,203
Épanouissement	-0,157	-0,251	-0,063	-0,039	-0,065	-0,014
Épuisement professionnel	0,084	-0,042	0,209	0,045	0,016	0,078
Santé psychologique au travail	-0,061	-0,169	0,047	-0,043	-0,073	-0,015
Changement négatif quant à l'impact perçu du travail sur la santé psychologique	0,032	-0,064	0,127	0,015	0,004	0,031

Note : Les variables de contrôle mentionnées dans la section Analyses étaient incluses dans les modèles testés. L'intervalle de confiance présenté a été calculé avec une méthode de ré-échantillonnage (*bootstrap*) (N=5000 échantillons *bootstrap*).

Étudiant.e	-0,165	-0,040	-1,681	0,093
En auto-emploi	0,567	0,221	9,368	0,000
Emploi à l'université (vs. panel LEO)	-0,038	-0,004	-0,186	0,852
Étape 2				
Personne racisée	-0,012	-0,002	-0,081	0,935
Personne vivant avec un handicap	0,012	0,002	0,092	0,927

TABEAU 3 Effet direct et effet indirect de l'appartenance au groupe des immigrantes sur chacun des indicateurs de bien-être.

Variables dépendantes	EFFET DIRECT		EFFET INDIRECT (par le biais de l'insécurité d'emploi)	
	B	Intervalle de confiance à 95 %	B	Intervalle de confiance à 95 %
	Limite inférieure	Limite supérieure	Limite inférieure	Limite supérieure
Détresse psychologique	0,065	-0,393	0,232	0,369
Épanouissement	-0,067	-0,270	-0,083	-0,038
Épuisement professionnel	-0,207	-0,396	0,087	0,140
Santé psychologique au travail	0,044	-0,120	-0,082	-0,039
Changement négatif quant à l'impact perçu du travail sur la santé psychologique	0,112	-0,033	0,028	0,052

Note : Les variables de contrôle mentionnées dans la section Analyses étaient incluses dans les modèles testés. L'intervalle de confiance présenté a été calculé avec une méthode de ré-échantillonnage (*bootstrap*) (N=5000 échantillons *bootstrap*).

Personne immigrante	0,356	0,088	3,211	0,001
Personne LGBTQ+	0,062	0,017	0,661	0,508
Étape 3				
Interaction LGBTQ+ X Racisée	1,297	0,079	2,888	0,004
Interaction LGBTQ+ X Handicap	-0,140	-0,012	-0,462	0,644
Interaction LGBTQ+ X Immigrante	-0,080	-0,007	-0,255	0,799
	R2	0,069		
	$\Delta R2$ (étape 3)	0,005	$p=0,022$	

L'analyse de médiation modérée permet de mieux comprendre cet effet d'interaction. Tout d'abord, les effets conditionnels de l'appartenance LGBTQ+ sur l'insécurité d'emploi (non présentés dans un tableau) montrent une association significative de nature positive entre cette appartenance et l'insécurité d'emploi chez les personnes racisées ($B=1,304$, IC 95 % [0,518, 2,091]), mais une association non significative chez les personnes caucasiennes ($B=0,046$, IC 95 % [-0,127, 0,219]). Puis les résultats (voir le Tableau 5) relatifs aux effets indirects significatifs (intervalles de confiance n'incluant pas la valeur 0) montrent que, chez les personnes racisées, l'appartenance LGBTQ+ était associée à un niveau plus élevé d'insécurité d'emploi, ce qui était associé à des scores plus défavorables sur chacune des cinq variables de bien-être. De façon systématique pour les cinq variables de bien-être, un tel effet indirect significatif de l'appartenance LGBTQ+ n'a pas été identifié chez les personnes caucasiennes. Les indices de médiation modérée étaient significatifs, confirmant que les effets indirects (par le biais de la plus grande insécurité d'emploi) de l'appartenance LGBTQ+ sur les indicateurs de bien-être différaient entre les personnes racisées et caucasiennes.

4. DISCUSSION

Ce chapitre visait à explorer l'insécurité d'emploi dans le contexte de la pandémie de COVID-19 chez les travailleuses et travailleurs faisant

partie d'un ou plusieurs groupes sociaux marginalisés et, le cas échéant, à examiner en quoi l'insécurité d'emploi plus grande à laquelle ces personnes font face est liée à des indicateurs de bien-être positif et négatif, en général et au travail.

Les résultats montrent que l'appartenance à au moins un groupe marginalisé parmi ceux considérés était associée à un degré d'insécurité plus élevé dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Cela confirme l'idée avancée par Duffy *et al.* (2016) que la marginalisation sociale semble réduire les chances d'être en emploi décent (ou de qualité). Il est plausible de penser que les emplois des personnes marginalisées étaient déjà de moins bonne qualité avant la COVID-19; ainsi, les effets de la pandémie sur l'économie et le marché du travail canadiens ont possiblement particulièrement fragilisé le sentiment de sécurité d'emploi de ces personnes.

Plus spécifiquement, l'analyse montre que l'appartenance aux groupes des immigrant.e.s était, dans cet échantillon, l'unique identité associée de façon spécifique (sans égard aux intersections avec d'autres identités) à l'insécurité d'emploi dans le contexte de la COVID-19. Ce résultat concorde avec de nombreux travaux suggérant davantage d'insécurité d'emploi et de barrières à l'emploi de qualité dans les populations immigrantes (voir entre autres Boulet et Boudarbat, 2015; Lewchuk et Laflèche, 2014). L'analyse intersectionnelle permet aussi de nuancer ces résultats en identifiant que même si les appartenances aux groupes des personnes racisées et à la communauté LGBTQ+ n'ont pas émergé en elles-mêmes comme étant significativement associées à l'insécurité d'emploi, les personnes se situant à l'intersection de ces deux groupes rapportaient un niveau plus grand d'insécurité d'emploi. Ces résultats s'ajoutent à ceux de Lavaysse *et al.* (2018), qui avaient montré que le cumul de plusieurs identités marginalisées pouvait être associée à une

TABLEAU 5 Effet direct et effet indirect de l'appartenance au groupe LGBTQ+ sur chacun des indicateurs de bien-être, conditionnels au fait d'être une personne racisée ou non.

	EFFET DIRECT CONDITIONNEL DE L'APPARTENANCE LGBTQ+		EFFET INDIRECT CONDITIONNEL (par le biais de l'insécurité d'emploi)	
	B	Intervalle de confiance à 95 % Limite inférieure Limite supérieure	B	Intervalle de confiance à 95 % Limite inférieure Limite supérieure
Variables dépendantes				
Détresse psychologique				
Personnes racisées	1,586	-0,334 3,507	0,786	0,092 1,426
Personnes caucasiennes	0,337	-0,084 0,758	0,028	-0,075 0,137
Indice de médiation modérée			0,758	0,058 1,416
Épanouissement				
Personnes racisées	-0,650	-1,249 -0,051	-0,248	-0,451 -0,031
Personnes caucasiennes	-0,155	-0,286 -0,024	-0,009	-0,042 0,025
Indice de médiation modérée			-0,240	-0,451 -0,017
Épuisement professionnel				
Personnes racisées	1,136	0,341 1,931	0,284	0,039 0,521

EFFET DIRECT CONDITIONNEL DE L'APPARTENANCE LGBTQ+		EFFET INDIRECT CONDITIONNEL (par le biais de l'insécurité d'emploi)	
B	Intervalle de confiance à 95 %	B	Intervalle de confiance à 95 %
	Limite inférieure	Limite inférieure	Limite supérieure
Variables dépendantes			
Santé psychologique au travail			
Personnes racisées	-0,138	-0,824	0,547
Personnes caucasiennes	-0,090	-0,240	0,061
Indice de médiation modérée		-0,269	-0,504
Changement négatif quant à l'impact perçu du travail sur la santé psychologique			
Personnes racisées	-0,221	-0,829	0,386
Personnes caucasiennes	0,002	-0,131	0,135
Indice de médiation modérée		0,095	0,006

Note : Les variables de contrôle mentionnées dans la section Analyses étaient incluses dans les modèles testés. L'intervalle de confiance présenté a été calculé avec une méthode de ré-échantillonnage (*bootstrap*) (N=5000 échantillons *bootstrap*). Pour l'indice de médiation modérée, la colonne B ne présente pas un poids de régression, mais plutôt l'indice en question.

plus grande insécurité d'emploi, mais qui ne permettaient pas d'identifier des intersections identitaires spécifiques pour lesquelles la situation pouvait être particulièrement difficile. Nos résultats concernant l'insécurité d'emploi vécue par les personnes LGBTQ+ racisées ne sont pas surprenants considérant les résultats d'une enquête récente suggérant que ces personnes vivent de l'intimidation en milieu de travail et des barrières à la progression professionnelle dans une plus grande proportion que des personnes LGBTQ+ caucasiennes (Fondation Jasmin Roy, 2017).

En ce qui concerne l'intervention individuelle, les résultats de médiation présentés soulignent les impacts de la pandémie de COVID-19 et de l'insécurité d'emploi en matière de bien-être et de santé mentale pour les travailleuses et travailleurs marginalisé.e.s. Le bien-être plus faible chez les personnes s'identifiant à la fois comme LGBTQ+ et racisées souligne l'importance pour les intervenantes et intervenants en santé occupationnelle et en santé mentale de porter une grande attention aux enjeux d'intersectionnalité. Dans le champ du *counselling* de carrière, notamment en lien avec le cadre de la théorie de l'activité de travail (Duffy *et al.*, 2016; Kozan *et al.*, 2019; Ribeiro et de Almeida, 2019), une approche intersectionnelle est proposée, misant sur la co-construction du savoir et du récit narratif par la personne et l'intervenant.e, le développement chez la personne d'une conscience critique (Freire, 1970) des inégalités sociopolitiques affectant son travail et ses autres sphères de vie, de même que l'augmentation de son pouvoir d'agir (*empowerment*) pour modifier ces déterminants sociaux. Sur le plan organisationnel, les résultats de la présente étude suggèrent aussi la pertinence d'actions organisationnelles pouvant aider à réduire la perception d'insécurité d'emploi en contexte de crise. Notamment, la présence de lignes directrices, de procédures claires et de communications transparentes concernant les enjeux en matière de gestion de personnel pourrait être bénéfique pour réduire le sentiment d'insécurité d'emploi (Lin *et al.*, 2021).

Au-delà des pistes d'intervention à niveau micro, les résultats obtenus imposent aussi la réflexion au plan macro. Dans une perspective de justice sociale, la mise en place de politiques sociales visant à réduire l'insécurité d'emploi est essentielle pour favoriser la réduction et la prévention de souffrances humaines dont la source se trouve dans des inégalités sociales injustifiables. D'un point de vue de santé publique, comme le soulignent les résultats et d'autres études (Kim et von dem Knesebeck,

2016; Sverke *et al.*, 2002), l'insécurité d'emploi peut être source de difficultés de santé mentale, lesquelles doivent être prévenues afin d'optimiser la santé des populations et aussi de réduire les coûts en matière de soins de santé. Même si des recherches sont encore nécessaires pour en évaluer l'efficacité, des initiatives et politiques publiques permettant aux groupes marginalisés de développer leur pouvoir d'agir sur leurs conditions de vie représentent des avenues prometteuses sur le plan sociétal (Benach *et al.*, 2016). Sur le plan organisationnel, les politiques soutenant l'inclusion des personnes marginalisées peuvent aussi être utiles pour réduire la discrimination et favoriser le bien-être au travail, comme le montre une étude sur les politiques liées à l'inclusion LGBTQ+ (Lloren et Parini, 2017). Comme le soulignait récemment McCluney (2020), et en accord avec les résultats de la présente étude, les organisations doivent faire des efforts pour cibler les diverses dimensions d'inégalités liées à l'appartenance à de multiples groupes marginalisés. Une approche exhaustive et globale peut permettre d'éviter d'adopter des politiques fragmentées qui maintiennent le statu quo dans les organisations plutôt que de soutenir les intérêts des personnes les plus marginalisées.

4.1 Limites et futures recherches

Notre étude comporte plusieurs limites. Premièrement, bien qu'elle ait été menée dans le contexte de la pandémie de COVID-19, la mesure d'insécurité d'emploi utilisée ne permettait pas d'évaluer directement l'insécurité spécifiquement due à la crise sanitaire. Deuxièmement, en l'absence d'un temps de mesure pré-pandémie, les données collectées ne permettent pas de tracer l'évolution du niveau d'insécurité au fil du temps. Des recherches futures pourraient permettre de mieux comprendre les changements dans le niveau d'insécurité dans le contexte du déconfinement et de la résolution de la crise. L'accès à des données de plusieurs temps de mesures permettrait aussi d'étudier les associations longitudinales prospectives entre l'appartenance à des groupes marginalisés, l'insécurité d'emploi et le bien-être, rendant possible une meilleure compréhension de la précédence temporelle entre insécurité d'emploi et bien-être.

Troisièmement, bien que les résultats de l'étude suggèrent des inégalités vécues par les personnes marginalisées concernant le degré d'insécurité

d'emploi, et par ricochet, le bien-être, le fait que l'étude n'incluait pas d'indicateurs de marginalisation (par exemple, stigmas interpersonnel et structurel liés à l'emploi et au travail) nuit à une compréhension complète des processus qui permettraient d'expliquer en quoi l'appartenance à ces groupes est associée à une insécurité d'emploi plus forte. Une meilleure connaissance des causes empiriques de l'insécurité d'emploi plus élevée rapportée par les personnes en situation de marginalisation est importante pour mieux orienter les interventions afin de contrecarrer les processus en jeu.

Quatrièmement, l'échantillon utilisé dans la présente étude n'est pas entièrement représentatif de la population francophone canadienne ou québécoise. Malgré les efforts faits en collaboration avec la compagnie responsable du panel utilisé pour l'étude, certains sous-groupes marginalisés étaient sous-représentés, notamment les personnes racisées et les personnes vivant avec des incapacités. Ces plus faibles effectifs ont pu affecter la puissance statistique et les résultats observés. De plus, en raison de ces plus faibles nombres, dans les analyses d'interactions pour étudier les effets intersectionnels, l'exploration de certaines intersections de groupes sociaux marginalisés a dû être mise de côté. Des études assurant une meilleure représentation de l'ensemble des principaux groupes marginalisés sont nécessaires, tout comme des travaux qualitatifs qui pourraient permettre aux personnes situées à certaines intersections de partager en profondeur, avec la communauté scientifique, leur expérience en lien avec leur emploi et leur bien-être.

5. CONCLUSION

La pandémie de COVID-19 a mis en relief l'importance de mettre en oeuvre des moyens de réduire de façon durable les problèmes structurels contribuant à l'insécurité et à la précarité d'emploi dans un monde post-COVID-19 (voir Stanford, 2020). S'attarder aux causes structurelles de ces problèmes est essentiel pour favoriser une meilleure sécurité d'emploi et ainsi favoriser le bien-être des personnes de divers groupes marginalisés. De plus, cela permettrait de contribuer à la relance de l'économie et du marché de l'emploi et de favoriser la résilience sociétale (Stanford, 2020). Cette résilience pourrait aider la société à faire face à de futures

crises et pandémies dans une perspective de justice sociale qui préserve le bien-être des personnes marginalisées.

RÉFÉRENCES

- Benach, Joan *et al.* (2016), « What Should We Know about Precarious Employment and Health in 2025? Framing the Agenda for the next Decade of Research », *International Journal of Epidemiology*, vol. 45, n° 1, p. 232-238.
- Bodin, Theo *et al.* (2020), « Precarious Employment in Occupational Health: an OMEGA-NET Working Group Position Paper », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 46, n° 3, p. 321-329.
- Boulet, Maude et Brahim Boudarbat (2015), « Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec. Une comparaison entre les immigrants et les natifs », *Canadian Public Policy*, vol. 41, n° 2 (supplément), p. S53-S60.
- Canivet, Catarina *et al.* (2016), « Precarious Employment Is a Risk Factor for Poor Mental Health in Young Individuals in Sweden: A Cohort Study with Multiple Follow-Ups », *BMC Public Health*, vol. 16, n° 1, p. 1-10.
- Cho, Sumi *et al.* (2013), « Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis », *Signs - Journal of Women in Culture and Society*, vol. 38, n° 4, p. 785-810.
- Crenshaw, Kimberle (1991), « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, p. 1241-1299.
- Diener, Ed *et al.* (2009), « New Well-Being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings », *Social Indicators Research*, vol. 97, n° 2, p. 143-156.
- Dubé, Ève *et al.* (2020), *COVID-19 - Pandémie et inégalités face à la détresse psychologique et l'insécurité alimentaire*, Québec, Institut national de santé publique du Québec.
- Duffy, Ryan D. *et al.* (2016), « The Psychology of Working Theory », *Journal of Counseling Psychology*, vol. 63, n° 2, p. 127-148.
- El-Hage, Habib et Edward Jin Lee (2017), « LGBTQ racisés: frontières identitaires et barrières structurelles », *Alterstice*, vol. 6, n° 2, p. 13-27.

- Fisher, Cynthia D. (2014), « Conceptualizing and measuring wellbeing at work », dans P.Y. Chen et C.L. Cooper (dir.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide, Work and wellbeing*, tome 3, Oxford, Wiley Blackwell, p. 9-33.
- Fondation Jasmin Roy (2017), *Regard sur les particularités des groupes LGBT ethno-culturels au Canada en 2017*, en ligne (https://issuu.com/philippeperreault9/docs/8927_sondage-lgbt-rapport-groupes-e).
- Freire, Paulo (1970), *Pedagogy of the oppressed*, New York, Herder and Herder.
- Gilbert, Marie-Hélène et Marie Malo (2017), « Psychological Health at Work: A measurement scale validation », 18th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, Dublin, 17-20 mai.
- Hansen, Stine *et al.* (2017), « “There Is Always This Feeling of Otherness”: Exploring the Lived Experiences of Visually Impaired Immigrant Women in Canada », *Disability & Society*, vol. 32, n° 8, p. 1121-1141.
- Hatzenbuehler, Mark L. (2017), « Advancing Research on Structural Stigma and Sexual Orientation Disparities in Mental Health Among Youth », *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology*, vol. 46, n° 3, p. 463-475.
- Hatzenbuehler, Mark L. *et al.* (2013), « Stigma as a Fundamental Cause of Population Health Inequalities », *American Journal of Public Health*, vol. 103, n° 5, p. 813-821.
- Hayes, Andrew (2017), *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis, Second Edition: A Regression-Based Approach (Methodology in the Social Sciences)*, New York, Guilford Press.
- Holman, Elizabeth Grace (2018), « Theoretical Extensions of Minority Stress Theory for Sexual Minority Individuals in the Workplace: A Cross-Contextual Understanding of Minority Stress Processes », *Journal of Family Theory & Review*, vol. 10, n° 1, p. 165-180.
- Innovative Research Group *et al.* (2020), *Impact of COVID-19 on the LGBTQI2S Community: Second National Report*, en ligne (<https://egale.ca/egale-in-action/covid19-impact2/#FullReport>).
- International Labour Office (2016), *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Genève, International Labour Organization.

