

Numéro sous la co-direction de
Claudia Prévost, Aline Lechaume et Charles Fleury

BULLETIN
D'INFORMATION
VOL. 18, NO 1
AUTOMNE 2021

Diversité en emploi

Quel apport des statistiques sociales pour mieux cerner l'hétérogénéité des jeunes en emploi ?

ALINE LECHAUME
CLAUDIA PRÉVOST
CHARLES FLEURY
Université Laval

Dans le cadre de l'Initiative de démocratisation des données et les activités du Réseau Canadien des Centres de données de recherche et du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS), les chercheurs canadiens ont accès, depuis plus de vingt ans, à une gamme sans cesse croissante de micro-données détaillées d'enquête ou d'autres programmes statistiques. Celles-ci offrent un immense potentiel analytique et ouvrent de nombreuses perspectives de recherche en sciences sociales. Leur apport est essentiel à l'évaluation et à la mise en œuvre de politiques sociales, éducatives, économiques et de santé bien conçues.

La situation d'emploi des jeunes est un des nombreux sujets pour lesquels ces micro-données peuvent être mobilisées. L'hétérogénéité croissante de la jeunesse, mais également des situations d'emploi, nécessitent en effet des données suffisamment détaillées pour

appréhender cette étape du parcours de vie dans toute la complexité de ses dimensions et de ses imbrications. Si la littérature a documenté depuis longtemps plusieurs des enjeux d'insertion professionnelle qui touchent la jeunesse de manière spécifique, elle a un peu moins fait état de la diversité des parcours selon le genre, l'origine, le lieu de naissance, etc.

En octobre 2019, le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) et la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE) ont collaboré à l'organisation du colloque « Diversités en emploi : perspectives et enjeux au Québec et au Canada ». Cet évènement avait pour visée de mettre en valeur le potentiel des statistiques sociales pour documenter et mieux comprendre la situation des diversités en emploi au Québec et au Canada sous ses multiples facettes : personnes immigrantes ou issues des minorités visibles et culturelles, personnes ayant des incapacités physiques, intellectuelles ou des troubles de santé mentale, personnes

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO...

| | |
|--|----|
| Aline Lechaume, Claudia Prévost et Charles Fleury | 1 |
| María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Charles Fleury, Nathalie Vachon, Marjolaine Noël et Achille Kwamegna Kepnou | 3 |
| Mircea Vultur | 6 |
| Mamadou Oury Sow et Charles Fleury | 8 |
| Marie Mélanie Fontaine | 12 |

autochtones, femmes, minorités sexuelles, travailleur-euse-s, ainsi que les jeunes. Plusieurs des communications portaient sur la jeunesse, pensée dans sa diversité. C'est dans ce contexte qu'il nous a semblé pertinent de rassembler un certain nombre d'entre elles dans le cadre de ce bulletin.

Parmi les textes proposés dans ce bulletin, María Eugenia Longo, Nicole Gallant, Aline Lechaume, Charles Fleury,

Nathalie Vachon, Marjolaine Noël et Achille Kwamegni Kepnou explorent les statistiques sociales afin de démystifier la catégorie des jeunes NEEF, soit ces jeunes âgés de 17 à 34 ans qui ne seraient « ni en emploi, ni aux études, ni en formation ». Parfois considérés en marge de la société et des institutions, les jeunes NEEF présentent des profils hétérogènes auxquels sont associés des stéréotypes que les auteur-e-s proposent de déconstruire. Leurs analyses démontrent ainsi qu'être NEEF n'est pas exclusif aux jeunes dans la vingtaine. Au contraire, l'appartenance au groupe NEEF tend même à s'accroître avec l'âge, suivant différentes étapes du parcours de vie. En outre, l'article révèle que la catégorie NEEF ne signifie pas inactivité et qu'il est particulièrement réducteur de les définir uniquement en regard de leur non-participation au marché du travail et aux programmes de formation. Plusieurs jeunes NEEF sont en effet très actifs dans d'autres sphères de vie, comme la parentalité et la réalisation de projets personnels et émancipateurs. Enfin, l'article montre que ces jeunes ne sont jamais très loin du marché du travail et que ce statut est souvent une situation temporaire.

La situation en emploi des diplômés universitaires surqualifiés soulève d'autres préoccupations, alors que 25% de la population active québécoise occuperait un emploi pour lequel il-elle est surqualifié-e, c'est-à-dire que son niveau de formation est supérieur à celui qui est habituellement exigé pour l'emploi occupé (Cloutier-Villeneuve, 2017). Ce phénomène connaît d'ailleurs une hausse continue depuis 2001. Sur la base de ces constats, Mircea Vultur s'interroge sur les motivations qui incitent les jeunes à s'engager dans un programme de formation universitaire. Son analyse révèle que des facteurs subjectifs, tels que le « goût pour les

études » ou d'autres s'inscrivant dans une « logique de prestige », se conjuguent le plus souvent à des facteurs plus rationnels visant une sécurité d'emploi. L'auteur souligne à juste titre que si la surqualification en emploi représente un enjeu économique, elle soulève également des préoccupations politiques et sociales. En effet, les diplômés universitaires qui se retrouvent en situation de surqualification peuvent vivre des insatisfactions face à un emploi qui est bien en deçà de leurs ambitions et de leur véritable potentiel.

Pour leur part, Mamadou Oury Sow et Charles Fleury adoptent une perspective originale pour l'analyse de la qualité de l'emploi chez des travailleurs qualifiés ayant immigré au Canada. Reconnaisant que les expériences de mobilités multiples constituent autant d'opportunités d'apprentissages qui favorisent le développement de nouvelles compétences, les auteurs examinent l'effet du parcours migratoire international sur la qualité de l'emploi occupé au Canada. Plus spécifiquement, ils cherchent à savoir en quoi et à quelles conditions le fait d'avoir résidé dans un ou plusieurs pays avant l'installation au Canada peut favoriser une insertion plus rapide et durable sur le marché du travail que celle vécue par les individus qui vivent une première mobilité internationale. Les résultats présentés montrent que les expériences de mobilités précédant l'installation au Canada semblent avoir une incidence positive sur le processus d'insertion socioprofessionnel et que les pays au sein desquels elles ont été réalisées ont une influence sur le niveau de qualité de l'emploi occupé au Canada. Ces résultats semblent indiquer que l'expérience migratoire dans un pays occidental serait associée à une meilleure valorisation des acquis sur le marché du travail canadien.

Enfin, Marie Mélanie Fontaine s'intéresse à l'effet combiné des politiques familiales fédérales et provinciales sur les trajectoires de revenus des mères et des pères à la suite de l'arrivée d'un premier enfant. L'étude a été réalisée à partir des données issues de *l'Étude longitudinale et internationale des adultes* (ELIA) de Statistique Canada qui ont été jumelées à des fichiers administratifs historiques permettant d'examiner l'évolution des revenus sur une période de 15 ans entourant la naissance. On y observe que l'arrivée d'un premier enfant engendre des pertes de revenus qui ne sont pas réparties également entre les partenaires. En effet, celle-ci conduit à une diminution importante du revenu des mères, notamment au cours de l'année suivant la naissance, alors que les pères ne subissent quasiment aucune perte. On apprend par ailleurs que les politiques familiales du Québec auraient un impact positif sur le revenu des femmes, participant à la réduction de l'écart salarial entre les mères et les femmes sans enfant.

Ce bulletin de l'OJS est une première publication à la suite du colloque sur les Diversités en emploi d'octobre 2019. Par ailleurs, un ouvrage collectif est en cours de préparation et devrait voir le jour d'ici la fin de l'année 2021.

