

**2021-2022**

Master II

Ingénierie et Evaluations Economiques (IEE)

# **DISCRIMINATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

*Le cas des immigrants du Québec*

**FRANTZ ROBY POINT DU JOUR**

Sous la direction de Philippe Compaire

**MEMOIRE DE FIN D'ETUDES**

Octobre 2022

Soutenu publiquement le : 11 octobre 2022

**Document confidentiel**



# **DISCRIMINATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL**

## ***Le cas des immigrants du Québec***

Frantz Roby POINT DU JOUR

2022-10-10



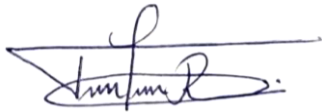
## **AVERTISSEMENT**

L'université n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les travaux des étudiant·es : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

## ENGAGEMENT DE NON PLAGIAT

Je, soussigné,

déclare être pleinement conscient que le plagiat de documents ou d'une partie d'un document publiée sur toutes formes de support, numérique ou papier, constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée. En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour écrire ce mémoire.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Frantz Roby', with a stylized flourish above the name.

Signé par Frantz Roby POINT DU JOUR, le 10 / 10 / 2022.

## RESUME

Cette étude dresse une comparaison entre les immigrants et les natifs dans la province du Québec au Canada, en ce qui a trait à l'accès à l'emploi et à la rémunération salariale. L'accès à l'emploi est mesuré en termes de probabilité de tomber au chômage et la rémunération en termes de salaire horaire perçu par l'individu. Nous utilisons pour cela des méthodes de régression linéaire et logistique ainsi que des méthodes de décomposition des inégalités observées entre les groupes (méthode Oaxaca-Blinder et méthode Fairlie). Les résultats de notre recherche prouvent l'existence d'une discrimination à l'encontre des immigrants tant au niveau de l'accès à l'emploi que de la rémunération. Au niveau de l'accès à l'emploi, un immigrant a 1,5 fois plus de chance de tomber au chômage par rapport à un natif. Il y a un surplus de probabilité de chômage de 0.7% chez les immigrants et cela ne s'explique que par une discrimination purement négative à l'encontre de ces derniers. Au niveau de la rémunération, l'immigrant moyen gagne un salaire horaire environ 10% inférieur à celui d'un natif, toutes choses égales par ailleurs. Il y a un écart inexpliqué de 3,5\$ entre le salaire horaire moyen que les immigrants auraient dû recevoir et ce qu'ils reçoivent dans la réalité. Ces résultats appellent à un renforcement des politiques d'insertion professionnelle et de lutte contre les discriminations à l'endroit des immigrants au Québec. Pour s'améliorer, le Québec peut s'inspirer d'autres provinces canadiennes comme le Manitoba qui n'affiche aucune discrimination contre les immigrants au niveau de l'accès à l'emploi, et l'Ontario où la discrimination salariale est beaucoup plus faible.

**Mots-clefs :** discrimination, marché du travail, salaire, chômage, Québec.

## ABSTRACT

This study draws a comparison between immigrants and natives in the province of Quebec in Canada, with regard to access to employment and salary compensation. Access to employment is measured in terms of the probability of becoming unemployed and remuneration in terms of the hourly wage received by the individual. For this, we use linear and logistic regression methods as well as methods for decomposing inequalities observed between groups (Oaxaca-Blinder method and Fairlie method). The results of our research prove the existence of discrimination against immigrants both in terms of access to employment and remuneration. In terms of access to employment, an immigrant is 1.5 times more likely to become unemployed than a native. There is an excess probability of unemployment of 0.7% among immigrants and this can only be explained by purely negative discrimination against them. In terms of compensation, the average immigrant earns an hourly wage about 10% lower than that of a native, all other things being equal. There is an unexplained gap of \$3.5 between the average hourly wage that immigrants should have received and what they actually receive. These results call for a strengthening of professional integration policies and the fight against discrimination against immigrants in Quebec. To improve, Quebec can draw inspiration from other Canadian provinces such as Manitoba, which shows no discrimination against immigrants in terms of access to employment, and Ontario, where wage discrimination is much more weak.

**Keywords:** discrimination, labor market, salary, unemployment, Quebec.

## SOMMAIRE

Avertissement.....	i
Engagement de non plagiat.....	ii
Résumé.....	iii
Abstract .....	iii
Sommaire.....	iv
Table des tableaux.....	v
Table des graphiques .....	vi
Remerciements .....	vii
1 INTRODUCTION .....	1
2 REVUE DE LITTÉRATURE .....	3
2.1 Discrimination sur le marché du travail .....	3
2.1.1 Les théories à la base de la discrimination.....	3
2.1.2 Discrimination envers les immigrants.....	4
3 MÉTHODOLOGIE.....	5
3.1 Collecte des données .....	5
3.2 Analyse exploratoire .....	7
3.3 Analyse économétrique.....	7
3.3.1 Modélisation de la rémunération salariale .....	7
3.3.2 Décomposition des inégalités salariales : méthode Oaxaca.....	8
3.3.3 Modélisation de la facilité d'accès à l'emploi.....	8
3.3.4 Décomposition des probabilités de chômage long : méthode Fairlie .....	9
4 RÉSULTATS .....	10
4.1 Analyse exploratoire .....	10
4.1.1 Description de l'échantillon.....	10
4.1.2 Analyse en composantes multiples .....	10
4.1.3 Analyse comparative : immigrants vs natifs.....	13
4.2 Mesure de la discrimination salariale.....	15
4.2.1 Estimations par régression linéaire .....	15
4.2.2 Décomposition de l'écart de salaire entre les natifs et les immigrants ..	17
4.3 Mesure de la discrimination dans l'accès à l'emploi .....	21
4.3.1 Estimations par régression logistique.....	21
4.3.2 Décomposition de l'écart de probabilité de chômage.....	23
4.4 Comparaison entre les provinces.....	26
5 CONCLUSION.....	28
BIBLIOGRAPHIE .....	30
ANNEXE .....	31



## TABLE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1:</b> Description des variables.....	6
<b>Tableau 2:</b> Statistique descriptive .....	11
<b>Tableau 3:</b> Décomposition de l'écart salarial entre natifs (A) et immigrants (B) .....	19
<b>Tableau 4:</b> Influence des caractéristiques individuelles sur le risque d'être au chômage .....	22
<b>Tableau 5:</b> Différences de caractéristiques entre natifs (A) et immigrants (B) .....	23
<b>Tableau 6:</b> Décomposition de l'écart de probabilité de chômage entre natifs et immigrants .....	24
<b>Tableau 7:</b> Influence des caractéristiques individuelles (natifs(A) vs immigrants(B)) sur les probabilités de chômage .....	25
<b>Tableau 8:</b> Discrimination entre natifs et immigrants sur le marché du travail au Canada : comparaison entre provinces .....	27
<b>Tableau 9:</b> Régression OLS du logarithme du salaire horaire.....	31

## TABLE DES GRAPHIQUES

<b>Figure 1:</b> Représentation des variables quali. supp. dans le plan ACM .....	12
<b>Figure 2:</b> Représentation des principales variables dans le plan ACM.....	12
<b>Figure 3:</b> Courbes de densité de la distribution du salaire horaire .....	13
<b>Figure 4:</b> Taux de chômage chez immigrants vs natifs.....	14
<b>Figure 5:</b> Impact des caractéristiques individuelles sur le salaire horaire.....	16
<b>Figure 6:</b> Impact de l'éducation sur le salaire horaire (réf. Niveau d'éducation secondaire ou inférieur).....	16
<b>Figure 7:</b> Impact du secteur d'activité sur le salaire horaire (réf. Secteur des ventes et services).....	17
<b>Figure 8:</b> Décomposition de l'écart salarial entre natifs et immigrants .....	18
<b>Figure 9:</b> Impact des différences de caractéristiques entre natifs et immigrants sur l'écart salarial.....	20
<b>Figure 10:</b> Impact des interactions ajoutées aux différences de caractéristiques sur l'écart salarial (natifs vs immigrants).....	20
<b>Figure 11:</b> Influence des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être au chômage .....	22
<b>Figure 12:</b> Décomposition de l'écart de probabilité de chômage entre natifs et immigrants .....	24
<b>Figure 13:</b> Discrimination entre natifs et immigrants sur le marché du travail au Canada : comparaison entre provinces .....	26

## REMERCIEMENTS

Mes remerciements s'en vont à tous ceux qui m'ont soutenu moralement pendant mon séjour d'études en France. En particulier :

- Ma très chère épouse, Carmène Edwine Claude ;
- Ma mère, Francette Jasmin ;
- Mon père, Jean Robert Point Du Jour.

Je suis également reconnaissant envers la Fondation Connaissance et Liberté (FOKAL) pour le soutien financier accordé à mon projet d'études.

A mes collègues de travail qui ont apprécié mes efforts et m'ont encouragé tout le long du chemin, je réserve certainement une pensée spéciale :

A Woody Borgella, Forly Richard, Salmata Ahamada, Imane El Yahyaoui,

Merci !

Je veux terminer avec vous M. Philippe Compaire. Merci pour votre grande contribution à ma formation. Et merci d'avoir accepté de m'encadrer pour ce dernier exercice qui couronne mon parcours à l'université d'Angers. Je garderai de très beaux souvenirs de ma collaboration avec vous.

Les mots manqueraient si je devais citer tous les noms. A vous tous, à vous toutes, cher-ères ami.es qui m'aviez accompagné par vos mots d'encouragement pendant mon séjour en France,

mille mercis.



## 1 INTRODUCTION

La discrimination envers des groupes d'individus sur le marché du travail reste un sujet d'actualité. Alors que tous les gouvernements poursuivent leurs objectifs de création d'emplois et de croissance économique, il en résulte évidemment un enjeu d'inégalité et d'injustice sociale. Il arrive en effet que des employeurs accordent des traitements inéquitables aux individus, non pas sur la base des critères de productivité comme le niveau d'éducation ou la profession, mais en raison d'autres caractéristiques non productives telles que le sexe, l'origine ou l'apparence physique ([Carcillo et Valfort 2018](#)). Cette situation reconnue comme de la discrimination s'avère être un frein important au développement des pays. Car au-delà de la croissance, il importe de considérer l'aspect qualitatif de l'évolution économique.

Avec les progrès technologiques et la mondialisation des économies, la migration des populations entre les régions et les pays est de plus en plus répandue. Ainsi plusieurs pays dont le Canada mettent en place des politiques migratoires d'envergure. Ces mesures visent à soutenir croissance démographique tout en favorisant la croissance et le développement économique. Parmi toutes les provinces canadiennes, le Québec est celle qui accorde une importance toute particulière à ses politiques migratoires en raison de ses objectifs en matière de protection de la langue française. Étant donné son passé singulier, la province jouit d'une exemption la permettant de choisir une grande majorité de ces immigrants en fonction des besoins précis de son économie.