- Joseph, Dana L. et Gregory J. Rousis (2013), « Casting a Wider Net: Recommendations for the Study of Broad Discrimination Experiences », *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 6, n° 1, p. 88-92.
- Keyes, Corey L.M. (2002), « The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 43, n° 2, p. 207-222.
- Keyes, Corey L.M. (2007), « Promoting and Protecting Mental Health as Flourishing: A Complementary Strategy for Improving National Mental Health », *American Psychologist*, vol. 62, n° 2, p. 95-108.
- Keyes, Corey, L.M. (2013), « Promoting and Protecting Positive Mental Health: Early and Often Throughout the Lifespan », dans C.L.M. Keyes (dir.), *Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health*, New York, Springer Science and Business Media.
- Kim, T.J. et O. von dem Knesebeck (2016), « Perceived Job Insecurity, Unemployment and Depressive Symptoms: A Systematic Review and Meta-Analysis of Prospective Observational Studies », *International Archives of Occupational and Environmental Health*, vol. 89, n° 4, p. 561-573.
- Kozan, Saliha *et al.* (2019), « Le travail décent. Une ambition fondamentale pour la psychologie de l'orientation », dans J. Masdonati *et al.* (dir.), *Repères pour l'orientation*, Lausanne, Éditions Antipodes, p. 233-263.
- Kreshpaj, Bertina, *et al.* (2020), « What Is Precarious Employment? A Systematic Review of Definitions and Operationalizations from Quantitative and Qualitative Studies », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 46, n° 3, p. 235-247.
- Kroenke, Kurt *et al.* (2009), « An Ultra-Brief Screening Scale for Anxiety and Depression: The PHQ-4 », *Psychosomatics*, vol. 50, n° 6, p. 613-621.
- Lavaysse, Lindsey, Tahira M. Probst et David F. Arena Jr. (2018), « Is More Always Merrier? Intersectionality as an Antecedent of Job Insecurity », *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 15, n° 11, article 2559.
- Lewchuk, Wayne (2017), « Precarious Jobs: Where Are They, and How Do They Affect Well-Being? » *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, n° 3, p. 402-419.
- Lewchuck, Wayne et Michelynn Lafleche (2014), « Precarious Employment and Social Outcomes », *Just Labour*, vol. 2, p. 45-50.

- Lewchuk, Wayne et Michelynn Lafleche (2017), « Precarious employment : what it means for workers and their families », dans R.J. Burke et K.M. Page (dir.), *Research handbook on work and well-being*, Northampton (Mass.), Edward Elgar Publishing, p. 150-170.
- Lin, Weipeng, *et al.* (2021), « The Psychological Implications of COVID-19 on Employee Job Insecurity and Its Consequences: The Mitigating Role of Organization Adaptive Practices », *Journal of Applied Psychology*, vol. 106, n° 3, p. 317-329.
- Link, Bruce G. et Jo C. Phelan (2001), « Conceptualizing Stigma », *Annual Review of Sociology*, vol. 27, n° 1, p. 363-385.
- Lippel, Katherine *et al.* (2017), « Introduction », *Relations Industrielles*, vol. 72, n° 1, p. 3-32.
- Lloren, Anouk et Lorena Parini (2017), « How LGBT-Supportive Workplace Policies Shape the Experience of Lesbian, Gay Men, and Bisexual Employees », *Sexuality Research and Social Policy*, vol. 14, n° 3, p. 289-299.
- Llosa-Fernández, José Antonio *et al.* (2018), « Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders », *Anales de Psicología*, vol. 34, n° 2, p. 211-223.
- Maroto, Michelle Lee *et al.* (2021), « Working Differently or Not at All: COVID-19's Effects on Employment among People with Disabilities and Chronic Health Conditions », *Sociological Perspectives*, en ligne (<https://doi.org/10.1177/07311214211012018>).
- McBride, Anne *et al.* (2015), « Intersectionality: Are We Taking Enough Notice in the Field of Work and Employment Relations? » *Work, Employment and Society*, vol. 29, n° 2, p. 331-341.
- McCluney, Courtney L. (2020), « The Need for Intersectional Practices in Addressing Workplace Diversity », *Behavioral Science & Policy*, vol. 6, n° 1, p. 51-54.
- Meyer, Ilan H. (2003), « Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence », *Psychological Bulletin*, vol. 129, n° 5, p. 674-697.
- Mimoun, Elie *et al.* (2020), « Psychological Aspects of Employment Instability during the COVID-19 Pandemic », *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, vol. 12, n° S1, p. S183-S185.
- Newcomb, Michael D. et L.L. Harlow (1986), « Life Events and Substance Use among Adolescents: Mediating Effects of Perceived Loss of Control and

- Meaninglessness in Life », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, n° 3, p. 564-577.
- Organisation internationale du travail (2021), *Observatoire de l'OIT. Le COVID-19 et le monde du travail*, en ligne (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767223.pdf).
- Organisation mondiale de la santé (s.d.), *Constitution de l'Organisation mondiale de la santé*, 1948, en ligne (<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/FR/constitution-fr.pdf?ua=1>).
- Pacheco, Tyler *et al.* (2020), « Job Security and the Promotion of Workers' Wellbeing in the Midst of the COVID-19 Pandemic: A Study with Canadian Workers One to Two Weeks after the Initiation of Social Distancing Measures », *International Journal of Wellbeing*, vol. 10, n° 3, p. 58-76.
- Park, Jina et Roy F. Baumeister (2016), « Meaning in Life and Adjustment to Daily Stressors », *The Journal of Positive Psychology*, vol. 12, n° 4, p. 333-341.
- Partnership for Work, Health and Safety (2020), *Impact of COVID-19 on employment and financial security of immigrant workers compared to Canadian-born workers: Partnership for Work, Health and Safety*, en ligne (<http://pwhr.sites.olt.ubc.ca/files/2020/09/CPS-COVID-19-Research-Brief-2020.pdf>).
- Prilleltensky, Isaac (2020), « Mattering at the Intersection of Psychology, Philosophy, and Politics », *American Journal of Community Psychology*, vol. 65, n°s 1-2, p. 16-34.
- Raphael, Dennis (2016), « Social determinants of health: Key issues and themes », dans D. Raphael (dir.), *Social determinants of health: Canadian perspectives*, Toronto, Canadian Scholars' Press, p. 3-31.
- Ribeiro, Marcelo Alfonso et Maria Celeste Couceiro Gama de Almeida (2019), « A Socio-constructionist Career Counselling Model Grounded in the Intersectionality of Gender, Class and Race/Ethnicity », dans J.G. Maree (dir.), *Handbook of innovative career counselling*, Cham, Springer, p. 597-613.
- Rosenthal, Lisa (2016), « Incorporating Intersectionality into Psychology: An Opportunity to Promote Social Justice and Equity », *American Psychologist*, vol. 71, n° 6, p. 474-485.
- Sassi, Narjes et Jean-Pierre Neveu (2010), « Traduction et validation d'une nouvelle mesure d'épuisement professionnel: le Shirom-Melamed Burnout Measure », *Canadian Journal of Behavioural Science/ Revue canadienne des sciences du comportement*, vol. 42, n° 3, p. 177-184.

- Sawyer, Katina *et al.* (2013), « Studying Individual Identities Is Good, But Examining Intersectionality Is Better », *Industrial and Organizational Psychology*, vol. 6, n° 1, p. 80-84.
- Shim, Ruth S. (2020), « Mental Health Inequities in the Context of COVID-19 », *JAMA Network Open*, vol. 3, n° 9, p. 1-3.
- Shirom, Arie et Samuel Melamed (2006), « A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals », *International Journal of Stress Management*, vol. 13, n° 2, p. 176-200.
- Shoss, Mindy K. (2017), « Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research », *Journal of Management*, vol. 43, n° 6, p. 1911-1139.
- Standing, Guy (2018), « The Precariat: Today's Transformative Class? » *Development*, vol. 61, n°s 1-4, p. 115-121.
- Stanford, Jim (2020), « Work After COVID-19 », *Public Policy Forum*, 27 août, en ligne (ppforum.ca/publications/work-after-covid-19).
- Statistique Canada (s.d.), *Impacts on Immigrants and People Designated as Visible Minorities*, en ligne (https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11-631-x/2020004/pdf/s6-eng.pdf?st=l_5LtsHK).
- Statistique Canada (2015a), *Prévalence des catégories de diagnostic du modèle de la santé mentale complète, population à domicile de 15 ans et plus, Canada, territoires non compris*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2014009/article/14086/tbl/tbl1-fra.htm>).
- Statistique Canada (2015b), *Positive mental health and mental illness*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2014009/article/14086-eng.htm>).
- Statistique Canada (2020a), *Impacts of COVID-19 on persons with disabilities*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200827/dq200827c-eng.htm>).
- Statistique Canada (2020b), *Mesurer le marché du travail pour la période du 15 au 21 mars: ce n'est pas un exercice ordinaire*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200409/dq200409a-fra.htm>).
- Statistique Canada (2020c), *Série d'enquêtes sur les perspectives canadiennes 1. Répercussions de la COVID-19 sur la sécurité d'emploi et les finances personnelles*, en ligne (<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200420/dq200420b-fra.htm>).

- Sverke, Magnus *et al.* (2002), «No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences», *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 7, n° 3, p. 242-264.
- Van Orden, Kimberly A. *et al.* (2012), «Does Perceived Burdensomeness Erode Meaning in Life among Older Adults?», *Aging & Mental Health*, vol. 16, n° 7, p. 855-860.
- Williams, Colin et Frédéric Lapeyre (2017), «Dependent Self-Employment: Trends, Challenges and Policy Responses in the EU», *SSRN Electronic Journal*.
- Wilson, Jenna M. *et al.* (2020), «Job Insecurity and Financial Concern During the COVID-19 Pandemic Are Associated With Worse Mental Health», *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, vol. 62, n° 9, p. 686-691.
- Wood, Michele M. et Linda B. Bourque (2018), «Morbidity and Mortality Associated with Disasters», dans H. Rodríguez *et al.* (dir.), *Handbook of disaster research*, Cham (Suisse), International Publishing, p. 357-383.

SECTION 7

PENSER LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL : PERSPECTIVES INTERNATIONALES

14

La diversité dans les milieux de travail

Un regard socio-anthropologique comparé¹

Jean-François Chanlat

La vie intellectuelle comme la vie pratique, la pensée comme l'action ont besoin de diversité... la sociologie véhicule le sens de l'extrême variabilité de tout ce qui est humain. [...] Une société est cohérente, harmonieuse et vraiment bien disciplinée, sa force peut être décuplée par l'harmonie, à condition qu'il y ait la paix... Cette question de l'harmonie normale des sexes, des âges et des générations, et des divers sous-groupes (clans, castes, classes confréries, etc.), les uns par rapport aux autres, cette question

-
1. Cette contribution s'appuie à la fois sur des travaux antérieurs et de nouveaux éléments qui ont été rassemblés à l'occasion de cette intervention. Je tiens à remercier chaleureusement Aline Lechaume et Charles Fleury pour m'avoir invité à cet important évènement.

de l'harmonie intérieure à chacun d'eux et du rapport de ces harmonies diverses à l'harmonie générale et à la morale normale de la société, cette question est disparue de l'horizon sociologique. Or il faut la remettre au premier plan de l'étude et de la discussion...

Marcel Mauss, *La cohésion sociale dans les sociétés polysegmentaires*, p. 13)

INTRODUCTION

La question de la diversité dans les milieux de travail qui est à l'ordre du jour m'intéresse à deux niveaux. En tant qu'analyste des organisations qui a développé, au cours des trente dernières années, une perspective anthropologique des univers organisés, et en tant que responsable pendant dix ans d'une chaire à l'Université Paris-Dauphine PSL sur le sujet « Management, diversités et cohésion sociale ». Mes propos vont donc s'inscrire dans ce double parcours en essayant de faire le lien entre ce qu'on observe dans le monde, notamment en France, et la situation au Québec et au Canada.

Dans la plupart des pays industrialisés, la thématique de la diversité est à l'agenda. La presse s'en fait largement l'écho. Or l'engouement pour un mot est toujours en lien avec des questions qu'une société se pose à un moment donné de son histoire. Si les nôtres ne font pas exception à la règle, il nous faut rappeler d'entrée que la question de la diversité sociale n'est pas en soi nouvelle, et que l'intérêt de l'univers gestionnaire à son égard, non plus. En effet, d'un point de vue anthropologique, comme l'illustre la citation de Marcel Mauss mise en exergue de cette contribution, la diversité renvoie à deux problèmes fondamentaux que tout groupe humain rencontre : 1) la question du rapport à l'autre (l'altérité) et 2) la question du vivre ensemble (la socialité).

La question du rapport à l'autre est tout à fait centrale dans la construction de toute identité individuelle et collective. Si l'altérité est donc constitutive de soi, les sources identitaires en sont variées : le sexe (le genre), l'âge, l'origine sociale, l'origine ethnique, la culture, la formation, le métier, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, etc. Pour chaque

être humain, cette question est d'autant plus prégnante que l'altérité fait également partie de soi (Lahire, 2006).

Toute identité étant par définition plurielle, la vie est alors une succession de moments, de rencontres et d'activités qui vont la nourrir. Georges Devereux rappelait à ce propos que, quand on ne se définit plus que par un seul élément, on est proche d'être rien (1975). Autrement dit, dans l'irruption du thème de la diversité dans le débat social repose, en termes contemporains, non seulement la question du rapport à l'autre, cet autre qui est aujourd'hui, plus diversifié que jamais, mais aussi la question du rapport à nous-mêmes : qui sommes-nous ? (Martuccelli, 2002)

Liée à cette première question, la deuxième : la question du vivre ensemble est également une interrogation qui hante les sociétés depuis qu'elles réfléchissent sur elles-mêmes et sur leur propre dynamique. L'intégration sociale était, comme chacun sait, la préoccupation principale de Durkheim et l'objet qu'il avait assigné à la sociologie naissante (Schnapper, 2007). La question de l'harmonie sociale à travers la coexistence de toutes les différences est donc centrale pour tout groupe humain, cette question étant valable aussi bien pour nos sociétés contemporaines (Vivert, 2015) que pour les organisations et les entreprises qui en constituent aujourd'hui un des éléments clés (Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019).

Dans le domaine des univers de travail, cette question du comment faire en sorte que des gens différents par l'âge, le sexe, l'origine sociale, l'origine ethnique, la culture, la formation et le métier travaillent ensemble en vue de l'objectif commun a été dévolu aux gestionnaires. En effet, depuis que le management existe en tant que corps de principes formels, cette question de la coopération entre les différentes composantes sociales d'une organisation a été posée (Fayol, 1913 ; Follett, 1941 ; Barnard, 1938). Tel est bel et bien le problème que toute action organisée entraîne et que les gestionnaires ont depuis toujours eu pour objectif de résoudre au quotidien. La question de la socialité est donc, elle aussi, au cœur de la dynamique managériale (Chanlat, 1990, 1998 ; Dameron, 2005).

C'est au cours des dernières décennies, durant lesquelles l'esprit gestionnaire anglo-saxon s'est particulièrement diffusé dans le monde, que le vocable « diversité » s'est par ailleurs imposé, peu à peu, dans le domaine de la gestion. Dans les sociétés développées, son usage est le fruit d'une part, de la rencontre de quatre grands mouvements de fond observés

depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale – la présence désormais massive et permanente des femmes sur le marché du travail (Méda, 2008; Falcoz, 2018); le brassage démographique entraîné par les divers mouvements migratoires à l'échelle internationale (Héran, 2007; 2017); la mondialisation croissante des échanges (Carroué, 2019); une culture qui se veut plus tolérante et libérale à l'égard des différences dans nos sociétés démocratiques (Chanlat et Özbigin, 2018) –, et d'autre part, d'un certain nombre de constats observés à des degrés divers dans de nombreux pays – discriminations sociales multiples d'accès à l'emploi, division très sexuée du travail et faible représentation féminine dans les sphères dirigeantes, conflits interculturels plus médiatisés, difficulté de nombreux jeunes à s'insérer sur le marché du travail, éviction des salariés plus âgés de la vie active (Chanlat et Özbilgin, 2019), et difficultés d'insertion rencontrées par les personnes en situation de handicap (Tisserant, 2012; Aïmar, 2019).

En France, si l'intérêt des cercles gestionnaires pour cette question est plus récent que dans les univers anglo-saxons, et qu'elle reste quelque peu étrangère à la manière française de traiter des différences (Chanlat, 2018), il reste que, au cours des vingt dernières années, on a également assisté à une multiplicité d'actions dans ce sens (création d'organismes, d'associations qui visent à accroître la représentativité de différents groupes peu ou mal représentés dans la vie sociale, de plusieurs chaires universitaires de recherche dédiées à ce thème), à de nombreux colloques et débats concernant cette question, à un programme de labellisation des organisations (le label diversité) et à la signature de chartes de la diversité par de nombreuses grandes entreprises (Barth et Falcoz, 2007; Cornet et Warland, 2010; Djabi, 2011; Bruna et Chanlat, 2017; Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019).

1. GENÈSE DE LA NOTION DE DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

En sciences de gestion, si l'usage du mot diversité a d'abord été employé pour la première fois par les gens du marketing afin de composer avec la variété de leur clientèle (Cornet, Walrand et Pinson, 2008), c'est au cours des années 1960 que la notion de diversité, telle qu'on la conçoit aujourd'hui, apparaît aux États-Unis. Son usage est lié à la mise en place

des premiers programmes d'*affirmative action* qui visaient à l'époque à la fois les minorités ethniques, notamment les Afro-Américains, dans la foulée de la loi des droits civiques de 1964, et par la suite, les femmes (Mor Barak, 2005 ; Kirton et Greene, 2004).

C'est ainsi qu'au tournant des années 1980, c'est-à-dire peu avant l'élection de Ronald Reagan, la plupart des grands employeurs américains qui avaient embauché des managers à l'égalité des chances (*equal opportunity managers*) étaient sur le point de mettre sur pied des ateliers de relations raciales, des systèmes spécifiques de recrutement et plusieurs programmes maison pour améliorer l'accès des femmes et des minorités à certains emplois (Kalev, Dobbin et Kelly, 2006). Après l'élection de Reagan qui, au cours de sa campagne, avait insisté sur sa volonté de freiner la législation fédérale à ce sujet, ces managers responsables de l'égalité des chances commencèrent dès lors à se redéfinir eux-mêmes comme des managers de la diversité (*diversity managers*). Dans ce nouveau contexte sociopolitique, les grands employeurs américains décidèrent de se lancer dans trois types d'actions : changer les attitudes et les comportements des managers ; améliorer les réseaux sociaux des femmes et des minorités ; et confier la responsabilité de cette gestion de la diversité à des managers et à des équipes spécialisées (Dobin, Kalev et Kelly, 2006).

Dans le contexte états-unien, ces appels à une gestion de la diversité portaient d'un constat sociologique bien documenté que les minorités qui se distinguent par certains aspects (couleur de la peau, genre, origine ethnique, âge, orientation sexuelle, etc.) de la majorité sont sinon exclues, du moins voient souvent leurs carrières entravées par des préjugés, des traditions, ou encore de simples routines de travail (Kalev, Dobbin et Kelly, 2006 ; Wrench, 2007). En effet, dans le quotidien du monde du travail, en particulier dans des contextes d'organisations culturellement homogènes, être différent des autres peut être souvent perçu non comme un atout mais comme un déficit, une charge supplémentaire, un risque pour l'efficacité, voire une menace à l'égard du bon fonctionnement de l'organisation.

À la suite des mouvements de fond déjà évoqués (ouverture des marchés, mondialisation croissante de l'économie, vagues migratoires, culture plus tolérante aux différences), la concurrence s'étant accrue,

de nouvelles exigences se firent jour. Désormais, il fallait à la fois trouver la meilleure main-d'œuvre disponible au sein d'un bassin de plus en plus multiculturel, et disposer d'une culture ouverte permettant à ces employés recrutés de mettre au service de leur employeur leurs savoirs, leurs savoir-faire et leurs capacités (Thomas et Ely, 1996, 2001 ; Kandola et Fullerton, 1998 ; Mor Barak, 2005).