Références

Cloutier-Villeneuve, L. (2017). *Surqualification et compétences utilisées en situation de travail : les travailleurs surqualifiés sont-ils toujours perdants?*, Cap sur le travail et la rémunération, (publication Avril 2017, n° 7). Institut de la statistique du Québec (ISQ). <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/no-7-avril-2017-surqualification-et-competences-utilisees-en-situation-de-travail-les-travailleurs-surqualifies-sont-ils-toujours-perdants.pdf>

Mobiliser les statistiques sociales pour explorer l'hétérogénéité de la catégorie NEEF

MARÍA EUGENIA LONGO

Institut national de la recherche scientifique

NICOLE GALLANT

Institut national de la recherche scientifique

ALINE LECHAUME

Université Laval

CHARLES FLEURY

Université Laval

NATHALIE VACHON

Institut national de la recherche scientifique

MARJOLAINE NOËL

Institut national de la recherche scientifique

ACHILLE KWAMEGNA KEPNOU

Université Laval

Introduite au Royaume-Uni dans les années 90, la catégorie « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (NEEF) vise à saisir la situation des jeunes qui échappent aux radars statistiques, voire en marge des institutions (Van de Velde, 2016). Largement diffusée à l'échelle internationale, la catégorie attirait plus que jamais l'attention au sein de l'action publique au Québec en 2019, alors que la main-d'œuvre se faisait de plus en plus rare. Mais bien que la catégorie NEEF ait fait l'objet de nombreuses études et enquêtes, elle demeure néanmoins particulièrement complexe à saisir, en raison notamment de son hétérogénéité (Longo et Gallant, 2019). Ce court article présente seulement quelques données sélectionnées dans notre vaste portrait statistique des jeunes NEEF (Longo et al., 2020), qui visait à approfondir la compréhension de cette catégorie et à entamer une réflexion quant aux stratégies et mesures à mettre en place pour amener ces jeunes vers l'emploi ou la formation. Pour cet article, nous avons choisi de synthétiser les informations autour des trois stéréotypes à déconstruire au sujet des jeunes NEEF.

Les analyses suivantes concernent donc les jeunes âgés de 17 à 34 ans et mobilisent principalement des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2018-2019, et dans une moindre mesure de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) 2017-2018, toutes deux réalisées par Statistique Canada. Dans ces sources de données, les NEEF ont été identifiés comme des personnes qui étaient sans emploi pendant la semaine précédant l'enquête et qui n'avaient pas fréquenté une école, un collège, un cégep ou une université pendant le déroulement de l'enquête.

Être NEEF : « une affaire de jeunes » ?

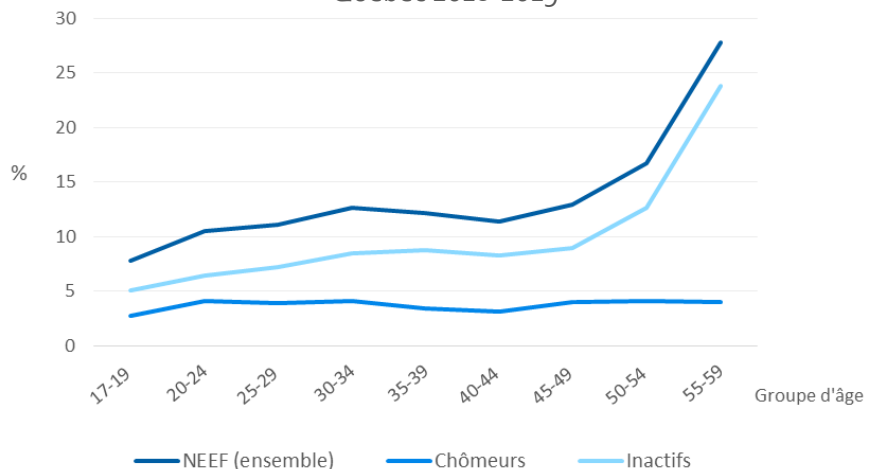
On comptait 200 800 jeunes âgés de 17 à 34 ans qui n'étaient ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) durant l'année scolaire 2018-2019, selon l'EPA. Bien que la catégorie NEEF est souvent associée à la jeunesse, les données démontrent que le fait d'être NEEF est pourtant loin de se terminer à la fin de la vingtaine. En effet, on constate que seulement 8 % des jeunes âgés de 17 à 19 ans ne sont ni en emploi, ni aux

études, ni en formation, mais que cette proportion tend ensuite à augmenter avec l'âge : 11 % chez les 20-29 ans et 13 % chez les 30-34 ans (graphique 1). En poursuivant l'analyse du taux de personnes NEEF au-delà de 35 ans, on remarque que ce dernier augmente à nouveau à partir de la quarantaine, jusqu'à s'élever fortement, et de manière attendue, à l'âge de la retraite. On peut donc non seulement dire qu'être NEEF s'étend considérablement après la vingtaine, mais aussi que c'est une situation qui peut concerner des individus à tout moment du cycle de vie.

Des jeunes « qui se tournent les pouces » ?

Les données nous amènent à déconstruire un deuxième stéréotype à l'égard des jeunes NEEF, soit celui qu'ils sont peu occupés, ou, dit autrement, qu'ils « ne font pas grand-chose » de leurs journées. Dans les faits, les jeunes NEEF sont souvent comparés aux jeunes non NEEF et leur activité principale, soit les études ou l'emploi, comme si travailler et étudier étaient les deux seules activités légitimes lorsqu'on est

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



Source : 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

jeune. Toutefois, en croisant diverses informations présentes dans les enquêtes mobilisées pour notre analyse, nous avons pu classer les individus en différents sous-ensembles, ce qui permet de voir que les jeunes NEEF réalisent des activités dans d'autres sphères de leur vie et qu'ils sont parfois très occupés. D'une part, il est possible d'identifier la part de « chômeurs » parmi les jeunes NEEF, c'est-à-dire ceux et celles qui sont non seulement disponibles, mais aussi en démarche ou en attente pour travailler. Selon les données de l'EPA 2018-2019, cette part représente plus du tiers (35 %) des jeunes NEEF de 17 à 34 ans (graphique 2). La majorité des autres jeunes NEEF sont considérés comme « inactifs » par rapport au marché du travail en raison de leur indisponibilité à travailler au moment de l'enquête. Sous ce vocable qui les circonscrit par la négative se cache pourtant une importante hétérogénéité. Par exemple, l'EPA permet de voir que certains NEEF « inactifs » (11 %) présentent une incapacité – physique ou mentale – à travailler. De leur côté, les données de l'ESCC permettent de faire ressortir celles et ceux qui s'occupent des enfants parmi les NEEF « inactifs », ce qui représente la moitié d'entre eux (graphique 3). Les « autres » NEEF inactifs regroupent des jeunes qui

réalisaient d'autres activités comme : faire du bénévolat; voyager; suivre des cours de manière ponctuelle dans d'autres écoles que primaire, secondaire, collégial ou universitaire; prendre du temps, voire des pauses pour ancrer un projet de vie ou ne pas se conformer à des emplois insatisfaisants (Longo et Gallant, 2019). Les « inactifs » sur le marché du travail seraient donc des jeunes actifs et actives dans d'autres sphères et secteurs, permettant en même temps par leurs activités le fonctionnement et les dynamiques de ce marché, ainsi que, plus largement, de la société.

« Les "inactifs" sur le marché du travail seraient donc des jeunes actifs et actives dans d'autres sphères et secteurs, permettant en même temps par leurs activités le fonctionnement et les dynamiques de ce marché, ainsi que, plus largement, de la société. »

Des jeunes « éloignés et sans expérience du monde du travail » ?