Les immigrants québécois alors finement sélectionnés à partir d'un large éventail de programmes minutieusement conçus par le ministère de l'immigration du Québec (MIFI). Tous les candidats à l'immigration temporaire ou permanente au Québec doivent obligatoirement obtenir un certificat d'acceptation ou de sélection du MIFI pour être autorisés par le gouvernement fédéral à migrer au Canada. Il s'agit d'une mesure de contrôle qui devrait faciliter l'intégration des immigrants dans la province francophone. Cependant, si ses efforts de planification ont aidé à améliorer la situation des immigrants en termes de taux d'emploi et de chômage par exemple, de nombreuses interrogations se

posent encore quant à l'intégration des immigrants sur le marché du travail ([Aziaba 2020](#); [Guay 2021](#))<sup>1</sup>.

Dans ce contexte, nous nous posons la question suivante : quel est le niveau d'intégration des immigrants au Québec en termes de rémunération salariale et d'accès à l'emploi ? Notre objectif est de déterminer s'il y a de la discrimination entre les personnes nées au Canada et les immigrants quant au montant du salaire horaire reçu et à la facilité d'accéder à un emploi. Plus spécifiquement, nous cherchons à :

1. Déterminer si une personne immigrante au Québec est rémunérée au même niveau qu'une personne née au Canada.
2. Vérifier si les immigrants ont un risque plus élevé de retrouver au chômage par rapport aux non-immigrants.
3. Analyser l'impact des caractéristiques individuelles sur les écarts salariaux et les écart de probabilité de chômage entre immigrants et natifs.
4. Comparer la situation des immigrants du Québec par rapport aux immigrants dans les autres provinces du Canada.

Le présent travail est structuré comme suit. Dans un premier temps, nous discutons de la littérature au sujet des facteurs déterminants dans l'accès à l'emploi et la rémunération. Nous nous basons sur ces éléments de discussion pour sélectionner des variables à intégrer dans la construction de nos modèles économétriques. Ces derniers sont présentés dans la deuxième section portant sur la méthodologie de l'étude. Nous y exposons également des méthodes de décomposition utilisées pour expliquer les inégalités mesurées entre les immigrants et les non-immigrants. La troisième section expose les résultats de notre recherche et leur analyse. Elle est suivie d'une conclusion sur les principales retombées des résultats de l'étude et les limites identifiées.

---

<sup>1</sup> Aziaba (2020) rapporte une hausse de 6% du taux d'emploi et une baisse de 10% du taux de chômage chez les immigrants du principal groupe d'âge actif du Québec, entre 2006 et 2017.

## 2 REVUE DE LITTÉRATURE

### 2.1 DISCRIMINATION SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Dans cette section, nous faisons une brève discussion de la littérature concernant la discrimination sur le marché du travail notamment envers les immigrants.

#### 2.1.1 Les théories à la base de la discrimination

La littérature portant sur les explications théoriques de la discrimination est assez abondante. La discrimination est définie de plusieurs manières. Nous nous focalisons ici sur la discrimination économique. En général, on admet deux principaux types de discrimination :

- Il y a la discrimination dite intentionnelle ou pure qui est dûment identifiée comme une décision de traiter inéquitablement un groupe d'individus par rapport à un autre. Comme le souligne Bon-Maury et al. ([2016](#)), il s'agit ici d'une situation où la personne est traitée de manière moins favorable par rapport à une autre à cause de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à un groupe comme une ethnie ou une race, un sexe, une religion, ou encore une origine. Cette vision est confortée par les travaux de Becker ([1971](#)) pour qui la discrimination résulte d'un acte intentionnel de la part de l'employeur. Ce choix de l'employeur peut être dû à sa volonté de garder ses distances avec un groupe d'individus présentant des caractéristiques spécifiques, ou encore à ses préférences pour un groupe d'individus particulier. Cette volonté de discrimination observée chez l'employeur peut dépendre entièrement de lui-même, du goût partagé par ces employés, ou bien de la pression exercée par sa clientèle de consommateurs.
- Par ailleurs, la discrimination peut être l'effet d'un acte non intentionnel. En effet, certaines dispositions ou pratiques apparemment neutres peuvent toujours entraîner un désavantage pour certaines personnes par rapport à d'autres ([Bon-Maury et al. 2016](#)). On retrouve ici les idées de Phelps ([1972](#)) pour lequel les employeurs averses au risque sont conduits à faire des choix qui, en situation d'asymétrie d'information, sont forcément guidés par des croyances et génèrent donc une attitude discriminante.

Finalement, il faut reconnaître que nous traitons ici d'un phénomène assez complexe à analyser. Car comme l'affirme Gazier ([2010](#)), la discrimination est un phénomène multidimensionnel qui met en jeu des interactions entre de nombreux acteurs dans de nombreux domaines et selon de multiples modalités. Dans la littérature, trois approches sont généralement utilisées pour mesurer ce phénomène ([Bon-Maury et al. 2016](#)) : les enquêtes de victimation où l'on mesure la perception des victimes de discrimination; la méthode *testing* qui met en évidence un traitement inégal dans une situation donnée; et la méthode statistique d'étude des écarts entre la situation d'un groupe discriminé et celle d'un groupe de référence. Cette dernière méthode concerne la méthodologie adoptée dans le cadre de cette étude et que nous exposeront à la prochaine section.

### **2.1.2 Discrimination envers les immigrants**

Plusieurs études soulèvent des cas de discrimination envers les immigrants sur des marchés du travail dans certains pays. Aeberhardt and Rathelot ([2013](#)) montrent par exemple que le marché du travail français est impacté par ce phénomène. Leur étude souligne l'existence d'écarts dans les salaires et les taux d'emploi entre les individus de descendance française et ceux dont les parents sont originaires du Maghreb, d'Afrique sub-saharienne et du Proche-Orient, voire des pays d'Europe du Sud. Aux États-Unis, Hersch ([2008](#)) montre que même au sein du groupe des immigrants, il y a de la discrimination salariale sur la base de la couleur de leur peau, les noirs étant rémunérés à un niveau inférieur à celui de leurs homologues immigrants blancs.

Le marché du travail au Québec ne semble pas être épargné par le phénomène discriminatoire contre les immigrants, bien que la discrimination soit interdite légalement et condamnée dans cette province du Canada. Dans son étude mobilisant la méthode *testing*, Eid ([2012](#)) étudie le comportement des recruteurs à l'égard des candidats à l'emploi à Montréal (Québec). Les résultats révèlent qu'à profil égal, un candidat majoritaire ayant un nom franco-québécois a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien qu'un candidat avec un nom arabe, latino-américain ou africain. Par ailleurs, ces derniers courent un plus grand risque d'être ignorés par l'employeur après leur entrevue, et cela sur une base discriminatoire. Dans une autre étude, Chicha ([2012](#)) souligne qu'une proportion de plus en plus grande femmes immigrantes au Québec



occupent des emplois peu qualifiés et cela de façon durable. L'auteure mobilise une approche qualitative pour expliquer comment des immigrantes détenant un diplôme universitaire dans leur pays d'origine subissent une déqualification lorsqu'elles s'établissent au Québec.

Les constats précédents justifient la nécessité de réaliser d'autres études en mobilisant d'autres méthodes possibles pour analyser le problème de la discrimination sur le marché québécois. Dans le cadre de notre étude, nous mobilisons la méthode statistique d'étude des écarts pour mesurer la discrimination entre les personnes nées au Québec ou au Canada et les immigrants internationaux d'une manière général.

### 3 MÉTHODOLOGIE

Afin de réaliser ce travail, une méthodologie en trois phases a été appliquée : collecte de données, analyse exploratoire, analyse économétrique. Nous présentons ci-dessous de manière détaillée chacune de ces étapes.

#### **3.1 COLLECTE DES DONNEES**

Les données ont été collectées sur le site de Statistique Canada, l'institution gouvernementale de référence en matière de production de données statistiques. Statistique Canada réalise mensuellement une Enquête sur la population active (EPA) et publie les données brutes collectées à chaque fin du mois. Cette enquête vise à informer sur la situation du marché de l'emploi à travers tous le Canada. A cet effet, les données publiées concernent plusieurs provinces canadiennes. Nous nous intéresserons dans en premier lieu aux données sur le Québec. Par la suite, nous considérerons les données de trois autres provinces du Canada aux fins comparatives.

Dans le cadre de cette étude, nous avons utilisé les données publiées au mois d'avril 2022. Des informations supplémentaires concernant l'EPA ainsi que les données publiées sont

accessibles en ligne<sup>2</sup>. Pour accéder à la base de données brutes et au script R utilisés pour réaliser cette étude, lire les instructions à l'annexe. Ci-dessous, nous présentons les variables constituées après la phase de traitement des données sur R.

**Tableau 1: Description des variables**

Variable	Description
YOUNG	Catégorie d'âge de l'individu : (1) si âgé de moins de 30 ans ; (0) sinon.
WOMAN	Genre femme : (1) s'il s'agit d'une femme ; (0) pour les hommes.
MARRIED	Statut matrimonial : (1) si marié ; (0) sinon.
EDUC.LEVEL	Niveau d'éducation : (0) faible [études secondaires ou moins] ; (1) moyen [études post-secondaires inférieures au baccalauréat] ; (2) élevé [diplôme de baccalauréat ou plus]
IMMIGRANT	Statut d'immigrant : (1) si la personne est immigrante ; (0) si la personne est née au Canada.
ISPAID	(1) si la personne perçoit un salaire ; (0) sinon.
SELF.EMP	Statut de travailleur autonome : (1) si le répondant est travailleur autonome ; (0) s'il s'agit d'un employé.
PART.TIME	Temps de travail : (1) temps partiel ; (0) temps plein.
SYNDIC	(1) Si la personne est membre d'un syndicat ou couverte par une convention collective négociée par un syndicat ; (0) sinon.
LARGFIRM	Taille de l'entreprise employeuse : (1) pour les grandes firmes de plus de 500 employés ; (0) pour les plus petites entreprises.
ISUNEMP	(1) Si la personne est au chômage ; (0) sinon.
LONG.UNEMP	(1) Pour les personnes en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois chômage long ; (0) sinon.
OCCUP.SEC	Catégories professionnelles selon le système de classification nationale : (1) Gestion (2) Affaires, finance et administration (3) Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés (4) Secteur de la santé (5) Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux (6) Arts, culture, sports et loisirs (7) Vente et services (8) Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés (9) Ressources naturelles, agriculture et production connexe (10) Fabrication et services d'utilité publique
HRLYEARN	Salaire horaire habituel (en dollar canadien)
DURUNEMP	Durée de l'emploi avec l'employeur actuel (en années)

<sup>2</sup> Enquêtes et programmes statistiques - Enquête sur la population active (EPA). [Consulter en ligne](#)

### 3.2 ANALYSE EXPLORATOIRE

Afin de mieux visualiser les variables dans la base de données nous faisons une analyse exploratoire. Nous examinons les statistiques descriptives des variables et nous réalisons quelques représentations graphiques des données. Nous réalisons également une Analyse en composantes multiples (ACM) afin de détecter des liens potentiels entre les variables. Sur R, le modèle ACM est obtenu à partir de la commande : `MCA(dataframe, quali.sup, quanti.sup)` de la librairie *FactoMineR*.

