



L'intégration des personnes immigrantes récentes au marché du travail québécois (2015 – 2024)

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences

PAR

Soualmi Yanis

Janvier 2026

Composition du jury :

Mouhamadou Sanni Yaya, président du jury, Université du Québec à Rimouski

Catherine Beaudry, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Stéphane Paquin, membre externe, Université du Québec à Rimouski et 4DRA

Formation conseil

Dépôt initial le 7 octobre 2025

Dépôt final le 09 janvier 2026

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

REMERCIEMENTS

Je souhaite tout d'abord exprimer ma profonde gratitude à ma directrice de recherche, Catherine Beaudry, qui m'a soutenu et accompagné dès le début de mon projet de recherche. Sa disponibilité, ses conseils éclairés et sa confiance ont été des sources constantes de motivation. Grâce à son encadrement rigoureux et bienveillant, j'ai pu persévérer et mener à terme ce projet de recherche qui me paraissait au départ difficile à réaliser. Son écoute, son ouverture et ses encouragements m'ont permis de progresser et d'évoluer autant sur le plan académique que personnel.

Je tiens également à remercier l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) qui m'a offert le cadre nécessaire à la réalisation de ce parcours académique.

Avec tout leur soutien et leur affection, je dédie ce mémoire à mes parents. Depuis mon enfance, ils ont toujours cru en moi, m'ont encouragé à donner le meilleur de moi-même et à dépasser mes limites. Leur présence constante et leurs encouragements ont fait toute la différence dans mon cheminement scolaire et personnel, et je leur en serai éternellement reconnaissant.

Je n'oublie pas ma conjointe, dont la patience et le soutien indéfectible m'ont accompagné dans ce projet exigeant. Sa fierté face à mes efforts et sa confiance en mes capacités ont été pour moi une grande source de motivation et de persévérance.

Enfin, je remercie sincèrement toutes les personnes qui ont contribué à ce projet, directement ou indirectement. Leur temps, leur expérience et leurs échanges ont permis de rendre ce mémoire possible. Grâce à vous tous, j'ai pu enrichir ma réflexion, découvrir davantage le monde de la recherche et vivre une expérience académique qui m'a profondément marqué.

RÉSUMÉ

Ce mémoire porte sur l'intégration économique des immigrants récents au marché de travail québécois entre 2015 et 2024. L'objectif principal est de présenter un portrait actualisé de leur situation sur le marché du travail, en considérant le contexte de la pandémie de COVID-19. L'analyse porte sur quatre dimensions clés : le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification, avec une attention particulière aux écarts selon le genre et l'âge.

La recherche adopte une approche quantitative descriptive, à partir de données secondaires issues de Statistique Canada, de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Deux périodes sont comparées : avant la pandémie (2015-2019) et durant/après la pandémie (2020-2024).

Les résultats indiquent que les immigrants récents restent désavantagés par rapport à la population générale au Québec, avec des taux de chômage plus élevés et des écarts de salaire. Ces difficultés se sont aggravées au moment de la pandémie en 2020, mais la relance du marché du travail et la forte demande de main-d'œuvre ont ensuite amélioré leur situation. Des écarts importants subsistent tout de même, surtout entre les hommes et les femmes, ce qui montre la nécessité de politiques d'intégration mieux adaptées.

Mots clés : immigration, intégration économique, marché du travail, chômage, emploi, rémunération, qualification, Québec, COVID-19

ABSTRACT

This thesis focuses on the integration of recent immigrants into the Quebec labor market between 2015 and 2024. The main objective is to present an updated portrait of their situation in the labor market, taking into account the context of the COVID-19 pandemic. The analysis examines four key dimensions: unemployment, employment, wages, and qualifications, with particular attention to disparities by gender and age.

The study adopts a descriptive quantitative approach, based on secondary data from Statistics Canada, the Institut de la statistique du Québec (ISQ), and the ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). Two periods are compared: the pre-pandemic years (2015–2019) and the pandemic and post-pandemic period (2020–2024).

The results show that recent immigrants remain disadvantaged compared to the general population, with higher unemployment rates and wage gaps. These difficulties worsened during the pandemic in 2020, but the recovery of the labor market and the strong demand for labor subsequently improved their situation. Nevertheless, significant disparities persist, especially between men and women, highlighting the need for more targeted integration policies.

Keywords: immigration, integration, labor market, unemployment, employment, wages, qualifications, Quebec, COVID-19

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	vii
RÉSUMÉ	x
ABSTRACT.....	xii
TABLE DES MATIÈRES.....	xiv
LISTE DES TABLEAUX	xvii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xx
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 La recension des écrits	5
1.1 MISE EN CONTEXTE	5
1.2 INTEGRATION ECONOMIQUE DES PERSONNES IMMIGRANTES : DEFINITIONS DES CONCEPTS	11
1.2.1 Concepts associés à l'intégration économique	12
1.2.2 Indicateurs de l'intégration économique.....	14
1.3 FACTEURS INFLUENÇANT L'INTEGRATION ECONOMIQUE DES PERSONNES IMMIGRANTES	21
1.3.1 Reconnaissance des compétences	22
1.3.2 Surqualification.....	23
1.3.3 Accès à l'information	26
1.3.4 Exigences d'expérience canadienne	27
1.3.5 Langue et compétences linguistiques.....	28
1.3.6 Discrimination à l'embauche	29
1.3.7 Facteurs socioéconomiques	30
1.3.8 Facteurs individuels	31
CHAPITRE 2 Méthodologie de la recherche	33
2.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	33
2.2 PERTINENCE DE LA RECHERCHE.....	34

2.3 DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE	35
2.4 DEVIS DE RECHERCHE.....	36
2.4.1 Présentation du mode de collecte des données	38
2.4.2 Population à l'étude	40
2.4.3 Sélection et analyse des données	40
2.5 CONSIDERATIONS ETHIQUES	41
CONCLUSION DU CHAPITRE	43
CHAPITRE 3 L'analyse des résultats	45
3.1 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE DES IMMIGRANTS RECENTS	45
3.2 ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRANTS RECENTS	49
3.3 ÉVOLUTION DE LA REMUNERATION DES IMMIGRANTS RECENTS	52
3.4 ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DES IMMIGRANTS RECENTS	56
CONCLUSION DU CHAPITRE	58
CHAPITRE 4 Discussion	61
4.1 LE TAUX DE CHOMAGE DES IMMIGRANTS RECENTS.....	61
4.2 LE TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRANTS RECENTS	63
4.3 LA REMUNERATION DES IMMIGRANTS RECENTS.....	64
4.4. LES QUALIFICATIONS DES IMMIGRANTS RECENTS	66
4.5 CONTRIBUTIONS THEORIQUES ET PRATIQUES.....	67
4.5.1 Contributions théoriques.....	68
4.5.2 Contributions pratiques et managériales.....	69
CONCLUSION DU CHAPITRE	69
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	72
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	77

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Taux de chômage des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024	46
Tableau 2. Taux de chômage de la population de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024.....	46
Tableau 3. Taux de chômage des immigrants récents âgés de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024	47
Tableau 4. Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024	47
Tableau 5. Taux de chômage des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024.....	48
Tableau 6. Taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024.....	49
Tableau 7. Taux d'emploi des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024	49
Tableau 8. Taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024	50
Tableau 9. Taux d'emploi des immigrants récents de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024	50
Tableau 10. Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024.....	51
Tableau 11. Taux d'emploi des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024	52
Tableau 12. Taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec, selon le genre, de 2015 à 2024	52
Tableau 13. Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne des immigrants récents au Québec, de 2015 à 2024	53

Tableau 14. Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne au Québec, de 2015 à 2024.....	54
Tableau 15. Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne des immigrants récents au Québec selon le genre, de 2015 à 2024	55
Tableau 16. Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne au Québec selon le genre, de 2015 à 2024	56
Tableau 17. Personnes immigrantes admises au Québec selon leurs qualifications entre 2018 et 2022	57
Tableau 18. Qualifications de la population du Québec âgée entre 25 et 64 ans de 2015 à 2024	58

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CIRANO	Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations
COVID-19	Coronavirus Disease 2019 (maladie à coronavirus 2019)
IRCC	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MIFI	ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences
StatCan	Statistique Canada

INTRODUCTION GÉNÉRALE

L'immigration occupe une place centrale dans les politiques publiques canadiennes et québécoises, en raison du vieillissement de la population et des besoins croissants en main-d'œuvre qualifiée. Depuis les années 1960, les gouvernements ont instauré des mécanismes de sélection afin d'attirer des candidats hautement scolarisés, capables de contribuer rapidement au développement économique et social. Malgré ces efforts, des travaux soulignent que les personnes immigrantes rencontrent encore des obstacles persistants à leur intégration économique, que ce soit sous la forme de taux de chômage plus élevés, de phénomènes de surqualification ou d'écarts de rémunération par rapport à la population générale.

Ces difficultés sont particulièrement visibles au Québec. Plusieurs travaux récents montrent que, malgré un niveau de scolarité élevé et la maîtrise de la langue française, les immigrants présentent encore des indicateurs d'intégration économique inférieurs à ceux de la population générale (Statistique Canada, 2025 ; ISQ, 2023). Or, cette réalité soulève un paradoxe : alors que le Québec sélectionne ses immigrants selon des critères visant à favoriser leur réussite professionnelle, ces derniers continuent de présenter des indicateurs d'intégration économique inférieurs à ceux de la population générale. Ce constat pose la question de l'efficacité du modèle québécois d'intégration économique et de la reconnaissance réelle des compétences des nouveaux arrivants.

Au cours des dernières années, ces enjeux se sont aggravés au moment de la pandémie de COVID-19. Les données de Statistique Canada (2025) montrent que le taux de chômage des immigrants très récents a atteint 16,4 % en 2020, avant de diminuer à 13,1 % en 2021.

Cet épisode témoigne d'une variation. Toutefois, durant la période post-pandémique, une meilleure intégration économique est observée dans certains secteurs, grâce notamment à la hausse des besoins en main-d'œuvre et à l'accélération des programmes de reconnaissance des compétences.

Dans ce contexte, le présent mémoire réalise une analyse actualisée de l'intégration économique des immigrants récents au marché de travail québécois entre 2015 et 2024. Plus précisément, l'analyse porte sur quatre indicateurs clés : le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification. L'étude s'intéresse non seulement aux évolutions globales, mais aussi aux écarts selon le genre et l'âge, afin de mettre en lumière les inégalités persistantes qui pourraient être masquées par une lecture trop générale des données.

L'originalité de ce mémoire réside dans l'actualisation des données sur une période longue, incluant le contexte de la pandémie de COVID-19, ainsi que dans l'approche comparative pré- et post-pandémie. Cette démarche permet d'évaluer dans quelle mesure les chocs économiques récents ont modifié la trajectoire d'intégration des immigrants récents au Québec a été modifiée lors des chocs récents. Elle s'inscrit ainsi dans la continuité des travaux existants tout en proposant une contribution empirique nouvelle.

Sur le plan méthodologique, la recherche repose sur l'exploitation de données secondaires issues de sources officielles, telles que Statistique Canada, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI). L'approche quantitative adoptée est descriptive et comparative : elle permet d'observer l'évolution des indicateurs sur deux périodes distinctes, soit la période pré-pandémique (2015-2019) et la période pandémique et post-pandémique (2020-2024).

Cette démarche fournit un portrait global et nuancé de la situation, susceptible d'éclairer les décideurs publics et les chercheurs intéressés par l'intégration économique des immigrants récents.

Le présent mémoire se décline en quatre chapitres. Le premier chapitre présente une recension des écrits sur l'intégration économique des immigrants récents au marché de travail québécois et souligne les principaux enjeux observés. Le deuxième chapitre décrit la démarche méthodologique utilisée. Le troisième chapitre analyse les résultats à travers quatre dimensions clés du marché du travail : le chômage, l'emploi, la rémunération et la qualification, en tenant compte des écarts selon le genre et l'âge. Enfin, le quatrième chapitre discute les résultats en les comparant aux études existantes et propose des contributions pratiques et théoriques.

CHAPITRE 1

LA RECENSION DES ECRITS

Ce chapitre porte sur les enjeux de l'intégration économique des personnes immigrantes en emploi, en s'intéressant plus spécifiquement aux politiques d'immigration canadiennes et québécoises ainsi qu'à leur évolution. Il présente les concepts clés liés à l'intégration économique et les indicateurs permettant d'évaluer la situation des personnes immigrantes. Enfin, il aborde les principaux obstacles rencontrés ainsi que les facteurs favorisant leur inclusion dans le marché du travail.

1.1 MISE EN CONTEXTE

L'immigration est l'une des solutions privilégiées par les gouvernements pour faire face au vieillissement de la population et aux besoins des organisations en matière de main-d'œuvre qualifiée (Boudarbat, 2011). Depuis les années 1960, les politiques d'immigration cherchent à améliorer la qualité des flux migratoires afin d'en maximiser les retombées économiques. Introduite pour la première fois par le gouvernement fédéral en 1967, la grille de sélection est constamment mise à jour afin de mettre l'accent sur les critères qui déterminent l'intégration économique réussie des nouveaux immigrants sur le marché du travail canadien (Boudarbat, 2011).

Bien que l'immigration soit un domaine de compétence partagée entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, le Québec a longtemps été la seule province canadienne à s'impliquer activement dans ce domaine. En effet, Robert (2005) affirme que,

dès les années 1960, le Québec a cherché à prendre le contrôle de l'immigration sur son territoire afin d'assurer, entre autres, la continuité de son caractère distinct en tant que société francophone en Amérique du Nord. Alors qu'il accomplissait sa Révolution tranquille, le Québec a compris qu'il devait contrôler ce facteur de développement démographique, linguistique, social, économique et culturel (Robert, 2005). Le premier ministère de l'Immigration du Québec est créé en 1968 et l'Entente Couture-Cullen de 1978 délègue au Québec la responsabilité de sélectionner ses immigrants économiques selon ses propres critères. La première grille de sélection du Québec est mise en place en 1979 et porte, entre autres, sur la connaissance de la langue française. L'Accord Canada-Québec de 1991 (Accord Gagnon-Tremblay-McDougall) ajoute l'accueil et l'intégration économique des nouveaux immigrants aux responsabilités du Québec.