Les données de l'EPA permettent également de déconstruire le stéréotype des jeunes NEEF comme étant très éloignés du marché du travail. En effet, on constate que près des trois quarts (73 %) des jeunes NEEF ont connu le marché du travail par le passé. En effet, presque la moitié (46 %) des jeunes NEEF ont travaillé au cours de la dernière année précédant l'enquête et un peu plus du quart (27 %) ont travaillé il y a plus d'un an. De plus, ce ne sont pas que des emplois atypiques ou à temps partiel que ces jeunes NEEF ont occupés. Au contraire, la majorité des jeunes NEEF

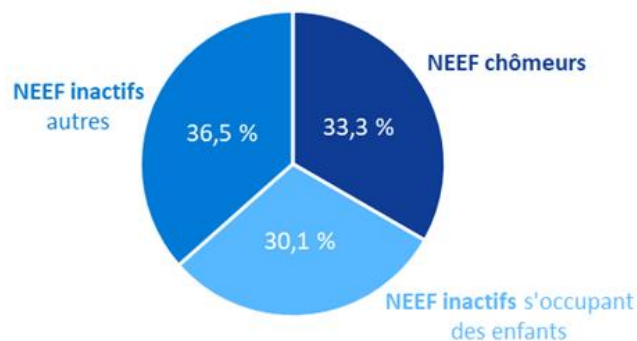
qui ont travaillé au cours des douze derniers mois occupait un emploi à temps complet, soit l'équivalent de 30 heures et plus de travail par semaine : c'est le cas de 82 % des jeunes NEEF chômeurs et de 68 % des jeunes inactifs. Par ailleurs, la situation des jeunes NEEF chômeurs semblerait plus involontaire que ce que l'on pourrait croire. En effet, plus de six jeunes NEEF chômeurs sur dix (61 %) et près de quatre jeunes NEEF inactifs sur dix (39 %) qui ont travaillé au cours de la dernière année avaient perdu leur emploi, plutôt que de l'avoir quitté volontairement. Les données révèlent également des aspirations et une volonté de s'engager dans l'emploi chez les jeunes NEEF : une large majorité (78 %) des jeunes NEEF chômeurs voudrait un emploi à temps plein, et ceci est davantage marqué au fur et à mesure

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



Source : 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

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



Source : 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

qu'on augmente en âge ; de même, une portion (13 %) des jeunes NEEF « inactifs » souhaiteraient eux aussi un emploi.

Conclusion

Pour finir, quelques constats s'imposent. En premier lieu, les jeunes NEEF sont très diversifiés. Les jeunes « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » combinent des états et des situations très différentes qui varient selon le sexe, l'âge, les activités quotidiennes, les expériences d'emploi, les rapports aux institutions scolaires et de la santé, les revenus, les origines socioéconomiques, le statut d'immigration, les états de la santé ou les habitudes de vie, les aspirations et les attentes envers l'avenir (Longo et al., 2020). Ces combinaisons définissent des profils différents.

En deuxième lieu, la majorité des situations des jeunes NEEF ne correspondent pas aux images qui circulent trop souvent à leur sujet dans les discours ambiants. Ils sont des jeunes actifs : ils assument des responsabilités domestiques et familiales, ils prennent soin de leur santé, ils sont occupés à chercher un emploi satisfaisant et qui leur permettrait de travailler à temps plein ou bien à se qualifier dans des formations informelles pour retourner sur le marché du travail, ils sortent de l'école et cherchent leur premier emploi, etc. L'éventuel appel à l'investissement de ces jeunes sur le marché du travail nécessite de tenir compte des autres activités qu'ils réalisent dans d'autres espaces et domaines de la vie en société. Enfin, ces divers profils appellent des soutiens différents. Les mesures devraient répondre aux besoins nécessairement différents de ces divers profils et s'adapter à des réalités et activités effectives très diverses.

- On retrouve, par exemple, de jeunes travailleurs.euses qui voudraient travailler, et à temps plein, mais qui n'arrivent pas à rester sur le marché du travail et/ou à se réinsérer. Pour éviter qu'ils se retrouvent dans cette situation précaire et instable, ces jeunes auraient eu besoin d'accompagnement global, avant et durant l'emploi, pour augmenter leur rétention sur le marché du travail.
- On distingue également des jeunes travailleurs.euses qui perdent leur emploi malgré eux, soit à cause d'un emploi atypique, voire temporaire, ou de la conjoncture, soit parce qu'ils quittent leur emploi pour insatisfaction. Ces derniers ont besoin d'opportunités d'emploi durable, de qualité, satisfaisant et signifiant pour eux, qui doivent venir de dynamiques à favoriser du côté des employeurs et du marché du travail.

« Ils sont des jeunes actifs : ils assument des responsabilités domestiques et familiales, ils prennent soin de leur santé, ils sont occupés à chercher un emploi satisfaisant et qui leur permettrait de travailler à temps plein ou bien à se qualifier dans des formations informelles pour retourner sur le marché du travail, ils sortent de l'école et cherchent leur premier emploi, etc. »

- On reconnaît aussi de jeunes femmes qui quittent leur emploi ou la formation pour constituer une famille et qui entrent dans l'inactivité en raison de la maternité. Celles-ci ont besoin de dispositifs de conciliation famille-travail-études comme des services de garde et/ou d'aide à domicile, mais aussi des horaires de travail convenables pour la vie familiale.

En somme, les soutiens à proposer aux jeunes NEEF nécessitent de tenir compte des expériences passées, des contraintes présentes et des aspirations futures. L'approfondissement (avec de nouvelles données qualitatives et d'autres types de données quantitatives) de la connaissance de leurs parcours est indispensable pour mieux accorder besoins et soutiens.

Références

Longo, M. E. et Gallant, N. (2019). *Rapport sur une catégorie controversée : les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF)*. Observatoire Jeunes et Société (OJS) et Institut national de la recherche scientifique (INRS). <http://www.obsjeunes.qc.ca/sites/obsjeunes.qc.ca/files/Rapport-NEET-2019.pdf>

Longo, M. E., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C., Vachon, N., Kwamegni Kepnou A. et Noël, M. (2020). *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*. Institut national de la recherche scientifique (INRS). <http://chairejeunesse.ca/node/1297>

Van de Velde, C. (2016). Visages et expériences des NEET. « J'aimerais que quelqu'un m'attende quelque part », *Revue du CREMIS*, 9(1), 27-32.

Les diplômés universitaires surqualifiés : quelques données et analyses d'une épreuve professionnelle non anticipée

MIRCEA VULTUR

Institut national de la recherche scientifique

Au Québec, la politique de hausse de niveau d'éducation débutée avec la Révolution tranquille, combinée aux stratégies individuelles des jeunes qui ont montré une préoccupation de plus en plus accrue pour l'acquisition de diplômes élevés, a fait en sorte que la scolarisation de la population active s'est accrue fortement. Cette scolarisation a augmenté à tous les niveaux, mais la progression aux études universitaires a été particulièrement importante, notamment à partir des années 2000. À titre d'illustration, 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 54 ans) à 712 935 (16,3 %), celui de maîtrise de 200 190 (5,0 %) à 332 545 (7,6 %) et celui de diplômes de doctorat de 23 515 (0,6 %) à 40 050 (0,9 %). L'interaction de ce processus de multiplication de diplômes avec les structures du marché de travail a induit, dans le temps, un déplacement de la correspondance entre la formation et l'emploi, générant le phénomène de la surqualification. Définie comme la

situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé, la surqualification atteint aujourd'hui 25 % de la population active québécoise, soit plus d'un million de personnes. Le phénomène est en augmentation constante depuis 2001. Une proportion d'environ 7 % de cette population est touchée par la surqualification majeure, à savoir par l'occupation d'un emploi nécessitant deux niveaux de formation en dessous du niveau de formation détenu. Les données du graphique 1 illustrent ces constats.