### 3.3 ANALYSE ECONOMETRIQUE

Ce travail est articulé autour de deux principaux modèles économétriques. Un premier modèle de régression linéaire multiple (OLS) sert à vérifier l'existence d'une discrimination dans la rémunération salariale entre les immigrants et les natifs. L'analyse est approfondie par la méthode de décomposition d'Oaxaca-Blinder des inégalités salariales observés entre les deux groupes. Le deuxième modèle estime la probabilité qu'un individu tombe en situation de chômage. Nous utilisons la méthode de régression logistique pour estimer les probabilités par Maximum de Vraisemblance. Les écarts de probabilités obtenues sont ensuite décomposés par la méthode Fairlie. Tous les calculs économétriques ont été réalisés sur R. Nous décrivons succinctement les modèles de régression et les méthodes de décompositions à travers les lignes qui suivent.

#### 3.3.1 Modélisation de la rémunération salariale

Le modèle de régression du salaire horaire est le suivant :

$$\begin{aligned} \ln(SAL) = & \hat{b}_0 + \hat{b}_1 YOUNG + \hat{b}_2 WOMAN + \hat{b}_3 MARRIED + \hat{b}_4 EDUC.LEVEL + \\ & \hat{b}_5 IMMIGRANT + \hat{b}_6 SELF.EMP + \hat{b}_7 PART.TIME + \hat{b}_8 SYNDIC + \hat{b}_9 LARGFIRM + \\ & \hat{b}_{10} OCCUP.SEC + \hat{b}_{11} YRS.TENURE + \epsilon \end{aligned}$$

La régression par la méthode OLS permet d'estimer les variations en pourcentage dans le salaire horaire suite à une modification dans les variables indépendantes. Sur R, la régression multilinéaire est obtenue à partir de la commande : `lm(formula, data)`.

### 3.3.2 Décomposition des inégalités salariales : méthode Oaxaca

La méthode Oaxaca-Blinder est la méthode la plus classique utilisée en économétrie pour décomposer les inégalités mesurées entre deux groupes pour une variable donnée ([INSEE 2019](#); [Hlavac 2022](#)). Elle est facilement applicable lorsque la variable d'intérêt est continue comme dans le cas du salaire. Cette méthode décompose l'écart observé entre les moyennes mesurées dans chaque groupe en deux parties : une partie expliquée par les différences de caractéristiques entre les groupes et une partie inexpliquée. Dans notre cas actuel où la mesure porte sur l'écart de salaire entre les immigrants et les natifs, la partie inexpliquée de l'écart observé correspondra à une discrimination salariale pure en faveur d'un groupe et en défaveur d'un autre groupe. L'équation de la décomposition par la méthode Oaxaca est la suivante :

$$\bar{Y}_B - \bar{Y}_A = \underbrace{\left[ \sum_{k=1}^K (\bar{X}_{Bk} - \bar{X}_{Ak}) \hat{\beta}_{Bk} \right]}_{\Delta_x: \text{explained}} + \underbrace{\left[ (\hat{\beta}_{B0} - \hat{\beta}_{A0}) + \sum_{k=1}^K \hat{X}_{Ak} (\hat{\beta}_{Bk} - \hat{\beta}_{Ak}) \right]}_{\Delta_x: \text{unexplained}}$$

Où  $\bar{Y}_B - \bar{Y}_A$  est la valeur de l'écart observé entre les moyennes des groupes B et A; les  $(\hat{\beta}_{g,k})_{k=1 \dots K, g=A,B}$  sont les coefficients de valorisation des caractéristiques  $k$  dans chaque groupe  $g$ ;  $(\bar{X}_{g,k})_{k=1 \dots K, g=A,B}$  sont les moyennes mesurées des caractéristiques  $k$  dans chaque groupe  $g$ .

### 3.3.3 Modélisation de la facilité d'accès à l'emploi

Le modèle de régression de la probabilité de chômage long est le suivant :

$$\begin{aligned} & \text{Ln} \left( \frac{p(1 | X)}{1 - p(1 | X)} \right) \\ &= \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 \text{YOUNG} + \hat{\beta}_2 \text{WOMAN} + \hat{\beta}_3 \text{MARRIED} + \hat{\beta}_4 \text{EDUC. LEVEL} \\ &+ \hat{\beta}_5 \text{IMMIGRANT} \end{aligned}$$

Où  $p(1 | X)$  désigne la probabilité d'être en chômage longue durée.

Cette régression mobilise une loi logistique pour estimer les variations dans la probabilité de tomber en situation de chômage long. Sur R, la régression logistique est réalisée à l'aide de la commande : `glm(formula, data, family = binomial(link="logit"))`.

### 3.3.4 Décomposition des probabilités de chômage long : méthode Fairlie

La méthode Fairlie est une alternative à la méthode Oaxaca-Blinder pour décomposer un écart à la moyenne entre deux groupes, lorsque l'approximation linéaire pose problème ou lorsque les différences de caractéristiques observables sont très marquées entre les deux groupes ([INSEE 2019](#)). Elle est adaptée pour la modélisation non linéaire de type probit ou logit. L'équation de la décomposition est la suivante :

$$\bar{Y}_B - \bar{Y}_A = \underbrace{\frac{1}{N_B} \sum_{i \in B} Y_i - \frac{1}{N_A} \sum_{i \in A} \hat{P}_B(Y_i = 1 | X_i)}_{\text{explained}} + \underbrace{\frac{1}{N_A} \sum_{i \in A} \hat{P}_B(Y_i = 1 | X_i) - \frac{1}{N_A} \sum_{i \in A} Y_i}_{\text{unexplained}}$$

Avec  $\bar{Y}_B - \bar{Y}_A$ , l'écart observé entre les moyennes des groupes  $B$  et  $A$ ;  $N_A$  et  $N_B$ , les effectifs dans les deux groupes;  $\hat{P}_B(Y_i = 1 | X_i)$ , les estimations de probabilités contrefactuelles pour chaque individu du groupe  $A$  (i-e, la probabilité que l'individu du groupe  $A$  soit en chômage long si ses caractéristiques sont valorisées comme celles du groupe  $B$ ). Le contrefactuel est fondé sur l'estimation du modèle probit ou logit.

## 4 RÉSULTATS

### 4.1 ANALYSE EXPLORATOIRE

#### 4.1.1 Description de l'échantillon

Le Tableau 2 à la page suivante présente la répartition de notre échantillon suivant les différentes variables de la base de données. Notre échantillon comprend 21063 individus dont 13% d'immigrants. Ce pourcentage est similaire à celui observé dans la population québécoise, soit 13.7% d'immigrants selon le dernier recensement de 2016 (MIFI 2021). Par ailleurs, il y a une majorité de répondants ayant le statut de salariés, alors que seulement 11% des participants ont rapporté être des travailleurs autonomes. La majorité des travailleurs sont à temps plein et ne sont pas protégés par un syndicat. Les jeunes de moins de 30ans et les personnes mariées sont minoritaires, alors que les répondants sont plus ou moins équitablement répartis entre les femmes et les hommes. Plus de 60% des répondants ont un niveau d'éducation moyen ou élevé contre 33% de personnes à faible niveau d'éducation. La plupart des travailleurs sont répartis dans les ventes et services (SEC6) comparativement aux autres catégories professionnelles. En moyenne, les salariés gagnaient 30.17 \$/h et occupaient leur emploi actuel depuis 7.85 années. Toutefois, ces valeurs moyennes ne représentent pas bien l'échantillon car leurs distributions sont très dispersées.

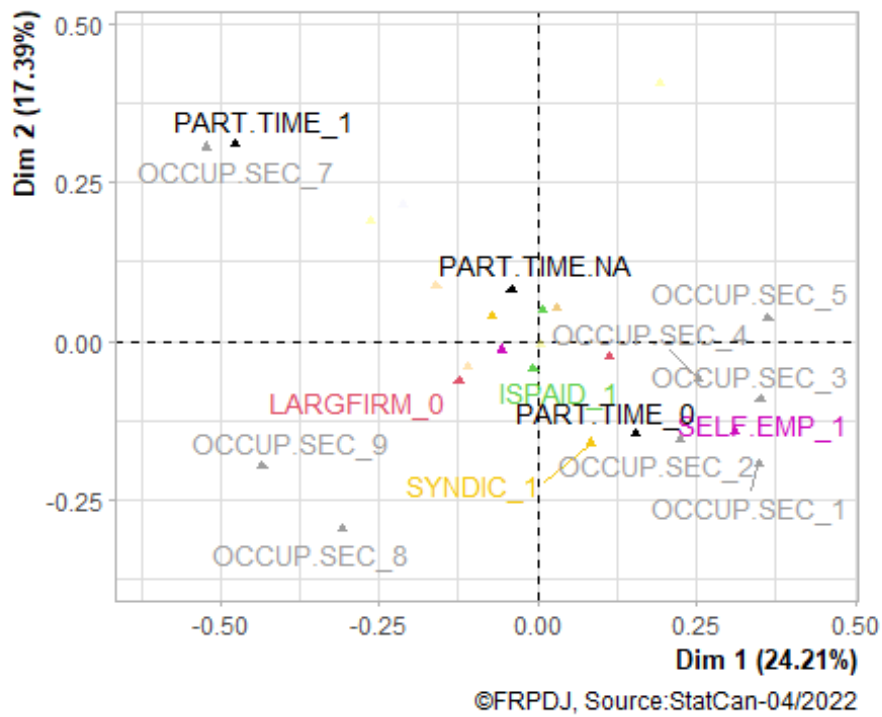
#### 4.1.2 Analyse en composantes multiples

Nous testons l'existence d'interrelation entre les variables de notre base de données par une analyse factorielle en composante multiples (ACM). Nous utilisons pour cela la librairie FactoMineR sur R. Les variables d'identité individuelle (genre, âge, statut matrimonial, éducation et statut d'immigrant) sont retenues comme variables fondamentales constituant les dimensions du repère alors que les autres variables catégorielles sont identifiées comme variables qualitatives supplémentaires. Nous représentons aux **Figure 1** et **Figure 2** les coordonnées respectives des variables supplémentaires et des variables fondamentales les mieux projetées sur les deux premières dimensions du repère.