Malgré la variété de ses origines et de ses thématiques, la gestion de la diversité aux États-Unis reste, encore aujourd'hui, souvent très associée à ces programmes d'*affirmative action* et d'*equal opportunity* mis en place dans le but d'améliorer, dans les entreprises, la situation et la présence des femmes, des minorités ethniques, des Noirs, et plus récemment, des homosexuels. En Europe, en revanche, si l'accent a été au départ mis sur les différences culturelles et linguistiques entre nations et régions et sur l'amélioration de la situation des femmes, d'autres questions de diversité ont été abordées par la suite selon les régimes institutionnels propres à chaque pays (Commission européenne, 2006 ; Kirkon et Greene, 2004 ; Mor Barak, 2005 ; Wrench, 2007 ; Chanlat et Özbilgin, 2018). Mais, tant en Amérique du Nord qu'en Europe, un tel constat, s'accompagnant d'une prise de conscience des conséquences négatives que cela pouvait entraîner sur le personnel (procès, démotivation, taux de roulement du personnel, perte de main d'œuvre qualifiée, image dégradée de l'entreprise, etc.), a conduit peu à peu de nombreux spécialistes et praticiens de la gestion à promouvoir une gestion de la diversité et à faire de celle-ci un élément clé de la stratégie de l'organisation (Barth et Falcoz, 2007 ; Kirkon et Greene, 2004 ; Mor Barak, 2005 ; Perreti, 2006 ; Chicha et Saba, 2010 ; Özbilgin et Tali, 2012 ; Klarsfeld *et al.*, 2014 ; Bruna, Chanlat et Chauvet, 2019).

De nos jours, la diversité est sans conteste devenue un élément de la stratégie de nombreuses grandes entreprises, notamment si l'on en juge le discours qu'elles tiennent à ce sujet. On n'a qu'à penser à Ikea, L'Oréal, Benetton, IBM, HSBC, la Banque nationale, la banque Toronto Dominion, la Banque royale du Canada (RBC) et bien d'autres. Elle est aussi perçue par certains gouvernements comme un instrument d'une politique sociétale plus large, en matière d'égalité des chances, devant être poursuivie dans les différentes sphères de l'économie, des médias, de la culture, de l'administration et de la politique. On peut ainsi définir la gestion de la diversité comme le dernier développement d'un ensemble

de stratégies managériales dont le but est non seulement d'améliorer la présence et le sort, dans certains contextes professionnels, de personnes appartenant à des minorités discriminées ou exclues, mais aussi de rendre l'organisation plus efficace en exploitant au mieux ces différences (Özbilgin et Tatli, 2012; Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019).

En anglais, le mot *diversity* recouvre plusieurs acceptions. Il peut signifier à la fois l'hétérogénéité du personnel et la gestion de la diversité de ce personnel. Il peut également renvoyer à n'importe quelle politique concernant les immigrants ou les minorités, aux programmes d'accès à l'égalité, ou encore faire référence à toute pratique mise en place pour faire face à l'hétérogénéité sociale.

Dans d'autres pays et univers linguistiques, la diversité n'a pas du tout le même sens. Par exemple, pour un Latino-Américain ou un Chinois, le terme renvoie essentiellement à la variété de la faune ou de la flore (Mor Barak, 2005; Canek et Chanlat, 2019). Pour les Européens, le mot diversité est surtout associé historiquement à l'idée de différences ethniques et linguistiques (Mor Barak, 2005). Même si on peut constater une diffusion croissante de ce vocable dans le sens qu'on lui donne aux États-Unis, le sens varie également à l'intérieur du cadre européen (Klarsfeld *et al.*, 2014; Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019).

Au Canada, si on a recours au terme de diversité dans un sens souvent proche du sens américain, il reste que la conception de la diversité varie aussi selon les contextes provinciaux et les contextes de travail (Chicha et Saba, 2010; Hirandani, 2012; EDI Conference, 2018) et qu'elle s'inscrit dans un cadre fédéral qui cherche à promouvoir le multiculturalisme et la mosaïque canadienne (Kymlicka, 2003), ce qui n'est pas sans susciter des réactions (Bissoondath, 1995), notamment au Québec, la principale province francophone (Taylor, 1992, 2009).

À l'instar de Michel Wieviorka, nous pouvons donc affirmer que la diversité est une notion à géométrie variable selon les contextes nationaux (2008). Si le contexte sociohistorique joue donc un grand rôle dans la construction différenciée des discours tenus sur la diversité, voyons maintenant comment cette question est vue plus précisément dans le contexte français.

2. LA DIVERSITÉ DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL : UN REGARD COMPARÉ

Comme nous l'avons souligné dans notre introduction, la question de la diversité et de sa gestion, prise dans son acception anglo-saxonne, est une question tout à fait récente dans le contexte français. Même si nous avons eu en France tout un débat il y a quelques années sur la parité dans le domaine politique, notamment entre hommes et femmes, et des lois cherchant à lutter contre le racisme et les discriminations sociales, le recours au mot diversité dans le contexte français est un fait social nouveau (Chanlat, 2018). Outre l'influence qu'exerce l'expérience anglo-saxonne à ce sujet et que nous venons d'évoquer brièvement, son usage en France a émergé à l'occasion de plusieurs questions sociales : celles liées aux discriminations vécues par la communauté homosexuelle, regroupée aujourd'hui sous le nom de LGBT, acronyme qui apparaît à l'occasion de la préparation de la World Pride organisée à Rome en 2000 (Prearo, 2015), à celles vécues par les jeunes des banlieues dites sensibles (Maurin, 2006 ; Laïchour et Chanlat, 2020, 2021), et celle associée à la faible représentation dans les positions de pouvoir (notamment économique et politique) de personnes issues des minorités ((Sabeg et Charlotin, 2005 ; Baudelot et Estabiet, 2009 ; Keslassy, 2009) ou ayant des profils atypiques (Philippon, 2007 ; Alter, 2012).

Pourquoi cette question, largement discutée par exemple en Amérique du Nord depuis des années, ne s'est-elle donc pas posée de la même manière en France qu'outre-Atlantique ? Pour une raison bien simple, c'est que la France ne définit pas tout à fait la citoyenneté politique de la même manière (Lamont, 2002 ; Kirton et Greene, 2004 ; Weil, 2005 ; Noiriél, 2007 ; Schnapper, 2007 ; Todd, 2008 ; Chanlat, 2018 ; Bruna *et al.*, 2019).

Depuis la Révolution française, les responsables politiques français ont toujours défendu en effet une conception universaliste de la citoyenneté et n'ont jamais fait référence aux origines ou au genre. Il fallait constituer l'unité de la Nation et cette unité ne pouvait pas se fonder sur des différences communautaires de quelque nature que ce soit. Toute l'expérience politique a été de renforcer cette notion d'unité de la Nation et donc d'arriver à une assimilation pleine et entière des immigrés ou des provinciaux à la culture commune (affirmation du français comme seule langue nationale, francisation de toutes les régions du pays par

l'école publique obligatoire, loi sur la laïcité, défense des idéaux de la République, loi sur le port des signes religieux) (Chanlat, 2018; Banon et Chanlat, 2019).

Une telle vision n'est pas partagée de la même façon dans bien d'autres pays. Par exemple, les États-Unis ont maintenu pendant près d'un siècle l'esclavage des Noirs après leur indépendance. Et même après son abolition à la fin de la guerre de Sécession américaine, ils ont mis en place, notamment dans les États du Sud, une ségrégation qui s'est poursuivie jusqu'au début des années 1960, c'est-à-dire au moment où le Congrès américain vota en 1964 la législation sur les droits civiques. Quant aux Amérindiens, premiers habitants du territoire, ils ont été confinés, à la suite d'une histoire tragique, dans des réserves au cours de la fin du XIX^e siècle, réserves dans lesquelles ils vivent encore aujourd'hui, situation qui leur accorde par ailleurs certains droits spécifiques (Hirschfelder, 2001).

Tout en appartenant à l'Amérique du Nord, le Canada a, quant à lui, une histoire différente de celle des États-Unis (Bouchard, 2001). Il est en effet le fruit d'un pacte historique entre deux groupes, francophone et anglophone, et d'une reconnaissance relative et partielle des droits autochtones. Au début des années 1980, sous l'impulsion du Premier ministre Pierre Elliott Trudeau, un corpus législatif reconnaît *de jure*, le multiculturalisme (Kymlicka, 2003; Taylor, 1992, 2009), et met la Charte des droits et libertés de la personne au même niveau que les droits collectifs (Bouchard, 2001). Comme le souligne Sylvie Lacombe dans un compte-rendu d'un ouvrage de Will Kymlicka consacré à cette question :

Le multiculturalisme, comme système institutionnalisé, repose sur une conception individualiste de l'appartenance sociale – ce sont d'ailleurs des droits individuels que protège cette loi... L'extension du principe pour inclure les groupes identitaires est, à ce titre, révélatrice : c'est seulement d'un point de vue individualiste qu'une appartenance culturelle (héritée) peut être assimilée, par exemple, à une orientation sexuelle (choisie); que ces deux types, sociologiquement différents, peuvent être confondus en tant que marqueurs individuels, et devenir un droit. (Lacombe, 2003 : 598)

Ce qui a conduit le gouvernement de la Province de Québec, en raison des nombreux débats entraînés par l'apparition de certaines demandes,

notamment religieuses, en milieu de travail, au nom du multiculturalisme, à créer une commission spéciale afin de réfléchir sur la notion d'« accommodement raisonnable » et de proposer des solutions dans le contexte d'une société québécoise très majoritairement francophone au sein d'une nation canadienne par ailleurs très largement anglophone. Ce travail va déboucher sur la notion d'interculturalisme (Bouchard et Taylor, 2008), qui renvoie à une « politique ou un modèle préconisant des rapports harmonieux entre cultures, fondés sur l'échange intensif et axés sur un mode d'intégration qui ne cherche pas à abolir les différences » (Commission de consultation, 2007 : 42). Cette conception québécoise veut clairement se distinguer du multiculturalisme canadien, lequel est défini dans le même rapport un peu avant de la manière suivante :

[...] système axé sur le respect et la promotion de la diversité ethnique dans une société. S'y ajoute souvent l'idée selon laquelle le respect de la diversité ethnoculturelle l'emporte sur les impératifs de l'intégration collective [...], et en particulier, de ce qu'elle définit comme le multiculturalisme radical : « Variante du multiculturalisme qui prône la promotion de la diversité ethnique avec un souci minimal pour l'intégration collective. Synonyme de cloisonnement, de ghettoïsation, le multiculturalisme radical est une forme de pluriethnisme ». (Commission de consultation, 2007 : 43)

Comme le rappelle Jean-Philippe Warren (2018) dans un compte-rendu d'un ouvrage récent de Gervais, Iacovino et Poutanen portant sur la réflexion sur la diversité au Québec :

Si la conception de la diversité au Québec francophone diverge de ce qu'on observe au Canada anglais, c'est d'abord qu'au Canada anglais (globalement, mais aussi province par province), il n'y a pas de groupe ethnique majoritaire (les Canadiens qui descendent d'immigrants des îles britanniques constituent une fraction de la population canadienne totale), et pas davantage de culture « anglo-saxonne » (voir *Lament for a Nation*, de George Grant). Le Canada réinventé des années 1950-1980 a pu l'être sur la base de quatre fondements bizarrement articulés : le bilinguisme, le multiculturalisme, la Charte des droits de la personne et la Loi sur les Indiens. Pendant ce temps, au Québec, le nation-building ayant émergé de la Révolution tranquille (et de son cri anticolonialiste « Maîtres chez nous ») a fait de l'État l'instrument de relèvement socio-économique des Canadiens français devenus

Québécois. Ainsi, le cliché de la mosaïque chez les uns a pu faire contraste chez les autres avec l'idéal des peuples fondateurs, ou celui d'une nation d'immigrants avec celui d'une nation née au berceau de la Nouvelle-France. (Warren, 2019 : 186)

C'est à la lumière de ce contexte particulier que les positions et les enjeux de la diversité en milieu de travail au Québec doivent se comprendre.

3. LES PRINCIPAUX ENJEUX CONTEMPORAINS DE LA GESTION DE LA DIVERSITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Comme nous venons de le rappeler, la gestion de la diversité en milieu de travail a surgi dans un contexte particulier, celui des États-Unis, et a gagné par la suite plus ou moins d'autres pays. Si ce mouvement s'inscrit à chaque fois dans un contexte sociohistorique spécifique, il reste que dans chacun des contextes nationaux, voire régionaux, concernés, les enjeux d'une véritable politique de la diversité en la matière sont dans une société démocratique principalement de trois ordres. Tout d'abord, elle doit être en accord avec les fondements de toute démocratie politique, qui se fonde sur le principe de l'égalité des droits et de l'égalité des chances, tout non-respect de ce principe d'égalité mettant à mal le pacte démocratique. Ensuite, elle renvoie au degré d'intégration, tant au niveau du travail que d'autres instances, des différentes catégories sociales qui constituent la société concernée; elle touche ici directement au degré d'identification et d'appartenance que les groupes discriminés peuvent avoir vis-à-vis de la société dans laquelle ils ou elles vivent. En effet, la perception de l'intégration sociale est fonction de ce que les individus vont expérimenter réellement dans leur parcours social en relation avec les idéaux affirmés (Schnapper, 2007; Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019; Bruna *et al.*, 2019). Enfin, elle pose la question du degré de créativité et d'innovation liée à la diversité des profils dont a besoin tout groupe humain pour se développer (Alter, 2000, 2012).

De tels enjeux sont particulièrement importants pour assurer à la fois l'harmonie sociale et le dynamisme économique, politique et culturel auquel les sociétés démocratiques aspirent dans un contexte où chacun doit trouver sa place et donc se sentir inclus dans sa société. De ce point de vue, les organisations, quelle que soit leur nature (privée, publique,

coopérative, associatives) jouent donc un rôle clé. Ne permettent-elles pas en effet aux personnes de se trouver un travail, et par là-même de s'intégrer, de se faire reconnaître, de se développer, de se savoir utile, et donc de participer à la vie sociale de manière pleine et entière? (Mutabazi et Pierre, 2008; Bruna *et al.*, 2019; Laïchour et Chanlat, 2020, 2021)

En faisant en sorte que les jeunes puissent avoir accès à des emplois pérennes, les femmes à des carrières plus variées et ascendantes, les personnes appartenant à des minorités ethniques à une reconnaissance pleine et entière de ce que celles sont, les seniors à une véritable reconnaissance de leur apport, les personnes en situation de handicap à une place légitime dans l'univers professionnel, la gestion de la diversité conduite dans nos organisations contemporaines leur permet d'assumer leur responsabilité sociale, tout en participant à sa façon à faire vivre les idéaux d'inspiration démocratique qui animent nos sociétés (Chicha et Saba, 2010; Klarsfeld *et al.*, 2014; Chanlat et Özbilgin, 2019). Si la crise sanitaire que nous vivons ne peut que rendre plus exigeants encore ces impératifs, certaines lignes de tension demeurent.

Aujourd'hui, comme nous l'avons déjà souligné dans une publication antérieure (Chanlat *et al.*, 2013), nous pouvons percevoir trois grandes lignes de tension qui traversent à des degrés divers les pays en matière de gestion de la diversité: la tension égalité/diversité, la tension universalité des droits/diversité et la tension performance/diversité.

4. LA TENSION ÉGALITÉ/DIVERSITÉ

Les sociétés démocratiques étant fondées sur l'égalité des droits, la gestion de la diversité en milieu de travail, par certaines de ses pratiques, revisite la question de l'égalité. Ce qui suscite des débats dans de nombreux pays, notamment en France. En effet, si, depuis l'analyse célèbre de Tocqueville nous savons que nous vivons dans des sociétés qui aspirent à l'égalité sociale, nous savons aussi par Marx que les droits formels ne sont pas toujours réels. Le principe d'égalité est donc toujours un idéal à poursuivre et toute inégalité fortement ressentie peut alimenter le mouvement social. C'est donc en son nom que l'on a mis en place, comme nous l'avons vu précédemment, des politiques d'*affirmative action* aux États-Unis, lesquelles devaient permettre aux minorités discriminées (Noirs et femmes notamment) d'améliorer leurs chances. Mais c'est

aussi au nom de l'égalité que certaines de ces pratiques associées à ce mouvement (mises en place de quotas, discrimination positive) ont été particulièrement critiquées (Calvès, 2004; Kellough, 2006; Kirkon et Greene, 2004; Schnapper, 2007; Weil, 2005).

En France, la loi sur la parité hommes/femmes en politique a subi le même type de critique, de la part de féministes comme Élisabeth Badinter et quelques autres grandes figures intellectuelles françaises, sur la base d'au moins quatre arguments communs :

1. L'inscription à terme de la parité dans la loi transgresse un principe fondamental de la république, l'universalisme de la représentation : un élu est censé représenter tous les citoyens, quels que soient sa couleur, son sexe, son âge, son origine sociale. Si l'on décide d'isoler l'un de ces critères, on ouvre la porte à toutes les revendications particulières.
2. La parité institue deux catégories de citoyens distincts, les hommes et les femmes, qu'elle fige dans leur différence sexuelle alors que l'évolution des mœurs plaide pour l'indifférenciation des rôles, des métiers et des fonctions.
3. La parité forcée est humiliante. Les femmes ne devraient pas accepter de se laisser enfermer dans un statut de victimes contraintes de demander à la loi de leur réserver des postes qui, du coup, seront dévalorisés.
4. La parité est inutile. Pourquoi imposer par la loi une mixité que les mentalités plébiscitent de plus en plus clairement, pour rejeter le projet de loi proposé? (Rémy et Mandonnet, 1999 : 1)

L'idée d'établir des « statistiques ethniques » suscite actuellement, pour les mêmes raisons, des débats vigoureux et des critiques similaires. Car la mise en place de tels indicateurs aux États-Unis ne va pas sans poser de problèmes (Yanow, 2003) et dans le contexte français, elle ne va pas de soi. Ce qui ne signifie pas que des recherches ponctuelles, utilisant les origines, soient interdites en France (Beauchemin, Hamel et Simon, 2010). Ce qui est prohibé, ce sont des statistiques permanentes car celles-ci rentrent non seulement en contradiction avec la conception de la citoyenneté à la française que nous venons d'évoquer, mais elles posent aussi des problèmes particulièrement ardues sur le plan méthodologique et

peuvent avoir des effets redoutables sur la définition de soi (Weil, 2005; Schnapper, 2008; Amselle, 2011). Il ne faut jamais oublier en effet que, selon la recherche dans le domaine des relations ethniques, comme le souligne Hélène Bertheleu (2019: 41), «le sentiment d'appartenance à la nation est bien plus une question de générations que de migrations (Robert-Helluy, 2007) et que l'insertion sociale et professionnelle mobilise aussi bien les liens forts que les liens faibles (Tarrius, 2001; Baradji, Idmachiche et Schreiber, 2012)». Autrement dit, ce sont les interactions que les groupes ont entre eux et les limites qu'ils établissent dans un contexte donné qui constituent le niveau d'analyse pertinent pour comprendre ce qui se passe à partir d'une analyse des facteurs endogènes et exogènes impliqués (Lamont, 2002; Bertheleu, 2019).

À une analyse à partir de catégorisations ethno-raciales qui risque d'enfermer les personnes dans des cadres naturels et essentialistes, d'aucuns, notamment en France, préfèrent une analyse en termes «d'ethnicisation» des relations sociales qui, sans essentialiser les différences, prend en compte le rôle que jouent les catégories ethniques dans des situations sociales concrètes, notamment entre groupe majoritaire et groupes minoritaires (Bertheleu, 2007, 2019; Amselle, 2011; Guilluy, 2016). En effet, les représentations d'une génération d'enfants français de parents immigrés, par exemple, ne sont pas forcément analogues à celles de leurs parents en raison des différences de conditions sociohistoriques vécues (taux de chômage, degré de ségrégation spatiale, maîtrise de langue, niveau d'instruction, etc.). Les rapports sociaux étant par définition dynamiques et historiquement datés, on ne peut donc les enfermer dans des catégories figées (Combemale, 2009). Une telle conception est essentielle pour maintenir le modèle français et sa conception républicaine de l'indifférenciation ethno-raciale de la citoyenneté et s'attarder à ce qui est fondamental, tout en concourant, comme nous y invitent Robert Castel, à l'analyse des logiques qui conduisent aux discriminations négatives et à l'exclusion sociale (2007), ou encore les spécialistes des relations interethniques, Dominique Boullier (2009) et Hélène Bertheleu (2019).