Au Canada et au Québec, les politiques d'immigration comportent deux volets : un volet quantitatif, qui concerne la planification des niveaux d'immigration, et un volet qualitatif, qui concerne les critères auxquels doivent répondre les candidats à l'immigration. Green et Green (1999) indiquent que jusqu'au milieu des années 1980, le volume d'immigration variait en fonction des conditions économiques, de sorte que le nombre d'immigrants accueillis était plus faible en période de récession économique. Cependant, face à la baisse du taux de natalité au Canada et au déclin démographique prévu, le gouvernement fédéral a décidé d'augmenter les niveaux d'immigration annuels, quelle que soit la situation macroéconomique du moment (Green et Green, 1999). Le nombre total de nouveaux immigrants permanents au Canada est passé de 84 345 en 1985 à 216 038 en 1997, puis à 280 681 en 2010 (Citoyenneté et Immigration Canada, 2011). Selon les données les plus récentes, la croissance migratoire demeure très élevée au Québec. En 2024, la province a enregistré une hausse d'environ 103 700 résidents non permanents et accueilli près de 59 500 nouveaux résidents permanents (Institut de la statistique du Québec, 2024). Entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, le Québec avait déjà accueilli 64 470 nouveaux immigrants permanents (Statista, 2024), ce qui montre la continuité de cette tendance.

Cette dynamique s’observe également à l’échelle fédérale : le Canada a accueilli un nombre record de 437 539 nouveaux résidents permanents en 2022, dépassant la cible prévue de 431 645 (Gouvernement du Canada, 2023).

Selon une étude menée par Boudarbat (2011), les premières grilles de sélection ont été conçues pour répondre aux besoins immédiats du marché du travail canadien, en favorisant l’immigration de candidats dont le profil correspondait aux emplois ou professions en demande. À partir du début des années 1990, le critère du « plus haut niveau d’éducation atteint » a pris de l’importance. En outre, les politiques d’immigration ont cherché à augmenter la part de l’immigration économique¹ dans l’immigration totale.

Ces évolutions ont entraîné des changements apparents dans les compétences des nouveaux arrivants. En 2021, 55,3 % des immigrants récents âgés de 25 à 64 ans détenaient un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou plus (Schimmele et Hou, 2024). Cette amélioration de la scolarité des nouveaux arrivants est liée aux efforts visant à répondre aux besoins du marché du travail canadien et à la priorité accordée à des compétences spécifiques. Ce changement qualitatif aurait dû avoir des effets positifs sur l’intégration économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail, étant donné que l’éducation améliore les résultats sur le marché du travail des personnes nées au Canada (Perreault, 2023). Toutefois, les personnes immigrantes continuent à faire face à des défis sur le marché du travail.

En effet, bien que la situation ait légèrement progressé depuis 2009, les nouveaux immigrants connaissent donc toujours un taux de chômage plus élevé que les natifs. Par

¹ Selon le gouvernement du Canada (2024), l’immigration économique correspond aux personnes qui contribuent à l’économie du Canada, en aidant le pays à surmonter les difficultés liées aux pénuries qui sévissent dans les secteurs essentiels de l’économie ou dans les marchés du travail régionaux

ailleurs, la proportion d'immigrants diplômés universitaires occupant des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés a diminué, passant de 31,1 % en 2016 à 26,7 % en 2021 chez les nouveaux arrivants (Statistique Canada, 2024a). Cependant, la surqualification demeure marquée, surtout chez les femmes immigrantes. Sur le plan des revenus, les nouveaux immigrants âgés de 25 à 54 ans gagnaient en 2020 environ 13,4 % de moins que leurs homologues nés au Canada, ce qui représente une amélioration par rapport à l'écart de 24 % observé en 2007 (Levert et Fakhoury, 2021).

Malgré cette amélioration, des études antérieures indiquent que les immigrants, et particulièrement les nouveaux arrivants, demeurent plus susceptibles de vivre avec de faibles revenus, en raison de défis persistants liés à l'intégration économique. Par exemple, en 2020, le taux de faible revenu chez les immigrants récents était de 17,4 % pour les femmes et de 18,3 % pour les hommes, comparativement à 3,8 % et 3,3 % respectivement pour les personnes nées au Canada (Leclerc, 2024). De plus, entre 2014 et 2018, le revenu total médian des nouveaux immigrants est passé de 55 % à 78 % du revenu total médian des personnes nées au Canada (Bagnoli et al., 2024), indiquant une amélioration, bien que des écarts subsistent. Donc, bien que les immigrants soient de plus en plus qualifiés et qu'une proportion croissante réponde aux exigences des grilles de sélection, leur situation économique demeure difficile. Les immigrants sont admis dans l'objectif de contribuer au marché du travail, mais plusieurs rencontrent néanmoins des obstacles qui limitent leur pleine participation, tandis que ceux qui occupent un emploi peuvent se retrouver dans des conditions de travail plus précaires.

Depuis ces données, la situation des immigrants au Canada a évolué, notamment en matière d'intégration économique au marché du travail. Ce mémoire a pour but de présenter un portrait actualisé de l'intégration économique des personnes immigrantes récentes en comparant les situations entre 2015 et 2024, notamment en tenant compte des conséquences

de la pandémie de COVID-19. Par ailleurs, le cahier de transition du ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) de 2021 indique que le taux de chômage des immigrants très récents (moins de cinq ans au Canada) a atteint un sommet de 17,1 % en juillet 2020, avant de diminuer à 9,3 % en janvier 2021. Ces chiffres laissent présager de l'effet de la pandémie de COVID-19 sur le marché du travail des nouveaux arrivants. Ce mémoire s'intéresse également aux améliorations enregistrées depuis 2016, où une plus grande proportion d'immigrants occupe désormais des professions qualifiées, grâce à des programmes comme l'Entrée express et à une meilleure utilisation de leurs compétences. Cependant, la situation des immigrants est loin d'être homogène dans toutes les régions du Canada. Par exemple, le rapport du centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO) de Boudarbat et Boulet (2010) précise qu'en 2006 la situation des immigrants sur le marché du travail était plus problématique au Québec que dans les autres provinces canadiennes.

Par rapport aux travailleurs nés dans la province du Québec et aux immigrants établis dans d'autres provinces, les personnes immigrantes du Québec présentaient en 2010 des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés (Boudarbat, 2011). Pourtant, une partie importante de ces personnes immigrantes, notamment celles admises dans la catégorie de l'immigration économique, détenaient un niveau d'éducation élevé, maîtrisaient le français et avaient été sélectionnées selon les critères propres du Québec.

Cependant, il importe de préciser que la notion de personnes immigrantes inclut également des individus admis au titre du regroupement familial ou ayant obtenu le statut de réfugié, lesquels ne sont pas sélectionnés sur la base de leur scolarité ou de leurs compétences professionnelles (Statistique Québec, 2024). Cette diversité des statuts explique que l'ensemble des personnes immigrantes ne corresponde pas uniformément aux critères éducatifs recherchés par le Québec.

Par ailleurs, la situation du marché du travail reste généralement comparable pour les travailleurs natifs du Québec et ceux des autres provinces canadiennes (Boudarbat, 2011). Ce contraste entre la sélection d'une partie des immigrants économiques et les résultats observés soulève ainsi des questions centrales quant aux limites et aux défis du modèle québécois d'intégration économique.

Pour élaborer des solutions efficaces en matière de politiques publiques, le présent mémoire s'articule autour de la situation des immigrants récents au Québec, notamment en considérant le contexte de la pandémie COVID-19 selon quatre dimensions: le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification. Ces indicateurs seront étudiés sur deux périodes distinctes, soit la période pré-pandémique (2015-2019) et la période pandémique et post-pandémique (2020-2024). Cette analyse comparative est particulièrement pertinente pour éclairer l'élaboration des politiques d'immigration et d'intégration économique au Québec. De plus, les résultats seront examinés selon le genre et le groupe d'âge, afin d'évaluer plus finement la qualité de l'intégration économique des immigrants récents au marché du travail. En effet, les comparaisons fondées uniquement sur les taux d'emploi et de chômage peuvent masquer des inégalités persistantes, notamment en matière de conditions d'embauche, de reconnaissance des qualifications et de rémunération. C'est pourquoi nous proposons un portrait global et nuancé de l'intégration économique des immigrants récents au Québec.

1.2 INTEGRATION ECONOMIQUE DES PERSONNES IMMIGRANTES : DEFINITIONS DES CONCEPTS

L'intégration économique peut être interprétée comme un processus dynamique et à double sens dans lequel un individu ou un groupe, à titre d'exemple, les immigrants, les personnes en situation d'instabilité ou de handicap, s'engage dans une société ou une communauté en adoptant ses normes, valeurs et règles éthiques, tout en maintenant certains aspects de sa propre identité (ministère des communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, 1990). La société elle-même s'adapte pour accueillir ces individus ou groupes, en ajustant ses institutions et pratiques pour favoriser leur participation (Casmon, 1981). Cette intégration est fréquemment discutée dans les débats sur l'immigration. Par exemple, le Québec a récemment proposé une législation visant à encourager les immigrants à embrasser une « culture commune », mettant l'accent sur la langue française et la laïcité, tout en reconnaissant l'importance de la diversité culturelle (Djogbenou, 2024).

L'intégration est associée à la cohésion sociale. Selon l'OCDE (2015), la cohésion sociale est définie comme un objectif ou un résultat de l'intégration réussie, qui se manifeste par l'établissement de relations positives entre la société d'accueil et sa population immigrée. Cette cohésion favorise l'intégration des personnes immigrantes, tandis qu'une faible cohésion peut l'entraver. Ainsi, l'intégration est un processus multidimensionnel qui englobe des aspects économiques, sociaux, éducatifs et même spatiaux (OCDE, 2015). Elle ne se limite pas au marché du travail, mais inclut aussi l'accès au logement et aux soins de santé ainsi que l'engagement civique.

Différents types d'intégration sont donc décrits dans la littérature. L'intégration sociale réfère plus spécifiquement au degré d'implication et à la manière dont les personnes immigrantes s'engagent dans la société d'accueil (OCDE, 2015). Elle est complexe à

mesurer, mais peut être évaluée par des indicateurs subjectifs tels que les attitudes, les sentiments et les perceptions des personnes immigrantes quant à leur place dans la société (OCDE, 2015). Elle englobe des dimensions essentielles telles que l'accès au logement, à la santé et aux services sociaux. Elle est un processus multidimensionnel où un échec dans un domaine risque de compromettre les progrès dans les autres (OCDE, 2015).

Par ailleurs, l'intégration politique se manifeste par la participation active des individus à la vie politique et civique, que ce soit par le vote, l'engagement dans des associations ou d'autres formes de participation citoyenne (Arriagada et al., 2022). Des études ont montré que l'implication des immigrants dans les processus politiques du pays d'accueil peut renforcer leur sentiment d'appartenance et faciliter leur intégration globale (McCann et Rapoport, 2024).

Quant à l'intégration économique, elle correspond à la participation des personnes immigrantes au marché du travail (OCDE, 2015). L'emploi est la principale source de revenus des immigrants et favorise leur intégration au sein du système économique du pays d'accueil (OCDE, 2015). Elle peut être évaluée à l'aide d'indicateurs tels que le taux d'emploi, le taux d'activité et le taux de chômage. La qualité de l'emploi occupé est également un élément important à considérer (OCDE, 2015). C'est à l'intégration de nature économique que s'intéresse le présent mémoire.

1.2.1 Concepts associés à l'intégration économique

Certaines notions sont associées à la notion d'intégration, principalement à l'intégration économique qui est le sujet de ce mémoire. Ils sont présentés dans cette sous-section.

1.2.1.1 Accès à l'emploi

L'accès à l'emploi est reconnu comme un facteur déterminant de l'intégration économique des personnes immigrantes. Il offre aux individus la possibilité de trouver un emploi qui correspond à leurs compétences et qualifications, leur permettant ainsi de subvenir à leurs besoins et de participer pleinement à la vie économique et sociale du pays d'accueil (OCDE, 2015).

1.2.1.2 Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est une sous-catégorie de l'intégration économique. Elle désigne le processus par lequel une personne intègre le marché du travail, souvent après une période de formation ou de transition (Casmon, 1981). Ce concept est particulièrement pertinent pour les jeunes qui terminent leurs études, les personnes en reconversion professionnelle ou celles en recherche d'emploi après une longue période de chômage. L'insertion professionnelle implique non seulement l'obtention d'un emploi, mais aussi la capacité à y évoluer et à s'y stabiliser (Casmon, 1981).

Dans le cas des immigrants récents au Québec, plusieurs facteurs freinent cette insertion professionnelle. D'abord, les programmes de recherche d'emploi encouragent surtout la création de liens forts, principalement avec d'autres immigrants issus de la même culture, ce qui ne favorise pas l'accès rapide à un emploi (Arcand et al., 2009). Ces liens permettent une meilleure compréhension de soi, mais peu d'ouverture vers le réseau professionnel local (Arcand et al., 2009). Ensuite, les relations entre les immigrants et les membres de la société d'accueil sont souvent limitées à des interactions formelles (comme

les transactions ou les formations), ce qui empêche la création de véritables opportunités d'intégration professionnelle (Arcand et al., 2009).

1.2.2 Indicateurs de l'intégration économique

Certains indicateurs permettent de mesurer l'intégration économique des individus, y compris des personnes immigrantes. Ils sont présentés dans la présente section.