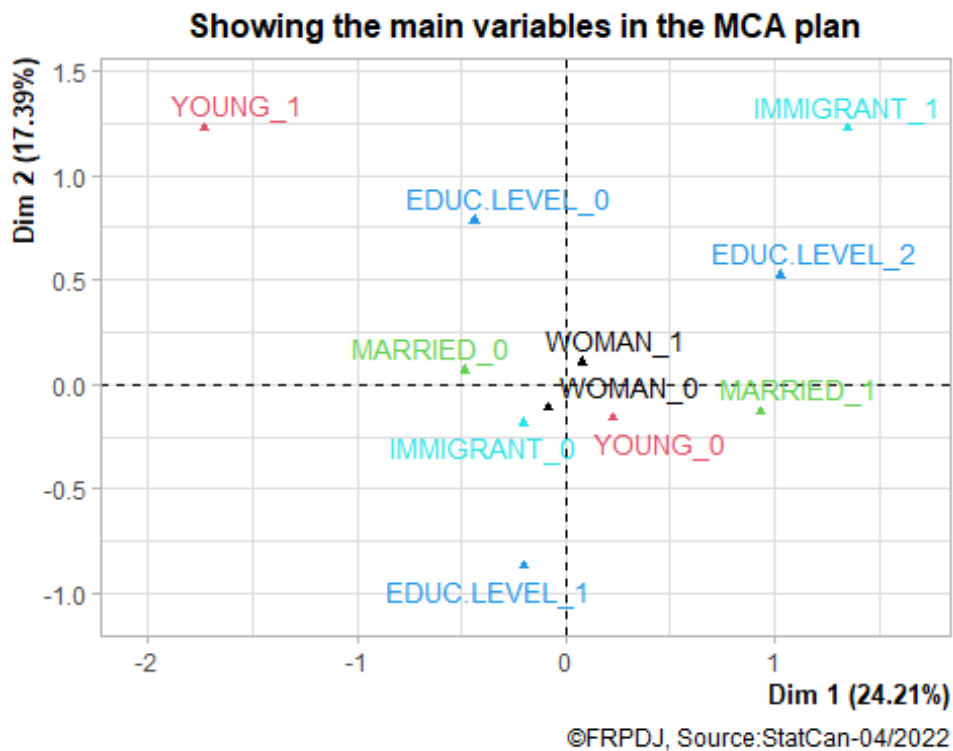
**Tableau 2: Statistique descriptive**  
*N = 21063*

variable	n	prop_n	variable	n	prop_n
YOUNG	2452	0.1164	OCCUP.SEC1	1067	0.0781
WOMAN	10776	0.5116	OCCUP.SEC2	2282	0.1670
MARRIED	7208	0.3422	OCCUP.SEC3	1220	0.0893
EDUC.LEVEL_0	7026	0.3336	OCCUP.SEC4	1055	0.0772
EDUC.LEVEL_1	9229	0.4382	OCCUP.SEC5	1735	0.1270
EDUC.LEVEL_2	4808	0.2283	OCCUP.SEC6	382	0.0280
IMMIGRANT	2755	0.1308	OCCUP.SEC7	3014	0.2206
ISPAID	11028	0.5236	OCCUP.SEC8	1945	0.1423
SELF.EMP	1484	0.1086	OCCUP.SEC9	261	0.0191
PART.TIME	2461	0.1977	OCCUP.SEC10	704	0.0515
SYNDIC	4605	0.4176			
LARGFIRM	5475	0.4965	<b>variable</b>	<b>moy</b>	<b>ecart_type</b>
ISUNEMP	460	0.0218	SAL	30.17	14.231
LONG.UNEMP	51	0.1109	YRS.TENURE	7.85	7.164

Nous pouvons établir l'existence d'une relation potentielle entre les variables qui se rapprochent dans une même partie du quadrant. Nous voyons ainsi à la **Figure 2** que les travailleurs à temps partiels se retrouvent le plus souvent dans les professions des ventes et services, alors que ceux à temps plein sont souvent dans le secteur « Affaires, finance et administration » et sont couverts par un syndicat. Généralement, ces travailleurs à temps plein sont aussi des adultes âgés de 30 ans ou plus. Par ailleurs, les travailleurs dans le secteur de la santé ont le plus souvent le statut d'employé. **Figure 1** montre des relations moins fortes entre les variables fondamentales. Nous pouvons en déduire que les natifs sont le plus souvent des hommes avec un peu plus souvent un niveau d'éducation moyen, alors que les immigrants ont un peu plus souvent un niveau élevé d'éducation. La superposition des deux figures montre également que les natifs se retrouvent le souvent à travailler dans les professions « Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés ».



**Figure 1:** Représentation des variables quali. supp. dans le plan ACM

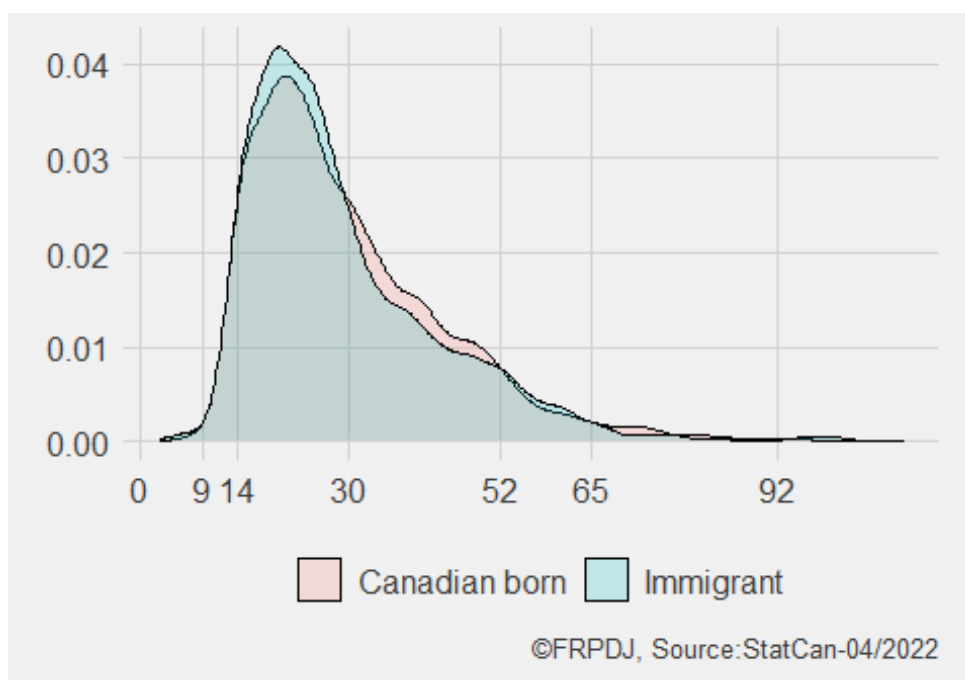


**Figure 2:** Représentation des principales variables dans le plan ACM



### 4.1.3 Analyse comparative : immigrants vs natifs

L'analyse comparative entre immigrants et natifs peut être initiée par un examen des distributions de nos variables d'intérêt dans chaque sous-échantillon. En examinant les **Figure 3** ci-dessous, nous voyons que les immigrants sont relativement plus concentrés dans la catégorie des bas salaires (<30 \$/h) notamment dans la tranche des salaires allant de 14 à 29 \$h. Parallèlement, les natifs sont en proportion relativement plus élevée dans la catégorie des hauts salaires (>30 \$/h) et en particulier dans la tranche des 30 à 52 \$/h. Nous voyons également que les distributions sont centrées à gauche, ce qui veut dire que la majorité des individus gagnent un salaire inférieur à la moyenne de leur groupe.

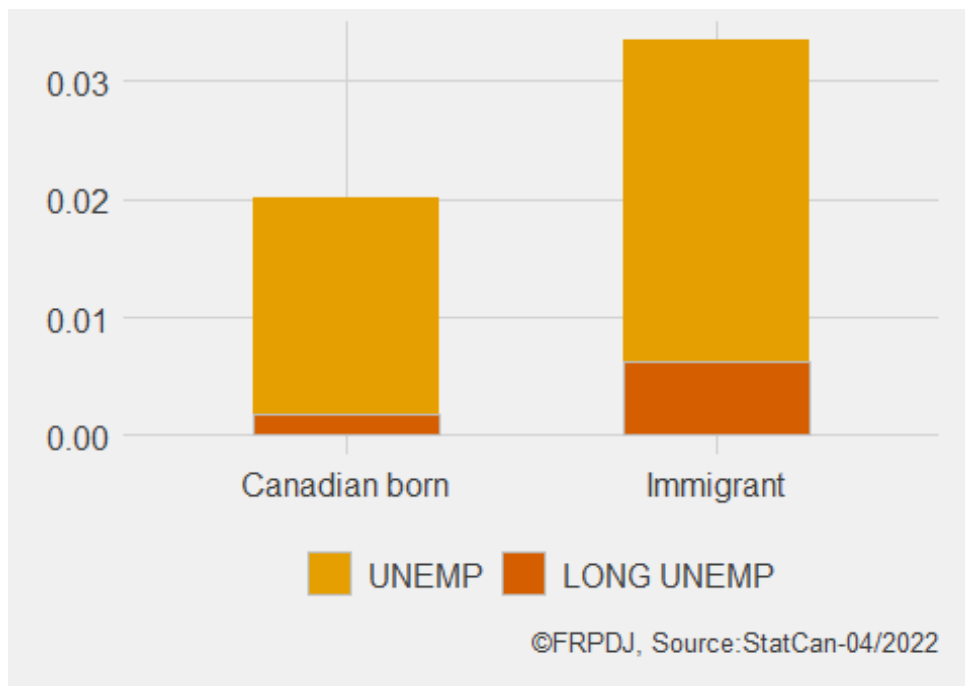


**Figure 3:** Courbes de densité de la distribution du salaire horaire

Nous avons réalisé un test de moyenne sur les salaires des deux groupes. Le salaire moyen dans la catégorie des immigrants est légèrement inférieur celui des natifs (29.5 vs 30.3). L'écart observé est statistiquement significatif ( $\alpha < 0.05$ ), mais il peut être dû d'autres facteurs non contrôlés. A ce stade, nous ne pouvons pas affirmer qu'un immigrant gagne moins qu'un natif.

```
## [1] "ttest : p-value = 0.0331"
```

La figure ci-dessous compare les proportions de natifs et d'immigrants au chômage. Plus d'immigrants se trouvent au chômage par rapport aux natifs (3.3% vs 2%). En outre, les immigrants en situation de chômage longue durée sont en proportion relativement plus élevée comparés aux natifs (0.6% vs 0.2%). Les résultats des tests de  $\chi^2$  signalent que les proportions observées sont bien différentes entre les groupes. Toutefois, cela ne nous permet pas d'affirmer qu'un immigrant peut plus facilement se retrouver au chômage ou au chômage longue durée sans contrôler l'effet des autres variables qui peuvent influencer la probabilité qu'un individu se trouve dans de telles situations.