Outre la posture philosophique propre à la conception française du vivre ensemble, que nous venons de rappeler, l'attachement des Français à une vision égalitaire et universelle du citoyen bénéficie également par ailleurs de solides fondements anthropologiques. Comme n'a cessé de le rappeler Emmanuel Todd, la notion d'égalité entre frères et sœurs, qui

est au cœur de la structure familiale dominante française, est peut-être une des explications anthropologiques de cette passion bien française pour l'égalité. Ce qui n'est pas le cas de la structure familiale dominante en Angleterre, laquelle accepte volontiers depuis plusieurs siècles l'inégalité entre les frères et les sœurs, la règle de la primogéniture en matière d'héritage en étant une des illustrations (Todd, 1984, 2008).

D'autres auteurs, plus radicaux encore, en appellent à l'égalité contre la diversité. Ils voient dans la popularité croissante de l'idée de diversité un écran de fumée qui masquerait la montée des inégalités socioéconomiques que nos sociétés ont connues au cours des trente dernières années (Piketty, 2015). La présence de représentants des minorités à des postes de responsabilité ne serait pas alors synonyme d'une amélioration de l'égalité sociale mais bien le signe d'une accession de certains d'entre eux ou d'entre elles aux groupes dominants (Michaels, 2009). Cette politique, si elle ne change pas la mécanique fondamentale des inégalités, permet d'améliorer en revanche sa légitimation auprès des groupes socialement défavorisés. Les cercles du pouvoir et le système social ne seraient pas globalement plus ouverts mais en sortiraient renforcés.

Face à de telles critiques, les défenseurs des législations et des pratiques mises en place au nom de la diversité défendent l'idée que si nous laissons les choses en l'état, il n'y aurait que des améliorations fort lentes et que les personnes concernées seraient toujours exclues de nombreux emplois et postes hiérarchiques. En d'autres termes, la parité, les quotas et la discrimination positive seraient des réponses pragmatiques à l'inégalité sociale ambiante. Les résultats obtenus par les pays scandinaves en ce qui concerne la parité hommes/femmes (Méda, 2008 ; Falcoz, 2018), et ceux obtenus aux États-Unis dans les universités semblent leur donner en partie raison (Bowen et Bok, 1998 ; Kellough, 2006). Mais il reste que ces politiques continuent de poser des entorses au principe d'égalité, qu'elles peuvent entraîner des effets pervers pour ceux et celles qui en sont les bénéficiaires, et qu'elles entrent parfois en contradiction avec certains principes de base de la vie commune (Gonzalez, 2020 ; Tribalat, 2020 ; Khan, 2021). Ce qui nous amène au deuxième type de tension.

5. LA TENSION UNIVERSALITÉ DES DROITS/DIVERSITÉ

Une deuxième tension a en effet surgi en relation avec la gestion de la diversité en milieu de travail : c'est la tension entre universalité des droits et diversité, en particulier autour de certaines demandes, notamment religieuses, observées en milieux de travail et dans certaines institutions publiques. Pour d'aucuns, les droits fondamentaux constituent en effet des standards universels de base auxquels les droits culturels ne peuvent se substituer ou encore en annuler la valeur (Barry, 2001 ; Courtois, 2010 ; Stavo-Debauge, Gonzalez et Frega, 2015). Si la question du foulard à l'école publique en a cristallisé l'essence dans les dernières années en France, en raison du principe de laïcité propre au modèle républicain français, d'autres cas moins médiatisés mobilisent régulièrement les gestionnaires et les responsables administratifs : mise en place de lieux de prière sur le lieu de travail, respect des interdits alimentaires, prise en compte des périodes de jeûne, port de signes religieux, exigence de séparation des sexes, contestation du contenu des enseignements (Banon et Chanlat, 2019 ; Honoré, 2019). On retrouve également ces situations dans d'autres pays, par exemple en Israël, où la réclamation, par l'importante communauté ultra-orthodoxe juive (les Haredims), de trottoirs séparés pour hommes et femmes à Beit Shemesh en banlieue de Jérusalem, constitue un principe en complète contradiction avec les droits reconnus dans la constitution israélienne (France info, 2011), comme d'ailleurs bien d'autres de leurs demandes (Lindl, 2020). Celles-ci sont vécues de manière particulière en France à cause de ce rapport particulier à la neutralité dans l'espace public (Peña-Ruiz, 2005, 2014 ; Fourest, 2016).

Si la France est un pays qui reconnaît la liberté de croyance, comme de nombreux autres pays démocratiques, elle a procédé à la séparation dans la plus grande partie de l'Hexagone (les départements concordataires d'Alsace-Moselle et celui de Mayotte faisant exception à cette règle pour des raisons historiques et géographiques) des confessions religieuses et de l'État. Ce qui veut dire que les institutions publiques sont, par définition, laïques, laïcité garantissant l'exercice de la liberté de conscience, notamment en matière religieuse. La laïcité n'est donc pas antireligieuse, mais areligieuse (Banon et Chanlat, 2019 ; Fourest, 2016 ; Peña-Ruiz, 2005).

Aujourd'hui, les demandes de certains groupes de pression ou l'apparition de certains comportements en situation, à l'hôpital, dans l'entreprise ou dans d'autres univers publics, peuvent interpeller directement cette conception du vivre-ensemble, notamment en milieu de travail. Si certaines demandes peuvent être acceptées facilement, par exemple le choix des plats, d'autres sont plus compliquées à mettre en place, par exemple, le respect scrupuleux du rituel du repas juif (voir Banon, 2019), voire totalement en contradiction avec les principes d'égalité hommes/femmes qui fondent notre constitution (piscines séparées, examen médical des femmes interdit aux médecins masculins, polygamie, excision), ou encore avec ceux de la justice – application de la charia dans nos sociétés, ce qui serait désiré par 27 % de la population de culture musulmane en France à en croire la dernière enquête de l'IFOP (2019) –, ou encore avec ceux de l'instruction publique – adaptation de certains contenus d'enseignement (Peña-Ruiz, 2005).

Cette tension diversité/ universalité des droits se vit également dans d'autres sociétés, mais d'une manière un peu différente. Au Canada, les débats ont tourné autour de l'idée du multiculturalisme et de l'accommodement raisonnable (Bissoondath, 1995 ; Geadah, 2007 ; Bouchard et Taylor, 2008 ; Demongo et Whyte, 2014 ; Boch-Côté, 2016). Or, comme le soulignent certains, si la loi impose, par exemple, aux membres de la communauté Sikh de porter des casques protecteurs pour conduire des motocyclettes, et que le port du turban les en empêche, il revient alors à ces derniers d'ajuster leur croyance religieuse à la loi, et non de créer une exemption pour accommoder leurs coutumes (Barry, 2001 ; Courtois, 2010). Pourtant, c'est bien le droit des Sikhs qui l'a emporté sur le droit commun, tout en mettant en danger leur vie et l'égalité des droits à cet égard par rapport aux autres citoyens (Banon et Chanlat, 2019).

En Hollande, au Danemark et au Royaume-Uni, on a remarqué tantôt un raidissement des positions, tantôt des tentatives d'accommodement (Kirkon et Greene, 2004 ; Romani, 2018). En Allemagne, les débats se cristallisent également autour de cette question dans un cadre institutionnel fort différent de celui de la France, les religions reconnues bénéficiant directement de ressources publiques du fait de l'impôt établi à cet égard (Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019).

La diversité religieuse, si elle est pleinement acceptée en termes de droits et de libertés individuelles, l'est beaucoup moins, voire pas du tout, quand de ces croyances découlent de pratiques qui contredisent certains principes de nos sociétés post-séculières (Habermas, 2008) en matière de respect des libertés de pensée et d'égalité des droits (Fourest, 2016). Cette réaction n'est d'ailleurs pas uniquement française, mais elle est ressentie plus fortement en France en raison même du principe de laïcité (Stavo-Debaugé, Gonzalez et Frega, 2015). Les entreprises privées, contrairement aux institutions publiques où le principe de laïcité s'applique en France stricto sensu, sont dans une position délicate, car la législation en matière de laïcité ne s'impose pas à elles. Elles doivent donc trouver des compromis en fonction du contexte (Honoré, 2019). Dans certaines d'entre elles où la main-d'œuvre est très cosmopolite, les arrangements ne sont pas toujours simples à trouver (Banon, 2008; Honoré, 2019). Cela renvoie à une autre ligne de tension, celle des chocs culturels, et plus généralement aux questions de la confrontation d'univers de sens différents et à leurs effets sur l'efficacité du travail des équipes et de l'organisation (Chevrier, 2000; Dameron et Joffre, 2007; Chanlat et Özbilgin, 2019).

6. LA TENSION PERFORMANCE/ DIVERSITÉ

La question de la gestion de la diversité est également, comme nous l'avons vu, dans une large mesure poussée par des objectifs d'efficacité et de performance; c'est le fameux *Business Case* des Anglo-Saxons, susceptible d'emporter la décision des directions générales en raison des avantages qu'une politique de diversité peut entraîner pour l'organisation (Robinson et Dechant, 1997; Özbilgin, Tatli, Ipek et Sameer, 2014). Si, selon la nature de l'organisation (privée, publique, coopérative ou associative), les finalités peuvent bien sûr varier, il reste que le bon fonctionnement demeure une exigence permanente pour le management. Plusieurs éléments de la diversité peuvent alors jouer pour ou contre ces impératifs.

En effet, la gestion de la diversité culturelle ne va pas toujours de soi. Comme l'expérience professionnelle le montre, elle peut susciter de nombreuses difficultés, des malentendus, voire des conflits lorsque les personnes n'en tiennent pas compte. C'est la raison pour laquelle

une sous-discipline du management, le management interculturel, s'est constituée au cours des vingt dernières années, pour y répondre de manière adéquate. La mondialisation des échanges, le nombre de fusions et acquisitions, la cosmopolitisation des sociétés, les nombreuses négociations internationales et la formation d'unions régionales, notamment la construction européenne, servent de cadre à de telles réflexions (Hofstede, 1980; D'Iribarne, 1989, 2008; Barmeyer et Chanlat, 2004; Schneider et Barsoux, 2003; Davel, Dupuis et Chanlat, 2008; Chanlat et Pierre, 2018).

La recherche met bien en évidence combien les relations interculturelles peuvent affecter la performance des organisations ou des équipes de travail concernées (Chevrier, 2012). Car la culture d'un groupe est un univers de sens qui n'est pas forcément partagé par un autre. Rendre compte de ces différences est donc un élément clé de la gestion en contexte interculturel, et ce n'est qu'à partir d'une telle analyse que des solutions aux problèmes rencontrés peuvent être trouvées (Davel, Dupuis et Chanlat, 2008; d'Iribarne, 2008; Chanlat et Pierre, 2018).

Dans le cas de la gestion de la diversité, le postulat de base est bien sûr que celle-ci est tout à fait positive pour toute organisation, et qu'il faut donc mettre en place les conditions adéquates pour exploiter ces différences, sources d'enrichissement, d'innovation et de performance (Alter, 2012; Chicha et Saba, 2010; Bruna, Chanlat et Chauvet, 2019). Car il est un fait également noté par la recherche que l'innovation passe par les déviants (Alter, 2004), que la diversité est essentielle dans un environnement varié, que des regards multiples sont sources de développement et qu'une organisation qui est ouverte aux différences est mieux perçue par le corps social (Perreti, 2005; Barth et Falcoz, 2007; Mor Barak, 2005; Kirkon et Greene, 2004; Wrench, 2007; Alter, 2012).

Les travaux réalisés depuis une quinzaine d'années aux États-Unis pour mesurer l'efficacité des programmes et politiques en matière de diversité débouchent toutefois sur des résultats mitigés. En effet, une première étude longitudinale américaine portant sur la période 1971-2002, menée auprès de 708 grandes entreprises privées, a montré que des trois types de pratiques étudiées, les pratiques les plus efficaces en matière de diversité étaient celles qui assignaient des responsabilités organisationnelles très précises (autorité et expertise) à travers la mise en place de programmes,

d'équipes, de comité et de managers dédiés spécialement à la diversité. Ces stratégies de type organisationnel étaient efficaces pour accroître la proportion d'employés et de managers noirs (hommes et femmes) et de femmes. En revanche, les séances de formation pour combattre les préjugés et les stéréotypes, tout comme les séances individuelles de *feedback*, montraient peu d'efficacité. Dans certains cas, elles suscitaient même une réaction négative. Enfin, les résultats concernant le dernier type de pratiques mis en place pour rompre l'isolement social des femmes et des minorités discriminées par le mentorat et la mise en réseau se sont également avérés décevants (Kalev, Dobbin et Kelly, 2006).

Autrement dit, selon cette toute première recherche sur le sujet, les stratégies ayant uniquement pour objet le changement des individus paraissent moins efficaces que celles, plus conventionnelles en gestion, de fixer des objectifs et d'assigner les responsabilités adéquates pour les atteindre. Ces résultats étaient d'autant plus intéressants pour les managers américains que les deux stratégies qui paraissaient les plus efficaces et les moins coûteuses étaient encore peu présentes à l'époque. La stratégie de mettre en place un comité responsable de la diversité était en effet présente dans seulement 20 % des cas étudiés, et celle de nommer un responsable en titre n'était en place que dans 11 % des cas. En revanche, la stratégie de formation qui paraissait à la lumière de cette recherche moins efficace et plus onéreuse se retrouvait dans 39 % des entreprises. Toutefois, il ne faut pas oublier de souligner que les auteurs avaient également trouvé que la formation était un élément complémentaire fort utile lorsqu'il faisait partie d'une véritable politique de la part de la direction, et que les avancées législatives avaient joué un rôle déterminant dans la mise en place de telles stratégies (Kalev, Dobbin et Kelly, 2006).

Si ces résultats largement repris dans les travaux sur la gestion de la diversité remontent à une quinzaine d'années, ils sont intéressants à rappeler car ils nous donnent une image de ce que l'on constatait à ce moment-là. Des réflexions plus récentes soulignent à nouveau à la fois les atouts de la diversité (Bourke, 2017) mais aussi comment les résultats de ces politiques diversité, comme le soulignent Lambouths III, Scarbrough et Holbrook (2009 : 1), sont plus efficaces :

[...] quand les travailleurs les appuient et quand ils sont correctement mis en place... c'est à ces conditions qu'ils vont fournir de plus grandes opportunités en matière d'équité au travail, et en fin

de compte, améliorer la performance de l'entreprise. En revanche, quand ce n'est pas le cas, ils peuvent stimuler la résistance et créer un environnement encore plus compliqué pour les travailleurs sous-représentés concernés par ce type de programme.

En Europe, la réflexion et les recherches existantes sur ce sujet mettent aussi l'accent sur une stratégie organisationnelle intégrée (Barth et Falcoz, 2007 ; Kirkon et Greene, 2004 ; Wrench, 2007 ; Bruna et Chauvet, 2013 ; Bruna et Chanlat, 2017 ; Bruna, Chanlat et Chauvet, 2019), certains insistant sur la création d'espaces de parole adéquats, d'une part pour échanger sur les pratiques, et d'autre part pour exprimer les difficultés de la gestion de cette diversité au quotidien (Cornet, Warland et Pinson, 2008). Une dynamique sociale au travail se fondant sur une authentique reconnaissance des apports de chacun exige en effet de s'assurer de créer des espaces de médiation dans les univers professionnels, d'avoir un pilotage intégré (Özbilgin et Tatli, 2012 ; Bruna, Chanlat et Chauvet, 2019) et de réduire les obstacles professionnels à cette intégration, notamment parmi les nouveaux venus (Ledent, Chicha, Arcand, 2017 ; Laïchour et Chanlat, 2020, 2021 ; Aimar, 2019). C'est la seule façon de dire aux différences minoritaires qu'ils ou elles existent et leur éviter de rester invisibles aux yeux de tous (Honeth, 2006).

CONCLUSION

Comme nous venons de le rappeler, la question de la diversité en milieu de travail et de sa gestion n'est pas une question récente pour les sciences sociales, voire pour le management lui-même. Faire du collectif avec un ensemble varié de personnes est par définition l'objet même de la gestion. Car tout groupe humain est toujours plus ou moins diversifié en termes de sexe, de classe d'âge, de formation, de métier, d'origine sociale et d'origine ethnique.

Si l'impératif gestionnaire vise justement, depuis l'émergence du management, en tant que corps de principes institués, l'efficacité d'un collectif organisé, nous avons vu que les transformations sociales des trente dernières années ont amené des interrogations et des débats dans de nombreux pays industrialisés autour de l'idée de gérer ces différences.

Or, penser la diversité en milieu de travail, c'est penser plusieurs choses à la fois. C'est tout d'abord comprendre les différences en rendant intelligible les cadres symboliques dans lesquels les personnes pensent. Tel est l'objet du management interculturel (Davel, Dupuis et Chanlat, 2008; d'Iribarne, 2008; Chanlat et Pierre, 2018). Penser la diversité, c'est ensuite rendre compte des inégalités et des problèmes vécus par des personnes qui, dans un contexte social donné, se retrouvent discriminées, victimes de racisme, d'homophobie, voire exclues. Tel est l'un des objets des sciences sociales s'intéressant à la diversité et aux relations interethniques (Lamont, 2002; Bertheleu, 2019), et en particulier à leur gestion (Chicha et Saba, 2010; Chicha et Gril, 2018; Özbilgin et Tatlin 2012; Klarsfeld *et al.*, 2014; Chanlat et Özbilgin, 2018, 2019). Penser la diversité, c'est enfin tenter d'équilibrer au mieux les différences de chacun (groupes et ou individus) avec les principes généraux du vivre ensemble dans une société démocratique donnée. Tel est l'objet de la gouvernance politique (Weil, 2005; Schnapper, 2008). En d'autres termes, de nos jours, penser la diversité, c'est participer à la construction d'un vivre ensemble qui tienne compte dans chaque contexte concerné à la fois des nouvelles réalités du monde, des aspirations individuelles de chacun et des idéaux démocratiques qui nous guident (Dubet, 2007). Or, comme le souligne Hélène Bertheleu, cette « communalisation » comme elle l'appelle, à l'heure de la globalisation et de l'individuation contemporaines, « se manifeste par de multiples façons d'être au monde » (Bertheleu 2009: 48). Ces façons d'être au monde « peuvent traduire aussi bien des formes de repli et de sécession que des formes de mobilisation, d'appropriation ou d'intégration, dévoilant ainsi des logiques d'acteurs originales qui oscillent entre le local et le global, les identités prescrites et les identités revendiquées, les traditions transmises ou réinventées et l'individuation » (Clavairolle et Ricaud, 2013).

Les organisations et les entreprises, en raison du rôle qu'elles jouent dans la dynamique des milieux de travail contemporains, et les gestionnaires qui en ont la charge ne peuvent pas l'ignorer. Car les pratiques managériales, en tant que pratiques sociales situées, exigent pour les comprendre, comme nous l'avons déjà défendu dans d'autres écrits (Chanlat, 1990, 1998, 2012, à paraître), une double anthropologie, une anthropologie générale qui s'intéresse à l'être humain générique et une anthropologie singulière qui s'intéresse aux personnes concrètes en situation. Ces

pratiques étant au cœur des questions débattues aujourd'hui autour de la notion de diversité en milieu de travail, la réflexion managériale se doit de faire ce détour anthropologique puisque, au-delà de cette question, nous avons vu qu'un autre impératif d'ordre éthique et politique se dessine: construire des mondes sociaux qui respectent à la fois les valeurs qui nous guident et les individus et les groupes concernés qui en font partie (Sainsaulieu, 2001; Honeth, 2006; Vivert, 2015). Tel est le défi que les acteurs sociaux du monde des organisations du XXI^e siècle doivent surmonter. Car, comme l'a écrit récemment un journaliste de l'*Observer*,

[...] la diversité n'est pas, en elle-même, bonne ou mauvaise. La vraie question est comment on s'y engage. Ce qui signifie s'engager dans ce à quoi la diversité est associée: l'égalité, l'identité, la classe, l'immigration, le racisme, les appartenances. Dans ce contexte, ce qui fait sens, ce n'est ni de la célébrer de manière irréfléchie, ni de la rejeter.