1.2.2.1 Taux de chômage

Le taux de chômage est un indicateur fondamental permettant d'évaluer la dynamique du marché du travail en mesurant la proportion des personnes sans emploi au sein de la population active. Il constitue un moyen essentiel pour analyser l'intégration professionnelle des travailleurs, notamment des immigrants (Boudarbat, 2011). Ce taux est obtenu en divisant le nombre de chômeurs par le nombre total de personnes actives, puis en multipliant le résultat par 100. Il permet ainsi de comparer différentes catégories de travailleurs et d'identifier les obstacles à l'emploi rencontrés par certains groupes. Ainsi, il représente un facteur clé pour les gouvernements et les économistes, car il fournit des informations sur l'état de l'économie (Grenier et Nadeau, 2010). Un taux de chômage élevé peut indiquer des problèmes économiques, tels qu'une récession ou une dépression, situations dans lesquelles il y a une faible demande de main-d'œuvre. À l'inverse, un faible taux de chômage est souvent signe d'une économie en bonne santé avec une forte demande de travail et un niveau élevé de production économique.

Selon une analyse réalisée par Gilmore et Le Petit (2008), les gouvernements et les institutions économiques utilisent diverses méthodes pour mesurer et analyser le taux de

chômage. Les données sont souvent divisées par âge, sexe, niveau d'éducation et région pour identifier les tendances spécifiques et les groupes les plus affectés. Par exemple, au Canada, les taux de chômage varient significativement entre les provinces et les groupes démographiques. Les données montrent souvent des taux de chômage plus élevés chez les immigrants par rapport aux natifs, ce qui peut refléter des difficultés d'intégration sur le marché du travail.

1.2.2.2 Taux d'emploi

Selon l'OCDE (2025), le taux d'emploi mesure la part de la population active qui travaille. Il est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par celles en âge de travailler (15 à 64 ans). Ce taux varie selon l'économie, mais il est aussi influencé par les politiques publiques, comme l'accès à l'enseignement supérieur et l'emploi des femmes et des groupes défavorisés. Les actifs occupés correspondent aux personnes de 15 ans et plus qui ont travaillé au moins une heure ou étaient absentes de leur emploi pour une courte période. Ce taux est exprimé en nombre de personnes et en pourcentage de la population en âge de travailler (OCDE, 2025). Tout comme pour le taux de chômage, la mesure du taux d'emploi s'effectue par le biais de sondages et de recensements effectués par des organismes comme Statistique Canada ou des agences statistiques dans d'autres pays. Les données sont souvent divisées selon divers critères démographiques, tels que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, et la région géographique, afin d'identifier des évolutions spécifiques et des groupes qui pourraient être affectés de manière disproportionnée par le sous-emploi ou l'exclusion du marché du travail (Boudarbat, 2011). Dans cet ordre d'idées, l'analyse de Gilmore et Le Petit (2008) montrent que les gouvernements et les institutions segmentent les données pour mieux comprendre les différences entre les groupes démographiques et géographiques.

1.2.2.3 Taux d'activité

Selon Boudarbat et Connolly (2013), le taux d'activité représente la proportion de la population totale qui travaille ou qui cherche du travail parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans. Un taux d'activité élevé signale un fort engagement et est perçu positivement pour l'économie, reflétant la confiance dans les perspectives d'emploi. Les décideurs l'utilisent pour élaborer des politiques, stimulant la participation par des mesures comme la formation professionnelle (Boudarbat et Connolly, 2013). L'importance du taux d'activité réside dans plusieurs aspects clés. Tout d'abord, il sert d'indicateur de la santé du marché du travail, un taux d'activité élevée signale une économie dynamique où une grande partie de la population est engagée dans des activités économiques, ce qui contribue à la croissance économique (Boudarbat et Connolly, 2013). Ensuite, cet indicateur permet d'évaluer l'intégration de groupes spécifiques, tels que les immigrants et les femmes dans le marché du travail, révélant ainsi des disparités potentielles dans la participation (Boudarbat et Connolly, 2013). Enfin, les décideurs politiques utilisent le taux d'activité pour concevoir des politiques visant à stimuler l'emploi et à améliorer les conditions de travail, particulièrement pour les groupes sous-représentés (Boudarbat et Connolly, 2013).

Boudarbat et Boulet (2010) indiquent que le taux d'activité des immigrants est souvent influencé par des facteurs comme la région d'origine et le niveau d'éducation. Ce dernier favorise l'accès au marché du travail, bien que la reconnaissance des qualifications puisse varier, influençant ainsi le taux d'activité (Chiswick et Miller, 2007). La durée de séjour dans le pays d'accueil joue aussi un rôle important, et ce, dans la mesure où les immigrants récents ont tendance à afficher des taux d'activité plus bas que ceux qui sont établis depuis longtemps (Aydemir, 2003). La participation économique est également marquée par des différences de genre, car les normes sociales et culturelles peuvent générer des écarts considérables entre les hommes et les femmes, comme l'indiquent Boudarbat et Boulet (2010). En outre, la situation familiale, comme la présence de jeunes enfants, peut également influencer la participation au marché du travail, particulièrement pour les femmes.

Le taux d'activité est donc un facteur important qui aide à comprendre l'engagement de la population en âge de travailler dans l'économie et pour évaluer l'efficacité des politiques publiques. Il peut révéler la nécessité d'adapter les approches et les interventions pour optimiser la participation de tous les groupes de la population, notamment les personnes immigrantes.

1.2.2.4 Rémunération

La rémunération est l'un des indicateurs les plus utilisés en économie pour évaluer le niveau d'intégration économique des immigrants sur le marché du travail. Depuis le début des années 1990, de nombreuses recherches ont été menées sous cet angle (Picot, 2008). Elle constitue également un élément clé dans l'évaluation de la qualité d'un emploi (Cloutier, 2008) et reflète en principe l'adéquation entre les compétences demandées par le marché et celles détenues par les travailleurs.

Plusieurs études montrent que la rémunération joue un rôle clé dans l'intégration économique des immigrants et dans l'attraction de la main-d'œuvre qualifiée au Québec (Boudarbat et Lemieux, 2013). Une étude de Kipré (2016) confirme que la rémunération des immigrants au Québec est un sujet important

La rémunération des immigrants au Québec est importante pour plusieurs motifs. Tout d'abord, elle détermine leur capacité à subvenir à leurs besoins, à s'établir durablement et à contribuer à l'économie (Boudarbat et Ebrahimi, 2016). Un salaire équitable favorise leur stabilité financière et leur insertion sociale. Ensuite, dans un contexte de vieillissement de la

population et de besoin accru de main-d'œuvre, garantir une rémunération juste aux immigrants permet d'attirer et de retenir des travailleurs qualifiés. Enfin, une rémunération juste contribue à la réduction des inégalités sociales et économiques (Boudarbat et Lemieux, 2013 ; Kipré, 2016). L'analyse du marché du travail indique que les immigrants reçoivent souvent une rémunération inférieure à celle des natifs, même avec des qualifications équivalentes (Boudarbat et Lemieux, 2013). D'ailleurs, plusieurs facteurs expliquent cette différence, notamment la surqualification. Celle-ci touche particulièrement les immigrants admis dans la catégorie de l'immigration économique, surtout les travailleurs qualifiés qui se retrouvent fréquemment dans des emplois situés en dessous de leur niveau réel de formation et de compétences. Cette situation s'explique en partie par la moindre reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et par la faible valorisation de l'expérience professionnelle acquise hors du Canada (Beaudry et al., 2019). En effet, les diplômes obtenus à l'étranger sont moins valorisés que ceux acquis au Canada, et l'expérience professionnelle internationale est souvent ignorée (Beaudry et al., 2019).

Par ailleurs, le contexte linguistique influence également la rémunération des immigrants. Selon Houle (2019), les immigrants francophones vivant hors du Québec ont des salaires comparables, voire supérieurs à ceux des anglophones. Au Québec, la maîtrise du français est un facteur d'intégration économique essentielle qui conditionne l'accès à des opportunités professionnelles mieux rémunérées. L'évolution de la rémunération montre une amélioration générationnelle. Ainsi, les enfants d'immigrants tendent à obtenir des revenus similaires à ceux des Canadiens de troisième génération, montrant une meilleure intégration économique avec le temps (Houle, 2019). Le bilinguisme français-anglais apparaît encore comme un atout stratégique pour maximiser les opportunités professionnelles.

Pour réduire les inégalités de rémunération, des politiques publiques adaptées doivent être mises en place. Parmi les initiatives possibles, se trouvent la reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger, l'encouragement à la formation continue et la lutte

contre les discriminations à l’embauche. Ces mesures sont plus importantes pour les femmes immigrantes, qui font face à ces obstacles (ministère Femmes et égalité des genres Canada, 2025). De telles interventions permettraient non seulement d’améliorer les conditions de vie des immigrants, mais aussi de maximiser leur contribution à l’économie québécoise.

1.2.2.5 Qualification

La notion de qualification regroupe les compétences, les connaissances et les expériences acquises par un individu à travers son parcours académique ou professionnel. Selon Boulet (2016), elle comprend les diplômes obtenus ainsi que la reconnaissance des acquis. Jouant un rôle dans l’accès au marché du travail, elle est essentielle pour les immigrants, pour qui l’intégration économique repose largement sur la reconnaissance de leurs qualifications dans le pays d’accueil. Dans le contexte québécois, la qualification des immigrants revêt une dimension stratégique. Parent et Worswick (2004) soulignent que la réforme de la grille d’admission a été conçue pour attirer des candidats plus qualifiés afin d’accélérer leur intégration et réduire la dépendance aux programmes d’aide sociale. Cependant, les retombées de ces réformes restent limitées, notamment en raison du nombre restreint de travailleurs qualifiés maîtrisant le français. Les auteurs préconisent donc une stratégie de recrutement et de rétention des étudiants internationaux pour renforcer la main-d’œuvre qualifiée répondant aux exigences du marché du travail québécois.

Par ailleurs, la reconnaissance des qualifications influence directement le revenu et la stabilité de l’emploi. Les immigrants dont les compétences sont validées accèdent plus facilement à des emplois bien rémunérés et en adéquation avec leur formation (Brosseau, 2020). Cependant, des disparités continuent selon l’origine nationale, clarifiant l’effet des discriminations sur le marché du travail québécois. Piché et al. (2002) notent que les immigrants issus de pays développés rencontrent moins d’obstacles que ceux venant de pays

en développement, ce qui souligne la nécessité de politiques de soutien adaptées. Qui plus est, le choix des formations joue un rôle dans l'adéquation entre emploi et qualification. Boudarbat et Montmarquette (2013) expliquent que les immigrants qui s'orientent vers des secteurs en demande réduisent leur risque de surqualification. Il est donc nécessaire d'informer les nouveaux arrivants sur les évolutions du marché du travail. Il est à noter que le processus de sélection économique² prenne déjà en compte l'adéquation entre les profils admis et les besoins du Québec — notamment à travers un critère pouvant attribuer jusqu'à 700 points pour la réponse aux besoins du Québec et aux priorités gouvernementales des ajustements demeurent nécessaires après l'arrivée. Des formations adaptées aux réalités économiques peuvent ainsi contribuer à faciliter leur intégration professionnelle.

Lejeune et Bernier (2014) distinguent trois types de dispositifs liés à la reconnaissance des qualifications : les diplômes, la certification des compétences acquises en milieu de travail (apprentissage non formels) et l'expérience professionnelle antérieure. Ces dispositifs visent à légitimer socialement les acquis des immigrants selon des normes de compétences valides et reconnues. Ils précisent que la reconnaissance des compétences est essentielle à l'intégration professionnelle, puisqu'elle permet aux immigrants de valoriser leur expérience et leurs acquis, y compris ceux développés en dehors du cadre scolaire ou universitaire. Cependant, selon Mahmud et al. (2014) plusieurs employeurs éprouvent de la difficulté à évaluer et à reconnaître la valeur réelle des qualifications des travailleurs immigrants. En effet, certains employeurs demeurent peu familiers avec les processus formels de reconnaissance des qualifications, ce qui peut constituer un obstacle additionnel. Ils ont alors souvent recours à l'évaluation des habiletés personnelles et des attributs comportementaux afin de déterminer s'il existe une bonne adéquation avec les valeurs de l'organisation.

² Voir : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/Pointage_criteres.pdf

À l'échelle internationale, l'OCDE (2010) a rédigé un inventaire de plusieurs situations illustrant les désajustements fréquents entre les qualifications des immigrants et les exigences du marché de l'emploi, soit la surqualification, la sous-qualification, la sous-compétence ou encore l'obsolescence des compétences. Cet inventaire aborde aussi l'inadéquation verticale et horizontale, qui se traduit par une inadéquation entre les compétences acquises et celles recherchées par les employeurs. Ces situations peuvent mener à des phénomènes comme le déclassement professionnel ou l'acceptation d'emplois faiblement rémunérés.

Arcand et Najari (2014) mentionnent les obstacles spécifiques rencontrés par les immigrants anglophones au Québec. En raison de leur faible connaissance du français, ils ont un accès inégal aux programmes de reconnaissance des acquis. Cette situation produit des inégalités supplémentaires dans l'intégration professionnelle. De même, Blain et Fortin (2020), à travers une étude qualitative sur les diplômés internationaux en médecine, montrent comment la reconnaissance des qualifications est influencée par des rapports sociaux inégalitaires, rendant le processus à la fois complexe et discriminant selon les origines.

1.3 FACTEURS INFLUENÇANT L'INTEGRATION ECONOMIQUE DES PERSONNES IMMIGRANTES

L'intégration économique des personnes immigrantes en emploi se fonde sur une combinaison de facteurs organisationnels, économiques et individuels qui influencent leur accès à l'emploi, ainsi que leur adaptation au marché du travail et leur progression professionnelle. Ces facteurs interagissent et déterminent le niveau de succès des immigrants dans leur intégration économique.

1.3.1 Reconnaissance des compétences

Selon Boudarbat et Boulet (2010), les immigrants rencontrent souvent des difficultés liées à la reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle. La reconnaissance des diplômes et des qualifications acquises à l'étranger constitue un problème majeur pour de nombreux immigrants, notamment en raison du processus d'évaluation menant à leur validation. Cette étape peut engendrer des retards dans leur intégration professionnelle et affecter leur confiance et leurs aspirations professionnelles. Par ailleurs, l'absence de reconnaissances peut empêcher les travailleurs qualifiés de s'engager efficacement dans leur nouvel environnement, augmentant ainsi le risque de sous-emploi (Piché et al., 2002). La reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger constitue donc un enjeu majeur, car elle conditionne l'adéquation entre les compétences des immigrants et les exigences du marché du travail (Boudarbat et Montmarquette, 2013).