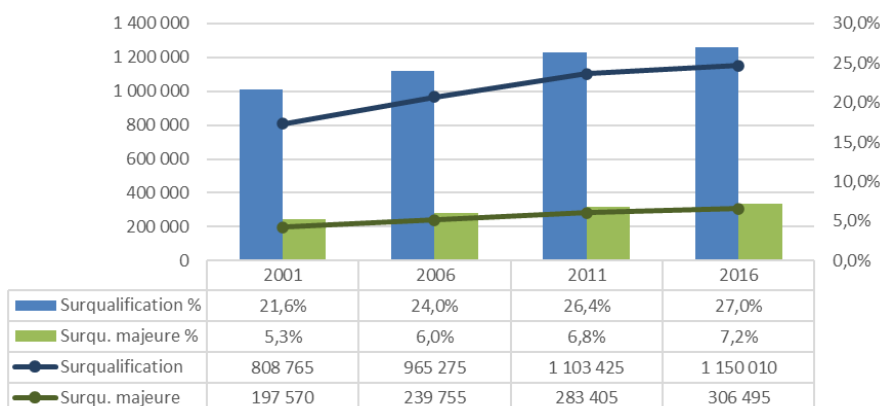
« Le phénomène de la surqualification touche, de manière plus importante, les femmes et les immigrants. »

Le phénomène de la surqualification touche, de manière plus importante, les femmes et les immigrants. Ainsi, en 2001, 24,9 % de femmes étaient surqualifiées par rapport à leur emploi contre 18,7 % pour les hommes. En 2016, ces proportions étaient de 29,3 % et 24,9 % respectivement. Cette même

année, 34,0 % des immigrants se trouvaient en situation de surqualification contre 25,7 % de natifs. Si l'on prend en compte le niveau de diplôme, on constate qu'en 2016, 33,1 % des diplômés universitaires (tous niveaux confondus) se trouvaient en situation de surqualification (une hausse de 3,1 points depuis 2001). Les taux de surqualification étaient de 34,3 % pour les diplômés de baccalauréat, de 22,9 % pour ceux de la maîtrise et de 8,8 % pour les doctorants. Des différences de taux de surqualification entre les diplômés existent aussi si l'on considère le domaine de formation. Ainsi, le taux de surqualification des diplômés universitaires atteint 50,8 % dans le domaine des technologies des communications, 35,4 % dans le domaine de l'agriculture, exploitation agricole et science connexe, 28,4 % en sciences sociales, et chute à 16,0 % dans les filières de spécialisation en mathématique et statistique. L'analyse de la variable « domaine d'industrie » montre que le plus grand nombre de diplômés universitaires surqualifiés se trouvent dans les services d'hébergement et de restauration (67,2 %), dans le commerce de détail (52,1 %), dans la construction (42,1 %), dans l'agriculture et la foresterie (40,6 %) et dans l'administration publique (40,0 %). Des proportions relativement faibles de diplômés universitaires surqualifiés se retrouvent dans les services professionnels, scientifiques et techniques (19,7 %) et dans l'enseignement (12,9 %).

Sur le plan macroéconomique, cette augmentation progressive de la surqualification et sa persistance peuvent s'expliquer par deux facteurs : a) les niveaux de plus en plus élevés de

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



Source : Recensements de la population, différentes années. Données compilées par l'auteur.

formation de la main-d'œuvre qui est due au renouvellement démographique; la simple action du temps fait en sorte que les jeunes, plus diplômés, remplacent sur le marché du travail, les plus âgés, qui sont moins scolarisés; b) la hausse du niveau de compétences requises pour un poste qui se produit suite à l'augmentation du nombre de diplômés et à l'incertitude quant à la qualité du diplôme (Vultur, 2018). Sur un plan microéconomique, les stratégies et les préférences des individus qui ont des objectifs de carrière très hétérogènes sont aussi à prendre en compte. Ainsi, pour certains jeunes la surqualification peut résulter d'un choix délibéré, dans la mesure où un emploi de plus bas niveau offre une occasion d'acquérir de l'expérience et d'augmenter leurs chances de réussite professionnelle en conformité avec leurs attentes. Les mesures statistiques actuelles de la surqualification ne nous permettent pas de savoir dans quelle mesure ce phénomène découle des facteurs structurels du marché du travail ou s'il est dû à des stratégies individuelles qui tiennent aussi, par exemple, au gain financier escompté (comme la forte présence de diplômés universitaires surqualifiés dans les industries de la construction et des transformations minières canadienne, due aux forts salaires existants dans ce secteur) ou à la préférence individuelle dérivée des caractéristiques de personnalité des individus.

Les conséquences de la surqualification sont multiples et de nature différente. Diverses recherches (Kilolo-Malambwe, 2014) ainsi que nos travaux actuels (Vultur et al., 2021) montrent que, de manière générale, le revenu annuel net d'un travailleur surqualifié est en moyenne de 37 % plus faible que celui des employés qui ne sont pas surqualifiés. Les situations de surqualification amènent également de l'insatisfaction au travail (les plus insatisfaits sont ceux qui ont un degré

d'éducation très élevé), un taux de rotation de la main-d'œuvre élevé, un absentéisme plus fort, un manque d'implication dans le travail, ainsi que des problèmes de santé et de bien-être général.

Face à ces données et du point de vue de la rationalité économique, on peut s'interroger sur les raisons qui poussent les jeunes à entreprendre des études universitaires malgré la croissance du phénomène de surqualification. Cette interrogation conduit, par voie de conséquence, à questionner le cadre général de la théorie du capital humain qui ne considère l'éducation que sous l'angle d'un investissement productif et fait peu de place à la subjectivité des individus et à la diversité de motivations qui donnent sens à leur conduite. Sur ce plan, nos recherches montrent que bon nombre de jeunes invoquent le « goût pour les études » comme motif pour s'inscrire à l'université. Pour d'autres, cette inscription constitue un choix rationnel dans un contexte économique incertain et en transformation tandis que plusieurs vont effectuer des études universitaires dans une logique de prestige. Pour ces derniers, l'université délivre non seulement des compétences professionnelles spécifiques en lien avec le marché du travail, mais aussi une « culture de statut », la formation universitaire leur procurant des avantages en termes de « capital symbolique », qui réduisent et transforment la portée des situations de surqualification. Cependant, l'insertion sur le marché du travail et l'obtention d'un emploi en lien avec leur formation restent les objectifs principaux pour la grande majorité des diplômés universitaires. Confrontés à la spirale de la surqualification et des conséquences qu'elle entraîne, certains d'entre eux s'efforcent d'acquérir des compétences en puisant au-delà des seuls enseignements formels. Les études universitaires sont complétées par la formation continue, formelle et

« Les situations de surqualification amènent également de l'insatisfaction au travail (les plus insatisfaits sont ceux qui ont un degré d'éducation très élevé), un taux de rotation de la main-d'œuvre élevé, un absentéisme plus fort, un manque d'implication dans le travail, ainsi que des problèmes de santé et de bien-être général. »

informelle, en entreprise. Il s'agit parfois d'une transition obligée entre, d'un côté, l'acquisition de savoirs pendant la formation universitaire et, de l'autre côté, l'acquisition de compétences plus spécifiques dans le monde du travail (Vultur, 2018). D'autres diplômés surqualifiés sont obligés de se réorienter professionnellement, un processus qui est vécu soit comme un échec, soit comme une réussite d'adaptation à un marché du travail incertain. D'ailleurs, dans le contexte actuel, les expériences professionnelles multiples des diplômés dans des emplois liés ou non à la formation diluent le sentiment de surqualification. Quand ils parlent de ce phénomène, certains ne se rapportent pas à leur diplôme ou à leur niveau de formation, mais plutôt à leur expérience.

La situation des surqualifiés sur le marché du travail est questionnable en termes économiques, mais elle est aussi un enjeu politique, puisque les individus affectés par ce phénomène peuvent être sujets à des comportements spécifiques dans d'autres sphères de la vie sociale. En raison d'une frustration qui caractérise une certaine frange d'entre eux, les individus surqualifiés peuvent instrumentaliser leurs comportements dans des directions antisociales, du fait

d'un accomplissement professionnel et du désenchantement qu'il entraîne. Si les conditions d'insertion s'améliorent au fur et à mesure que le niveau de diplôme augmente, il ne faut pas oublier qu'une meilleure formation s'accompagne aussi des ambitions plus fortes, qui n'étant pas accomplies, induisent des sentiments d'injustice (Moulin, 2016). Plusieurs diplômés universitaires surqualifiés vivent ainsi difficilement la contradiction entre leur mode de pensée de type méritocratique et l'impuissance de se réaliser pleinement sur le plan

professionnel. L'avenir seul nous dira si cette contradiction perdurera ou si elle n'aura qu'une force limitée et s'atténuera dans le temps.