**Figure 4:** Taux de chômage chez immigrants vs natifs

```
## [1] "UNEMP: chi2 test p-value = 1e-05"
```

```
## [1] "LONG UNEMP: chi2 test p-value = 0.0193"
```

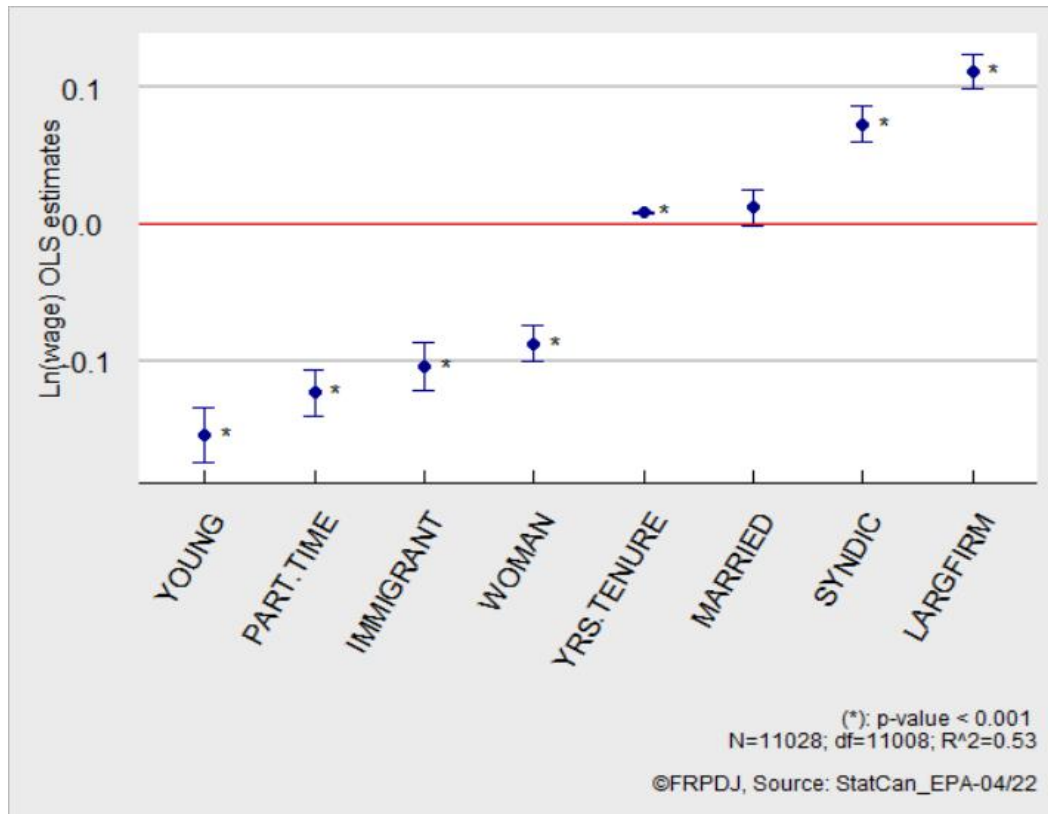
## 4.2 MESURE DE LA DISCRIMINATION SALARIALE

Nous allons ici mesurer l'influence du statut d'immigrant sur la rémunération salariale des individus en tenant compte de l'effet possible d'autres facteurs. Dans un premier temps nous présentons les résultats de l'estimation du modèle de régression multiple avec comme variable dépendante le logarithme des salaires. L'impact des variables sur le salaire horaire est mesuré en pourcentage. Nous appliquons ensuite la méthode Oaxaca afin de décomposer les écarts de salaires (mesurés en dollars canadiens) entre les groupes des immigrants et des natifs.

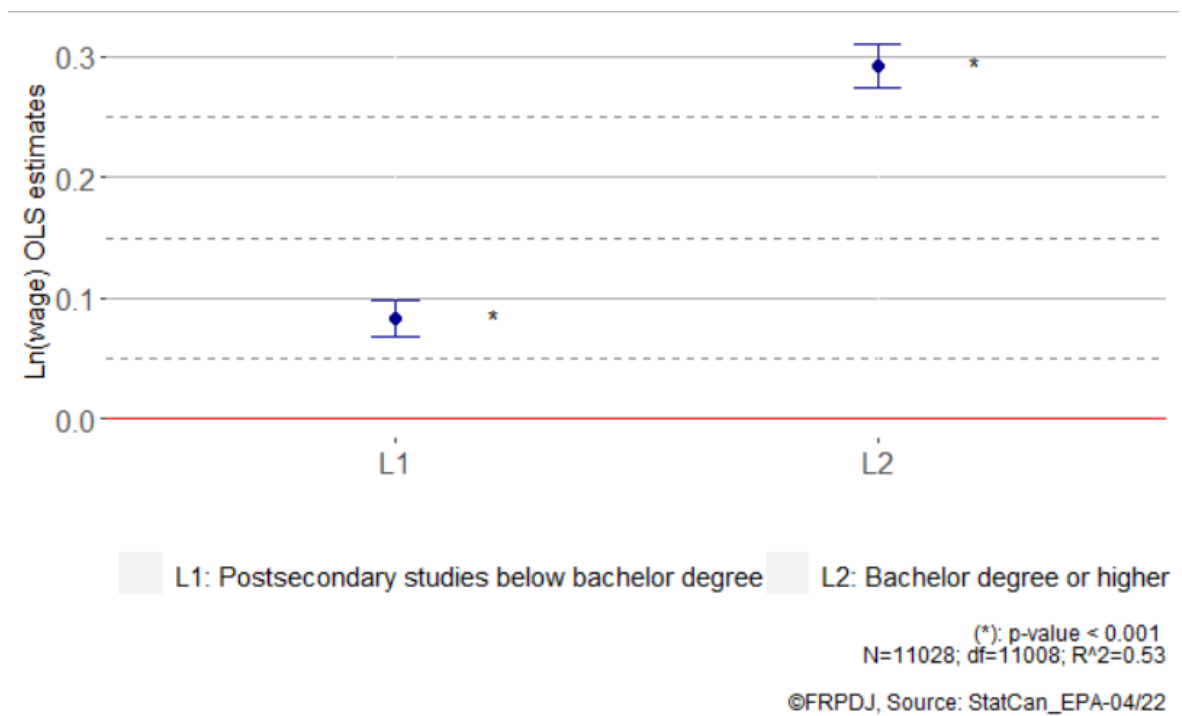
### 4.2.1 Estimations par régression linéaire

Les **Figure 5**, **Figure 6** et **Figure 7** résument les résultats des estimations faites par régression linéaire sur le logarithme du salaire horaire. Les données chiffrées peuvent être consultés en annexe. L'effet de chaque variable sur le salaire est calculé en pourcentage. Avec un  $R^2$  ajusté de plus de 50%, le pouvoir explicatif de ce modèle est assez intéressant. A l'exception du statut de marié, tous les coefficients du modèle sont significatifs au seuil  $\alpha = 0.05$ . Les résultats des estimations montrent qu'***un immigrant québécois gagne 10% de moins qu'un natif toute chose étant égale par ailleurs*** (**Figure 5**). Il y a donc discrimination salariale en faveur des natifs. Le modèle indique par ailleurs que l'âge jeune (-30 ans) et le travail à temps partiel ont un effet négatif beaucoup plus fort sur le niveau de salaire perçu par les individus (resp. -15% et -12%). Le genre (femme) affecte aussi négativement le salaire mais à un niveau moindre que le statut d'immigrant. Les autres variables (années d'expérience, appartenance à un syndicat, grande entreprise) influence positivement le salaire.

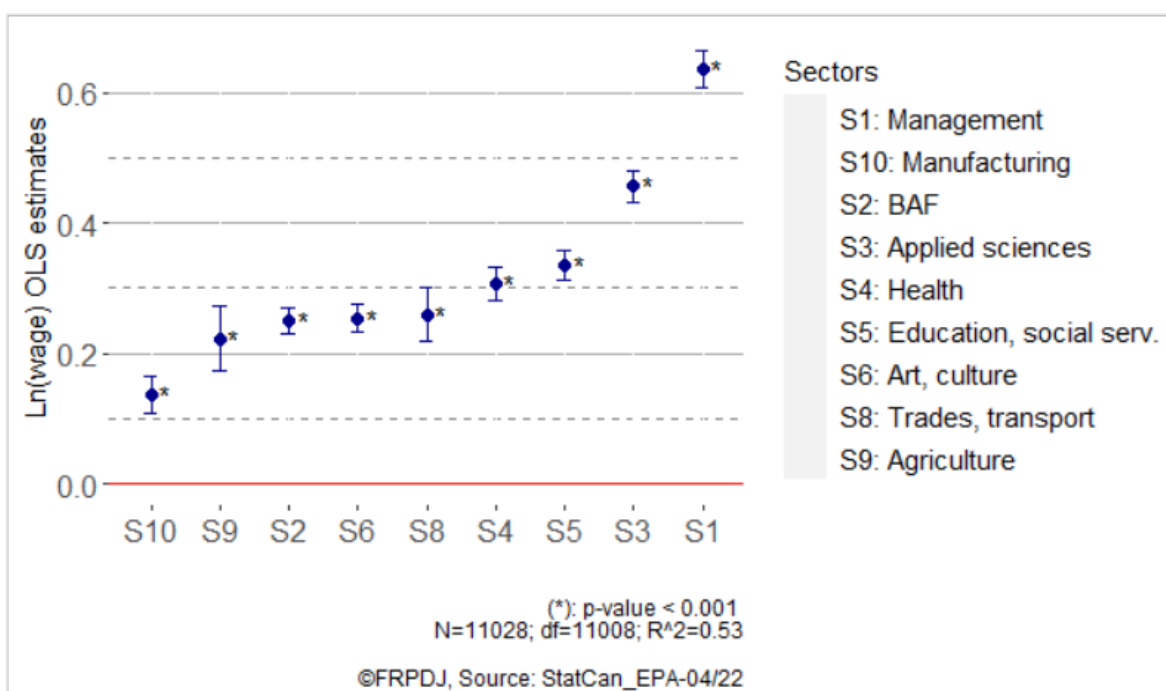
Les résultats montrent que le niveau d'éducation a une influence positive sur le taux de salaire horaire au Québec (**Figure 6**). Les personnes plus éduquées gagnent entre 8% et 30% de plus que celle avec une éducation secondaire ou inférieure. On remarque aussi que d'importantes variations dans les salaires selon les secteurs d'activités. Le secteur des ventes et services récolte les salaires les plus faibles, alors que les professionnels en Gestion gagnent un salaire 63% plus élevé (**Figure 7**).



**Figure 5:** Impact des caractéristiques individuelles sur le salaire horaire



**Figure 6:** Impact de l'éducation sur le salaire horaire (réf. Niveau d'éducation secondaire ou inférieur)

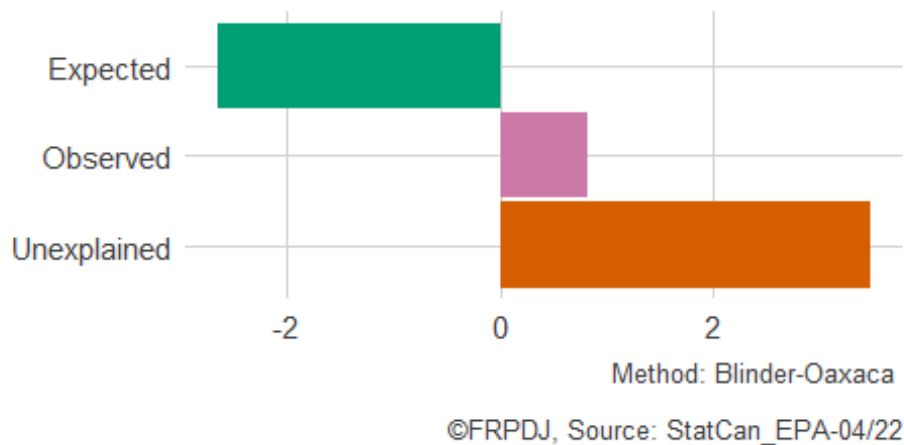


**Figure 7:** Impact du secteur d'activité sur le salaire horaire (réf. Secteur des ventes et services)

Considérant l'influence des autres variables sur le salaire et tenant compte des inégalités de répartition des échantillons d'immigrants et de natifs dans chacune de ces variables, nous supposons que la discrimination salariale (immigrants vs natifs) est due en partie aux différences de caractéristiques entre les deux groupes. C'est cet aspect que nous allons approfondir à la section suivante.