Dans le secteur des technologies de l'information à Québec, même si la demande de main-d'œuvre est forte, les immigrants formés à l'étranger rencontrent des difficultés liées à la non-reconnaissance de leurs compétences et à des exigences linguistiques élevées (Dioh et Racine, 2017). Cette problématique rejoint un enjeu plus large dans le contexte québécois, où la reconnaissance des compétences des immigrants qualifiés demeure centrale. Selon Lejeune et Bernier (2014), ce ne sont pas uniquement les diplômes qui comptent, mais surtout les compétences concrètes démontrées en emploi. Malgré l'existence de dispositifs comme la reconnaissance des acquis et compétences (RAC), la certification en emploi ou la reconnaissance des diplômes étrangers, plusieurs obstacles persistent, notamment la surqualification, le manque d'information, les barrières linguistiques ou encore l'absence de réseau (Arcand et Najari, 2014). Cette dernière barrière est particulièrement importante : une grande proportion des postes ne sont jamais affichés et sont plutôt pourvus par recrutement informel à travers les contacts et les recommandations. Comme le souligne Bourhis (2018),

le réseau constitue pour les employeurs une méthode de recrutement simple, peu coûteuse et largement utilisée. Les nouveaux arrivants, qui disposent souvent d'un réseau limité à leur arrivée, se retrouvent ainsi désavantagés, ce qui fait du développement de relations professionnelles un facteur essentiel pour accéder au marché du travail québécois. De plus, la perception des employeurs joue un rôle essentiel, ces derniers étant plus enclins à reconnaître les compétences après des expériences positives d'embauche de personnes immigrantes (Beaudry et al., 2019).

De plus, les différences entre les systèmes de classification des métiers compliquent la reconnaissance de leur expérience professionnelle (Dioh et Racine, 2017). Pour faire face à ces défis, plusieurs personnes immigrantes adoptent des stratégies comme le retour aux études ou acceptent des emplois en dessous de leurs qualifications, ce qui entraîne une forme de déqualification (Dioh et Racine, 2017).

1.3.2 Surqualification

Boudarbat et Montmarquette (2013) mentionnent que, même lorsqu'ils réussissent à obtenir un emploi, les immigrants peuvent être surqualifiés pour les postes qu'ils occupent. Les études montrent que les titulaires de diplômes d'études supérieures, en particulier, sont plus susceptibles de se retrouver dans des emplois exigeant moins de qualifications, ce qui peut engendrer une insatisfaction et une perte de motivation.

La qualification a des conséquences directes sur le revenu et la stabilité d'emploi. D'ailleurs, les immigrants qui réussissent à valoriser leurs qualifications sont plus susceptibles d'accéder à des emplois mieux rémunérés et de bénéficier d'une sécurité d'emploi. Piché et al. (2002) soulignent que, malgré des qualifications similaires, des

disparités existent selon l'origine nationale, influençant les opportunités d'emploi et le type d'emploi accessible aux immigrants (Piché et al., 2002).

L'adéquation entre la formation et l'emploi est importante pour une intégration économique réussie. Le milieu de travail favorise l'acquisition de compétences pratiques, renforçant l'employabilité et permettant aux travailleurs d'accéder à des postes plus qualifiés (Boudarbat et Montmarquette, 2013). En développant des stratégies d'accompagnements adaptées, comme la formation continue et l'apprentissage en emploi, les employeurs peuvent contribuer efficacement à une intégration économique durable des immigrants sur le marché du travail.

Le développement économique d'une société est basé en grande partie sur l'adéquation entre son système éducatif et les besoins du marché du travail, comme le souligne Redpath (1994 dans Boudarbat et Montmarquette, 2013). Du moment qu'un marché du travail est favorable et marqué par une forte demande de main-d'œuvre, l'intégration professionnelle des immigrants est facilitée (Piché et al., 2002). Cependant, l'accès limité à des emplois précaires ou l'embauche pour des emplois sous-qualifiés constituent des obstacles majeurs, restreignant leur inclusion économique (Boulet, 2016).

L'étude de Boudarbat (2011) montre les obstacles auxquels les immigrants font face, notamment la non-reconnaissance de leurs diplômes et des compétences acquises à l'étranger. Ce problème est souvent lié à des barrières linguistiques, à des différences culturelles et à une perception variable de la qualité de l'éducation dans leur pays d'origine (Boudarbat, 2011 ; Hou et al., 2019 ; Malé, 2015). Cette situation entraîne fréquemment une surqualification, où de nombreux immigrants occupent des postes inférieurs à leur niveau de formation. Cette inadéquation limite leur accès aux emplois correspondant à leur expertise et contribue à leur précarisation. Ainsi, l'accès à une première expérience professionnelle

demeure un facteur clé de leur intégration socioéconomique. Plusieurs immigrants acceptent d'ailleurs des emplois précaires pour obtenir cette première expérience locale, une stratégie qui peut toutefois prolonger le sous-emploi et ralentir leur progression professionnelle (Boudarbat, 2011).

La surqualification représente donc un enjeu majeur pour l'intégration économique des immigrants au marché du travail québécois. Ce phénomène se traduit par une inadéquation entre le niveau de scolarité des travailleurs et les exigences des emplois qu'ils occupent. Bien que la surqualification touche également les natifs, elle demeure significativement plus marquée chez les immigrants, en particulier ceux détenant un diplôme universitaire (Li et al., 2006). Ces derniers occupent deux fois plus souvent que les natifs des emplois ne nécessitant qu'un diplôme d'études secondaires, ce qui traduit une sévérité accrue du phénomène (Galarneau et Morissette, 2008).

Le statut d'immigration constitue également un facteur déterminant. Les immigrants récents, en particulier ceux admis dans la catégorie de l'immigration économique notamment les travailleurs qualifiés, sont plus à risque de surqualification, même si cette tendance diminue avec la durée de présence au pays. Toutefois, même après plus de dix ans en sol québécois, leur probabilité d'être surqualifiés demeure supérieure à celle des personnes nées au Canada (Hou et al., 2019).

Selon Vultur et Imoussaine (2022), la surqualification est un phénomène persistant au Québec, dont l'ampleur varie selon le niveau de diplôme, le domaine d'études et l'évolution du marché de l'emploi. En 2016, 13,3 % des diplômés universitaires étaient considérés en situation de surqualification majeure, occupant des emplois ne nécessitant tout au plus qu'un diplôme d'études secondaires (Vultur et Imoussaine 2022). L'étude de Malé (2015) offre une perspective supplémentaire en soulignant que le fait d'être une personne racisée amplifie de

manière significative les dangers de surqualification. Son étude révèle que les immigrants nouvellement arrivés, notamment les Noirs et les Arabes, sont ceux qui ont le plus de chances d'occuper des postes en dessous de leur niveau de compétence. Les travailleurs surqualifiés perçoivent en général un revenu inférieur à celui de leurs homologues adéquatement qualifiés, une inégalité qui s'accroît à mesure que le niveau de diplôme augmente (Vultur et Imoussaine 2022).

Boudarbat et Montmarquette (2013) indiquent que l'entrepreneuriat est une option intéressante pour les immigrants, le travail autonome diminuant la probabilité de surqualification et constituant une stratégie pour valoriser les compétences et acquérir de l'expérience locale. Les politiques publiques peuvent encourager cette voie. De plus, les politiques d'immigration doivent être coordonnées avec les besoins du marché du travail afin d'optimiser l'intégration économique des immigrants (Korotkina, 2012).

1.3.3 Accès à l'information

Selon Boulet (2016), le manque d'accès à des informations pertinentes et à jour concernant les exigences du marché du travail local est un autre obstacle majeur. Ce manque d'information rend la recherche d'emploi encore plus difficile pour les immigrants, qui ont souvent besoin d'orientations claires pour naviguer efficacement dans le paysage professionnel québécois (Boulet, 2016).

Beji et Pellerin (2010) rappellent l'importance d'avoir accès à une information adéquate et contextualisée pour faciliter l'intégration économique et sociale des immigrants. Leur recherche révèle que les immigrants récents ont tendance à se référer à leurs réseaux communautaires pour obtenir des informations, même si ces ressources ne sont pas nécessairement les plus appropriées ou en phase avec le contexte du marché de l'emploi au

Québec. Cette stratégie peut provoquer des déséquilibres informationnels qui compromettent leur intégration. Une transparence et une convergence des sources d'information pourraient considérablement favoriser leur intégration. Le rôle des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi est également mentionné par Robert (2007) qui montre que l'appartenance à certains réseaux, notamment familiaux, amicaux ou communautaires, favorise un accès plus rapide au premier emploi, surtout durant les premiers mois suivant l'établissement. Toutefois, il constate que tous les types de réseaux ne se valent pas : par exemple, les réseaux dits d'hôtes, composés d'organismes d'aide aux immigrants, n'ont pas montré de lien significatif avec la rapidité d'intégration économique. Aussi, Wabgou (2008) révèle la situation particulière des immigrants sénégalais à Montréal, en soulignant l'utilité de leurs réseaux pour l'échange d'informations pratiques sur l'emploi ou les comportements attendus lors des entretiens. Cependant, il constate également les limites de ces réseaux, notamment leur capacité restreinte à garantir une intégration durable sur le marché de l'emploi. Il souligne aussi la division de ce marché qui conduit souvent les immigrants vers des postes instables ou dans des domaines secondaires, restreignant de ce fait leur mobilité professionnelle sur le long terme.

1.3.4 Exigences d'expérience canadienne

L'absence d'expérience professionnelle canadienne est un obstacle à l'intégration économique des immigrants dans le marché du travail, car les employeurs favorisent souvent les candidats ayant travaillé au Canada, dévalorisant les compétences acquises à l'étranger (Boulet, 2016). À l'égard de l'expérience canadienne, Aydemir et Skuterud (2005) montrent que les difficultés initiales sur le marché du travail peuvent impacter les revenus des immigrants. Picot (2008) souligne une disparité dans la reconnaissance de l'expérience selon l'origine, désavantagant les immigrants d'Asie et d'Afrique.

Dans la province du Québec, les exigences des employeurs au regard d'une expérience canadienne constituent un obstacle pour l'intégration économique des immigrants récents. En effet, l'expérience acquise à l'étranger est généralement peu considérée par les employeurs, ce qui empêche leur avancement professionnel et contribue à un taux de changement du personnel élevé. Les perceptions changent avec le temps, des expériences favorables poussent certains employeurs à apprécier davantage les compétences des immigrants, conduisant à des actions telles que la validation des diplômes étrangers, surtout quand cela produit des résultats observables (Beaudry et al., 2019). Toutefois, ces actions sont souvent positionnées dans une approche réactive centrée sur les demandes de personnel, plutôt que dans un processus dynamique d'intégration (Beaudry et al., 2019).

1.3.5 Langue et compétences linguistiques

Chicha et Charest (2008) soulignent que la maîtrise des langues officielles, en particulier du français, joue un rôle central dans l'intégration économique des immigrants au marché du travail québécois. Cette exigence linguistique est surtout présente dans la catégorie de l'immigration économique, où la connaissance du français compte parmi les critères de sélection des travailleurs qualifiés. Toutefois, elle ne s'applique pas de manière uniforme à l'ensemble des catégories d'immigration : les personnes admises au titre du regroupement familial ou de la demande d'asile, par exemple, ne sont pas soumises aux mêmes attentes linguistiques lors de leur admission. Boulet (2016) rappelle d'ailleurs que la maîtrise du français et de l'anglais est prise en considération dans le processus de sélection, mais que, malgré ces mécanismes, plusieurs immigrants continuent de faire face à des compétences linguistiques insuffisantes ou mal adaptées aux exigences réelles du marché du travail, ce qui constitue un obstacle majeur à leur insertion professionnelle.

Selon Beaudry et al. (2019), de nombreux employeurs du Québec considèrent que des lacunes dans la maîtrise de la langue comme un obstacle à l'avancement professionnel des

nouveaux arrivants. Néanmoins, ils reconnaissent simultanément que le fait de favoriser l'acquisition de la langue française dans les environnements d'entreprise peut améliorer à la fois la rétention et l'intégration sociale de ces personnes. Renaud (2005) montre que des compétences linguistiques limitées peuvent constituer un frein important à l'accès à un emploi qualifié. Toutefois, ce constat concerne surtout les immigrants admis dans des catégories autres que l'immigration économique, puisque les travailleurs qualifiés sont généralement sélectionnés en raison, entre autres, de leur maîtrise préalable du français. Il explique aussi que la préférence linguistique établie sur le lieu de travail façonne l'orientation des immigrants vers les segments francophones ou anglophones de la société québécoise, ce qui a par conséquent un impact durable sur leur intégration. Cependant, Godin et Renaud (2006) montrent que la maîtrise du français ou de l'anglais à l'arrivée au Canada facilite l'accès à des postes qualifiés ou mieux rémunérés, cet avantage étant toutefois transitoire. À long terme, la participation à la population active est influencée de manière plus significative par d'autres déterminants, tels que la formation continue, l'expérience professionnelle locale et l'assimilation sociale.

1.3.6 Discrimination à l'embauche

Selon Boudarbat et Grenier (2014), la discrimination, qu'elle soit fondée sur l'origine ethnique ou le statut d'immigrant, est un critère qui complique l'accès à l'emploi pour les nouveaux arrivants. Les préjugés à leur égard peuvent compromettre leurs opportunités professionnelles et perpétuer des cycles d'exclusion sur le marché du travail. Plusieurs études récentes confirment la persistance de ces pratiques discriminatoires, notamment à travers la méthode du testing. L'étude de Beauregard (2020) montre que, pour un même profil professionnel, les candidats portant un nom à consonance africaine ou arabe doivent parfois envoyer jusqu'à trois fois plus de CV que leurs homologues à nom québécois pour obtenir une entrevue, illustrant une exclusion d'étape du tri des candidatures. De même, Beauregard,

et al. (2019) analysent un taux net de discrimination de 49 % à l'encontre des immigrants d'origine maghrébine à Québec, soulignant l'effet de l'origine sur l'accès à l'emploi.