(Malik, 2018)

Par là-même, on remet ainsi au premier plan ce que réclamait, il y a près d'un siècle, Marcel Mauss: l'étude et la discussion de ce qui fonde l'harmonie sociale dans ces nouveaux mondes organisés que nous sommes en train de construire, où la définition culturelle de soi a pris une importance croissante (Balandier, 2003; Dubet, 2007). À chaque société, compte tenu de son histoire et de ses particularités, de trouver son chemin à cet égard, le Québec n'échappant pas à cette règle.

RÉFÉRENCES

- Aimar, D. (2019), *Les compétences des travailleurs dyslexiques. Des ressources cachées pour l'organisation?* Thèse de doctorat en sciences de gestion, Paris Sciences et Lettres – Université Paris-Dauphine.
- Alter, N. (2002), *L'innovation ordinaire*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Alter, N. (2012), *La force de la différence. Itinéraires de patrons atypiques*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Amselle, J.-L. (2011), *L'ethnisation de la France*, Paris, Nouvelles éditions Lignes.
- Balandier, G., (2003), *Civilisés, dit-on*, Paris, Presses universitaires de France.
- Banon, P., et J.-F. Chanlat (2019), « Le principe français de laïcité et le pluralisme religieux en milieu de travail: une réflexion comparée à partir des

- principaux constats contemporains» dans J.-F. Chanlat et M. Özbilgin (dir.), *Management et diversité. Approches thématiques et enjeux sociopolitiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 243-285.
- Baradji, E., S. Idmachiche et A. Schreiber (2012), *Les descendants d'immigrés dans la fonction publique*, Paris, Insee.
- Barnard, C., (1938), *The Functions of the Executive*, Cambridge, Harvard University Press.
- Barry, Brian (2001), *Culture and Equality*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press.
- Barth, I. et C. Falcoz (dir) (2007), *Le management de la diversité. Enjeux, fondements et pratiques*, Paris, L'Harmattan.
- Beauchemin, C., C. Hamel et P. Simon (dir.), (2010), *Trajectoires et origines. Enquête sur la diversité des populations en France*, Paris, INSEE-INED, document de travail 168.
- Benessaïeh, A. (2019), « Dix ans après Bouchard-Taylor : l'interculturalisme en question », *Recherches sociographiques*, vol. 60, n° 1, p. 11-34.
- Bertheleu, H., (2007), « Sens et usage de l'ethnisation. Le regard majoritaire sur les rapports sociaux ethniques », *Revue européenne des Migrations internationales*, vol. 23, n° 2, p. 7-28.
- Bertheleu, H., (2019), *Relations interethniques, mémoires des migrations, patrimoine et citoyenneté. Regard socio-anthroposociologique sur les relations interethniques. Eléments d'un itinéraire – Synthèse*, thèse d'habilitation à diriger des recherches, Faculté de sociologie, Université Paris-Nanterre.
- Bissoondath, N., (1995), *Le marché aux illusions. La méprise du multiculturalisme*, Montréal, Les éditions du Boréal.
- Bock-Côté, M., (2016), *Le multiculturalisme comme religion politique*, Paris, Éditions du Cerf.
- Boisseau, L. (2019), « La France championne du monde de la féminisation des conseils d'administration », *Les Échos*, 7 mars.
- Bouchard, G., (2001), *Genèse des nations et cultures du Nouveau Monde*, Montréal, Boréal.
- Bouchard, G. et C. Taylor (2008), *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, rapport abrégé, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles, Québec, Gouvernement du Québec.

- Bourke, J., (2017), *Which Two Heads Are Better Than One? How diverse teams create breakthrough ideas and make smarter decisions*, Sydney, Australian Institute of Company Directors.
- Brabet, J., M.G. Bruna, J.-F. Chanlat et F. Labulle (2019), « The French Model and the Discriminations towards Visible Minorities at Work », dans J. Vassilopoulou, J. Brabet et V. Showunmi (dir.), *Race Discrimination and Management of Ethnic Diversity and Migration at Work*, Bradford, Emerald, p. 35-59.
- Bruna, M. et M. Chauvet (2013), « La diversité, un levier de performance. Plaidoyer pour un management innovateur et créatif », *Management international*, vol. 17, numéro hors-série, p. 70-84.
- Bruna M.G. et J.-F. Chanlat (2017), « La conduite d'une politique de diversité comme processus de légitimation organisationnelle. Cadrage théorique et exemplification empirique », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des organisations (RIPCO)*, vol. XXIII, n° 1, p. 205-245.
- Bruna, M., J.-F. Chanlat et M. Chauvet (2019), « Du portage d'une politique de diversité comme levier de changement au management de la diversité comme clé de la performance d'une organisation », dans J.-F. Chanlat et M. Özbilgin (dir.), *Management et diversité. Approches thématiques et enjeux sociopolitiques*, Québec, Presses de l'université Laval.
- Calvès, G., (2004), *La discrimination positive*, Paris, PUF, coll. Que sais-je ?
- Canek, L. et J.-F. Chanlat (2019), « Le thème de la diversité dans les pays latino-américains », document, Chaire « Management, diversités et cohésion sociale », Université Paris-Dauphine P.S.L.
- Carroué, L., (2019), *Géographie de la mondialisation*, Paris, Armand Colin.
- Castel, R. (2007), *La discrimination négative*, Paris, La République des idées/Le Seuil.
- Chanlat, J.-F. (dir.), (2005 [1990]) *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec et Paris, Presses de l'Université Laval et Eska.
- Chanlat, J.-F. (1998), *Sciences sociales et management. Plaidoyer pour une anthropologie générale*, Québec et Paris, Presses de l'Université Laval et Eska.
- Chanlat, J.-F. (2012), « Anthropologie des organisations », dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Paris, Vuibert.
- Chanlat, J.-F. (2018), « Management, diversité, égalité des chances et cohésion sociale en France: la République à l'épreuve des différences », dans J.-F.

- Chanlat et M. Özbilgin (dir.), *Management et diversité. Comparaisons internationales*, Québec et Paris, Les Presses de l'Université Laval et Hermann.
- Chanlat, J.-F., S. Dameron, J.-P. Dupuis, M.-E. de Freitas et M. Özbilgin (2013), « Management et diversité : lignes de tension et perspectives », *Management international*, vol. 17, p. 5-13.
- Chanlat, J.-F. (2018), « Management, diversité, égalité des chances et cohésion sociale en France : la République à l'épreuve des différences », dans J.-F. Chanlat et M. Özbilgin (dir.), *Management et diversité. Comparaisons internationales*, Québec et Paris, Les Presses de l'Université Laval et Hermann.
- Chanlat, J.-F. (à paraître), *Sciences sociales, management et sociétés. Une perspective anthropologique*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- Chanlat, J.-F. et M. Özbilgin (dir.) (2018), *Management et diversité. Comparaisons internationales*, Québec et Paris, Les Presses de l'Université Laval et Hermann.
- Chanlat J.-F. et M. Özbilgin (dir.) (2019), *Management et diversité. Approches thématiques*, Québec et Paris, Les Presses de l'Université Laval et Hermann.
- Chanlat, J.-F. et P. Pierre (2018), *Le Management interculturel. Évolutions, critiques et tendances*, Caen, Éditions Management et Société.
- Chicha, M.-T. et T. Saba (2010), *Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion*, Montréal, *Gestion, revue internationale de gestion*, HEC-Montréal.
- Chicha, M.-T. et E. Gril (2018), « L'interminable course à obstacles », *Gestion*, vol. 43, no 1, p. 58-61.
- Clavairolle, F. et P. Ricaud (2013), « Sentiments d'appartenance et parcours de reconnaissance : regards sur la diversité des processus de communalisation », *Cahiers de Cost Citeres*, en ligne (<http://citeres.univ-tours.fr/IMG/pdf/introduction-2.pdf>).
- Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (2007), Document de consultation, Gouvernement du Québec.
- Cornet, A., P. Warland et C. Pinson (2008), *GRH et gestion de la diversité*, Paris, Dunod.
- Courtois, S. (2010), « Égalité de traitement et multiculturalisme », *Revue Philosophique de Louvain*, vol. 108, n° 2, p. 205-231.

- Dameron, S. (2005), « La dualité du travail coopératif », *Revue française de gestion*, vol. 158, n° 3, p. 105-120.
- Davel, E., J.-P. Dupuis et J.-F. Chanlat (dir.) (2008), *La gestion en contexte interculturel*, Québec, Les Presses de l'Université Laval (CDRom, Télé-Université du Québec, Montréal).
- Devereux, G. (1975), *Ethnopsychanalyse complémentariste*, Paris, Flammarion.
- Djabi, A. (2011), *Le Label Diversité: un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations*, Paris, Fondation Agir contre l'exclusion et AFMD.
- Dubet, F. (2007), *L'expérience sociologique*, Paris, La Découverte.
- EDI Conference (2018), *Equality, Diversity and Inclusion in 2018: Progresses, Set-backs or New Challenges?* Montréal, 16-18 août.
- Emongo, L. et B. Whyte (2014), *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal.
- Falcoz, C. (2018), *L'égalité femmes-hommes au travail. Perspectives pour une égalité réelle*, Caen, Éditions Management et Société.
- Fayol, H. (1916), *Administration industrielle et générale*, Paris, Dunod.
- Follett, M.-P. (2013 [1941]), *Dynamic Administration: The collected papers of Pary Parker Follett*, Eastford (CT), Martino Fine Books.
- Geadah, Y., (2007), *Accommodements raisonnables. Droit à la différence et non différence des droits*, Montréal, VLB éditeur.
- Gervais, S., R. Iacovino et M.-A. Poutanen (dir.), (2018), *Engaging with Diversity. Multidisciplinary Reflections on Plurality from Quebec*, Bruxelles, Peter Lang.
- Gonzalez, M. (2020), *The Plot to Change America: How Identity Politics Is Dividing the Land of the Free*, New York, Encounter Books.
- Guilluy, F. (2016), *La France périphérique. Comment on a sacrifié les classes populaires*, Paris, Flammarion.
- D'Iribarne, P. (2008), *Penser la diversité*, Paris, Le Seuil.
- Habermas, J. (2008), *Entre naturalisme et religion. Les Défis de la démocratie*, Paris, Gallimard.
- Héran F. (2007), *Le Temps des immigrés*, Paris, Le Seuil.
- Héran, F. (2017), *Avec l'immigration: mesurer, débattre, agir*, Paris, La Découverte.

- Hiranandani, V. (2012), « Diversity Management in the Canadian Workplace: Towards an Antiracism Approach », *Urban Studies Research*, en ligne (<https://doi.org/10.1155/2012/385806>).
- Hirshfelder, A. (2001), *Histoire des Indiens d'Amérique du Nord*, Paris, Larousse.
- Honeth, A. (2006), *La société du mépris*, Paris, La Découverte.
- Honoré, L. (2019), *Baromètre du fait religieux en entreprise*, Paris, Observatoire du fait religieux, Institut Montaigne.
- Kalev, A., F. Dobbin et E. Kelly (2006), « Best Practices or Best Guesses? Diversity Management and the Remediation of Inequality », *American Sociological Review*, vol. 71, n° 4, p 589-617.
- Khan, R. (2021), *Racée*, Paris, Éditions de l'Observatoire.
- Klarsfeld A., L.A. Booyesen, E.S. Ng, I. Roper et A. Tatli (2014), *International Handbook on Diversity Management at Work: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, Londres, Edward Elgar Publishing.
- Kymlicka, W. (2003), *La voie canadienne. Repenser le multiculturalisme*, Montréal, Boréal.
- Kirkon, G. et A.-M. Greene (2004), *The Dynamics of Managing Diversity: A Critical Approach*, Londres, Butterworth-Heineman.
- Lahire, B. (2006), *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.
- Laïchour, H. et J.-F. Chanlat (2020), « Les attentes professionnelles de salariés issus de territoires urbains français en difficulté: entre inclusion et exclusion professionnelles », *Question(s) de management*, vol. 4, n° 30, p. 79-92.
- Laïchour, H. et J.-F. Chanlat (2021), « L'inclusion professionnelle des salariés issus des territoires urbains français dits en difficulté: un état des lieux », *Sciences sociales et Humanisme & Gestion*, vol. 29, numéro thématique « Les nouveaux défis de la diversité et de l'inclusion au travail », p. 109-125.
- Lambouth III, D., W. Scarborough et A. Holbrook (2019), « Who Supports Diversity Policies? It Depends on the Policy », *Harvard Business Review*, 4 octobre, en ligne (<https://hbr.org/2019/10/who-supports-diversity-policies-it-depends-on-the-policy>).
- Lamont, M. (2002), *La dignité des travailleurs. Exclusion, race, classe et immigration en France et aux États-Unis*, Paris, Presses de Sciences Po.

- Ledent, J., M.-T. Chicha et S. Arcand (2017), « L'insertion des immigrants et des migrants temporaires dans le marché du travail au Québec et au Canada: nouveaux regards sur les contextes et acteurs », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 49, n° 2, p. 7-12.
- Lintl, P. (2020), « The Haredim as a Challenge for the Jewish State: The Culture War over Israel's Identity », Berlin, German Institute for International and Security Affairs, SWP, Research Paper 14.
- Malik, K. (2018), « We're now confusing diversity and equality: Which is our priority? », *The Observer*, 17 juin.
- Maurin, E. (2004) *Le Ghetto français. Enquête sur le séparatisme social*, Paris, La République des idées et Le Seuil.
- Méda, D. (2008), *Le temps des femmes*, Paris, Flammarion.
- Michaels, W.B. (2009), *La diversité contre l'égalité*, Paris, Liber.
- Mor Barak, M.E. (2005), *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*, Sage.
- Mutabazi, E. et P. Pierre (2010), *Les discriminations*, Paris, Le Cavalier bleu.
- Noiriel, G. (2007), *Immigration, antisémitisme et racisme en France*, Paris, Fayard.
- Özbilgin, M. et A. Tatli (2012), *Global Diversity Management: An Evidence Based Approach*, Londres et New York, Palgrave.
- Özbilgin, M., A. Tatli, G. Ipek et M. Sameer (2014), *The business case for diversity management*, Londres, The Association of Chartered Certified Accountants.
- Piketty, T. (2013), *Le capital au XXI^e siècle*, Paris, Le Seuil.
- Peña-Ruiz, H. (2005), *Histoire de la laïcité. Genèse d'un idéal*, Paris, Gallimard.
- Peña-Ruiz, H. (2014), *Dictionnaire amoureux de la laïcité*, Paris, Plon.
- Perreti, J.-M. (dir.) (2006), *Tous différents. Gérer la diversité dans l'entreprise*, Paris, Éditions d'Organisation.
- Prearo, M. (2015), « La naissance de la formule "LGBT" en France et en Italie: une analyse comparative des discours de mobilisation », *Cultures & Conflits*, n° 97, p. 77-95.
- Rémy, J. et E. Mandonnet (1999), « Oui à l'égalité, non à la parité », *L'Express*, 11 février.

- Robert-Helluy, M.-L. des (2007), « Des Français parmi d'autres », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23, n° 3, en ligne (<http://journals.openedition.org/remi/4225>).
- Robinson, G. et K. Dechant, (1997), « Building a business case for diversity », *The Academy of Management Executive*, vol. 11, n° 3, p. 22-31.
- Sabeg, Y. et C. Charlotin (2006), *La diversité dans l'entreprise. Comment la réaliser?* Paris, Éditions d'Organisation.
- Sainsaulieu, R. (2001), *Des sociétés en mouvement*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Sciberras J.-C. (2015), Rapport de synthèse des travaux du Groupe de dialogue inter-partenaires sur la lutte contre les discriminations en entreprise, République française, Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social, en ligne (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Sciberras.pdf).
- Schnapper, D. (2007), *Qu'est-ce que l'intégration?* Paris, Gallimard.
- Stavo-Debaugé, J., P. Gonzalez et R. Frega (dir.) (2015), *Quel âge post-séculier? Religions, démocraties, sciences*, Paris, Éditions de l'EHESS, coll. « Raisons Pratiques ».
- Taylor, C. (2009 [1992]), *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris, Flammarion.
- Thomas, R.R. (2002 [1990]), « From Affirmative Action to Affirming Diversity », *Harvard Business Review on Managing Diversity*, Cambridge, Harvard Business School Press, p. 1-32.
- Tisserant, G. (2012), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité? Vers un management équitable de la singularité*, Paris, Pearson.
- Tarrius, A. (2002), *La mondialisation par le bas. Les nouveaux nomades de l'économie souterraine – Voix et regards*, Paris, Balland.
- Tribalat, M. (2020), « États-Unis : la montée des politiques identitaires, selon Mike Gonzalez, auteur de *The Plot to Change America* », *Futuribles*, vol. 6, n° 439, p. 47-52.
- Vassilopoulou, J., J. Brabet et V. Showunmi (2019), *Race Discrimination and Management of Ethnic Diversity and Migration at Work*, Bradford, Emerald.
- Vivert, S. (2015), *La communauté des individus. Essais d'anthropologie politique*, Lormont, Le Bord de l'Eau.

- Warren, J.-P. (2019), « L'usage du concept de diversité en histoire québécoise » (compte rendu de Stéphan Gervais, Raffaele Iacovino et Mary-Anne Poutanen (dir.), *Engaging with Diversity. Multidisciplinary Reflections on Plurality from Quebec*, Bruxelles, Peter Lang, 2018), Bulletin d'histoire politique, vol. 27, n° 3, p. 180-194.
- Weil, P. (2005), *La République et sa diversité*, Paris, Le Seuil.
- Wieviorka, M. (2008), *Rapport à la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sur la diversité*, Paris, Robert Laffont.
- Wrench, J. (2007), *Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU*, Londres, Ashgate.
- Yanow, D. (2003), *Constructing Race and Ethnicity in America: Category-making in Public Policy and Administration*, Londres, Routledge.

15

Emploi et handicap

Approches psycho-sociales,
socio-économiques et éthiques

Michel Mercier et Michel Grawez

Les recherches concernant le handicap sont plurielles et diversifiées. Elles peuvent aborder les problématiques d'inclusion sociale, de vie quotidienne, de relations affectives et sexuelles, d'injustices liées au handicap... mais aussi les problématiques de la mise au travail et de l'emploi. Ce sont ces aspects de la vie sociale et individuelle de la personne en situation de handicap que nous aborderons dans ce qui suit, avec trois regards.

Tout d'abord, l'étude des représentations sociales de l'insertion en emploi sera explorée, en montrant en quoi les stigmatisations et la culture d'exclusion sont des freins à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans un deuxième temps, nous aborderons un point de vue concret de politique d'emploi en examinant quelques chiffres consacrés à ces politiques en Région wallonne de Belgique.

Enfin, d'un point de vue éthique, nous reprendrons les théories de la justice, notamment de John Rawls, pour montrer en quoi il est important de prendre en compte l'ensemble des dimensions de la vie de la personne pour assurer son épanouissement. Nous tenterons d'appliquer ces théories à la problématique du travail et de sa rémunération pour les personnes en situation de handicap. Dans la perspective éthique, l'enjeu, pour être juste, n'est pas uniquement de fournir des emplois ainsi que les rémunérations qui y sont liées. Il s'agit de prendre en compte l'ensemble des dimensions de la vie de la personne et de lui donner les moyens de s'épanouir et de mettre en œuvre ses capacités, compte tenu du handicap.