#### 4.2.2 Décomposition de l'écart de salaire entre les natifs et les immigrants

Le résultat de la décomposition de l'écart salarial entre les natifs (groupe A) et les immigrants (groupe B) est résumé dans la **Figure 8** et détaillé au **Tableau 3**. On constate que une grande différence entre l'écart attendu (*expected*) par le modèle et l'écart observé entre les deux groupes (*observed*). L'écart inexpliqué (*unexplained*) est la différence entre l'écart observé et l'écart attendu.



**Figure 8:** Décomposition de l'écart salarial entre natifs et immigrants

La première colonne au **Tableau 3** donne la répartition des deux groupes dans l'échantillon alors que les moyennes de salaire associées à chaque groupe figurent dans la deuxième colonne. Nous observons une différence de salaire horaire de 0,83\$ en faveur des natifs (*\$y.diff*). Cet écart peut être décomposé suivant les données inscrites dans les deux dernières colonnes du tableau : -2,65\$ peuvent être expliqués par le modèle dont 63% (-1,67\$) sont dues à la stricte dotation en caractéristiques différentes entre les groupes et 37% (-0,99\$) aux interactions entre les caractéristiques et leur valorisation sur le marché; 3,48\$ d'écart restent donc inexpliqués par le modèle. C'est écart inexpliqué peut être considéré comme une discrimination salariale pure en faveur des natifs et à l'encontre des immigrants. En prenant les natifs comme situation de référence, l'analyse des résultats de la décomposition indique que compte tenu des différences de caractéristiques (immigrants vs les natifs) et des interactions, on devrait en principe observer un salaire moyen de 32,94\$/h. Cela correspondrait à un écart salarial de 2,65\$ en faveur des immigrants. Or l'écart observé est plutôt de 0,83\$ en faveur des natifs. Cela explique la discrimination de 3,48\$ en faveur des natifs.

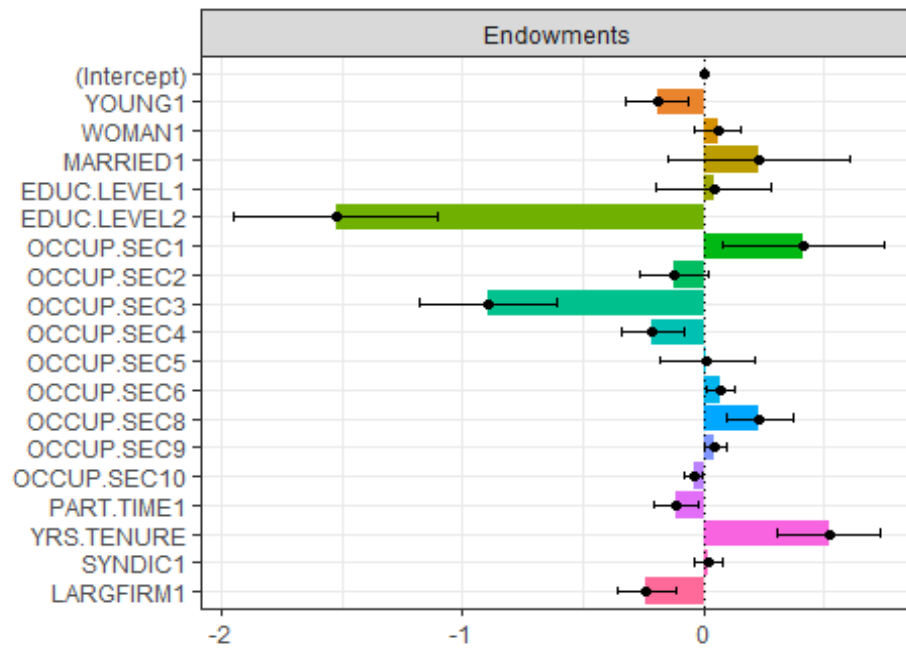
**Tableau 3:** Décomposition de l'écart salarial entre natifs (A) et immigrants (B)

n	y	twofold	threefold
A	A	explained	endowments
9459	30.29	-2.65	-1.67
B	B	unexplained	coefficients
1569	29.46	3.48	3.48
pooled	diff		interaction
11028	0.83		-0.99

Nous analysons de manière détaillée la portion de l'écart salarial expliqué par les différences de caractéristiques entre natifs et immigrants (**Figure 9**). Nous voyons que le niveau d'éducation élevé (EDUC.LEVEL2) et la présence au secteur des Sciences naturelles et appliquées (OCCUP.SEC3) sont les deux caractéristiques qui jouent le plus en faveur des immigrants et en défaveur des natifs. Ces caractéristiques représentent respectivement 88% et 54% de l'écart expliqué par les différences dans les dotations individuelles. Ces résultats concordent avec l'analyse descriptive de notre échantillon des salariés. On observe en effet que comparativement aux natifs, il y a une plus grande proportion d'immigrants ayant un niveau d'éducation élevé ou supérieur au baccalauréat<sup>3</sup> (49,4% vs 24,6%) et concentrés dans les professions des Sciences naturelles et appliquées (14,7% vs 8,8%). Or ces critères sont valorisés positivement sur le marché du travail québécois (voir Figure 6 et Figure 7). Cela explique donc que le fait que les immigrants sont avantagés par ces caractéristiques.

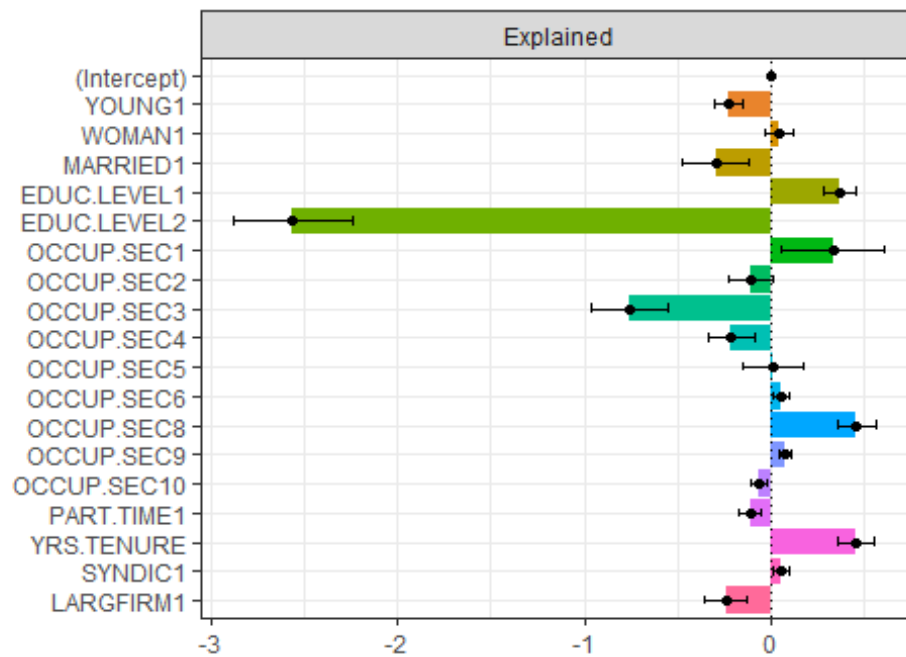
Par ailleurs, les immigrants sont favorisés par le fait d'être moins jeunes, de travailler davantage dans le secteur de la santé (OCCUP.SEC4), de travailler moins à temps partiel et plus dans les grandes entreprises. De leur côté, les non immigrants prennent de l'avantage à cause de leur meilleure répartition dans certaines catégories professionnelles (la gestion, les arts et les métiers du transport) ainsi que leur plus grande ancienneté dans l'emploi.

<sup>3</sup> Au Québec, le baccalauréat désigne le premier cycle universitaire.



**Figure 9:** Impact des différences de caractéristiques entre natifs et immigrants sur l'écart salarial

Avec la prise en compte des interactions, les contributions des variables à la formation du total de l'écart expliqué par le modèle changent légèrement. Certaines variables comme le statut de marié jouent en faveur des immigrants alors que d'autres, comme le niveau d'éducation moyen, avantagent les natifs (**Figure 10**).



**Figure 10:** Impact des interactions ajoutées aux différences de caractéristiques sur l'écart salarial (natifs vs immigrants)



## 4.3 MESURE DE LA DISCRIMINATION DANS L'ACCES A L'EMPLOI

Nous avons vu que les immigrants sont défavorisés sur le marché du travail québécois en ce qui a trait à la rémunération salariale. Nous nous interrogeons à présent sur leur situation en termes d'accès à l'emploi. Est-ce qu'un immigrant arrive à trouver un emploi aussi facilement qu'un natif ? Les résultats des tests de  $\chi^2$  réalisés à l'étape de l'analyse exploratoire (4.1.3 Analyse comparative : immigrants vs natifs) nous suggéraient que non. Mais nous devons pouvoir étayer les évidences à partir d'un modèle économétrique. Nous allons ici contrôler l'effet d'autres facteurs afin de pouvoir établir l'influence du statut d'immigrant sur la probabilité d'être au chômage. Ci-dessous, nous présentons les résultats du modèle de régression de la probabilité de chômage. Nous utilisons ensuite la méthode de Fairlie pour décomposer l'écart observé entre les deux groupes.