Références

Kilolo-Malambwe, J.-M. (2014). La surqualification des travailleurs québécois selon l'industrie; portrait évolutif et effets sur la rémunération, dans M. Vultur (dir.), *La surqualification au Québec et au Canada* (p. 21-49). Presses de l'Université Laval.

Moulin, S. (2016). *Inégalités: mode d'emploi. L'injustice au travail au Canada*. Presses de l'Université de Montréal.

Vultur, M. (2018). *La main-d'œuvre surqualifiée : qu'en pensent les employeurs ?* (publication n° 20185-29). Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). <https://cirano.qc.ca/files/publications/20185-29.pdf>

Vultur, M., Bourdon, S., Boudarbat, B. et Kamanzi, C. (2021). Diplôme universitaire et insertion sur le marché du travail : approches statistiques et compréhensives de la surqualification professionnelle, projet de recherche CRSH (en cours).

La qualité de l'emploi chez les immigrants au Canada. Une analyse selon le parcours migratoire international pré-Canada

MAMADOU OURY SOW
Université Laval

CHARLES FLEURY
Université Laval

Introduction

La migration s'inscrit souvent dans un parcours de jeunesse. Selon les données du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 42,3 % des immigrants admis au Québec entre 2015 et 2019 étaient âgés de 15 à 34 ans (MIFI, 2020). L'âge fait d'ailleurs partie des critères de sélection de l'immigration économique (Ferrer et al., 2014). Cette migration des jeunes devient de plus en plus dynamique et multidirectionnelle. On constate qu'à leur arrivée au Canada, les immigrants disposent souvent d'un riche parcours migratoire, ayant résidé dans un ou plusieurs autres pays avant de venir s'établir au Canada. Si la richesse de ces nouveaux parcours migratoires est assez bien documentée – elle a donné lieu à de nouveaux concepts tels que la « migration liquide » et « l'habitus migratoire » (Engbersen, 2012) – son effet sur l'insertion professionnelle des immigrants qui

s'installent au Canada a été assez peu étudié. Dans cet article, nous analysons l'effet du parcours migratoire sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Il s'agit plus spécifiquement de vérifier si, et à quelles conditions, une expérience de migration multiple, comprenant plusieurs étapes avant l'arrivée au Canada, favorise ou non l'insertion rapide et stable sur le marché du travail par rapport à une première expérience de migration. Nous examinerons également l'effet de ce parcours migratoire complexe sur l'occupation d'un emploi de qualité. L'analyse s'appuie sur les microdonnées de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (ELIC), réalisée conjointement par Statistique Canada et Citoyenneté et immigration Canada entre 2001 et 2005¹. La population étudiée est constituée des travailleurs qualifiés qui étaient demandeurs principaux et qui ont occupé un emploi salarié au cours de la période comprise entre deux et quatre ans après l'arrivée. Il faut préciser que nous avons choisi d'étudier l'effet du parcours migratoire sur l'ensemble des immigrants sans égard à leur âge à l'arrivée.

Quelques précisions conceptuelles

La migration multiple, entendue ici comme un parcours migratoire comprenant plusieurs étapes avant l'installation dans un pays donné, a suscité de nombreux questionnements dans le monde de la recherche scientifique. Alors que certains auteurs s'attardent sur les facteurs qui déterminent la migration multiple (Wenden, 2010; Pyong et Park, 2014; Toma et Castagnone, 2015), d'autres s'intéressent plutôt aux effets de ces migrations dans la vie des migrants. Plusieurs travaux révèlent que les expériences de migration multiple participent à l'enrichissement du capital humain et social des migrants (Garbayo et Maben, 2009; Thamin, 2011) contribuant parfois positivement à l'insertion socioéconomique dans les pays d'installation (Takenaka, 2007). Toutefois, dans le contexte canadien, les parcours migratoires internationaux avant l'arrivée ont peu retenu l'attention des chercheurs s'intéressant à l'insertion économique des immigrants. De plus, les rares travaux ayant abordé la question ont opté pour une approche restrictive du parcours migratoire en se limitant à

distinguer trajectoire directe versus trajectoire indirecte (Grenwood et Young, 1997; Agrawal, 2015).

Nous nous inscrivons ici dans le sillage des travaux portant sur les effets du parcours migratoire sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrants dans les pays d'installation. Pour aller plus loin que les travaux réalisés dans le contexte canadien, nous adoptons une approche plus large du parcours migratoire qui combine à la fois l'expérience migratoire (le fait d'avoir vécu ou non dans d'autres pays) et la trajectoire empruntée (les types de pays fréquentés). Postulant la relative proximité culturelle et économique entre le Canada et certains pays occidentaux, nous distinguons les parcours migratoires internationaux selon qu'ils impliquent ou non des pays occidentaux². À cette fin, nous distinguons cinq types de parcours migratoires pré-Canada en fonction de l'origine des immigrants et de la trajectoire empruntée, soit :

- 1) immigrants originaires de pays occidentaux pour lesquels le Canada représente une première expérience de migration internationale,
- 2) immigrants originaires de pays occidentaux ayant vécu six mois ou plus dans d'autres pays avant l'arrivée au Canada,
- 3) immigrants originaires de pays non occidentaux³ pour lesquels le Canada représente une première expérience de migration internationale,
- 4) immigrants originaires de pays non occidentaux ayant vécu six mois ou plus dans au moins un pays occidental en dehors du Canada et
- 5) immigrants originaires de pays non occidentaux ayant vécu six mois ou plus seulement dans des pays non occidentaux.

Les travaux sur l'insertion économique des immigrants au Canada se concentrent très souvent sur deux indicateurs de cette insertion : le taux d'emploi et/ou de chômage et le revenu (Dempsey, 2005; Picot et al., 2009).

Lorsque les caractéristiques des emplois sont prises en compte (rémunération, qualification, etc.), celles-ci sont généralement considérées individuellement (Boudarbat et Montmarquette, 2016; Frank et Hou, 2017). Pour notre part, il nous apparaît important d'analyser l'insertion économique sous l'angle de la qualité de l'emploi qui présente l'avantage de combiner plusieurs de ces aspects à la fois (Gilmore, 2009; Boulet, 2015). Sur le plan méthodologique, nous avons construit un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi en nous inspirant de la démarche développée par l'Institut de la statistique du Québec (Cloutier et Roberson, 2015). Neuf dimensions de la qualité de l'emploi, comprenant des indicateurs objectifs que sont : le salaire, la surqualification, l'utilisation des compétences, les heures de travail, le niveau de qualification de l'emploi, et quatre indicateurs subjectifs comprenant la satisfaction à l'égard de l'emploi en général mais aussi à l'égard du salaire, de l'utilisation des compétences et de la surqualification. Notre revue de la littérature scientifique révèle l'existence d'un lien théorique avéré entre ces différentes dimensions et la qualité de l'emploi. Une analyse factorielle a été utilisée pour pondérer ces différentes dimensions et un score⁴ de qualité de l'emploi a été calculé pour chaque emploi occupé en fonction des

réponses fournies par le répondant sur chacun des indicateurs retenus.