1. L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UN PROBLÈME DE REPRÉSENTATIONS SOCIALES

La problématique de l'emploi en général est notamment liée aux représentations sociales que l'on se fait du travail et des travailleurs. Dans le champ du handicap, ces représentations sociales prennent des formes particulières, que nous tenterons de décrire dans ce qui suit, et dont l'étude est essentielle pour favoriser l'insertion en emploi des personnes en situation de handicap. Nous aborderons la problématique en situant différents niveaux de représentations sociales ainsi que différents enjeux de leur mise en pratique dans les politiques pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un premier niveau se fonde tout d'abord sur les symboliques individuelles liées aux émotions, aux relations interpersonnelles et aux dispositifs cognitifs de l'être humain.

Un deuxième niveau concerne la mise en œuvre de dispositifs institutionnels qui impactent les représentations sociales, tels que la Déclaration de Madrid¹ concernant la non-discrimination à l'égard des personnes handicapées (23 mars 2002) ou la Convention de l'ONU relative aux droits des Personnes en situation de handicap² (13 décembre 2006).

1. <https://wal.autonomia.org/article/la-declaration-de-madrid>

2. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-f.pdf>

1.1 Représentations institutionnelles

Les deux exemples précités peuvent être détaillés. La Déclaration de Madrid affirme le droit à la non-discrimination pour les personnes handicapées sur le marché du travail. La non-discrimination implique que des actions positives soient menées pour rétablir l'égalité des chances pour ces personnes. Le monde du travail sera inclusif si une accessibilité généralisée y est pratiquée et si des aménagements raisonnables sont prévus pour que toutes les personnes en situation de handicap puissent être incluses. Elles doivent être en mesure de participer elles-mêmes aux actions sociales qui concernent leur mise au travail. C'est le slogan *Rien pour nous sans nous* qui doit être appliqué dans le monde du travail quant à la participation sociale des personnes handicapées.

La Convention de l'ONU relative aux droits des Personnes handicapées rappelle les principes d'accessibilité généralisée et d'aménagement raisonnable et elle insiste, elle aussi, sur la revendication de participation sociale des personnes concernées. Il s'agit de fournir aux personnes en situation de handicap tous les outils qui vont leur permettre de développer leurs capacités d'intervenir pour leur propre inclusion sur le marché du travail.

L'article 27 de la Convention de l'ONU rappelle des dispositifs particuliers qu'il s'agit de mettre en œuvre. Ces dispositifs attirent notre attention sur des exclusions et des non-participations rencontrées dans le monde du travail. Les principes d'égalité sont évoqués et rappellent le droit

- à un travail librement choisi ;
- à gagner sa vie ;
- à bénéficier d'un milieu de travail ouvert, inclusif et accessible ;
- au respect des droits professionnels et syndicaux ;
- à l'accès à la formation professionnelle, à l'orientation et aux services de placement ;
- à travailler tant dans le secteur public que privé ;
- à bénéficier de programmes d'actions positives ;

- à l'acquisition, par des stages, d'une expérience professionnelle valorisable sur le marché du travail.

Ces différents domaines rappellent les champs où les personnes handicapées sont tributaires d'exclusion, de discriminations et d'inégalités sur le marché du travail.

1.2 Représentations sociales

Dans le champ des représentations sociales, il s'agit de mettre en évidence des opinions, des attitudes et des croyances relatives à l'insertion en emploi des personnes handicapées. Ces représentations sociales font l'objet d'un noyau central (Abric, 1999), qui résiste aux changements, et d'éléments périphériques, que l'on peut espérer modifier progressivement. Les changements des représentations sociales sont liés

- à l'*objet* des représentations sociales, en l'occurrence le travail des personnes en situation de handicap;
- à la *relation à l'objet*, en l'occurrence les relations que les employeurs ont ou ont eues avec les personnes handicapées;
- aux *idéologies* relatives au travail et au handicap.

1.3 Représentations idéologiques et culturelles

Il s'agit de représentations liées d'une part au fonctionnement de la société dans le domaine du travail, et d'autre part aux représentations du travail proprement dit, au sein du fonctionnement social. Quant aux représentations de la société, nous avons, du côté de la demande de travail, des représentations liées à la performance, la compétitivité et l'excellence, telles que décrites par Alain Ehrenberg (1994) et Vincent de Gaulejac (2007).

Du côté de l'offre de travail, nous sommes passés d'une société de l'obligation de travail à une société de désir individuel et de satisfaction face au travail (Jacquemain, 2002).

Quant aux représentations du fonctionnement du travail, on peut évoquer Robert Castel (1995) dans *Les métamorphoses de la question sociale*, et Dominique Méda (1998), qui évoquent la valeur du travail. Le travail a

une fonction économique de production et de répartition des richesses. Il a une fonction sociale en tant que créateur de liens sociaux et de valorisation sociale. Il a une fonction psychologique de créativité et d'épanouissement personnel. Dans ces différents domaines, si l'utilité du travail est supérieure à sa désutilité, les individus sont incités à travailler, tandis que si la désutilité est supérieure à l'utilité, les individus sont moins enclins à travailler. Nous pouvons évoquer ici l'étude spécifique de Jean-Sébastien Morvan (1990) sur les représentations sociales du handicap mental d'une part (infantilisation, inadaptation, affectivité close) et du handicap physique d'autre part (impuissance, techniques palliatives, malaise de la société). Ces représentations situent ces personnes handicapées mentales et physiques en marge des performances attendues par le monde du travail dans une société d'économie libérale.

1.4 Représentations sociales du côté de la demande de travail

Diverses recherches concernant les représentations du handicap sur le marché du travail mettent en évidence des représentations développées par les employeurs. Selon eux, le handicap est interprété en termes de manque, comme étant évolutif, posant des difficultés pour l'image de marque de l'entreprise, cause de pertes de rendement et de productivité, facteur d'absentéisme et de difficultés relationnelles avec d'autres travailleurs, posant des difficultés administratives lors de dispositifs publics pour la mise au travail de personnes en situation de handicap.

Ces dispositifs publics, tels les quotas d'emploi en France, peuvent changer les attitudes mais ne changent pas fondamentalement le noyau central des représentations sociales des employeurs.

Les travailleurs handicapés intériorisent, dans de nombreuses situations, les représentations sociales des entreprises. Ils s'évaluent en termes de manques, de faible productivité et de perte de rendement. De plus, ils montrent une lassitude dans la recherche de travail et craignent ses contraintes et sa pénibilité. Ils évoquent les nombreuses difficultés d'accessibilité aux lieux de travail, ainsi que les difficultés administratives liées aux allocations, qui deviennent des pièges à l'emploi. Ces questions ont été largement évoquées dans l'ouvrage *Handicap et pauvreté* auquel nous avons contribué (Mercier et Grawez, 2019 : 17-21).

1.5 Représentations sociales de la mise au travail du côté de l'offre

Nous reprenons ici les enjeux et les résultats du mémoire de master en sciences économiques, à l'Université de Namur, intitulé *Une approche qualitative de l'offre de travail des personnes handicapées physiques*, réalisé par Michel Grawez, sous la direction de Michel Mercier (2000).

Nous avons tenté de mettre en évidence des types de réactions et de représentations de personnes en situation de handicap, face au marché du travail, quand elles sont en situation de devoir travailler d'un côté, et de ne pas devoir travailler de l'autre, alors qu'elles valorisent le travail ou qu'elles le dévalorisent.

L'analyse structurale (Piret, Nizet et Bourgeois, 1996), méthode d'analyse qualitative visant à mettre en évidence des éléments significatifs plutôt que représentatifs, consiste à mettre l'accent sur des disjonctions au sein et entre des discours de différents sujets, et à dégager de ces disjonctions des modèles comportementaux du type des types idéaux, déjà mis en évidence, en sociologie, par Max Weber.

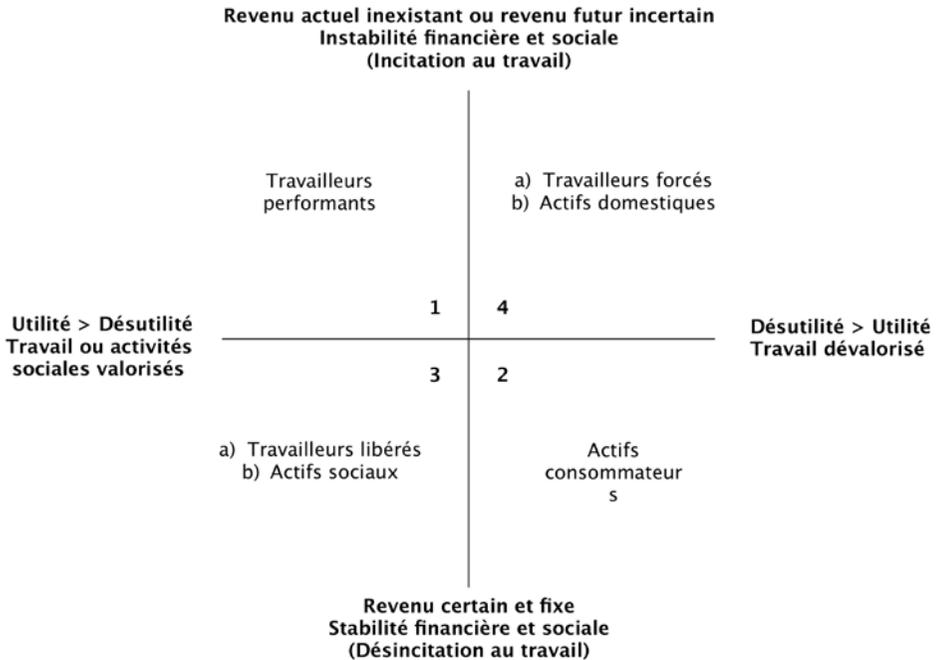
Sept personnes en situation de handicap physique ou sensoriel ont été soumises à un entretien semi-directif. Cet échantillon s'est avéré suffisant pour arriver à une saturation de l'information. Des entretiens additionnels n'auraient pas apporté de nouveaux éléments, mais uniquement des illustrations supplémentaires.

Dans la Figure 1, nous reprenons une formulation de ces représentations mises en évidence grâce à l'analyse structurale du discours des personnes concernées.

Si la personne dispose d'une allocation de remplacement de revenu octroyée aux personnes handicapées, elle peut disposer de son temps et « ne doit pas travailler ». En cas de revenu incertain ou inexistant, elle « doit travailler ». La première disjonction que nous avons choisie de garder est donc « je dois travailler – je ne dois pas travailler ».

Si la personne a une utilité supérieure à la désutilité de travailler, elle valorise le travail. La deuxième disjonction peut donc être « je valorise le travail (utilité > désutilité) – je dévalorise le travail (utilité < désutilité du travail) ».

FIGURE 1 Représentations sociales de la mise au travail du côté de l'offre



Mémoire de Michel Grawez sous la direction de M. Mercier

Les comportements types que nous avons pu déceler et vérifier empiriquement dans le recueil des témoignages analysés peuvent être répartis en six catégories, reprises dans les deux axes délimités par les disjonctions :

- dans le cadran 1 « je dois travailler et je valorise le travail », nous caractérisons le comportement comme celui de « travailleurs performants » ;
- dans le cadran 2 « je ne dois pas travailler et je dévalorise le travail – n’aime pas travailler », nous caractérisons le comportement comme celui des « actifs consommateurs » ;
- dans le cadran 3 « je valorise le travail et je ne dois pas travailler », nous sommes face à un dilemme : si l’accent est mis sur la valorisation « j’aime travailler » et que le travailleur est rémunéré, on parle

de « travailleurs libérés ». Si l'accent est mis sur le bénévolat, suite au bénéfice d'une allocation, on parle d'« actifs sociaux »;

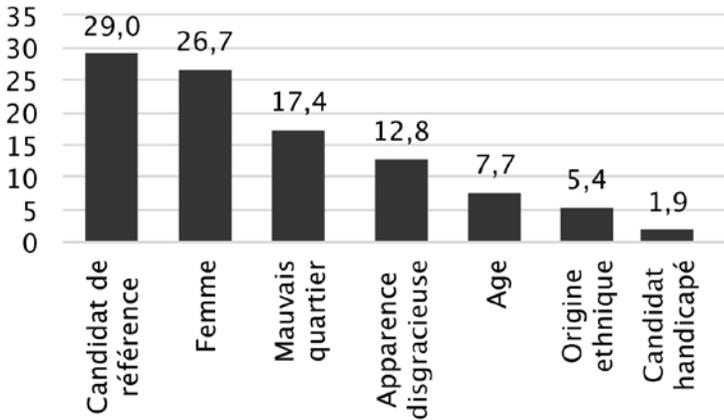
- dans le cadran 4 « je dois travailler et je dévalorise le travail – n'aime pas travailler », les comportements se présentent également sous forme d'un dilemme. Si l'accent est mis sur « je dois travailler », nous parlons de « travailleurs forcés ». Si l'accent est mis sur « je dévalorise le travail – n'aime pas travailler », on parle d'« actifs domestiques ». Ils peuvent assurer certaines tâches tout en dépendant financièrement d'un tiers.

Chacun de ces types se rencontre parmi les personnes en situation de handicap. Insistons sur l'actif social, qui est engagé bénévolement dans des associations de défense des personnes handicapées.

1.6 Représentations sociales et discriminations selon le groupe d'appartenance sociale

Nous évoquons ici les recherches de Jean-François Amadiou (2013), qui a mis en évidence des caractéristiques spécifiques de groupes sociaux. L'auteur définit des catégories de candidats à l'emploi et la méthodologie, qui lui permettent de mesurer le pourcentage de convocations à un entretien d'embauche pour différents groupes. Le taux de réponses positives à un entretien d'embauche était de 29 % pour les candidats de référence, c'est-à-dire le candidat-type conforme au stéréotype attendu par l'opinion générale. Ce candidat de référence est donc convoqué dans 29 % des cas ; les femmes dans 26,5 % des cas ; les gens habitant des quartiers de réputation négative dans 17 % des cas ; les personnes avec apparence disgracieuse dans 12 % des cas ; les gens avec origine ethnique marquée, dans 4 % des cas ; et les personnes handicapées dans 2 % des cas. L'auteur affirme que l'image du handicap est porteuse de la discrimination la plus marquée lorsqu'on compare des groupes différents, chacun stigmatisé, soit de manière positive, soit négative. On peut songer ici à l'ouvrage *Stigmaté* d'Erving Goffman (1975).

FIGURE 2 Taux de réponses positives pour une convocation à un entretien d'embauche



1.7 Problème spécifique de représentation : handicap et féminité

Si l'on compare les résultats d'études des représentations sociales des professionnels concernant le handicap par Jean-Sébastien Morvan, cité plus haut, et les résultats des recherches de la psychologue Delphine Siegrist à propos de la féminité et du handicap, ainsi que de l'anthropologue Françoise Héritier à propos de la féminité et de la masculinité, on peut constater qu'être femme et handicapée est source d'un double handicap.

La femme handicapée au travail subit une double discrimination, en tant que personne handicapée et en tant que femme. C'est ce qu'établit Delphine Siegrist, elle-même tributaire de handicap, dans *Oser être femme* (2000). Par ailleurs, Françoise Héritier (1996) évoque les représentations sociales liées au genre. En effet, selon l'auteure, pour assurer la survie de l'espèce, il n'est pas nécessaire que tous les hommes soient géniteurs. Dans le monde animal, l'accouplement a uniquement une fonction de reproduction, ce qui n'est pas le cas chez l'être humain. Elle affirme que l'inutilité biologique de l'homme pour la reproduction entraîne sa domination culturelle qui enferme la femme dans des images stigmatisantes de fragilité, de corps parfait pour la reproduction et de nécessité de séduction, pour la fécondation. Quand on met en rapport des représentations du handicap physique et des représentations de la féminité, on

doit reconnaître le double handicap lié aux représentations. Nous devons rester conscients que nous sommes dans le champ des représentations sociales, et donc des stéréotypes et des stigmatisations. En comparant les auteurs précités, on pourrait affirmer que la personne handicapée est impuissante, et que la femme est fragile; la personne handicapée doit bénéficier d'aides techniques pour compenser les déficits physiques, telles que la chaise roulante, et la femme doit faire preuve du corps parfait pour la reproduction; la personne handicapée suscite le malaise social, et la femme doit séduire.

À ces trois niveaux de représentations, la femme handicapée est doublement discriminée.

Ajoutons que, selon certains auteurs, tant la féminité que le handicap peuvent être considérés comme des productions sociales. Simone de Beauvoir dans *Le deuxième sexe* (2014) affirme qu'on ne naît pas femme mais qu'on le devient socialement dans des processus de domination-soumission.

Patrick Fougeyrollas³, dans la ligne des récentes définitions du handicap de l'OMS, met en évidence qu'on ne naît pas handicapé, mais qu'on le devient à cause de processus de désavantages sociaux.

En résumé, nous pouvons affirmer qu'il s'agit d'aborder les représentations sociales pour favoriser la mise au travail, de manière juste, non discriminative, égalitaire et participative, des personnes en situation de handicap.

Pour y parvenir, il s'agirait sans doute de sensibiliser le grand public en agissant notamment sur les médias et les réseaux sociaux. Il s'agirait aussi de sensibiliser les professionnels de l'embauche, de la communication et de la formation. Nous insisterons sur la nécessité de soutenir, au-delà de la formation professionnelle, les processus de formation à l'autodétermination, sur le marché du travail, notamment par une représentativité des personnes handicapées dans les organisations et les structures syndicales et patronales.

3. <https://ripqh.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>

2. L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UN PROBLÈME DE POLITIQUE SOCIALE

L'AVIQ (Agence wallonne pour une vie de qualité) est l'administration publique qui gère les secteurs Santé, Handicap, Personnes âgées et Familles en Région wallonne de Belgique. La Région wallonne compte 3,6 millions d'habitants pour une population belge de 11,4 millions, soit 32 %.

En 2019, la branche Handicap de l'AVIQ a géré un budget de 702 millions d'euros, dont 37,1 millions étaient destinés à soutenir la politique de l'emploi en milieu ordinaire⁴, soit 5,3 %. Les huit mesures prévues par la législation pour le soutien à la politique d'emploi en milieu ordinaire sont :

- le stage de découverte du monde du travail et d'un métier. Gratuit pour l'entreprise, non rémunéré pour le stagiaire ;
- le contrat d'adaptation professionnelle : période de formation en entreprise, payée par l'entreprise au stagiaire, et remboursée partiellement par l'AVIQ ;
- la prime au tutorat : prime mensuelle de 250 euros payée à l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'accueillir et guider le nouveau travailleur handicapé (maximum 6 mois) ;
- la prime à l'intégration : prime de 25 % de la rémunération salariale payée par l'AVIQ à l'entreprise engageant un travailleur handicapé qui n'a pas travaillé pendant 6 mois durant les 9 derniers mois (intervention d'un an) ;
- la prime de compensation : montant accordé à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire des mesures prises pour permettre au travailleur handicapé d'assumer ses fonctions, si ce coût supplémentaire est lié au handicap (accordée pour une durée de un à cinq ans, elle est renouvelable) ;
- la prime aux indépendants, qui s'installent ou qui reprennent leur activité après une période d'arrêt provoquée par une maladie ou un

4. https://www.aviq.be/handicap/pdf/documentation/publications/revues_rapports/Rapport-AGW-29-11-07-pour-2019.pdf

accident: 33 % du revenu minimum moyen mensuel garanti, soit environ 1350 euros par trimestre (maximum un an);

- l'aménagement de postes de travail: intervention dans les frais supplémentaires liés au handicap pour l'adaptation du matériel;
- les frais de déplacement de et vers le lieu de travail.