Selon Otmani (2020), la discrimination systémique ³est particulièrement marquée dans le cas des médecins algériens, dont les diplômes et expériences ne sont pas reconnus, les contraignant à reprendre entièrement leur formation. De façon similaire, Brière et al. (2020) confirment une discrimination envers les femmes maghrébines, tandis que Eid (2020) évoque d'un phénomène structurel et sous-estimé, affectant principalement les minorités racisées à Montréal. Dans l'ensemble, ces recherches révèlent que la discrimination à l'embauche n'est pas marginale, mais systémique, multiforme et persistante, compromettant sérieusement les chances d'intégration des immigrants au marché du travail québécois.

1.3.7 Facteurs socioéconomiques

Boulet (2016) indique que les conditions socioéconomiques au moment de l'arrivée des immigrants influencent leur intégration au marché du travail. Des facteurs comme la situation financière, le logement et l'accès à un réseau de soutien ont des effets sur leur capacité à rechercher un emploi et à s'insérer professionnellement. Le soutien communautaire joue un rôle clé dans ce processus. L'efficacité des programmes d'aide à l'intégration dépend souvent de la coordination entre les différents acteurs impliqués, notamment les entreprises, les organismes communautaires et les institutions gouvernementales (Boulet, 2016). Des organismes offrent des services essentiels aux nouveaux arrivants, notamment en matière de reconnaissance des acquis, d'orientation

³ « La discrimination systémique découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racialisées. » Ontario Human Rights Commission, « Racisme et la discrimination raciale, Discrimination systémique (fiche) », consulté le 11 décembre 2025, <https://www3.ohrc.on.ca/fr/racisme-et-la-discrimination-raciale-discrimination-systemique-fiche>

professionnelle et de formation linguistique. Ces interventions permettent de surmonter les obstacles à l'intégration et favorisent l'accès au marché du travail québécois (Boulet, 2016).

1.3.8 Facteurs individuels

Plusieurs éléments influencent l'intégration réussie des immigrants. Si la maîtrise du français au Québec facilite l'emploi et l'intégration sociale, l'étude de Boudarbat et Montmarquette (2013) dévoile que d'autres éléments sont tout aussi importants. Plus une personne immigré tardivement au Canada, plus elle risque d'être surqualifiée pour son emploi, car elle arrive souvent avec des compétences acquises à l'étranger qui sont peu reconnues. Ce cas est encore plus marqué chez les personnes racisées, qui affichent des taux de surqualification plus élevés. Bien que la langue utilisée au travail puisse influencer la surqualification, les écarts ne sont pas aussi marqués qu'entre immigrants et non-immigrants. Ainsi, bien que la maîtrise de la langue soit essentielle, une approche holistique tenant compte de l'âge, du statut d'immigrant et de la reconnaissance des compétences est nécessaire pour favoriser une intégration réussie. De plus, l'engagement personnel des immigrants à améliorer leurs compétences linguistiques et à s'impliquer dans des réseaux communautaires facilite leur adaptation (Piché et al., 2002). Tout autant, la motivation, la résilience et la capacité d'adaptation sont également des atouts clés pour surmonter les obstacles liés à l'insertion professionnelle (Boulet, 2016). Et ainsi, le réseau de soutien, incluant la famille, la communauté et des contacts professionnels, peut offrir un appui essentiel pour faciliter l'accès à l'emploi et réduire les difficultés d'intégration (Korotkina, 2012).

CONCLUSION DU CHAPITRE

L'intégration économique des immigrants au marché du travail repose sur des dynamiques complexes impliquant des politiques publiques, des facteurs économiques et des

défis sociaux. Ce chapitre présente une recension de la littérature synthétique sur l'évolution des politiques d'immigration canadiennes et québécoises ainsi que les principaux indicateurs permettant d'évaluer l'intégration économique des nouveaux arrivants. Malgré une amélioration progressive des niveaux de qualification des immigrants, des obstacles persistants tels que la reconnaissance des compétences, la surqualification et la discrimination freinent leur inclusion. Le chapitre suivant décrira la méthodologie empruntée pour la réalisation de notre étude.

CHAPITRE 2

METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Ce chapitre présente la méthodologie utilisée pour la réalisation de la présente étude sur l'intégration économique des immigrants récents au Québec. La démarche méthodologique se base principalement sur l'utilisation de données secondaires provenant de sources précises et fiables. Ainsi, ce chapitre définit le cadre méthodologique, pose les fondements indispensables à la compréhension des analyses et conclusions ultérieures.

2.1 QUESTION ET OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

L'objectif principal de la présente recherche est de brosser le portrait général de l'intégration économique des immigrants récents au Québec, en comparant leur situation sur le marché du travail entre 2015 et 2024, donc en prenant en compte le contexte de la pandémie de COVID-19 survenue en 2020. En l'occurrence, la question de recherche est la suivante : qu'en est-il de l'intégration économique des personnes immigrantes récentes au Québec entre 2015 et 2024, en considérant le contexte de la pandémie COVID-19 ? Des objectifs secondaires se dégagent :

- Brosser le portrait du taux de chômage des immigrants récents au Québec, en comparant leur situation sur le marché du travail québécois entre 2015 et 2024.
- Brosser le portrait du taux d'emploi des immigrants récents au Québec, en analysant leur participation au marché du travail entre 2015 et 2024.
- Brosser le portrait de la rémunération des immigrants récents au Québec, en entre 2015 et 2024.

- Brosser le portrait de la qualification professionnelle des immigrants récents au Québec entre 2015 et 2024.

L'analyse du taux de chômage permettra de mieux comprendre l'évolution de l'intégration économique des immigrants récents, en tenant compte du contexte de la pandémie de COVID-19. L'examen du taux d'activité décrira comment leur participation au marché du travail a évolué au fil des années. Enfin, l'étude de la rémunération et de la qualification professionnelle mettra en évidence les écarts salariaux observés avant, pendant et après la crise sanitaire.

2.2 PERTINENCE DE LA RECHERCHE

Cette recherche s'avère pertinente sur le plan scientifique, car elle permet de rassembler les données statistiques sur l'intégration des immigrants récents au Québec. L'analyse s'intéresse à une période longue (2015-2024), ce qui permet de se concentrer particulièrement sur le contexte de la pandémie de Covid-19. Elle apporte donc une perspective unique sur l'évolution des conditions économiques et sociales des immigrants récents. En analysant les indicateurs clés tels que le taux de chômage (Bouderbat, 2011), le taux d'activité (Bouderbat et Connolly, 2013), la rémunération (Cloutier, 2008) et la qualification (Côté, 2018), cette étude contribue à la réflexion des inégalités structurelles et des obstacles auxquels les immigrants récents sont confrontés. Cette démarche scientifique est importante pour brosser le portrait des données sur l'intégration des immigrants récents dans le contexte québécois, tout en offrant une base solide pour des recherches futures dans d'autres régions ou périodes.

L'étude revêt également une pertinence sociale, car elle clarifie les réalités vécues par les immigrants récents sur le marché du travail québécois, un aspect central de leur intégration dans la société. En considérant le contexte de la pandémie de Covid-19 dans l'étude de leur intégration

économique, elle permet de sensibiliser les décideurs publics, les employeurs et la société civile aux inégalités et aux obstacles auxquels ces populations font face. De plus, elle contribue au débat public en soulignant les défis spécifiques de l'inclusion économique des immigrants récents, ce qui est crucial pour favoriser une meilleure cohésion sociale et réduire les inégalités. En présentant des données solides, cette recherche pourrait guider les politiques publiques vers une adaptation plus ciblée des programmes de soutien à l'intégration économique, contribuant ainsi indirectement à la croissance économique et à l'harmonie sociale au Québec.

Dans le cadre de notre analyse, nous nous intéressons à des indicateurs clés tels, que le taux chômage, la rémunération et la qualification et le taux d'emploi des immigrants récents. Dans ce but, nous choisissons une méthode précise, centrée sur des données quantitatives, pour garantir à la fois une clarté et une précision dans notre analyse.

2.3 DEFINITION DES CONCEPTS A L'ETUDE

Plusieurs concepts sont au cœur de la présente étude. D'abord, l'intégration économique des immigrants au Québec, selon Boudarbat et Ebrahimi (2016), désigne leur insertion réussie sur le marché du travail québécois, à travers l'accès à l'emploi, des conditions salariales comparables à celles des natifs, et une utilisation adéquate de leurs compétences. Elle se traduit également par leur contribution au développement socioéconomique de la province. Cette intégration est influencée par des facteurs tels que le niveau de scolarité, les compétences linguistiques, l'âge à l'immigration, l'origine ethnique et la discrimination (Boudarbat et Ebrahimi, 2016).

Dans le contexte du marché du travail, cette intégration est mesurée à travers plusieurs indicateurs. Tout d'abord, le taux de chômage est défini comme la proportion de chômeurs au sein de la population active, où la population active comprend les personnes employées et celles qui

sont à la recherche d'un emploi (Bouderbat, 2011). Ce taux est utilisé pour évaluer les difficultés d'accès à l'emploi, notamment pour les immigrants au Québec comparativement aux natifs. Le taux d'emploi mesure la part des personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) qui occupent un emploi. Il se calcule en divisant le nombre d'actifs occupés c'est-à-dire les personnes qui ont travaillé au moins une heure durant la semaine de référence ou qui étaient temporairement absentes de leur emploi par la population totale en âge de travailler, puis en multipliant le résultat par 100 (OCDE, 2025).

La rémunération constitue l'une des dimensions les plus importantes de la qualité de l'emploi. Elle se compose principalement de la rémunération horaire, hebdomadaire ou annuelle (Statistique Canada, 2024b).

Dans cette étude, la qualification est définie de manière opérationnelle, en fonction des catégories statistiques disponibles : elle renvoie au niveau de scolarité déclaré et aux diplômes détenus par les immigrants récents. Cette définition se limite aux indicateurs mesurés dans les bases de données utilisées au chapitre 3 et ne tient pas compte de la reconnaissance professionnelle ou de l'utilisation réelle des compétences sur le marché du travail.

2.4 DEVIS DE RECHERCHE

Pour cette recherche, l'approche méthodologique adoptée est quantitative. En effet, l'analyse de l'intégration économique des immigrants dans le marché du travail québécois nécessite une évaluation rigoureuse de données chiffrées, telles que les taux de chômage, le taux d'emploi, ainsi que les niveaux de rémunération et de qualification. Cette approche permet de mesurer de façon objective l'évolution de la situation des immigrants récents, et ainsi de détecter des tendances

significatives sur la période étudiée (2015-2024), avec un accent particulier sur le contexte de la COVID-19.

Dans le cadre de cette recherche, l'approche descriptive quantitative est particulièrement appropriée. Comme le mentionnent Fortin et Gagnon (2022), cette approche vise avant tout à brosser un portrait fidèle d'un phénomène dans son contexte naturel, sans chercher à établir de lien de causalité. Cette approche repose sur la collecte et l'analyse de données chiffrées. À ce titre, Rajotte (2019) souligne l'importance des analyses de tendance centrale (moyenne, médiane) et des mesures de dispersion (écart-type, étendue), qui permettent de résumer les données brutes de manière compréhensible. Par exemple, on peut utiliser la moyenne du revenu des immigrants récents pour illustrer l'évolution de leur rémunération dans le temps.

Parmi les forces de cette approche, on note sa capacité à décrire précisément les caractéristiques d'une population, ce qui est essentiel pour comprendre la réalité des immigrants récents en matière d'emploi (Boudreault et Cadieux, 2018 ; Fortin et Gagnon, 2022). Le devis descriptif comparatif est une méthode d'étude qui examine les similarités et les différences observées entre deux groupes ou plus de participants, le tout se déroulant dans un milieu naturel. Ce faisant, il s'intéresse particulièrement à des données sociodémographiques et à des caractéristiques telles que l'âge ou le sexe. Ce type de devis permet d'observer les différences entre plusieurs groupes (Fortin et Gagnon, 2022).

Cependant, cette approche comporte aussi certaines limites. Elle ne permet pas d'expliquer les causes des écarts observés : par exemple, même si l'on constate que les immigrants récents ont un taux de chômage plus élevé, l'approche descriptive ne peut pas déterminer si cela est dû à la non-reconnaissance des diplômes, à la discrimination ou à d'autres facteurs (Boudreault et Cadieux, 2018). Comme le rappellent Fortin et Gagnon (2022), aucune relation de cause à effet ne peut être établie dans ce type de devis. De plus, les résultats obtenus sont fortement dépendants de

la qualité des données disponibles, ce qui peut limiter la portée des conclusions. La généralisation des résultats à l'ensemble des immigrants doit aussi être faite avec prudence, en tenant compte du contexte spécifique de l'étude (Boudreault et Cadieux, 2018).

2.4.1 Présentation du mode de collecte des données

La collecte des données a été effectuée à partir de bases de données statistiques et de rapports disponibles auprès de sources officielles gouvernementales fédérales et provinciales, telles que celles de Statistique Canada, de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et du ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'Intégration (MIFI), et qui ont été publiées entre 2015 et 2024. Ces sources offrent des données pertinentes et détaillées concernant les indicateurs clés de l'intégration économique des immigrants, notamment en matière de chômage, de taux d'emploi de salaires et de qualifications. L'objectif est de détecter les changements survenus au fil des années, avec une attention particulière au contexte de la pandémie de COVID-19. Les données extraites permettent une analyse détaillée par catégorie périodique (pré-COVID-19 et post-COVID-19) et par sous-groupe (en fonction du sexe des immigrants ou de la classe d'âge, par exemple) (Chicha et Charest, 2008).