Résultats

Trajectoire en emploi

Avant d'examiner la qualité de l'emploi, intéressons-nous brièvement à la trajectoire en emploi des immigrants et à l'effet de l'expérience migratoire sur cette trajectoire. Comme l'indique le tableau 1, tous les immigrants ne sont pas occupés aux deux vagues de l'ELIC que nous avons étudiées : 11 % sont occupés seulement à la vague 2, 20 % sont occupés seulement à la vague 3, et 69 % sont occupés aux deux vagues. On notera que le niveau de qualité de l'emploi varie fortement selon la nature de l'insertion, les personnes occupant un emploi seulement à la vague 2 présentant un niveau de qualité inférieur à celui des personnes occupant un emploi à la vague 3 ou aux deux vagues. Ces résultats laissent croire que ces trois situations renvoient à autant de types d'insertion, à savoir une insertion précaire, une insertion tardive et une insertion stable. Bien que, pour cette partie d'analyse, il ne soit pas possible de distinguer les immigrants originaires de pays occidentaux selon leur parcours migratoire en raison de la petite taille des effectifs, il est possible de constater que, pour les immigrants qui sont originaires de pays non occidentaux, l'expérience

Tableau 1. Parcours en emploi et niveau moyen de qualité de l'emploi selon le parcours migratoire international pré-Canada

| Pays | En emploi seulement à la vague 2 (n= 200) ⁵ | En emploi seulement à la vague 3 (n= 400) | En emploi aux deux vagues (n=1300) | Total en % |
|--|--|---|------------------------------------|--------------|
| Immigrants originaires de pays occidentaux ⁶ | 7,8 | 14,0 | 78,2 | 100,0 |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux, 1 ^{ère} expérience migratoire | 12,7 | 21,8 | 65,5 | 100,0 |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux via pays occidentaux | 9,4 | 15,2 | 75,3 | 100,0 |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux via pays non occidentaux | 7,9 | 15,9 | 76,2 | 100,0 |
| Ensemble | 11,2 | 19,5 | 69,4 | 100,0 |
| Niveau moyen de qualité de l'emploi (moyenne) | 55,15 | 66,48 | 67,76 | |

Source : Fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux ayant occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3. Différences statistiquement significatives au seuil de 1 % (test du khi-deux) entre le parcours migratoire international pré-Canada et le parcours en emploi.

migratoire internationale semble avoir un effet sur le type de trajectoire en emploi empruntée. Concrètement, il appert que ceux qui en sont à leur première expérience de migration internationale sont moins susceptibles que les autres d'occuper un emploi aux deux vagues de l'enquête, 13 % d'entre eux n'occupant un emploi qu'à la vague 2, et 22 % n'occupant un emploi qu'à la vague 3. La trajectoire d'emploi des immigrants originaires de pays non occidentaux ayant plus d'une expérience de migration internationale s'apparente à celle des immigrants originaires de pays occidentaux et la nature de cette expérience ne semble pas avoir d'effet. En somme, ce serait davantage le fait d'avoir vécu dans un autre pays, que la nature de celui-ci, qui aurait un effet sur la trajectoire en emploi. Ce résultat semble confirmer l'hypothèse que la migration multiple participe à une meilleure insertion sur le marché du travail en l'occurrence chez les immigrants originaires de pays non occidentaux.

Qualité de l'emploi

Examinons maintenant l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi. Sans égard à la nature de la trajectoire en emploi, il s'agit ici de savoir si le parcours migratoire a un effet sur le niveau de qualité de l'emploi occupé 2 ans et/ou 4 ans après l'arrivée, et si cet effet tend à s'estomper avec le temps.

Trois grands résultats ressortent de l'analyse de l'effet du parcours migratoire sur la qualité de l'emploi (tableau 2). D'une part, chez les immigrants originaires de pays occidentaux, l'expérience migratoire internationale avant l'arrivée au Canada ne semble pas avoir d'effet sur le niveau de qualité de l'emploi. Que l'immigrant ait connu ou non une autre expérience de migration internationale avant l'arrivée au Canada, les niveaux de qualité de l'emploi ne varient pas significativement à la vague 2 et à la

Tableau 2. Niveau moyen de qualité des emplois occupés deux ans et quatre ans après l'arrivée selon le parcours migratoire international pré-Canada

| Parcours migratoire pré-Canada | 2 ans après l'arrivée (Vague 2, n = 1600) | 4 ans après l'arrivée (Vague 3, n = 1700) |
|---|--|--|
| | \bar{x} | \bar{x} |
| Immigrants originaires de pays occidentaux, 1 ^{ère} expérience de migration internationale | 73,66 [IC 70,15 – 77,18] | 68,15 [IC 64,86 – 71,44] |
| Immigrants originaires de pays occidentaux, plusieurs expériences de migration | 74,23 [IC 68,91 – 79,55] | 73,51 [IC 69,22 – 77,80] |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux, 1 ^{ère} expérience de migration internationale | 61,99 [IC 60,61 – 63,37] | 65,25 [IC 64,04 – 66,46] |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux via pays occidentaux | 72,11 [IC 69,41 – 74,81] | 69,30 [IC 66,60 – 72,00] |
| Immigrants originaires de pays non occidentaux via pays non occidentaux | 66,97 [IC 64,31 – 69,62] | 68,39 [IC 65,69 – 71,09] |

Source : Fichier de microdonnées de la troisième vague de l'ELIC. Échantillon basé sur les travailleurs qualifiés qui sont demandeurs principaux et qui ont occupé un emploi rémunéré à au moins une des deux vagues de l'enquête que sont la vague 2 et la vague 3. Note : Intervalles de confiance (IC) à 95 % de la moyenne.

vague 3, et ils demeurent parmi les plus élevés de tous les groupes. D'autre part, chez les immigrants originaires de pays non occidentaux, toutes les expériences internationales ne semblent pas procurer les mêmes avantages sur le marché du travail canadien. Une expérience migratoire acquise dans un pays occidental semble plus avantageuse : à la vague 2 comme à la vague 3, les niveaux de qualité de l'emploi sont similaires à ceux des immigrants originaires de pays occidentaux. Ce résultat confirme notre hypothèse sur la relative proximité culturelle et économique entre pays occidentaux et laisse croire que la reconnaissance des titres et expériences professionnelles qui y sont acquis y est facilitée au Canada. Ces immigrants affichent, à la vague 2, un niveau de qualité de l'emploi supérieur aux autres immigrants originaires de pays non occidentaux, une différence qui devient toutefois non significative avec le temps. Enfin, tout indique que, dans le cas des immigrants originaires de pays non occidentaux n'ayant jamais vécu dans un pays occidental, une expérience migratoire internationale vaut mieux que pas du tout. À la vague 2, ceux-ci affichent en effet un niveau de qualité de l'emploi supérieur à leurs homologues pour lesquels le Canada constitue une première expérience de migration internationale, mais inférieur à ceux qui ont vécu dans un pays occidental. Cette

différence s'estompe toutefois avec le temps et n'apparaît plus significative à la vague 3. En somme, les immigrants originaires de pays non occidentaux dont le Canada constitue la première expérience migratoire sont ceux qui affichent le niveau de qualité de l'emploi le plus faible à la vague 2. Ceux-ci connaissent toutefois une nette amélioration de la qualité de leur emploi à la vague 3, ce qui laisse croire que l'effet du parcours migratoire s'observe au début de l'insertion professionnelle et s'estompe relativement rapidement par la suite.

Conclusion

Alors que les parcours migratoires des immigrants qui s'installent au Canada sont de plus en plus complexes, l'étude témoigne de l'effet de ces parcours sur l'insertion professionnelle et la qualité de l'emploi chez les immigrants. Tandis que le fait d'avoir une expérience migratoire antérieure au Canada semble favoriser l'insertion rapide et stable en emploi, et ce, sans égard à la nature du pays dans lequel on a résidé, la nature de ce pays a un effet important sur le niveau de qualité de l'emploi qui est occupé. Ce résultat laisse voir qu'une expérience de migration dans un pays occidental permet une meilleure valorisation des acquis sur le marché du travail. Cet effet s'estompe toutefois avec le temps. Ces résultats sont importants dans la mesure où les jeunes immigrants ont des

parcours migratoires de plus en plus complexes et diversifiés. Ils invitent toutefois à poursuivre la réflexion, la présente étude ne permettant pas de déterminer ce qui, dans l'expérience migratoire dans un pays occidental, permet de favoriser une meilleure insertion professionnelle. Est-ce parce que l'expérience et les titres acquis dans les pays occidentaux sont mieux reconnus par les employeurs ? Ou est-ce attribuable aux capitaux acquis par les immigrants au cours de leurs expériences migratoires dans les pays occidentaux ?