Nous tentons de mettre en évidence, par le tableau ci-dessous, que la prime de compensation (notons au passage la dimension stigmatisante de cette mesure, appelée encore récemment « prime de perte de rendement ») représente la plus grosse part (85 %) des moyens consacrés aux aides à l'emploi en milieu ordinaire. La diversité des aides n'est qu'apparente, et la plus grosse part des subventions publiques est une aide à l'entreprise et pas directement à la personne en situation de handicap. Par exemple, la somme consacrée à l'aménagement des postes de travail est dérisoire, ne constituant que 1,16 %.

TABLEAU 3 Dépenses 2019, en euros, pour le soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire, Région wallonne

Stage de découverte	6903	0,02 %
CAP en entreprise ordinaire	1 949 269	5,25 %
Prime tutorat	378 945	1,02 %
Prime intégration	1 821 648	4,91 %
Prime compensation	31 495 584	84,88 %
Primes aux indépendants	249 787	0,67 %
Aménagement de postes	428 931	1,16 %
Frais déplacement lieu de travail	773 901	2,09 %
TOTAL	37 104 968	100,00 %

À la différence du système français, où existe un quota d'emploi des personnes en situation de handicap, avec pénalités pour l'entreprise en cas

de non-respect⁵, la Belgique n'a pas de système de quota, du moins dans le secteur privé. Seul existe un quota d'emploi de 3 % dans la fonction publique. Ce quota, quand il n'est pas respecté, ne donne lieu à aucune pénalité. Cette absence de quota dans le secteur privé reflète une position idéologique de ne pas imposer une obligation aux entreprises mais de leur accorder des subventions quand elles mènent des actions positives, sans aucune contrainte pour elles. Il s'agit donc d'un système d'incitation et non d'obligation légale. En France, les entreprises qui n'embauchent pas sont pénalisées. En Belgique, les entreprises ne sont pas pénalisées et, au contraire, on tente de favoriser l'embauche par des incitants attractifs tels que la prime de compensation.

Par contre, les aides à l'aménagement de postes de travail sont accordées pour aider la personne à compenser ses déficiences pour être productive dans l'emploi. Leur budget pour ces aménagements est insignifiant, tout comme celui des actions telles que les aides aux travailleurs indépendants, les primes d'intégration, le tutorat en entreprise, les frais de déplacement, soit des actions immédiates auprès de la personne en situation de handicap pour favoriser son inclusion : les budgets y sont minimes contrairement à la prime de compensation octroyée à l'entreprise.

La prime d'intégration est une réelle mesure d'incitation à l'embauche d'une personne en situation de handicap. Cette prime de 25 % du coût salarial, accordé à l'entreprise qui engage un travailleur handicapé ou qui revient au travail après une interruption d'au moins six mois est limitée à un an. Mais, malgré son côté inconditionnel et objectif, qui ne prend pas en compte le degré de déficience, elle peut être considérée comme discriminante car elle reste fondée sur l'obligation de déclaration des limitations dues au handicap.

Les chiffres indiquent donc que les politiques d'action sociale sont sous-tendues par l'idéologie du profit, au prix même de stigmatiser la personne en situation de handicap.

5. Depuis 2005, la France impose un quota de 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises employant au moins 20 travailleurs, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Pour les entreprises qui n'atteignent pas ces 6 %, un système compensatoire est prévu : contrats passés entre l'entreprise et le secteur du travail adapté, dépenses destinées à favoriser l'accompagnement, l'insertion ou le maintien à l'emploi de travailleurs handicapés, ou prélèvement obligatoire si ces mesures ne sont pas mises en œuvre.

Si on observe les montants consacrés à l'emploi des personnes en situation de handicap, nous pouvons constater que « l'insertion » dans les milieux spécialisés est privilégiée par rapport à l'intégration en milieu ordinaire, ce qui est loin d'être un facteur d'inclusion sociale si l'on distingue, à la suite d'Henri-Jacques Stiker (2013), insertion, intégration et inclusion sociales.

En effet, en 2017, selon les derniers chiffres disponibles, les 53 ETA (entreprises de travail adapté) en Wallonie occupaient 7937 travailleurs handicapés. Les dépenses publiques pour la subvention à ces travailleurs s'élevaient à 85,6 millions d'euros. Avec le personnel d'encadrement, les dépenses s'élevaient à 98,65 millions d'euros, ce qui est trois fois plus élevé que ce qui est consacré au soutien à l'emploi ordinaire. On ne peut pas dire qu'il y ait une réelle politique d'inclusion au vu des montants consacrés aux entreprises de travail adapté, relativement aux montants consacrés à l'emploi en milieu ordinaire, d'autant plus que le passage du milieu adapté au milieu ordinaire est quasi inexistant. Néanmoins, nous ne remettons pas en question l'existence même de l'environnement de travail spécialisé, nécessaire pour certaines personnes.

Dans l'emploi ordinaire, il y a beaucoup plus de moyens consacrés aux incitatifs financiers pour l'entreprise qu'à l'adaptation des personnes; et sur l'ensemble des budgets consacrés à l'emploi, on peut estimer que 75 % des moyens sont consacrés à l'insertion en milieu spécialisé plutôt qu'à l'intégration ou l'inclusion en milieu ordinaire.

Derrière ces dispositifs législatifs et les nombreuses questions qu'ils posent, il y a là une réflexion éthique à mener. Les personnes en situation de handicap sont-elles réellement incluses sur le marché du travail et a-t-on le souci de leur assurer des rémunérations suffisantes, leur permettant au moins de dépasser le seuil de pauvreté?

3. L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, UN PROBLÈME D'ÉTHIQUE SOCIALE

Dans la foulée de la réflexion qui précède, nous pouvons poser la question éthique sociale: qu'est-ce qui permet aux individus de mener une vie conforme à leurs souhaits? Une telle question, complexe, a été abordée par de nombreux philosophes, économistes, sociologues et psychologues.

C'est là l'enjeu des questions que nous avons eu l'occasion de poser dans le cadre d'une recherche interuniversitaire, pilotée par le Ministère des Affaires sociales du Gouvernement fédéral de Belgique (Mercier et Grawez, 2019 : 17-21).

Une constante se dégage souvent : le revenu monétaire et/ou la possession d'un patrimoine matériel ne suffisent pas à satisfaire les besoins et le bien-être des personnes en situation de handicap. En effet, le niveau de revenus est une condition nécessaire mais pas suffisante pour une réponse adéquate à l'épanouissement des personnes.

Nous pouvons évoquer brièvement ici les apports de John Rawls⁶ quant à cette question du lien entre le revenu et le bien-être. En effet, dans *Théorie de la justice* (1971), l'auteur établit la liste des « biens premiers » – biens utiles quel que soit le projet de vie rationnel de l'individu. Cette liste comprend en premier lieu les libertés de base : liberté politique, liberté de pensée, de conscience, de mouvement... Ensuite la liste aborde des aspects socio-économiques tels que la répartition des richesses, les revenus, l'accès aux positions d'autorité et de responsabilité et enfin les bases sociales du respect de soi-même.

Rawls conçoit une société qui admet les inégalités mais au sein de laquelle les plus riches, les plus méritants, les plus compétents, qui bénéficient d'avantages socio-économiques, doivent se soumettre à une redistribution en faveur des moins nantis.

Cette redistribution est-elle réelle et efficace ? Gomme-t-elle les différences de revenu, et de bien-être, entre les mieux nantis et les personnes en risque de pauvreté ? Par exemple, la liberté de mouvement, qui fait partie des biens premiers définis par Rawls, est-elle une liberté qui se concrétise dans la vie quotidienne de personnes en situation de handicap ? L'accès aux positions de responsabilité, autre bien premier, est-elle effective ? Les revenus des personnes en situation de handicap sont-ils « justes », c'est-à-dire permettent-ils de satisfaire les besoins de base de l'individu, que les « biens premiers » sont censés couvrir ?

6. John Rawls (1921-2002). Professeur de philosophie à l'Université Harvard, il est notamment l'auteur de *Théorie de la justice*, *Justice et démocratie* et *La Justice comme équité*.

La conception moderne du handicap comme produit d'un environnement inadapté⁷ ne doit pas gommer le fait qu'un environnement où l'accessibilité généralisée existerait peut difficilement répondre à tous les besoins de la très grande variété des situations humaines: chaque individu est différent, et des aménagements individuels « raisonnables » doivent être possibles, en fonction des spécificités. L'inclusion résulte à la fois d'une accessibilité universelle, issue de législations et de financements publics, à destination de tous les citoyens, ainsi que d'aménagements raisonnables que chaque personne en situation de handicap devrait pouvoir se procurer. La liberté de choisir ses aménagements devrait être financièrement possible. Or la vie avec un handicap entraîne un coût supplémentaire, rarement pris en compte dans les calculs des seuils de pauvreté.

Cette liberté de choisir ce qui est utile pour mener une vie satisfaisante a été mise en évidence par le Prix Nobel d'économie Amartya Sen⁸. Pour Sen (1993), l'équale répartition des biens premiers entre les individus n'est pas un critère suffisant de justice car elle ne prend pas en compte la capacité de chaque personne de choisir et de profiter de cette dotation en biens premiers. Il prend l'exemple du handicap physique pour illustrer la nécessité de prendre en compte la capacité réelle d'user de ses ressources matérielles (revenu, richesse) et formelles (liberté et droits). Il faut tenir compte du fait que nombre de « pauvres », en termes de revenus et d'autres biens premiers, présentent également des caractéristiques – dont le handicap – qui leur rendent plus difficile la conversion des biens premiers en capacités de base, telles que la capacité de se déplacer, de mener une vie saine et de prendre part à la vie de la collectivité. Ni les biens premiers ni les ressources définies plus largement ne peuvent rendre compte de la *capabilité* dont jouit effectivement une personne.

Pour Sen, un *fonctionnement* est ce qu'un individu peut réaliser étant donné les moyens dont il dispose: des *capacités*, qui décrivent son « état »,

7. Le rôle des facteurs environnementaux qui, en entrant en interaction avec les facteurs personnels, « produisent » la participation sociale ou son contraire, le handicap, a été parfaitement mis en évidence dans le « Modèle de développement humain – Processus de production du handicap » par l'anthropologue Patrick Fougeyrollas.

8. Amartya Sen (né en 1933), économiste et philosophe indien, Prix Nobel d'Économie en 1998.

alors que les *capabilités* sont les différentes combinaisons possibles des fonctionnements, pour un individu. Une capacité est donc un vecteur de modes de fonctionnement exprimant la *liberté de choisir* entre différentes conditions de vie. La capacité est la liberté qu'ont les individus de réaliser la vie à laquelle ils aspirent, liberté positive comme capacité à choisir ses modes de vie, plutôt que liberté négative comme réceptacle de l'assistance sociale subie, même si elle reste nécessaire pour survivre⁹. La construction de la notion de *capabilité* provient des analyses économiques et sociales de la pauvreté, et c'est particulièrement dans ce domaine qu'elle fait sens.

Pour accéder aux capacités, l'individu doit être en mesure de mettre en œuvre des *fonctionnements* et des *capacités*. C'est en ce sens que des aménagements raisonnables, couplés à l'accessibilité généralisée, permettent à l'individu de réaliser librement des choix de vie dans différents domaines tel que l'éducation, le travail, la culture, le sport, les loisirs, la mobilité... La personne ne peut être réduite à ne bénéficier que de services spécialisés, sous forme d'offres qui ne correspondent généralement ni à ses besoins ni à ses attentes. L'insertion au sein de services spécialisés n'est ni une intégration ni une inclusion dans la vie sociale. En outre, le concept de capacité de Sen évoque une attitude dynamique de la part de la personne, qui dépasse même la notion d'inclusion, notion qui le réduit à occuper une place statique dans la vie sociale, alors que le concept de capacité évoque une dynamique de choix de la part de l'individu (Mercier, 2019).

Sen n'a pas fourni de liste exhaustive de capacités de base, à l'inverse de ce qu'avait fait Rawls pour les biens premiers. Il justifie sa position par le fait qu'il y a de bonnes raisons de penser qu'il existe une pluralité de fins et d'objectifs que les êtres humains peuvent poursuivre. Il laisse une place à la créativité et à l'innovation, ce qui s'inscrit dans le prolongement de l'attitude dynamique engendrée par le concept de capacité.

Alors que Sen met l'accent sur les finalités et la liberté, Tania Burchardt¹⁰ met l'accent sur les moyens, notamment sur les revenus et la richesse

9. Ceci est proche du concept de « respect des habitudes de vie » tel que développé par P. Fougeyrollas.

10. Tania Burchardt est directrice du Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE) et professeure associée au Department of Social Policy à la London

matérielle. Elle met en évidence les impacts de la pauvreté et des inégalités sur des situations sociales, qui sont tout à fait applicables dans le domaine du handicap, comme la mesure des conséquences d'une société inégalitaire sur la vie des personnes en situation de pauvreté; l'impact sur la mobilité sociale des enfants vivant au sein de familles précarisées; les conséquences des pauvretés et des inégalités sur les ségrégations en matière d'habitat; la vulnérabilité de certains groupes en fonction de caractéristiques liées à l'origine ethnique, au sexe, au handicap, au statut migratoire...; la mise en œuvre de revendications politiques et d'actions collectives pour les changements sociaux.

Les inégalités et les pauvretés ont acquis une nouvelle place dans le débat universitaire et institutionnel. Alors que les spécialistes de l'approche par les capacités ont réussi à influencer la conceptualisation et la mesure de la pauvreté, en termes multidimensionnels et systémiques (passage de l'évaluation statistique en termes de PIB à l'évaluation par l'Indice de développement humain), les travaux récents sur les inégalités et les pauvretés se concentrent essentiellement sur les analyses économiques, en particulier sur les mesures en termes de revenu et de richesse.

Le cadre conceptuel de l'approche par les capacités se focalise sur les fins plutôt que sur les moyens, et sur l'approche systémique de la pauvreté plutôt que sur des causalités parfois trop linéaires. Ce cadre conceptuel reconnaît la valeur des libertés ainsi que des fonctionnements atteints. Une telle approche enrichit l'étude des inégalités, mais elle ne peut faire l'impasse sur l'importance des ressources économiques, qui restent une mesure cruciale pour la compréhension des conditions de vie des personnes en situation de handicap.

Nous écartons l'idée de ne voir dans la pauvreté des personnes en situation de handicap que le résultat de leur situation personnelle et de leurs choix individuels. Au contraire, des éléments de l'environnement économique, social et politique jouent. Citons par exemple la complexité administrative, entraînant parfois une renonciation à demander des droits établis; la dés-incitation financière à se remettre au travail; la difficulté de maîtrise du processus d'intégration professionnelle, tant

School of Economics (<http://www.lse.ac.uk/social-policy/people/academic-staff/Dr-Tania-Burchardt>).

par les bénéficiaires que par les professionnels de l'accompagnement ; les difficultés d'accès à l'enseignement, aux soins de santé...

Les personnes handicapées sont, du point de vue des revenus, non seulement proches ou en-deçà du seuil de pauvreté, mais en plus, elles doivent endosser des coûts supplémentaires liés aux handicaps.

Assumer ces coûts, c'est se rendre capable d'assumer le handicap. Or, comme nous l'avons déjà souligné plus haut, dans notre système, la prise en charge du handicap est principalement assurée par des services spécialisés qui constituent une offre rigide, ne s'adaptant pas nécessairement à la demande. Les personnes ne disposent pas des revenus utiles à exercer librement une prise en charge par elles-mêmes de leur situation particulière. Nous pouvons affirmer que le budget d'assistance personnalisé peut être un moyen de répondre à de tels objectifs d'exercice des libertés et des capacités.

Il s'agit là d'un droit, tels que ceux exprimés dans la Convention de l'ONU relative aux droits des Personnes handicapées. Mais, au-delà de la nécessaire affirmation des droits, c'est la capacité d'exercer concrètement les droits reconnus qui change vraiment la réalité des personnes.

Le moyen concret et fondamental pour pouvoir mettre en œuvre la liberté de choisir sa vie est et reste le revenu monétaire, conjugué à un environnement physique totalement accessible. Dans notre contexte socio-économique, cette liberté de choisir sa vie, liée à un revenu suffisant, est la façon de respecter l'infinie diversité humaine et ses besoins multiples et variés.

Cette liberté de choisir sa vie est donc liée à l'accès à des revenus corrects, ce qui ne peut se faire qu'en rééquilibrant les moyens financiers disponibles, par des transferts des mieux nantis vers les moins nantis. Le développement de la liberté de choisir sa vie passe donc par la justice sociale, concrétisée par la justice redistributive.

CONCLUSION

Dans ce qui précède, nous avons abordé la problématique de la mise au travail des personnes en situation de handicap selon trois dimensions : les représentations sociales du travail et du handicap, les politiques

économiques pour la mise au travail, l'étude des dimensions éthiques dans l'enjeu de rémunération des travailleurs et de leur épanouissement.

Les représentations sociales du handicap et du travail sont, dans une certaine mesure, antinomiques: le handicap est perçu comme empreint de déficiences, et le travail nécessite la rentabilité et la productivité maximales. Les mécanismes des représentations sociales sont des facteurs d'exclusion des personnes en situation de handicap, comme ils le sont pour d'autres populations vulnérables. Jean-François Amadiou souligne le fait que l'apparence disgracieuse, la pauvreté, l'âge, l'origine ethnique... jouent dans la mise au travail, avec des mécanismes analogues à ceux provoqués par les déficiences physiques et mentales. Jean-Sébastien Morvan, Dominique Méda et Robert Castel mettent en évidence des interactions entre les représentations du handicap et les représentations du travail qui impliquent des rejets des personnes en situation de handicap. Il s'agit aussi d'envisager les représentations sociales que les personnes en situation de handicap ont elles-mêmes de leurs potentialités de mise au travail. Par une analyse structurale de leurs discours, nous mettons en évidence que dans l'emploi, il y a des enjeux d'épanouissement, de revenus et de reconnaissance sociale. Ces enjeux interagissent dans la détermination des attitudes des personnes handicapées relativement au travail, au non-travail ou à l'engagement social.

Dans la deuxième partie de notre contribution, nous avons tenté de mettre en évidence que les politiques sociales peuvent être source de stigmatisation et être orientées vers le profit des entreprises et les stimulants financiers plutôt que vers l'aide aux personnes en situation de handicap pour leur intégration sociale et leur inclusion par le travail. Les politiques sociales sont empreintes d'enjeux idéologiques et éthiques, qu'il s'agit de mettre en évidence.

Nous avons tenté de mener une telle réflexion à propos des politiques de mise au travail financées par la Région wallonne de Belgique. Ces enjeux éthiques ont été ré-abordés à partir de prises de position de philosophes et d'économistes, qui cherchent à rétablir la justice à travers les problématiques de l'emploi. Amartya Sen met en évidence le rôle des capacités et des capacités pour la mise à l'emploi. Il s'appuie pour cela sur les théories de la justice de Rawls, mais Sen considère que le travail et la rémunération ne sont pas les seuls leviers pour une justice à l'égard

des personnes en situation de handicap. Tania Burchardt, à l'inverse, met l'accent sur l'importance de la rémunération financière.

Notre objectif a été de mieux comprendre la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour ce faire, il nous est apparu comme essentiel d'approfondir l'étude des représentations sociales du travail et du handicap, l'approche de politiques publiques pour l'emploi des personnes handicapées, et une réflexion éthique quant à la valeur du travail dans le champ du handicap.