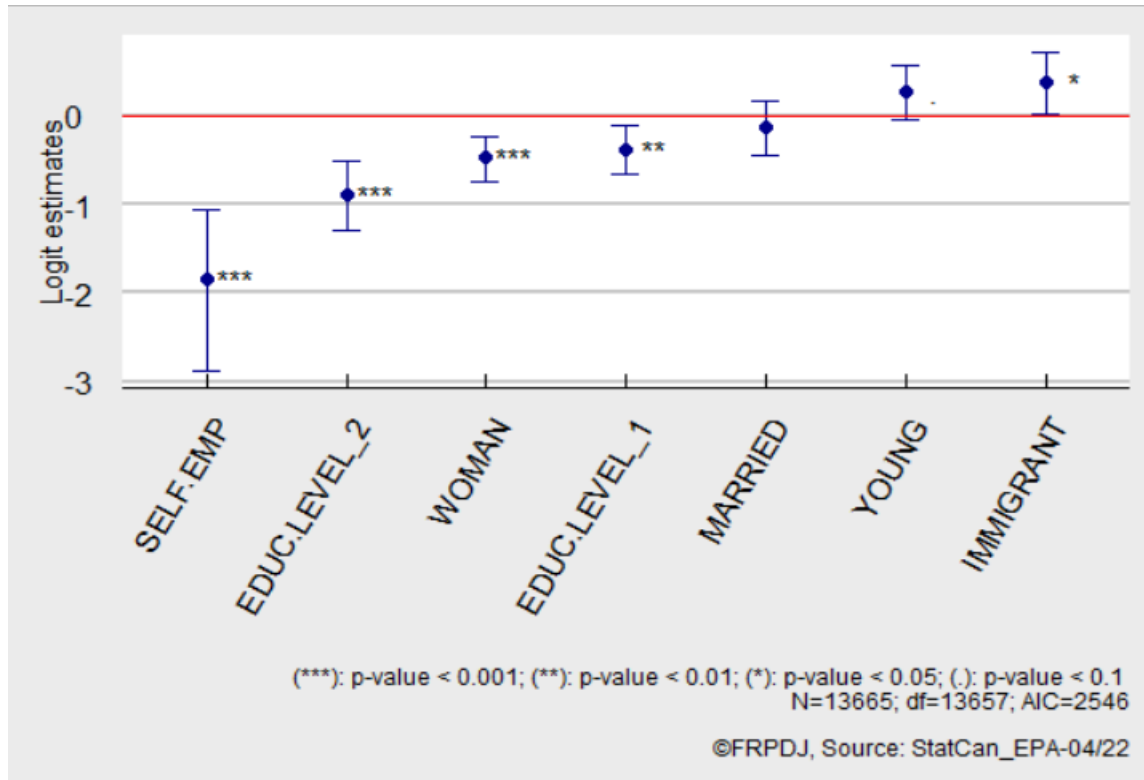
### 4.3.1 Estimations par régression logistique

La **Figure 11** présente les résultats de la régression logistique de la probabilité qu'un individu en quête d'emploi sur le marché québécois se retrouve au chômage. Les variables âge, genre, statut matrimonial, éducation, statut d'immigrant et statut de travailleur autonome ont été retenues pour la régression. Les données chiffrées ainsi que les Odds ratio calculés sont présentés au **Tableau 4**. La variable catégorie professionnelle a été exclue dans ce modèle par manque de données.

Il en ressort que le statut d'immigrant revêt une influence significative et positive sur la probabilité d'être au chômage. L'Odds ratio calculé indique qu'un immigrant a près de 1,5 fois plus de chance de se retrouver au chômage comparativement à un natif (Tableau 4). Par ailleurs, le statut de travailleur autonome, le niveau d'éducation, le genre (femme) et l'âge (significatif au seuil de 10%), ont aussi un impact sur la probabilité de se retrouver au chômage.

Les jeunes de moins de 30 ans ont 31% plus de chance d'être chômeurs. Cela pourrait s'expliquer par le manque d'expérience des jeunes sur le marché du travail. En ce qui a trait au niveau d'éducation, plus il est élevé, moins le travailleur a la chance de se retrouver au chômage. Comparativement aux personnes à faible niveau d'éducation, la probabilité de d'être au chômage est réduite de 31% pour les détenteurs d'un diplôme d'études post

secondaire inférieures au baccalauréat et de 59% pour ceux ayant un baccalauréat ou plus (**Tableau 4**). Ces résultats sont en accord avec la théorie du capital humain selon laquelle les individus constituent une ressource rare lorsqu'ils investissent dans leur formation (Vignolles 2012). Ils peuvent par conséquent accéder plus facilement à l'emploi.



**Figure 11:** Influence des caractéristiques individuelles sur la probabilité d'être au chômage

**Tableau 4:** Influence des caractéristiques individuelles sur le risque d'être au chômage

variable	estim_coef	inf	sup	p_value	sign	odds
YOUNG	0.27	-0.06	0.58	0.097	.	1.31
WOMAN	-0.48	-0.73	-0.23	0.000	***	0.62
MARRIED	-0.13	-0.44	0.17	0.408		0.88
EDUC.LEVEL_1	-0.38	-0.65	-0.10	0.006	**	0.69
EDUC.LEVEL_2	-0.89	-1.28	-0.51	0.000	***	0.41
IMMIGRANT	0.38	0.02	0.72	0.031	*	1.46
SELF.EMP	-1.85	-2.89	-1.07	0.000	***	0.16

(\*\*\*) : p-val. < 0.001 ; (\*\*) : p-val. < 0.01; (\*) : p-val. < 0.05; (.) : p-val. < 0.1

### 4.3.2 Décomposition de l'écart de probabilité de chômage

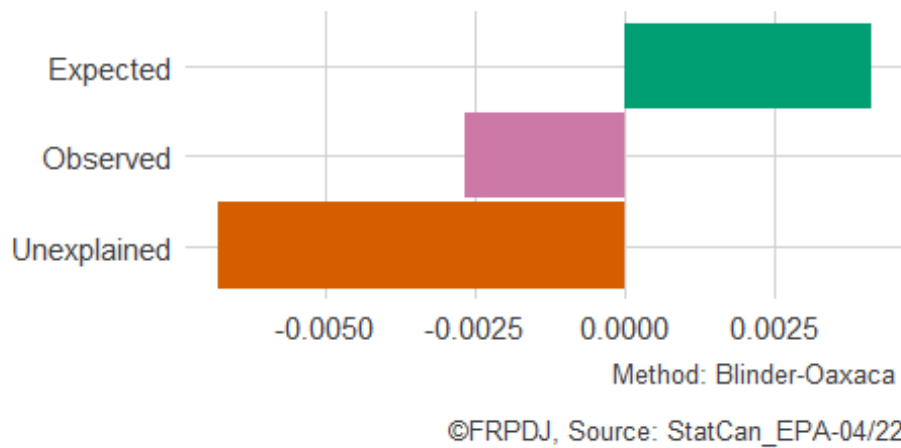
Tout d'abord nous vérifions les différences de caractéristiques entre les deux groupes (**Tableau 5**). On remarque que 2.17% de notre population d'immigrants sont chômeurs versus 1.9% de chômeurs dans la population des natifs. Il y a donc un écart observé de -0.27% entre les deux groupes. Contrairement aux pourcentages calculés lors de l'analyse exploratoire (4.1.3 *Analyse comparative : immigrants vs natifs*), ceux-là concernent les observations qui ont été retenues dans le modèle.

D'autres caractéristiques différencient les immigrants et les natifs. Il y a une plus grande proportion de femmes, de mariés, de personnes ayant un niveau d'éducation élevée et de personnes ayant le statut de travailleur autonome. Du côté des natifs, on observe une plus grande proportion de jeunes et de personnes à éducation moyenne par rapport aux immigrants.

**Tableau 5:** Différences de caractéristiques entre natifs (A) et immigrants (B)

variable	prop.A	prop.B	ecartAB
ISUNEMP	0.0190	0.0217	-0.0027
YOUNG	0.1497	0.0852	0.0645
WOMAN	0.4827	0.5045	-0.0219
MARRIED	0.2488	0.5580	-0.3092
EDUC.LEVEL_1	0.5059	0.3523	0.1535
EDUC.LEVEL_2	0.2361	0.4793	-0.2432
SELF.EMP	0.1044	0.1336	-0.0292

Nous allons à présent décomposer l'écart de probabilité de chômage observé entre les immigrants et les natifs. Dans le cas-ci où l'approximation linéaire s'avère problématique, la décomposition de l'écart entre deux groupes par la méthode d'Oaxaca-Blinder n'est pas appropriée. La méthode Fairlie adaptée la modélisation non linéaire de type probit ou logit permet de contourner ce problème ([INSEE 2019](#)). Nous utilisons ainsi cette méthode pour décomposer l'écart observé dans la probabilité d'être au chômage. Le résultat de la décomposition est présenté à la **Figure 12** au **Tableau 6**.



**Figure 12:** Décomposition de l'écart de probabilité de chômage entre natifs et immigrants

Alors que l'écart observé entre les groupes est égale à 0.27% en faveur des natifs, on s'attendait plutôt à un écart de 0.41% en faveur des immigrants. Il y a donc un écart de 0.68% en faveur des natifs qui est inexpliqué par le modèle. Cela traduit une discrimination pure en faveur des natifs et en défaveurs des immigrants pour ce qui est de l'accès à l'emploi. Considérant les caractéristiques des immigrants présentés au **Tableau 5** précédent et en prenant les natifs comme situation de référence, on devrait observer une probabilité de chômage de 1.49% chez les immigrants (0.41% de moins que celle des natifs). Or la probabilité de chômage observée est 2.17%. D'où, l'écart de probabilité de 0.68% en faveur des natifs.

**Tableau 6:** Décomposition de l'écart de probabilité de chômage entre natifs et immigrants

gap_type	value
Observed	-0.0027
Expected	0.0041
Unexplained	-0.0068

Contrairement à la méthode d'Oaxaca-Blinder, la méthode Fairlie ne nous permet pas de ventiler l'écart expliqué suivant la contribution des variables de caractéristiques. Nous pouvons néanmoins approfondir l'analyse sur la base des coefficients de valorisation des caractéristiques dans le groupe des natifs **Tableau 7**. Nous voyons que les personnes de

niveaux d'éducation moyenne et élevé sont plus rarement en situation de chômage. Le niveau d'éducation moyen joue en faveur des natifs qui sont en plus grande proportion dans cette catégorie comparés aux immigrants. A l'inverse, le niveau d'éducation élevé joue en faveur des immigrants. Le statut de travailleur autonome ainsi que le genre (femme) jouent également en faveur des immigrants puisqu'ils sont répartis en plus grande proportion dans ces catégories et que ces dernières font diminuer le risque d'être au chômage.

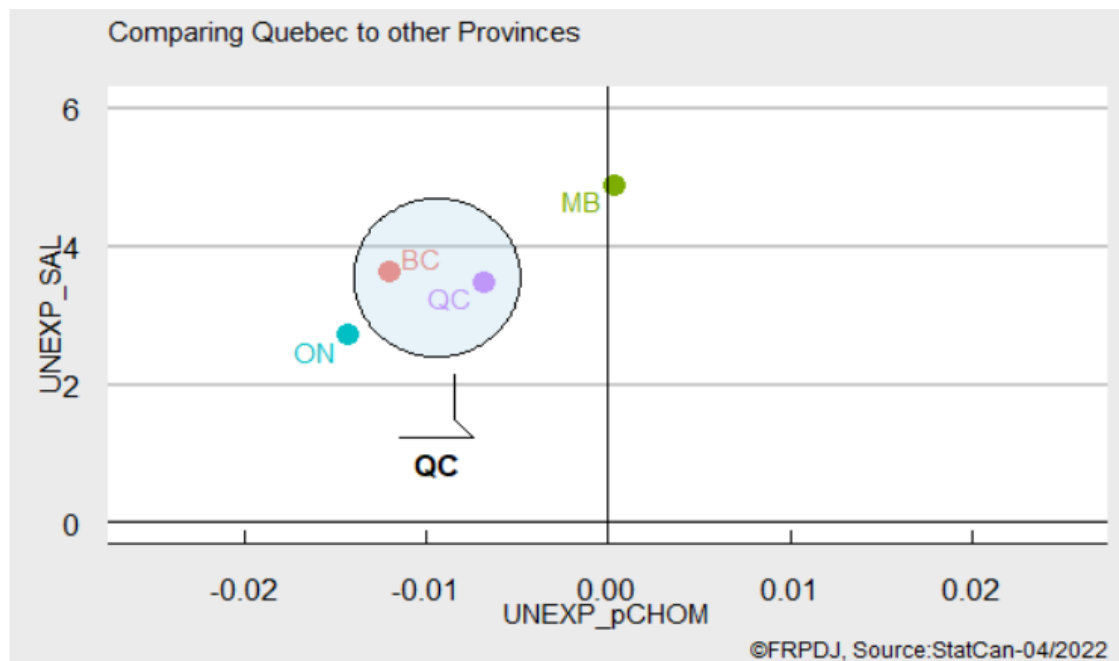
**Tableau 7:** Influence des caractéristiques individuelles (natifs(A) vs immigrants(B)) sur les probabilités de chômage

variable	prop.A	prop.B	ecartAB	estim_coef	p_value	sign
YOUNG	0,1497	0,0852	0,0646	0,2674	0,0975	.
WOMAN	0,4827	0,5045	-0,0219	-0,4771	0,0002	***
MARRIED	0,2488	0,5580	-0,3092	-0,1295	0,4081	
EDUC.LEVEL_1	0,5059	0,3523	0,1536	-0,3775	0,0065	**
EDUC.LEVEL_2	0,2361	0,4793	-0,2432	-0,8887	0,0000	***
SELF.EMP	0,1044	0,1336	-0,0292	-1,8504	0,0000	***