Références

Agrawal, S. K. (2015). Twice Migrants in Canada: Who Are They and How Do They Perform Economically? *Int. Migration & Integration*, 17, 669-686.

Boudebat, B. et Montmarquette, C. (2016). *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités : État de la situation au Québec* (publication n°PSRA-3987-17675). Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). https://www.cpmr.gouv.qc.ca/publications/pdf/Rapport_adequation-form_PSRA_2016-10.pdf

Boulet, M. (2013). *L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale* [thèse de doctorat, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/10132/Boulet_Maude_2013_these.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Cloutier-Villeneuve, L. et Saint-Frard, R. (2015). *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi: résultats méthodologiques et empiriques*. Institut de la statistique du Québec (ISQ). <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/const-struction-dun-indicateur-synthetic-de-la-qualite-de-lemploi-au-quebec-resultats-methodologiques-et-empiriques.pdf>

Dempsey, C. (2005). *Elderly immigrants in Canada: income sources and self-sufficiency*. Citoyenneté et Immigration Canada.

Engbersen, G. (2012). Migration transitions in an era of liquid migration. Dans M. Okolski (dir.), *European immigrations: Trends, structures and policy implications* (p. 91-105). University Press.

Ferrer, A. M., Picot, G. et Riddell, W. C. (2014). New directions in immigration policy: Canada's evolving approach to the selection of economic immigrants. *International Migration Review*, 48(3), 846-867.

Frank, K. et Hou, F. (2017). *Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada* (publication n°11F0019M). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf?st=Hc7F-iZs>

Garbayo, A.-A. et Maben, J. (2009). Internationally recruited nurses from India and the Philippines in the United Kingdom: The decision to emigrate. *Human Resources for Health*, 7(37).

Gilmore, J. (2009). *Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi* (publication n°71-606-X). Statistique Canada.

Greenwood, M. et Young, P. (1997). Geographically indirect immigration to Canada: Description and analysis. *International Migration Review*, 31(1), 51-71.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2020). *2015-2019 Tableaux de l'immigration permanente au Québec*. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2015-2019.pdf>

Picot, G., Lu, Y. et Hou, F. (2009). Les taux de faible revenu des immigrants : rôle du revenu du marché et des transferts gouvernementaux (publication n°75-001-X). Statistique Canada.

Pyong Gap, M. et Sung, S. P. (2014). Twice-Migrant Chinese and Indians in the United States: Their Origins and Attachment to Their Original Homeland. *Development and Society*, 42(2), 381-401.

Sorona, T. et Castagnone, E. (2015). Quels sont les facteurs de migration multiple en Europe ? Les migrations sénégalaises entre la France, l'Italie et l'Espagne. *Population*, 70(1), 69-101.

Takenaka, A. (2007). Secondary Migration: Who Re-Migrates and Why These Migrants Matter. *The online journal of the Migration Policy Institute*.

Thamin, N. (2011). Approche systématique des parcours migratoires : Pour une meilleure prise en compte de la pluralité. *Cahiers de l'ILOB*, 2, 79-104.

Toma, S., Castagnone, E., et Richou, C. (2015). Quels sont les facteurs de migration multiple en Europe ? Les migrations sénégalaises entre la France, l'Italie et l'Espagne. *Population*, 70(1), 69-101.

Wihtol de Wenden, C. (2010). La question migratoire au XXI^e siècle: Migrants, réfugiés et relations internationales. Presses de Sciences Po.

Notes

¹ De type longitudinal, l'ÉLIC présente l'avantage de suivre les mêmes immigrants pendant une période de quatre ans. L'enquête a été effectuée en trois vagues : six mois, deux ans et quatre ans après l'arrivée. En plus des informations sur les emplois occupés durant cette période, l'enquête permet de retracer pour chaque immigrant jusqu'à cinq expériences migratoires internationales pré-Canada.

² Nous avons regroupé dans cette catégorie les immigrants originaires des États-Unis, du Royaume-Uni, des pays d'Europe (sauf d'Europe de l'Est), de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande.

³ Les pays non occidentaux regroupent ceux des régions d'Asie, d'Afrique, d'Amérique du Sud et Centrale et d'Europe de l'Est.

⁴ À la différence d'un système d'indicateurs où on compare les individus sur chacune des dimensions de la qualité de l'emploi, l'indicateur synthétique permet d'obtenir un score global de qualité de l'emploi en tenant compte de l'ensemble des dimensions.

⁵ Les effectifs sont pondérés et arrondis.

⁶ La taille de l'effectif ne permettait pas de les séparer selon leurs parcours migratoires pré-Canada

L'effet des politiques familiales sur les trajectoires de revenus des mères et des pères suite à l'arrivée d'un enfant

MARIE MÉLANIE FONTAINE

Université du Québec à Montréal

L'amélioration notable de la situation économique et sociale des femmes au cours des dernières décennies n'a pas permis d'enrayer les inégalités liées au genre qui persistent toujours sur le marché du travail. Au Canada, la rémunération des femmes a crû de façon continue et progressive au fil du temps, mais ces dernières continuent d'être moins bien rémunérées que les hommes (Fortin, 2019).

Récemment, de nombreuses études se sont penchées sur les causes de ces inégalités liées au genre. Il en ressort que si les femmes n'arrivent pas à rattraper le niveau de revenus des hommes, cela est en partie dû aux responsabilités parentales (Angelov et al., 2016; Kleven et al., 2019). Les travaux antérieurs ont montré que les enfants ont un effet négatif sur la productivité au travail des femmes : en réduisant de manière significative leur capital humain ou leur effort de travail, cela entraîne une baisse significative de leurs revenus (Mincer et Polachek, 1974). De plus, après l'arrivée des enfants, les mères peuvent se tourner vers des emplois à temps partiel, des emplois qui offrent des heures de travail flexibles, ou des conditions de travail plus favorables à la vie familiale, mais qui sont aussi moins bien rémunérés (Joshi et al., 1999). Enfin, du point de vue de l'employeur, ceux-ci considèrent les employés à temps partiel comme étant moins engagés, ils les désignent parmi les moins performants et leur attribuent de ce fait moins de primes ou de promotions (White, 2019). De manière générale, ce sont les femmes qui supportent majoritairement les coûts directs et indirects liés aux soins et à la

garde des enfants, entraînant une détérioration de leur situation économique. Dans la littérature, ce phénomène est connu sous le nom d'écart salarial lié à la maternité, et celui-ci mesure les écarts de revenus qui existent entre les mères et les femmes sans enfant (Connolly et al., 2018 ; Kleven et al., 2019).

Afin de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, les solutions potentielles sont donc d'éliminer les barrières liées à l'accès à l'emploi, et de réduire les inégalités en matière de travail non rémunéré, plus particulièrement celles liées aux responsabilités parentales. Dans ce contexte, l'objectif de cette étude est d'examiner l'impact des politiques familiales, récemment mises en place au Canada, sur l'écart salarial lié à la maternité¹. Il faut noter que le Québec se distingue particulièrement des autres provinces canadiennes en ce qui a trait aux politiques de conciliation famille-travail et de soutien à la parentalité. Tout d'abord, la province a mis en place un réseau de service de garde à contribution réduite en 1997, date à laquelle les premières places à 5 \$ par jour ont été rendues disponibles pour les enfants de 4 ans seulement. Quatre ans plus tard, soit en 2001, le programme est devenu admissible à tous les enfants âgés de 0 à 5 ans. La même année, le gouvernement fédéral a modifié le programme d'assurance-emploi, dont fait partie le programme d'assurance parentale. Lors de cette réforme, la durée du congé parental (partageable entre les deux parents) a été augmentée de 25 semaines. Par la suite, en 2006, le Québec s'est doté de son propre régime d'assurance parentale (RQAP), plus avantageux que le régime fédéral auquel

la plupart des autres provinces sont soumises. Le régime provincial bonifie les prestations offertes en plus d'offrir un congé dédié spécifiquement aux nouveaux pères.