RÉFÉRENCES

- Abric, Jean-Claude (1999), *Représentations sociales*, Paris, L'Harmattan.
- Amadiou, Jean-François (2013), *DRH – Le livre noir*, Paris, Le Seuil.
- Beauvoir, Simone de (2014), *Le deuxième sexe*, Paris, Gallimard.
- Ehrenberg, Alain (1994), *Le culte de la performance*, Paris, Calmann-Lévy.
- Castel, Robert (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Gallimard.
- Fougeyrollas, Patrick (2018), *Classification internationale: « Modèle de développement humain – Processus de production du handicap »*, Réseau international sur le processus de production du handicap, en ligne (<https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>).
- Gaulejac, Vincent de (2007), *Le coût de l'excellence*, Paris, Le Seuil.
- Goffman, Erving (1975), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit.
- Grawez, Michel (2000), *Une approche qualitative de l'offre de travail des personnes handicapées physiques*, mémoire de master en sciences économiques, Université de Namur.
- Héritier, Françoise (1996), *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Paris, Éditions Odile Jacob.
- Jacquemain, Marc (2002), *La raison névrotique. Individualisme et société*, Bruxelles, Labor.
- Méda, Dominique (1998), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Champs-Flammarion.

- Mercier, Michel et Michel Grawez (2019), « Introduction », dans Koen Hermans (dir.), *Handicap et pauvreté*, Bruxelles, SPF Affaires sociales, p. 17-21.
- Mercier, Michel (2019), « Handicap et environnement capacitant », dans F. Reichhart, Z. Rachedi, A.-C. Lomo Myazhiom et M. Mercier, *Au carrefour de l'altérité dans l'espace francophone. Pratiques et représentations du handicap*, Namur, Presses universitaires de Namur, p. 9-14.
- Morvan, Jean-Sébastien (1990), *Représentations et handicaps. Vers une clarification des concepts et des méthodes*, Paris, CTNERHI.
- Piret, Anne, Jean Nizet et Étienne Bourgeois (1996), *L'analyse structurale. Une méthode d'analyse de contenu pour les sciences humaines*, Louvain-la-Neuve, De Boeck Université.
- Rawls, John (1971). *A Theory of Justice*, Oxford, Clarendon Press.
- Rawls, John (1997 [1971]), *Théorie de la justice*, Paris, Le Seuil, coll. « Points ».
- Rawls, John (1993), *Justice et démocratie*, Paris, Le Seuil.
- Rawls, John (2003), *La Justice comme équité*, Paris, La Découverte.
- Sen, Amartya (1987), *On Ethics and Economics*, Oxford, Basil Blackwell.
- Sen, Amartya (1993), *Éthique et économie*, Paris, PUF.
- Siegrist, Delphine (2000), *Oser être femme. Handicaps et Identité féminine*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Stiker, Henri-Jacques (2013), *Corps infirmes et sociétés*, Paris, Dunod.

Notices biographiques

Guy Arcand (D.Sc.) est professeur agrégé en gestion des ressources humaines à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), et se spécialise sur l'arrimage entre la stratégie des entreprises et les pratiques en ressources humaines. Au cours des années, il a publié et développé une expertise sur des thèmes tels que la gestion internationale des ressources humaines et la diversité en entreprise.

Hugo Asselin est professeur titulaire à l'École d'études autochtones de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT). Il est directeur de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue et titulaire de la Chaire Desjardins en développement des petites collectivités. Il a auparavant été titulaire de la Chaire de recherche du Canada en foresterie autochtone (2008-2018).

Emilie Auger, Ph. D., a obtenu un doctorat en psychologie de l'Université McGill. Ses recherches portent sur les aspects des relations sociales qui aident les individus à s'épanouir et à devenir plus résilients. Elle étudie ce qui motive l'expérience du sens et comment cela affecte la poursuite d'objectifs dans la vie quotidienne.

Mouna Bahi (M. Sc., DBA (c)) est doctorante en administration des affaires (DBA, spécialité GRH) à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et professionnelle de recherche impliquée dans plusieurs projets. Elle a enseigné la gestion des ressources humaines à l'UQTR, et ses intérêts de recherche portent sur l'employabilité et l'intégration professionnelle des immigrants qualifiés au Québec.

David Baril est doctorant en éducation à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Il s'intéresse actuellement à l'insertion en emploi des jeunes adultes sans diplôme et au développement de leurs compétences.

Jean-Michel Beaudoin est professeur agrégé et titulaire de la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone (Université Laval). Son expertise en recherche autochtone est liée aux thèmes suivants : ressources humaines, entrepreneuriat, gouvernance et aménagement forestier. Il est actif sur plusieurs réseaux stratégiques, incluant le Centre interuniversitaire d'études et de recherches autochtones (CIÉRA) et le Centre d'étude de la forêt (CEF).

Jean-Philippe Beauregard est détenteur d'un doctorat en sociologie de l'Université Laval. Sa thèse portait sur la discrimination à l'embauche dans la région de Québec. Il est aussi professeur (Cégep Limoilou) et cofondateur de l'entreprise EDDI, où il agit à titre de consultant pour les organisations en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Kamel Béji, titulaire de la CRIDE, est professeur titulaire au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Ses recherches récentes portent notamment sur les politiques publiques de l'emploi et sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes ainsi que sur l'étude de la gestion de la diversité dans les milieux de travail.

Danièle Bélanger est professeure titulaire au Département de géographie de l'Université Laval et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales. Ses champs de recherche portent sur les migrations internationales, les déplacements de réfugiés, la démographie sociale, ainsi que sur le genre et les inégalités sociales.

Charles Bellemare est professeur titulaire au Département d'économie de l'Université Laval. Ses expertises de recherche incluent l'économie comportementale et l'économie du travail. Il est chercheur principal du partenariat de recherche DEPPi (Disability, Employment, and Public Policies Initiative) visant à analyser les politiques publiques favorisant l'employabilité des personnes avec des incapacités physiques.

Jamal Ben Mansour (M. Sc., Ph. D., CRHA) est professeur agrégé à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), chercheur régulier à l'INRPME, membre du Groupe Réseau Initiatives Autochtones et du

conseil d'administration de l'AIPTLF (Canada). Il est récipiendaire du prix « *ENGAGEMENT* » de l'Ordre CRHA du Québec. Ses recherches portent principalement sur l'équité, la diversité et l'inclusion au travail.

Natasha Blanchet-Cohen est professeure au Département des sciences humaines appliquées à l'Université Concordia et co-titulaire de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Elle s'implique depuis plus de 25 ans en recherche partenariale pour soutenir l'expression et l'engagement des jeunes, privilégiant un métissage entre la recherche, l'intervention et la coconstruction des connaissances.

Sana Bouajila, doctorante en relations industrielles, possède une maîtrise en science politique de l'Université Laval. Professionnelle de recherche et coordinatrice de la CRIDE, elle s'intéresse notamment aux politiques publiques et aux programmes d'immigration ainsi qu'aux parcours d'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec.

Sylvain Bourdon est professeur à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke et titulaire du volet Éducation, Citoyenneté et culture de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec. Ses recherches portent sur la jeunesse, les parcours d'apprentissage, les transitions à la vie adulte et les arrimages formation-emploi.

Luc Bouthillier est économiste forestier, politologue et ingénieur forestier. Il enseigne depuis quarante-deux ans au Département des sciences du bois et de la forêt de l'Université Laval. Ses travaux académiques portent notamment sur l'intégration des préoccupations autochtones en foresterie.

Édouard Boutin est étudiant à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval. Il s'intéresse à la situation des jeunes sur le marché du travail et à la santé et sécurité du travail. Son mémoire porte sur les effets de la pandémie de COVID-19 sur la santé psychologique des jeunes travailleurs.se.s québécois.es.

Jean-François Chanlat est professeur émérite à l'Université Paris-Dauphine PSL, Professeur affilié à HEC-Montréal, et Professeur invité à l'Institut-Mines Télécom Business School. Il a été coresponsable scientifique de la Chaire Management, diversités et cohésion sociale de l'Université Paris-Dauphine de 2008 à 2019, et s'est attaché à développer depuis une trentaine d'années une perspective anthropologique des organisations et de la gestion.

Simon Coulombe, Ph. D., est professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval et titulaire de la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail. Formé en psychologie communautaire, il mène des recherches sur le bien-être au travail, le rétablissement en santé mentale et l'inclusion des travailleurs marginalisés.

Patricia Dionne est professeure agrégée au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke. Elle s'intéresse à l'intervention en groupe auprès d'adultes en situation de vulnérabilité, de transition ou de migration. Selon une perspective culturelle-historique, elle s'intéresse à l'activité de ces groupes, à l'apprentissage et au développement qu'elle suscite.

Sabrina Dorceus est professeure au Département d'orientation professionnelle de l'Université de Sherbrooke. Ses recherches portent sur le développement de carrière des personnes issues de l'immigration, les pratiques professionnelles en orientation, ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion en emploi.

Marina M. Doucerain, Ph.D., est professeure au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) depuis 2017. Elle y dirige le laboratoire de recherche Culture Identité et Langue. Ses travaux de recherche portent sur les mécanismes sociaux – interactions sociales et réseaux sociaux en particulier – sous-tendant les relations entre personnes de groupes ethnoculturels différents.

Charles Fleury, sociologue, est professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et directeur académique du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) de l'Université Laval. Spécialiste des statistiques sociales, ses travaux portent sur la mobilité et les migrations, l'insertion socioprofessionnelle, les inégalités sociales, les parcours de vie et le rapport au travail.

Raquel Fonseca est professeure au Département des sciences économiques de l'École des sciences de la gestion (ESG) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Elle est également cotitulaire de la Chaire de recherche sur les enjeux économiques intergénérationnels (CREEi).

Stéphanie Fontaine-Dumais est Innue de la communauté de Uashat mak Mani-Uteman. Son parcours a débuté en sciences de la consommation à l'Université Laval. Elle est maintenant conseillère en employabilité au Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec. Elle soutient et accompagne les Centres d'amitié dans le développement de leurs services en employabilité.

Nicole Gallant est professeure titulaire à l'Institut national de la recherche scientifique. Co-rédactrice en chef de la Revue Jeunes et Société, elle mène des travaux qualitatifs et quantitatifs sur diverses transitions de la jeunesse, en particulier la socialisation politique aux temps du numérique, tant au niveau des parcours individuels que des processus sociaux.

Marion Goussé est professeure agrégée au Département d'économie de l'Université Laval depuis 2014. Ses travaux de recherche portent sur l'économie du travail et de la famille et sur le phénomène de discrimination sur le marché du travail. Elle est membre du groupe de recherche sur l'accès et le maintien en emploi des personnes ayant des incapacités (le DEPPI).

Douwèrè Grékou est Chef à Statistique Canada. Ses intérêts de recherche incluent l'entrepreneuriat, en particulier l'entrepreneuriat féminin et des

immigrants, la productivité des entreprises et les écarts de revenus. Il est titulaire d'un doctorat en économie de Western University.

Bassirou Gueye est analyste de données économiques à Statistique Canada. Il s'intéresse entre autres à la recherche sur la diversité en emploi et à la dynamique des entreprises. Il coordonne également les activités d'accès aux microdonnées créées et maintenues par la division de l'analyse économique de Statistique Canada.

Aline Lechaume est professeure au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Elle s'intéresse aux parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes et des diversités, aux politiques publiques et programmes d'immigration et d'emploi et aux inégalités sociales. Elle est membre de plusieurs chaires et groupes de recherche (CRIDE, DYMIG, ÉDIQ, CRJ).

Achille Kwamegni Kepnou est doctorant en relations industrielles à l'Université Laval. Il est détenteur d'un diplôme d'Ingénieur Statisticien Économiste (ISE). Sa recherche doctorale porte sur l'intégration économique et les parcours d'insertion professionnelle des travailleurs autonomes immigrants. Il est aussi membre étudiant des chaires de recherches suivantes : CRIDE, CRJ et CRISES.

María Eugenia Longo est professeure agrégée à l'Institut national de la recherche scientifique. Elle est cotitulaire de la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec, directrice de l'Observatoire Jeunes et Société et présidente du *Research Committee on Sociology of Work* de l'*International Sociological Association*. Ses travaux portent sur les parcours de vie des jeunes et les politiques d'emploi.

Simon Lord détient une maîtrise en sciences économiques. Il est chercheur à la Chaire de recherche sur les enjeux économiques intergénérationnels (CREEi).

Sylvain Luc, Ph. D., est professeur agrégé au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Ses domaines d'intérêts en recherche

portent sur l'auto-emploi et l'entrepreneuriat, ainsi que sur l'effet des technologies sur les pratiques de gestion et les gestionnaires.

Marc J. Mazerolle est professeur en biologie de la conservation quantitative au Département des sciences du bois et de la forêt de l'Université Laval. Il s'intéresse aux impacts des perturbations anthropiques sur les populations animales et à la modélisation statistique.

Michel Mercier est professeur émérite à l'Université de Namur (Belgique) et professeur associé au Centre d'Éthique médicale, UCLille (France). Il détient un doctorat en psychologie (EHESS Paris), une maîtrise en sciences économiques et il est bachelier en philosophie, UCLouvain (Belgique). Il a mené de nombreuses recherches et a écrit de nombreuses publications en psychologie sociale, en économie, en philosophie et en éthique dans le champ du handicap.

Michel Grawez détient une maîtrise en économie de l'Université de Namur. Ses intérêts de recherche portent sur les aspects économiques de l'inclusion et de la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est chargé de projets, dans le champ du handicap, à l'Association de recherche-action en faveur des personnes handicapées (ARAPH).

Sophie Meunier, Ph. D., est professeure au Département de psychologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Elle possède un doctorat en psychologie du travail et des organisations et six années d'expérience en tant que consultante et psychologue organisationnelle. Ses intérêts de recherche portent sur les déterminants individuels et sociaux de la santé mentale au travail.

Simon C. Parker est professeur d'entrepreneuriat à la *Ivey Business School*. Il est membre du comité éditeur du *Journal of Business Venturing* et co-éditeur du *Journal of Economics & Management Strategy*. Il a publié de nombreux articles scientifiques sur l'économie, l'entrepreneuriat et le management. Il est l'auteur de l'ouvrage *The Economics of Entrepreneurship* (Cambridge University Press, 2^e éd., 2018).

Victor Piché, démographe et sociologue, est professeur honoraire au Département de démographie de l'Université de Montréal. Il est également chercheur associé à la Chaire de recherche du Canada sur les dynamiques migratoires mondiales de l'Université Laval. Ses travaux portent sur les théories migratoires, l'insertion économique des immigrants et l'approche statistique des discriminations.

Audrey Pinsonneault occupe le poste de coordonnatrice en recherche et amélioration continue au Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ). Formée en anthropologie et en sociologie, elle a contribué à plusieurs projets de recherche, à l'évaluation de programmes et à l'enseignement. Au RCAAQ, elle assure la supervision éthique des projets de recherche, elle fait le pont avec les partenaires du milieu académique et elle favorise la mobilisation des connaissances scientifiques, communautaires et culturelles.

Claudia Prévost détient un doctorat en ethnologie et patrimoine (Université Laval). Elle s'intéresse au processus d'accueil, d'accompagnement et d'intégration des personnes immigrantes, notamment concernant l'apprentissage du français. Elle a travaillé comme professionnelle de recherche à la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE).

Étienne St-Jean, Ph.D. est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la carrière entrepreneuriale à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Il est professeur titulaire à cette même université et membre régulier de l'Institut de Recherche sur les PME (INRPME).

Yosr Tammar est doctorante au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Son projet de thèse s'intitule « Le bien-être et le rapport à l'emploi des travailleur.se.s canadien.ne.s francophones durant la COVID-19: une analyse longitudinale ». Ses intérêts de recherche sont la gestion des ressources humaines, l'économie et la psychologie positive.

Delphine Théberge a été professionnelle de recherche à la Chaire de leadership en enseignement en foresterie autochtone de 2017 à 2020. Elle

détient une maîtrise en anthropologie. Elle est maintenant étudiante au doctorat en sciences forestières où elle s'intéresse aux liens entre la santé des humains et la fréquentation des forêts.

Elfried Toba est professionnelle de recherche au Département d'économie de l'Université Laval. Ses domaines d'intérêt incluent l'économie du travail et de la santé. Elle a réalisé son mémoire de maîtrise sur l'accès à l'emploi des personnes avec des incapacités au sein du groupe de recherche DEPPI (Disability, Employment, and Public Policies Initiative).

Mircea Vultur est professeur titulaire à l'Institut national de la recherche scientifique de Québec et *Fellow* du Centre interuniversitaire de recherches en analyse des organisations (CIRANO). Ses recherches actuelles portent sur l'insertion professionnelle des diplômés universitaires, les intermédiaires du marché du travail et l'économie de plateformes numériques.

collection

Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain

Liste des titres parus

Geneviève Fournier, Emmanuel Poiriel, Lise Lachance, *Éducation et vie au travail. Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle, Tome 2*, 2016.

Geneviève Fournier, Bruno Bourassa, Christine Gauthier, *Les dynamiques d'insertion et d'intégration en emploi dans tous leurs états. Événements-clés et enjeux particuliers du cheminement professionnel*, 2013.

France Picard et Jonas Masdonati, *Les parcours d'orientation des jeunes. Dynamiques institutionnelles et identitaires*, 2012.

Marie-France Maranda et Simon Viviers, *L'école en souffrance. Psychodynamique du travail en milieu scolaire*, 2011.

Marie-France Maranda et Bruno Bourassa, *Organisation pathogène du travail et maintien durable en emploi : une question antinomique ?* 2009.

Kamel Beji et Bruno Bourassa, *De l'insertion à l'intégration socioprofessionnelle. Rôles et enjeux de la formation initiale et de la formation continue*, 2007.

Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, *La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux*, 2004.

Geneviève Fournier, Bruno Bourassa, Kamel Beji, *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, 2003.

Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, *Disparition ou transformation des formes de l'emploi ?* 2001.

Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, *Les 18-30 ans sur le marché du travail. Quand la marge devient la norme*, 2000.

Geneviève Fournier et Bruno Bourassa, *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* 2000.

À paraître dans la collection

Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain

Les diversités en emploi

Malgré la mise en œuvre de diverses politiques et stratégies d'égalité et d'équité en emploi au Québec et au Canada, la situation sur le marché du travail des personnes issues des diversités y demeure moins favorable que celle de l'ensemble de la population. Si de nombreuses études ont traité du phénomène au cours des dernières décennies, les connaissances demeurent partielles sur plusieurs aspects, faute d'études statistiques d'envergure. En vue de combler certaines lacunes, cet ouvrage donne la parole aux chercheuses et aux chercheurs qui exploitent les statistiques sociales afin de documenter l'évolution de la situation en emploi des personnes issues des diversités au Québec et au Canada. Réunissant quinze contributions, il s'articule autour de six grandes thématiques : jeunes et générations, discrimination et inclusion, formation et emploi, entrepreneuriat, Autochtones, COVID-19 et regards d'ailleurs. À ces thématiques s'ajoute celle du genre, traitée de manière transversale et intersectionnelle.

ALINE LECHAUME est professeure au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Elle s'intéresse aux parcours d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes et des diversités, aux politiques publiques et programmes d'immigration et d'emploi et aux inégalités sociales. Elle est membre de plusieurs chaires et groupes de recherche (CRIDE, DYMIG, ÉDIQ, CRJ).

CHARLES FLEURY, sociologue, est professeur au Département des relations industrielles de l'Université Laval et directeur académique du laboratoire CIQSS de l'Université Laval. Spécialiste des statistiques sociales, ses travaux portent sur la mobilité et les migrations, l'insertion socioprofessionnelle, les inégalités sociales, les parcours de vie et le rapport au travail.

CLAUDIA PRÉVOST détient un doctorat en ethnologie et patrimoine (Université Laval). Elle s'intéresse au processus d'accueil, d'accompagnement et d'intégration des personnes immigrantes, notamment concernant l'apprentissage du français. Elle a travaillé comme professionnelle de recherche à la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE).

Crédits photos de couverture : Éric Côté, photographe