Il s'agit donc de recourir à des données secondaires. Selon Baumard et al. (2014), les données secondaires, également appelées données de seconde main, sont des données qui existent déjà et qui n'ont généralement pas été recueillies pour répondre aux besoins spécifiques du chercheur. Dans le même ordre d'idées, Carré (2013) indique que ces données sont définies comme des informations préexistantes déjà collectées par autrui et pour des objectifs distincts de la recherche actuelle. Pupion (2012) et Vandercamen (2018) offrent des définitions similaires, soulignant qu'il s'agit d'informations collectées antérieurement dans un autre but et disponibles pour une nouvelle utilisation. Dans le cadre de cette recherche, les bases de données et les rapports de Statistique Canada, et l'Institut de la statistique du Québec) et du ministère de l'Immigration, de la francisation

et de l'Intégration (MIFI) constituent des sources de données secondaires externes, c'est-à-dire des données produites par des entités indépendantes du chercheur (Baumard et al., 2014 ; Pupion, 2012 ; Vandercamen, 2018).

L'utilisation de ces données secondaires présente plusieurs forces. Premièrement, elle évite au chercheur de recueillir lui-même les données sur le terrain (Baumard et al., 2014 ; Carré, 2013). Deuxièmement, ces données sont généralement peu coûteuses et rapides à obtenir, particulièrement les données externes mises en ligne (Baumard et al., 2014 ; Pupion, 2012 ; Vandercamen, 2018). De plus, comme l'indique Carré (2013), ces sources offrent l'accès à des corpus de connaissances déjà constitués par des organismes disposant de moyens importants et de compétences spécialisées. Selon Vandercamen (2018), la recherche documentaire, basée sur les données secondaires, permet de vérifier si l'information existe déjà et contribue à la compréhension du contexte.

Cependant, le recours aux données secondaires comporte également des limites. Baumard et al. (2014) indiquent que le chercheur n'a souvent qu'une information imparfaite sur l'existence et la qualité de ces données, qui peuvent être obsolètes ou ne pas correspondre exactement au format souhaité. Carré (2013) souligne que ces données, ayant été recueillies à d'autres fins, peuvent ne pas être aussi pertinentes que des données primaires, mais qu'elles nécessitent une compréhension du contexte de leur production. Selon Vandercamen (2018), il existe un manque de précision, un risque d'obsolescence, une inadéquation éventuelle aux exigences spécifiques de la recherche et un potentiel d'erreurs ou de biais dans les données. Il est donc essentiel d'adopter une approche critique et de croiser les informations provenant de ces sources (Vandercamen, 2018).

L'analyse de ces sources documentaires permet de comparer les résultats chiffrés avec les constats d'autres recherches, d'identifier des facteurs contextuels et d'approfondir la compréhension des obstacles rencontrés par les immigrants au Québec.

2.4.2 Population à l'étude

La population étudiée comprend uniquement les immigrants récents établis de façon permanente, conformément à la définition officielle de Statistique Canada. Selon cet organisme, les immigrants récents sont les personnes qui ont obtenu le statut de résident permanent au cours des cinq années précédant un recensement (Bérard-Chagnon, 2011 ; Statistique Canada, 2023a). Ainsi, les détenteurs de permis de travail qui relèvent de la catégorie des résidents temporaires ne sont pas inclus dans cette définition et ne sont donc pas considérés comme des immigrants au sens des lois et règlements canadien et québécois. Cette étude porte donc uniquement sur les immigrants récents ayant la résidence permanente, admis entre 2015 et 2024, afin d'analyser leurs conditions d'intégration économique au Québec et les écarts persistants en matière d'accès à l'emploi et de rémunération.

2.4.3 Sélection et analyse des données

L'analyse des données s'est appuyée sur des statistiques descriptives visant à brosser un portrait de l'intégration économique des immigrants récents au Québec entre 2015 et 2024. Quatre indicateurs principaux ont été retenus : le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération (horaire et hebdomadaire) ainsi que le niveau de qualification.

Les données sont présentées sous forme de tableaux afin de faire état des tendances générales. Les résultats ont été organisés en comparant deux périodes distinctes : la période pré-pandémique (2015–2019) et la période pandémique et post-pandémique (2020–2024). Cette structuration permet de considérer le contexte de la crise sanitaire dans l'étude de l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes récentes. Une attention particulière a été portée à l'évolution temporelle. L'étude retrace année par année les variations des indicateurs afin d'identifier les

périodes de rupture, notamment l'année 2020, marquée par la pandémie. L'objectif n'était pas de réaliser des tests statistiques inférentiels, mais de décrire et comparer les tendances observées dans les données disponibles.

Plus précisément, les analyses ont porté sur des comparaisons entre des groupes. Les résultats des immigrants récents ont été systématiquement mis en parallèle avec ceux de l'ensemble de la population québécoise, en présentant la répartition selon le genre et le groupe d'âge, lorsque les données étaient disponibles.

Les sources exploitées proviennent de Statistique Canada, de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et du ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'Intégration (MIFI), ce qui garantit la fiabilité et la rigueur des résultats.

2.5 CONSIDERATIONS ETHIQUES

Martineau (2007) indique l'importance de principes fondamentaux en éthique, tels que le respect des personnes et la transparence scientifique. Dans le même sens, Crête (2009) souligne la nécessité de garantir une justice dans toute recherche. Au cours de notre analyse sur l'intégration économique des immigrants récents, ces critères se manifestent à travers une collecte de données conforme aux principes de l'éthique de la recherche.

La protection des données est une problématique importante en recherche quantitative, particulièrement lorsqu'il s'agit d'informations sensibles sur des groupes vulnérables, comme les immigrants récents. Crête (2009) mentionne que la confidentialité est un droit fondamental des participants et qu'elle doit être garantie par des protocoles rigoureux de gestion des données et

l'importance de l'anonymat. Ainsi, Hobeila (2018) insiste sur la nécessité d'anonymiser les données pour éviter tout risque d'identification et de discrimination et de protéger la vie privée. Dans ce mémoire, les ensembles de données utilisées sont de seconde main. Les données utilisées ne permettent pas de reconnaître les individus sondés. Ce sont des résultats globaux et anonymisés qui sont publiés. Ces mesures assurent que la recherche respecte un cadre éthique conforme aux normes en vigueur.

La neutralité et la non-discrimination sont d'autres principes essentiels dans toute recherche quantitative, visant à garantir que l'analyse des données se fasse de manière impartiale, sans introduire de biais qui pourraient influencer les résultats ou exclure certains groupes de manière injuste. Comme l'indique Hobeila (2018), le principe de justice s'est imposé en éthique de la recherche pour répondre aux enjeux populationnels et à l'importance de traiter chaque personne avec une considération égale. L'éthique en recherche consiste à produire un savoir qui ne renforce pas les inégalités existantes dans la société. L'analyse des données a donc été réalisée de manière neutre et objective, sans interprétation biaisée, afin de garantir des conclusions objectives.

Dans le cadre d'une recherche quantitative, la rigueur scientifique se manifeste par l'application stricte de méthodes reconnues, permettant d'assurer la précision, la cohérence et la légitimité des résultats. D'ailleurs, Crête (2009) mentionne que toute recherche doit être fondée sur une méthodologie claire et reproductible, permettant de limiter les biais et de renforcer la crédibilité des conclusions. Ainsi, Martineau (2007) distingue entre l'éthique des procédures qui est liée aux exigences institutionnelles prises pour respecter les droits des sujets et aussi pour éviter des désagréments, tandis que l'éthique de la pratique concerne les choix méthodologiques du chercheur. À cet égard, la transparence est importante à toutes les étapes du processus de recherche. Cette recherche s'appuie sur des données officielles et des statistiques reconnues. La transparence est également maintenue grâce à une présentation détaillée du processus et de ses limites.

L'interprétation des résultats est une phase délicate qui peut influencer les perceptions ainsi que les décisions et les choix politiques. Crête (2009) attire l'attention sur le risque de manipulation des résultats pour appuyer une hypothèse préconçue, rappelant que la responsabilité du chercheur est d'interpréter les données de manière fidèle et objective. Ainsi, Martineau (2007) indique à ce sujet que toute analyse doit être réalisée avec une conscience éthique, en évitant les généralisations superficielles ou les conclusions non justifiées par les données. Hobeila (2018) ajoute que la diffusion des résultats doit être accompagnée d'une mise en contexte adéquate, afin d'éviter toute utilisation abusive ou erronée des conclusions de la recherche. En s'appuyant sur les idées de ces chercheurs, notre analyse porte une attention particulière à l'interprétation des écarts observés entre les périodes pré-pandémie et post-pandémie, en tenant compte des facteurs socio-économiques et en évitant toute généralisation excessive qui pourrait nuire à la compréhension des enjeux réels de l'intégration économique des immigrants récents.

L'application de principes éthiques solides et rigoureux est importante pour garantir que cette recherche soit menée de manière fiable et qu'elle génère des résultats fiables et utiles. En suivant les recommandations de Martineau (2007), de Crête (2009) et de Hobeila (2018), cette étude utilise une méthodologie stricte et transparente, assurant la protection des données, l'impartialité de l'analyse et la diffusion responsable des résultats.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Ce chapitre présentait la méthodologie choisie pour brosser le portrait de l'intégration économique des immigrants récents au Québec. L'approche quantitative, fondée sur l'analyse de données secondaires, permet de présenter un portrait objectif des tendances entre 2015 et 2024. La précision des indicateurs choisis et la clarté des critères d'analyse assurent la crédibilité des résultats. Cette base méthodologique solide offre un cadre adapté pour interpréter les effets de la pandémie sur les trajectoires professionnelles des immigrants récents.

CHAPITRE 3

L'ANALYSE DES RESULTATS

Ce chapitre présente des résultats statistiques sur l'intégration économique des immigrants récents au marché du travail québécois entre 2015 et 2024. Les données sont organisées autour de quatre indicateurs : le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification. L'analyse repose sur une comparaison entre la période pré-pandémie (2015–2019) et la période post-pandémie (2020–2024). Les résultats sont également présentés selon le genre et le groupe d'âge.

3.1 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHOMAGE DES IMMIGRANTS RECENTS

L'évolution du taux de chômage des immigrants récents âgés de 15 ans et plus entre 2015 et 2024 permet de mettre en lumière sur leur intégration économique en prenant en compte le contexte de la pandémie (tableau 1). Entre 2015 et 2019, soit avant la pandémie, le taux de chômage a baissé, passant de 17,9 % à 11,8 %. En 2020, au moment de la pandémie une hausse importante du chômage est constatée. Le taux de chômage des immigrants récents atteint alors 16,4 %. Par la suite, le taux a baissé à 7,8 % en 2022, mais il est remonté à 11,3 % en 2024.

Dans l'ensemble de la population québécoise (tableau 2), les tendances sont similaires, bien que les niveaux de chômage soient nettement plus faibles. Avant la pandémie, entre 2015 et 2019, le taux de chômage a diminué régulièrement, passant de 7,7 % à 5,1 %. En 2020, il a augmenté à 8,9 %, avant de reculer à 4,3 % en 2022, puis de remonter légèrement à 5,3 % en 2024.

Tableau 1.
Taux de chômage des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de chômage (%)	17,9	14,8	15,9	10,9	11,8	16,4	13,1	7,8	9,4	11,3

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0472-01 – Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>.

Tableau 2.
Taux de chômage de la population de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux de chômage (%)	7,7	7,2	6,1	5,5	5,1	8,9	6,1	4,3	4,5	5,3

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Parce que les personnes de 24 à 54 ans constituent le principal groupe d'âge actif, il est intéressant d'examiner la situation des immigrants récents qui y correspondent. L'évolution de leur taux de chômage sur cette période montre des variations importantes liées à la conjoncture économique (tableau 3). Leur taux de chômage a globalement diminué entre 2015 et 2018, passant de 16,5 % à 9,9 %, ce qui indique une meilleure insertion professionnelle pour ce groupe. En 2019, une légère hausse à 11,4 % du taux de chômage est observée. En 2020, au moment de la pandémie, le chômage chez les immigrants récents de 25 à 54 ans a augmenté, atteignant 15,8 %. Ensuite, la situation s'est améliorée : le taux est descendu à 12 % en 2021, puis à 7,5 % en 2022, le plus bas de la période étudiée. Cependant, en 2023 et en 2024, le chômage est remonté respectivement à 8,4% et à 9,7%.

Tableau 3.
Taux de chômage des immigrants récents âgés de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
25 à 54 ans (%)	16,5	12,5	14,2	9,9	11,4	15,8	12,0	7,5	8,4	9,7

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Dans l'ensemble de la population âgée de 25 à 54 ans au Québec (tableau 4), le taux de chômage a connu une baisse constante avant la pandémie, passant de 6,7 % en 2015 à 4,3 % en 2019. Pendant la pandémie, en 2020, le chômage a augmenté pour atteindre 7,3 %, avant de diminuer à 3,5 % en 2022, le niveau le plus bas de la période étudiée. Une légère hausse est ensuite observée, le taux de chômage passant à 3,8 % en 2023, puis à 4,6 % en 2024, ce qui reste toutefois bien en deçà des niveaux observés chez les immigrants récents du même groupe d'âge.

Tableau 4.
Taux de chômage des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
25 à 54 ans (%)	6,7	6,3	5,5	4,7	4,3	7,3	5,2	3,5	3,8	4,6

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Enfin, les analyses selon le genre montrent que les femmes immigrantes récentes présentent un taux de chômage plus élevé que les hommes, tout au long de la période à l'étude (tableau 5).

En 2015, 24,9 % des femmes étaient au chômage contre 12,1 % des hommes (écart de 12,8%). Pendant la pandémie, en 2020, les femmes étaient également plus touchées (19,8 %) que les hommes (13,7%), l'écart entre les sexes se réduisant toutefois à 6,1%. En 2024, l'écart persiste toujours, bien qu'il soit en diminution, passant à 3,8%. Le taux de chômage s'établissait alors à 13,6 % de chômage chez les femmes immigrantes récentes, contre 9,8 % chez les hommes immigrants récents.