Dans quelles mesures la réforme fédérale de 2001 sur le congé parental et l'introduction des services de garde à contribution réduite au Québec ont pu influencer la situation des mères et des pères sur le marché du travail ? Pour répondre à cette question, nous avons exploité l'*Étude longitudinale et internationale des adultes* (ELIA), une enquête de Statistique Canada couplée à des fichiers administratifs historiques couvrant jusqu'à 32 années, afin d'analyser les trajectoires de revenus d'emploi des mères et des pères entourant la naissance de leur premier enfant. L'échantillon sélectionné comprend environ 4 500 femmes, et autant de pères, qui ont eu leur premier enfant entre 1982 et 2013 et pour lequel nous pouvons suivre l'évolution de leurs revenus sur une fenêtre de 15 ans entourant la naissance, soit de 5 ans avant à 10 ans après.

Afin de comparer les trajectoires de revenus des parents à celles des individus sans enfant, nous avons construit un échantillon de parents « synthétique », c'est-à-dire que nous avons assigné des naissances fictives à des individus initialement sans enfant dans la base de données. Pour cela, nous avons appliqué une méthode d'appariement des coefficients de propension² pour apparier les personnes sans enfant aux parents basés sur des caractéristiques observables similaires telles que la cohorte de naissance, le niveau d'éducation et le statut matrimonial. Une fois les paires formées,

nous avons attribué l'année de naissance du premier enfant du groupe avec enfants aux individus sans enfant pour en déduire l'année fictive de ces événements. Nous sommes ainsi en mesure de comparer les revenus des mères et des pères à ceux sans enfant sur la fenêtre de 15 ans entourant la naissance.

Dans un premier temps, l'analyse des trajectoires de revenus des mères montre que celles-ci essuient des pertes particulièrement importantes par rapport à leur situation pré-naissance en comparaison à leurs homologues sans enfant : ces pertes sont estimées à -55 % l'année de la naissance et à -48 % 10 ans après. Les hommes, quant à eux, ne voient pas leurs revenus affectés par la naissance de leur premier enfant.

Nous estimons dans un second temps l'impact des politiques familiales sur les revenus des mères à l'aide de modèles de différence-en-différences. Nous trouvons que les politiques familiales ont eu un impact positif et significatif sur la réduction des écarts de revenus entre les mères et les femmes sans enfant, impact qui perdure à long terme. En effet, les mères québécoises qui ont donné naissance à leur premier enfant en 2001 ou après voient leurs revenus augmenter plus rapidement dans les années suivantes, comparativement aux mères établies dans le reste du Canada et aux mères résidant au Québec dont le premier enfant est né avant 2001. L'écart salarial de long terme, soit 10 ans après la naissance du premier enfant, est réduit de 39 points de pourcentage au Québec, passant de -49 % à -10 %. Autrement dit, les politiques familiales du Québec combinées à l'allongement du congé parental fédéral ont contribué à réduire l'écart salarial entre mères et femmes sans enfant. En effet, l'implantation des services de garde à contribution réduite a permis aux mères de jeunes enfants de garder un meilleur attachement au marché travail en leur

« L'analyse des trajectoires de revenus des mères montre que celles-ci essuient des pertes particulièrement importantes par rapport à leur situation pré-naissance en comparaison à leurs homologues sans enfant. »

offrant la possibilité de retourner en emploi une fois leur congé parental achevé. Lefebvre et Merrigan (2008) ainsi que Haeck et al. (2015) ont également documenté que les services de garde ont eu un impact positif sur la participation au travail post-naissance des mères. En comparaison, dans le reste du Canada, l'écart salarial dix ans après la naissance du premier enfant est passé de -48 % à -41 %. Cette réduction, qui est attribuable à la réforme fédérale survenue en 2001, suggère que l'allongement du congé parental a eu un effet positif sur les revenus de long terme, mais que la combinaison avec les services de garde a entraîné un effet plus important. L'effet net des politiques familiales québécoises est de 32 points de pourcentage.

« L'arrivée des enfants entraîne des pertes de revenus importantes qui ne sont pas également réparties au sein des couples. »

L'arrivée des enfants entraîne des pertes de revenus importantes qui ne sont pas également réparties au sein des couples. En effet, les pères ne sont aucunement affectés sur le marché du travail, tandis que les femmes subissent des pénalités salariales qui persistent à long terme. Cet appauvrissement engendré à la suite de la première naissance peut contribuer à exacerber les pertes économiques déjà encourues lors d'une séparation conjugale (Le Bourdais et al., 2016).

La particularité des trajectoires professionnelles des femmes influence également leur capacité à cotiser et à épargner pour la retraite, les femmes touchant des rentes bien inférieures à celles des hommes (Even et al., 2004).

Cette étude souligne l'importance de continuer à travailler sur le développement de politiques familiales visant à soutenir le travail des femmes avec jeunes enfants, tout en prenant en compte la diversité des familles. En ce sens, l'accès aux services de garde abordable incluant des programmes éducatifs de qualité pour les enfants devrait être priorisé.

Références

Angelov, N., Johansson, P. et Lindahl, E. (2016). Parenthood and the Gender Gap in Pay. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 545–579.

Connolly, M., Fontaine, M. M. et Haeck, C. (2018). *État des lieux sur les écarts de revenus entre les parents et les femmes et hommes sans enfant au Québec et dans le reste du Canada* (publication n° 2018RP-07). Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

Connolly, M., Fontaine, M. M. et Haeck, C. (2020). *Les politiques familiales du Québec évaluées à partir des trajectoires de revenus des parents et des personnes sans enfants* (publication n° 2020RP-07). Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

Even, W. E. et Macpherson, D. A. (2004). When Will the Gender Gap in Retirement Income Narrow? *Southern Economic Journal*, 71(1), 182–200.

Fortin, N. M. (2019). Increasing Earnings Inequality and the Gender Pay Gap in Canada: Prospects for Convergence. *Canadian Journal of Economics / Revue Canadienne d'Économique*, 52(2), 407–440.

Haeck, C., Lefebvre, P. et Merrigan, P. (2015). Canadian Evidence on Ten Years of Universal Preschool Policies: The Good and the Bad. *Labour Economics*, 36, 137–157.

Joshi, H., Paci, P. et Waldfogel, J. (1999). The Wages of Motherhood: Better or Worse? *Cambridge Journal of Economics*, 23(5), 543–564.

Kleven, H., Landais, C. et Sjøgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209.

Le Bourdais, C., Jeon, S., Clark, S. et Lapierre-Adamcyk, É. (2016). Impact of Conjugal Separation on Women's Income in Canada: Does the Type of Union Matter? *Demographic Research*, 35(50), 1489–1522.

Lefebvre, P. et Merrigan, P. (2008). Child-Care Policy and the Labor Supply of Mothers with Young Children: A Natural Experiment from Canada. *Journal of Labor Economics*, 26(3), 519–548.

Mincer, J. et Polachek, S. (1974). Family Investment in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), S76-S108.

White, R. M. (2019). There and Back Again — The Performance Evaluation Effects of Going to and Returning from Part-Time Status. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=2911397>

Notes

¹ Pour en lire davantage sur le sujet, voir Connolly, Fontaine & Haeck (2020).

² Selon cette méthode, chaque parent est associé à une personne sans enfant qui présente les mêmes caractéristiques socioéconomiques que lui. Ainsi, le revenu des parents est comparé au revenu des personnes sans enfant leur ressemblant fortement sur le plan socioéconomique, et toutes différences de revenu observées peuvent ainsi être attribuées au statut parental.