#### 4.4 COMPARAISON ENTRE LES PROVINCES

Nous avons vu que les immigrants au Québec sont victimes de discrimination tant au niveau de la rémunération salariale que dans l'accès à l'emploi. Mais pour mieux apprécier la situation de ces immigrants, il est intéressant de comparer le Québec à d'autres provinces canadiennes. Le Canada comporte 13 provinces. Cinq de ces provinces sont considérées comme principales en terme de territoire et de population : le Québec (QC), l'Ontario (ON), la Colombie Britannique (BC), le Manitoba (MB), et l'Alberta (AB). Ce sont également les provinces les plus fréquentées par les immigrants.

Nous comparons la situation des immigrants dans les principales provinces du Canada, à l'exception d'Alberta pour laquelle les données sont manquantes. Pour chaque province, nous avons réalisé une décomposition de l'écart salarial et de l'écart de probabilité de chômage entre les natifs et les immigrants. Nous utilisons ensuite les parties inexpliquées des écart comme coordonnées de chaque province projetée sur le plan d'un repère cartésien (**Figure 13**). Les données chiffrées peuvent être consultées au **Tableau 8**.



**Figure 13:** Discrimination entre natifs et immigrants sur le marché du travail au Canada : comparaison entre provinces

Si les immigrants québécois sont victimes de discrimination sur le marché du travail, leur situation n'est pas si pire comparée aux immigrants dans les autres provinces du Canada.

Le Québec se rapproche de la Colombie Britannique en ce qui a trait à la discrimination salariale tout en affichant une meilleure performance quant à l'accès à l'emploi pour les immigrants. Pour s'améliorer, la « Belle Province » peut regarder vers le Manitoba qui n'affiche aucune discrimination contre les immigrants au niveau de l'accès à l'emploi, et l'Ontario où la discrimination salariale est beaucoup plus faible (2.7 \$/h).

**Tableau 8:** *Discrimination entre natifs et immigrants sur le marché du travail au Canada : comparaison entre provinces*

PROV	UNEXP_SAL	UNEXP_pCHOM
QC	3.482	-0.0068
BC	3.617	-0.0120
MB	4.889	0.0003
ON	2.714	-0.0143

## 5 CONCLUSION

Ce travail a permis de mettre en lumière l'existence d'une discrimination contre les immigrants au Québec tant au niveau de l'accès à l'emploi que de la rémunération salariale. Les immigrants sont donc doublement défavorisés sur le marché du travail.

Au niveau de l'accès à l'emploi, la situation est plus compliquée pour les immigrants comparés aux natifs. En effet, les immigrants ont 1.5 fois plus de chance de se retrouver au chômage. Par ailleurs, la proportion de chômeur longue durée est plus élevée chez les immigrants chômeurs que chez les natifs chômeurs. Les probabilités de chômage observées dans le groupe des immigrants et des natifs sont respectivement 2.17% et 1.9%. Or la probabilité d'être au chômage chez les immigrants devait être de 1.49% si leurs caractéristiques étaient valorisées comme celles des natifs. Ce surplus de probabilité de chômage de 0.68% chez les immigrants ne s'explique donc que par une discrimination purement négative à l'encontre de ces derniers.

Au niveau de la rémunération salariale, un immigrant gagne 10% de moins par rapport à un natif à compétence égale. Il s'agit là d'un acte de discrimination. En moyenne, un immigrant gagne 29,46 \$/h contre 30,29 \$/h pour un natif, ce qui correspond à un écart salarial observé de 0,83 \$/h entre les deux groupes. En prenant les natifs comme situation de référence pour la valorisation des caractéristiques, nous avons vu que le salaire moyen des immigrants aurait dû être de 32,9\$/h compte tenu des caractéristiques de leur groupe versus celles des natifs. Ce surplus contrefactuel de 2,65\$/h s'expliquerait par les avantages que les immigrants retireraient notamment de leur plus grande proportion d'individus ayant un niveau d'éducation élevé et de travailleurs dans le secteur des Sciences naturelles et appliquées. Il y a donc un écart inexpliqué de 3,48\$ entre le salaire horaire moyen que les immigrants auraient dû percevoir et ce qu'ils perçoivent dans la réalité.

En comparant le Québec avec d'autres provinces du Canada, nous sommes parvenu à la conclusion que la situation des immigrants du Québec n'est pas la pire, mais qu'il y a lieu de l'améliorer. Le Québec peut notamment regarder vers le Manitoba qui n'affiche aucune discrimination contre les immigrants au niveau de l'accès à l'emploi, et l'Ontario où la discrimination salariale est beaucoup plus faible (2.7 \$/h).



Dans la vision d'un monde équitable et juste, les résultats de ce travail appellent à un renforcement des politiques d'insertion professionnelle et de lutte contre les discriminations envers les immigrants au Québec.

## BIBLIOGRAPHIE

- Aeberhardt, Romain, et Roland Rathelot. 2013. "Les différences liées à l'origine nationale sur le marché du travail français." *Revue française d'économie* Volume XXVIII (1): 43–71. <https://doi.org/10.3917/rfe.131.0043>.
- Aziaba, Séyram. 2020. "Immigration et marché du travail au Québec : le cas des immigrants originaires de l'Afrique du Nord." PhD thesis.
- Becker, Gary Stanley. 1971. *The economics of discrimination*. Second ed. Economics research studies. Chicago London: University of Chicago press.
- Bon-Maury, Gilles, Catherine Bruneau, Clément Dherbécourt, Adama Diallo, Jean Flamand, Christel Gilles, et Alain Trannoy. 2016. "Le coût économique des discriminations." France.
- Carcillo, Stéphane, et Marie-Anne Valfort. 2018. "Chapitre 1. Qu'est-ce que la discrimination sur le marché du travail ?" In, 11–23. *Sécuriser l'emploi*. Paris: Presses de Sciences Po. <https://www.cairn.info/les-discriminations-au-travail--9782724623505-p-11.htm>.
- Chicha, Marie-Thérèse. 2012. "Discrimination Systémique Et Intersectionnalité : La Déqualification Des Immigrantes à Montréal." *Canadian Journal of Women and the Law* 24 (1): 82–113. <https://doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>.
- Eid, Paul. 2012. "Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination1." *Recherches sociographiques* 53 (2): 415–50. <https://doi.org/10.7202/1012407ar>.
- Gazier, Bernard. 2010. "La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité ?" *Revue de l'OFCE* 114 (3): 45–64. <https://doi.org/10.3917/reof.114.0045>.
- Guay, Carol-Anne. 2021. "Les imaginaires migratoires et l'intégration socioprofessionnelle: le cas des immigrants économiques de Québec." PhD thesis.
- Hersch, Joni. 2008. "Skin Color, Immigrant Wages, and Discrimination." In, edited by Ronald E. Hall, 77–90. New York, NY: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-79098-5\\_5](https://doi.org/10.1007/978-0-387-79098-5_5).
- Hlavac, Marek. 2022. "Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in r." <https://CRAN.R-project.org/package=oaxaca>.
- INSEE. 2019. "Les Méthodes de Décomposition Appliquées à l'analyse Des Inégalités," January. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4130571>.
- MIFI. 2021. "Immigration Et Démographie Au Québec En 2019," September. [http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Pub\\_Immigration\\_et\\_demo\\_2019.pdf](http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Pub_Immigration_et_demo_2019.pdf).
- Phelps, Edmund S. 1972. "The Statistical Theory of Racism and Sexism." *The American Economic Review* 62 (4): 659–61. <http://www.jstor.org/stable/1806107>
- Vignolles, Benjamin. 2012. "Le capital humain : du concept aux théories". *Regards croisés sur l'économie* 12 (2): 37-41. <https://doi.org/10.3917/rce.012.0037>.

## ANNEXE

### COMPLEMENT DE RESULTATS

**Tableau 9:** Régression OLS du logarithme du salaire horaire

variable	estim_coef	inf	sup	p_value	sign
YOUNG	-0.154	-0.174	-0.134	0.0000	*
WOMAN	-0.087	-0.100	-0.074	0.0000	*
MARRIED	0.012	-0.001	0.025	0.0797	.
EDUC.LEVEL_1	0.083	0.069	0.098	0.0000	*
EDUC.LEVEL_2	0.292	0.273	0.310	0.0000	*
IMMIGRANT	-0.104	-0.121	-0.087	0.0000	*
OCCUP.SEC_1	0.636	0.609	0.663	0.0000	*
OCCUP.SEC_2	0.249	0.230	0.269	0.0000	*
OCCUP.SEC_3	0.457	0.433	0.480	0.0000	*
OCCUP.SEC_4	0.306	0.281	0.332	0.0000	*
OCCUP.SEC_5	0.336	0.314	0.358	0.0000	*
OCCUP.SEC_6	0.260	0.218	0.301	0.0000	*
OCCUP.SEC_8	0.254	0.232	0.275	0.0000	*
OCCUP.SEC_9	0.223	0.173	0.272	0.0000	*
OCCUP.SEC_10	0.136	0.109	0.164	0.0000	*
PART.TIME	-0.123	-0.140	-0.106	0.0000	*
YRS.TENURE	0.008	0.007	0.009	0.0000	*
SYNDIC	0.073	0.059	0.086	0.0000	*
LARGFIRM	0.111	0.099	0.123	0.0000	*

(\*) : p-value < 0.001    (.) : p-value < 0.1

### ACCEDER AUX DONNEES BRUTES ET AUX CODES SOURCES

Afin d'assurer la reproductibilité de cette recherche, je rends disponible sur mon compte Github la base de données nommées [pub0422.csv](#) accompagnée du fichier script [discrim\\_script.Rmd](#). Vous pouvez également accéder à la version web du script en téléchargeant le fichier [discrim\\_script.html](#). Un dictionnaire détaillé qui définit les variables présentes dans la base se trouve dans le fichier [dico.csv](#). Pour accéder aux ressources, utilisez les liens ci-dessous :

[Accéder à la base de données](#)

[Accéder aux codes sources](#)