Tableau 5.
Taux de chômage des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Homme (%)	12,1	11,3	11,2	10,3	9,1	13,7	9,7	7,1	7,5	9,8
Femme (%)	24,9	19,7	21,8	11,6	14,8	19,8	17,4	8,9	11,6	13,6

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0472-01 – Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Dans l'ensemble de la population, l'évolution du taux de chômage selon le genre montre des écarts relativement faibles tout au long de la période (tableau 6). Ce sont par ailleurs les hommes qui présentent un taux de chômage plus élevé que celui des femmes, à l'inverse de la population immigrante récente. En 2015, les hommes affichaient un taux de chômage de 8,5 %, contre 6,8 % pour les femmes, l'écart s'établissant à 1,7%. En 2020, au plus fort de la pandémie, le chômage a augmenté pour les deux sexes, atteignant 9,1 % chez les hommes et 8,7 % chez les femmes, l'écart entre les sexes se réduisant alors à 0,4%. En 2024, les taux sont en baisse par rapport à 2020. Ils s'établissent à 5,7 % pour les hommes et à 4,9 % pour les femmes, ce qui montre une amélioration générale de la situation, avec un léger avantage pour les femmes sur la fin de la période, l'écart étant de 0,8%.

Tableau 6.
Taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Homme (%)	8,5	8,3	6,5	5,9	5,6	9,1	6,4	4,6	4,9	5,7
Femme (%)	6,8	6,1	5,7	5,0	4,4	8,7	5,8	4,0	4,0	4,9

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-02 Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410032701-fra>

3.2 ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRANTS RÉCENTS

Avant la pandémie, entre 2015 et 2019, le taux d'emploi des immigrants récents a augmenté, passant de 53,5 % à 61,6 % (tableau 7). Toutefois, leur taux d'emploi demeure inférieur à celui de l'ensemble de la population québécoise, qui se situe entre 59,9 % et 61,8 % durant la même période (tableau 8). En 2020, au plus fort de la pandémie, le taux d'emploi a légèrement baissé à 58,5 % chez les immigrants récents et à 58,2 % pour l'ensemble de la population québécoise. Toutefois, les années suivantes montrent une reprise chez les immigrants récents, avec un taux atteignant 69,6 % en 2022, puis à 69,3 % en 2024. Ce taux est supérieur à celui de la population totale du Québec (61,4 % en 2024)

Tableau 7.
Taux d'emploi des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi (%)	53,5	57,4	59,4	62,5	61,6	58,5	67,4	69,6	68,1	69,3

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Tableau 8.
Taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Taux d'emploi (%)	59,9	59,9	60,9	61,8	61,8	58,2	60,3	61,6	62,4	61,4

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Dans le cas spécifique des immigrants récents de 25 à 54 ans, leur taux d'emploi est passé de 59,2 % à 68,6 % entre 2015 et 2018 (tableau 9). Il a diminué à 65,2 % en 2019. Chez l'ensemble des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, le taux est resté élevé, passant de 81,9 % à 85,4 % pendant cette même période, avec une légère augmentation avant la pandémie (tableau 10).

En 2020, pendant la pandémie, le taux d'emploi des immigrants récents de 25 à 54 ans était de 62,8 %. Il a ensuite augmenté chaque année, se situant 72,0 % en 2021, à 74,6 % en 2022, à 73,4 % en 2023, puis à 76,8 % en 2024. Chez l'ensemble des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, le taux est passé de 82,1 % en 2020 à 85,9 % en 2024 (tableau 10).

Tableau 9.
Taux d'emploi des immigrants récents de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
25 ans à 54 ans (%)	59,2	62,8	65,9	68,6	65,2	62,8	72,0	74,6	73,4	76,8

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Tableau 10.
Taux d'emploi des personnes âgées de 25 à 54 ans au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
25 ans à 54 ans (%)	81,9	82,5	84,1	84,7	85,4	82,1	84,8	87,0	87,0	85,9

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0472-01 Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Les analyses du taux d'emploi selon le sexe montrent que les femmes immigrantes récentes présentent un taux d'emploi plus faible que les hommes, tout au long de la période à l'étude (tableau 11). En 2015, ce taux se situait à 41,6 % pour les femmes immigrantes récentes, contre 66,3 % des hommes (écart de 24,7 %). Pendant la pandémie, en 2020, le taux d'emploi des femmes immigrantes récentes restait inférieur (49,1 %) à celui des hommes immigrants récents (68,4 %), l'écart se réduisant cependant à 19,3 %. En 2024, l'écart persiste, bien qu'il soit légèrement réduit. Le taux d'emploi s'établissait alors à 59,3 % chez les femmes contre 78,4 % chez les hommes (écart de 19,1 %) issus de l'immigration récente.

Dans la population totale du Québec (tableau 12), les femmes affichaient aussi un taux d'emploi plus faible que les hommes, mais les écarts sont moins marqués. En 2015, le taux d'emploi des femmes était de 56,6 %, contre 63,3 % pour les hommes (écart de 6,7 %). En 2020, le taux d'emploi était de 54,7 % pour les femmes et de 61,7 % pour les hommes (écart de 7 %). En 2024, l'écart est relativement stable (6,4%), le taux d'emploi s'établissant à 58,2 % chez les femmes contre 64,6 % chez les hommes.

Tableau 11.
Taux d'emploi des immigrants récents âgés de 15 ans et plus au Québec selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Homme (%)	66,3	68,9	69,6	72,4	73,8	68,4	77,1	77,8	76,3	78,4
Femme (%)	41,6	45,6	49,4	53,2	51,8	49,1	57,2	61,2	60,5	59,3

Source : Statistique Canada, Tableau 14-10-0472-01 – Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>

Tableau 12.
Taux d'emploi des personnes âgées de 15 ans et plus au Québec, selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Homme (%)	63,3	62,9	64,6	64,9	65,1	61,7	63,8	65,0	65,6	64,6
Femme (%)	56,6	56,9	57,3	58,1	58,6	54,7	56,9	58,3	59,2	58,2

Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0327-02 Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410032701-fra>

3.3 ÉVOLUTION DE LA REMUNERATION DES IMMIGRANTS RECENTS

Les données sur la rémunération montrent que les immigrants récents au Québec gagnaient, en moyenne, un salaire inférieur à celui de l'ensemble de la population, particulièrement avant la pandémie (tableaux 13 et 14). Plus précisément, entre 2015 et 2019, la rémunération horaire moyenne des immigrants récents est passée de 23,60 \$ à 26,31 \$, contre 24,31 \$ à 26,90 \$ pour l'ensemble de la population. L'écart salarial est resté stable, autour de 0,60 \$ de l'heure. Sur le plan hebdomadaire, les immigrants récents gagnaient respectivement entre 838 \$ et 926 \$ entre 2015 et 2019, tandis que la rémunération de la population variait de 856 \$ à 954 \$. L'écart salarial hebdomadaire atteignait jusqu'à 28 \$ en 2019 entre les immigrants récents et l'ensemble de la population.

Pendant la pandémie (2020-2024), les deux groupes ont vu leur rémunération augmenter, mais les immigrants récents ont connu une croissance légèrement plus rapide. En 2020, leur rémunération horaire atteignait 28,30 \$, contre 28,54 \$ pour l'ensemble de la population, soit un écart réduit à 0,24 \$ de l'heure. En 2021, cet écart s'élève à 0,74\$, la rémunération horaire moyenne s'établissant à 28,52 \$ chez les immigrants récents contre 29,26 \$ pour l'ensemble de la population. Au niveau hebdomadaire, les immigrants gagnaient 1008 \$ en 2020 et 1013 \$ en 2021, contre 1018 \$ et 1043 \$ dans la population générale. Enfin, entre 2022 et 2024, l'écart de rémunération entre les immigrants récents et la population générale continue de se réduire, notamment pour le salaire horaire. En 2024, la rémunération horaire moyenne des immigrants récents atteint 33,79 \$, contre 33,84 \$ pour l'ensemble de la population, soit un écart très faible de 0,05 \$ de l'heure en faveur de la population générale. En revanche, la rémunération hebdomadaire des immigrants récents s'établit à 1 214 \$, dépassant celle de la population générale, qui est de 1 205 \$, ce qui représente un avantage de 9 \$ par semaine en faveur des immigrants.

Tableau 13.
Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne des immigrants récents au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération horaire \$	23,6	24,37	25,00	25,64	26,31	28,30	28,52	30,14	31,84	33,79
Rémunération hebdomadaire \$	838	866	883	908	926	1008	1013	1079	1141	1214

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec. statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3148

Tableau 14.
Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne au Québec, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunération horaire \$	24,31	24,75	25,52	25,93	26,90	28,54	29,26	30,95	32,39	33,84
Rémunération hebdomadaire \$	856	876	904	920	954	1018	1043	1107	1152	1205

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2024. Adaptation par l'Institut de la statistique du Québec. statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3148

Les analyses selon le genre montrent que les femmes immigrantes récentes touchent une rémunération plus faible que les hommes immigrants récents, tant avant que pendant la pandémie (tableau 15). Avant la pandémie (2015-2019), la rémunération horaire des hommes immigrants récents a augmenté de 25,50 \$ à 28,13 \$, tandis que celle des femmes est passée de 21,68 \$ à 24,45 \$. L'écart horaire n'a que légèrement diminué, passant de 3,82 \$ à 3,68 \$ dans cette période. Sur le plan hebdomadaire, la rémunération des hommes immigrants récents a augmenté de 940 \$ à 1035 \$, et celle des femmes immigrantes récentes de 727 \$ à 817 \$. L'écart hebdomadaire est donc resté important (de 213 \$ à 218 \$).

Au moment de la pandémie et par la suite, soit de 2020 à 2024, les salaires ont globalement augmenté pour tous. Chez les immigrants récents, la rémunération horaire est passée de 29,56 \$ en 2020 à 36,05 \$ en 2024 pour les hommes, et de 26,95 \$ à 31,40 \$ pour les femmes. L'écart horaire entre les sexes, qui avait diminué à 2,61 \$ en 2020, a toutefois augmenté de nouveau pour atteindre 4,65 \$ en 2024. La rémunération hebdomadaire a également augmenté. Elle a augmenté pour les hommes immigrants récents, passant de 1088 \$ à 1330 \$, et pour les femmes immigrantes récentes, passant de 922 \$ à 1099 \$. L'écart est donc resté élevé (environ 230 \$), à la faveur des hommes immigrants récents.

Tableau 15.
Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne des immigrants récents au Québec selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Horaire Homme \$	25,50	26,51	26,29	27,59	28,13	29,56	30,72	32,42	33,84	36,05
Horaire Femme \$	21,68	22,26	23,73	23,71	24,45	26,95	26,22	28,01	29,76	31,40
Hebdomadaire Homme \$	940	979	959	1024	1035	1088	1126	1204	1258	1330
Hebdomadaire Femme \$	727	756	810	793	817	922	896	962	1020	1099

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2024. Adaptation par l’Institut de la statistique du Québec. statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3148

Pour l’ensemble de la population québécoise (tableau 16), des tendances similaires à celles relevées chez les immigrants récents sont observées, bien que les écarts entre les hommes et les femmes soient moins prononcés. Avant la pandémie, en 2019, les hommes gagnaient en moyenne 28,41 \$ par heure, contre 25,33 \$ pour les femmes, soit un écart de 3,08 \$. Au début de la pandémie, en 2020, cet écart atteignait 2,72 \$, puis il a de nouveau augmenté au cours des années suivantes pour s’établir à 3,17 \$ en 2024. Les salaires hebdomadaires évoluent dans le même sens : ils passent de 1 059 \$ à 1 316 \$ pour les hommes entre 2019 et 2024, et de 845 \$ à 1 088 \$ pour les femmes, maintenant un écart relativement stable d’environ 200 \$.

Tableau 16.
Rémunération horaire et hebdomadaire moyenne au Québec selon le genre, de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Horaire Homme \$	25,50	26,27	26,91	27,39	28,41	29,86	30,82	32,55	33,87	35,38
Horaire Femme \$	23,08	23,19	24,08	24,39	25,33	27,14	27,61	29,27	30,82	32,21
Hebdomadaire Homme \$	948	979	1002	1025	1059	1115	1150	1220	1261	1316
Hebdomadaire Femme \$	761	771	802	810	845	915	932	988	1037	1088

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2024. Adaptation par l’Institut de la statistique du Québec. statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3148

3.4 ÉVOLUTION DE LA QUALIFICATION DES IMMIGRANTS RECENTS

Les données sur la qualification⁴ restent limitées. Nous n’avons pas eu accès aux données de 2015 à 2016. Cependant, les données plus récentes montrent qu’une proportion moindre d’immigrants admis au Québec entre 2018 et 2022 détenait un diplôme postsecondaire ou universitaire comparativement à la population générale âgée de 25 à 64 ans, même si la grille de sélection des travailleurs qualifiés continue de valoriser fortement les niveaux élevés de scolarité (tableaux 17 et 18).

Plus précisément, durant la période pré-pandémique (2018–2019), la part des immigrants qualifiés représentait 47 % des admissions, soit 43 227 personnes sur 91 688, alors que 88,6 % à

⁴ Qualifiés : moyenne des diplômes (diplôme d’études secondaire, certificat ou diplôme d’une école de métier ou d’un collègue ou cégep, certificat ou diplôme ou grade universitaire).

Non qualifiés : aucun diplôme

88,9 % de la population générale de 25 à 64 ans détenait un diplôme. La proportion d’immigrants non qualifiés était alors de 53 %, contre seulement 11,4 % à 11,1 % dans la population générale. L’écart de qualification entre les deux groupes dépassait ainsi 40 points de pourcentage.

Au cours de la période pandémique 2020–2022, la qualification s’est améliorée dans les deux populations. La proportion d’immigrants qualifiés est passée à 59,05 % soit 85 157 personnes sur 144 206, tandis que, dans la population générale, elle atteignait 90,3 % en 2022. Le pourcentage de personnes non qualifiées a également reculé dans les deux groupes : de 53 % à 40,91 % chez les immigrants et de 10,8 % à 9,7 % dans la population de l’ensemble de Québec.

Ainsi, bien qu’un écart significatif de 30 points demeure en 2022, la progression est plus marquée chez les immigrants récents. Ils ont gagné 12,05 points de plus en trois ans alors que, dans la population générale, l’augmentation se situe à 1,7 point.

Tableau 17.
Personnes immigrantes admises au Québec selon leurs qualifications entre 2018 et 2022

Catégorie d’immigrants	2018	2019	2018 à 2019 (%)	2020	2021	2022	2020 à 2022 (%)
Qualifiés	24 129	19 098	47	12 771	26 854	45 532	59,05
Non qualifiés	26 994	21 467	53	12 456	23 421	23 172	40,91
Total	51 123	40 565	100	25 227	50 275	68 704	100

Source : ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (MIFI). (2023). Recueil de statistiques sur l’immigration au Québec – Consultation publique 2023 : Planification de l’immigration 2024-2027. Gouvernement du Québec. ISBN 978-2-550-94434-8 (version électronique).

Tableau 18.
Qualifications de la population du Québec âgée entre 25 et 64 ans de 2015 à 2024

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Qualifiés (%)	87,1	86,9	87,8	88,6	88,9	89,2	90	90,3	90,3	90,4
Non qualifiés (%)	12,9	13,1	12,2	11,4	11,1	10,8	10,0	9,7	9,7	9,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations de Statistique Canada et de l’Institut de la statistique du Québec réalisées grâce à l’accès aux données du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales, membre du Réseau canadien des Centres de données de recherche. Adaptation par l’Institut de la statistique du Québec statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/3012.

Les analyses selon le genre et le groupe d’âge ne sont pas possibles pour cet indicateur, puisque les données ne sont pas disponibles pour les personnes immigrantes récentes.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Les résultats présentés dans ce chapitre permettent de brosser un portrait global de la situation des immigrants récents sur le marché du travail québécois entre 2015 et 2024. L’évolution des indicateurs étudiés souligne des écarts persistants selon le genre, le niveau de qualification et l’âge. La comparaison entre la période pré-pandémie et post-pandémie montre également certaines variations dans l’accès à l’emploi et dans les conditions de travail. Ces constats serviront de base à la discussion et à l’interprétation des enjeux d’intégration abordés dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 4

DISCUSSION

Ce chapitre discute des principaux résultats présentés au chapitre 3 à la lumière de la littérature. Chaque section reprend les constats majeurs liés au taux de chômage, au taux d'emploi, à la rémunération et à la qualification des immigrants récents au Québec. L'objectif est de comparer ces résultats aux analyses et conclusions de la littérature scientifique, afin d'identifier les points de convergence et de divergence. Cette mise en perspective permet de mieux comprendre les facteurs qui influencent l'intégration économique des nouveaux arrivants et de dégager des pistes pour améliorer leur situation sur le marché du travail.

4.1 LE TAUX DE CHOMAGE DES IMMIGRANTS RECENTS

Les données empiriques présentées dans le chapitre 3 montrent que les immigrants récents au Québec font face à un taux de chômage systématiquement plus élevé que l'ensemble de la population. Bien que certaines améliorations aient été observées depuis 2015, les variations demeurent importantes, particulièrement en période de crise.

En 2020, la période la plus critique de la pandémie de Covid-19, le taux de chômage des immigrants récents a atteint 16,4 %, comparativement à 8,9 % pour la population générale. Même si ce taux est descendu à 7,8 % en 2022, il continuait d'être deux fois plus élevé que celui des natifs. Ce constat montre la fragilité de l'intégration économique des nouveaux arrivants et leur exposition disproportionnée aux chocs économiques (Boudarbat et Grenier, 2014).

Ces résultats vont dans le même sens que les analyses de Boudarbat (2011) qui montrent que même les immigrants qualifiés, maîtrisant la langue française et sélectionnés selon les critères du Québec, présentent un taux de chômage plus élevé. L’auteur remet en cause l’efficacité du modèle québécois d’intégration, spécifiquement au regard du mauvais arrimage entre formation, expérience et besoins du marché.

Par ailleurs, même durant une période relativement stable comme 2015–2019, les immigrants récents présentaient encore des taux de chômage nettement supérieurs à ceux de la population générale : 17,9 % contre 7,7 % en 2015 et 11,8 % contre 5,1 % en 2019. Ces écarts s’inscrivent dans une réalité décrite dans plusieurs travaux, où des facteurs tels que la reconnaissance limitée des qualifications acquises à l’étranger, certaines formes de discrimination ou un accès restreint aux réseaux professionnels peuvent influencer l’intégration au marché du travail (Reitz, 2005)

Ainsi, les différences observées au regard du taux de chômage ne doivent pas être interprétées comme un simple décalage temporaire, mais comme un indicateur de vulnérabilité structurelle. Pour y remédier, plusieurs pistes de solution peuvent être envisagées, telles que le renforcement des mécanismes de reconnaissance des compétences acquises à l’étranger, le soutien accru aux organismes communautaires qui facilitent la transition vers l’emploi, et le développement de programmes ciblés pour les femmes et les jeunes immigrants.

4.2 LE TAUX D'EMPLOI DES IMMIGRANTS RECENTS

L'évolution du taux d'emploi des immigrants récents observée entre 2015 et 2024 dans les données présentées au chapitre 3 témoigne d'un progrès quantitatif significatif : de 41,6 % pour les femmes et 66,3 % pour les hommes en 2015, il atteint 59,3 % pour les femmes et 78,4 % pour les hommes en 2024. Cette progression semble illustrer une meilleure intégration économique des nouveaux arrivants, notamment grâce à des politiques de sélection et d'intégration. Cependant, cette amélioration ne reflète pas nécessairement une intégration qualitative, comme l'ont montré plusieurs auteurs. Selon Boudarbat (2011), bien que l'emploi constitue un indicateur central d'intégration, il est important de considérer la nature de l'emploi occupé, notamment son niveau de qualification, sa stabilité, sa rémunération et les perspectives de progression. L'auteur note que près de la moitié des immigrants qualifiés occupent un emploi sous-qualifié, ce qui signifie que le taux d'emploi peut masquer des formes de déclassement professionnel importantes. Boudarbat et Grenier (2012) insistent sur le fait que les immigrants sont souvent surreprésentés dans les emplois à temps partiel, temporaires ou dans les secteurs peu rémunérés, principalement au cours des premières années suivant leur arrivée. Ces résultats suggèrent que l'augmentation du taux d'emploi des immigrants peut parfois s'accompagner d'une insertion dans des secteurs secondaires ou précaires du marché du travail (par exemple dans l'hôtellerie, la restauration ou certains services à bas salaire), plutôt que d'une réelle amélioration de leur intégration économique.

Selon Robert (2005), le taux d'emploi des immigrants récents est influencé par différents facteurs, comme l'âge, le niveau de scolarité, la connaissance du français et le pays de provenance. Ainsi, les efforts d'intégration ne peuvent donc pas reposer uniquement sur l'individu, mais doivent également impliquer des ajustements du système de reconnaissance des compétences et des pratiques d'embauche.

Reitz (2005) indique que, même dans des pays d'immigration économique comme le Canada, les barrières systémiques empêchent les immigrants fortement qualifiés d'accéder à des postes à la hauteur de leurs compétences, réduisant ainsi le rendement économique global de la politique migratoire.

4.3 LA REMUNERATION DES IMMIGRANTS RECENTS

Les données présentées au chapitre 3 indiquent qu'entre 2015 et 2019, la rémunération horaire moyenne des immigrants récents au Québec se situait autour de 24,3 \$ à 26,9 \$, soit un niveau inférieur de 15 à 20 % à celui observé chez les natifs. Ce résultat rejoint les conclusions de Boudarbat et Lemieux (2013) qui montrent que, même à compétences équivalentes, les immigrants sont souvent rémunérés en dessous de leur valeur réelle sur le marché du travail.

Cette situation s'explique en grande partie par la surqualification des immigrants, qui se représente comme phénomène où ces derniers occupent des postes sous leur niveau de compétence (Boudarbat et Montmarquette, 2013). À cela s'ajoute la faible reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience professionnelle internationale (Beaudry et al., 2019). Ainsi, malgré un fort niveau d'éducation, les immigrants se battent pour accéder à des emplois bien rémunérés, ce qui limite leur autonomie économique.

Selon Cloutier (2008), la rémunération constitue un indicateur important pour évaluer non seulement l'intégration économique, mais aussi la qualité de l'emploi. Un salaire faible peut compromettre la stabilité résidentielle, l'accès à des soins ou à des services, et entraver l'établissement durable.

Entre 2020 et 2024, soit au moment et à la suite de la pandémie, les données indiquent une hausse de la rémunération horaire moyenne des immigrants, atteignant 33,8 \$ en 2024. Cette croissance s'explique par plusieurs facteurs (Statistique Canada, 2022). À cet égard, la pénurie de main-d'œuvre en contexte post-pandémique a entraîné une hausse des salaires, notamment dans certains secteurs, comme la santé, le transport et la logistique. Ensuite, les hausses du salaire minimum ont bénéficié à une large part des immigrants actifs dans les secteurs peu rémunérés. Enfin, des efforts gouvernementaux ont favorisé la reconnaissance des compétences à travers des programmes d'intégration économique.

Cependant, cette amélioration quantitative ne signifie pas une égalité salariale réelle. Des écarts subsistent malgré les efforts structurels. Le bilinguisme et la maîtrise du français, en particulier au Québec, restent des facteurs de différenciation majeurs dans l'accès à des postes mieux rémunérés (Houle, 2019). De plus, les femmes immigrantes continuent d'être doublement pénalisées : elles subissent à la fois les obstacles rencontrés par l'ensemble des personnes immigrantes (non-reconnaissance des diplômes, surqualification, discrimination systémique) et ceux associés aux inégalités de genre, tels que les écarts salariaux, les préjugés sexistes et les responsabilités familiales accrues (Ministère Femmes et Égalité des genres Canada, 2025).

Par ailleurs, plusieurs travaux suggèrent que des mécanismes liés à l'origine, au genre ou au statut migratoire peuvent influencer les parcours professionnels des personnes immigrantes. Il est toutefois important de préciser que les données de cette étude ne permettent pas d'établir un lien direct entre ces mécanismes et les écarts de rémunération observés. La littérature souligne également que des facteurs tels que l'accès limité aux réseaux professionnels, les difficultés en matière de formation continue ou les obstacles à la mobilité interne peuvent freiner la pleine valorisation des compétences des immigrants récents (Boudarbat et Lemieux, 2013)

4.4. LES QUALIFICATIONS DES IMMIGRANTS RECENTS

Entre 2018 et 2019, les données montrent que la proportion d'immigrants qualifiés représentait 47 % des admissions. Cette proportion était nettement inférieure à celle de la population générale de 25 à 64 ans, où 88,6 % à 88,9 % des personnes étaient qualifiées (diplôme secondaire, collégial ou universitaire). L'écart de plus de 40 points de pourcentage illustre un désavantage structurel pour les immigrants récents en termes de capital scolaire.

Selon Boulet (2016) et Parent et Worswick (2004), la qualification constitue un levier essentiel d'intégration, à condition que les diplômes et les compétences des immigrants soient effectivement reconnus. Toutefois, les données utilisées dans cette étude indiquent qu'une proportion importante d'immigrants admis entre 2018 et 2022 ne détenait pas de diplôme postsecondaire ou universitaire, ce qui pourrait limiter leur accès à des emplois stables et bien rémunérés (Brosseau, 2020). Cette observation doit toutefois être interprétée avec prudence, puisque la grille de sélection québécoise continue de privilégier fortement les niveaux élevés de scolarité.

La littérature souligne aussi que, même chez les immigrants qualifiés, la non-reconnaissance des acquis et la mauvaise adéquation entre la formation et les besoins du marché mènent souvent à la surqualification ou au déclassement professionnel (Mahmud et al., 2014 ; OCDE, 2010). Cette situation était donc déjà présente avant la crise sanitaire.

Au cours de la période 2020 à 2022, une amélioration marquée est constatée. En 2020, alors que le Québec était en pleine pandémie, la progression reste limitée, mais les années suivantes montrent une reprise significative : la proportion d'immigrants qualifiés atteint 59,05 % (85 157 personnes sur 144 206) en 2022, soit une hausse de plus de 12,05 points en

trois ans. Dans la population générale, la proportion de personnes qualifiées progresse plus lentement, atteignant 90,3 % en 2022.

Cette progression plus rapide chez les immigrants récents pourrait être attribuée aux politiques migratoires adoptées après la pandémie, comme l'augmentation des admissions dans la catégorie économique et la mise en place de programmes ciblant les travailleurs essentiels et les diplômés internationaux. Ces mesures visaient à attirer rapidement des candidats qualifiés pour répondre aux enjeux de pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs clés, ce qui rejoint l'analyse de Boudarbat et Montmarquette (2013) sur l'importance de diriger la sélection vers des domaines en forte demande afin de réduire le risque de déclassement.

Cependant, malgré cette amélioration, l'écart demeure important : plus de 30 points séparent encore la proportion de personnes qualifiées chez les immigrants de celle observée dans la population générale. Les obstacles identifiés dans la littérature relèvent de la faible maîtrise du français chez certains (Arcand et Najari, 2014), de la discrimination à l'embauche (Piché et al., 2002) et des difficultés d'évaluation des diplômes étrangers par les employeurs (Mahmud et al., 2014). Ces obstacles continuent de freiner une intégration complète.

4.5 CONTRIBUTIONS THEORIQUES ET PRATIQUES

Cette étude apporte des contributions à la fois théoriques et pratiques. Elle consolide la littérature sur l'intégration économique des immigrants récents au Québec en offrant une analyse couvrant la période 2015-2024, incluant les effets de la pandémie de COVID-19. Des indicateurs importants sont évalués, comme le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification, tout en tenant compte des écarts selon le genre et l'âge. Ces

résultats offrent également des pistes d'action pour les gestionnaires, les décideurs publics et les organismes spécialisés en emploi et en intégration.

4.5.1 Contributions théoriques

Les résultats de cette recherche confirment et actualisent les connaissances existantes sur l'intégration économique des immigrants récents au Québec. Ils montrent que, bien que l'écart entre leur taux de chômage et celui de la population générale se soit réduit, certaines disparités persistent, notamment pour les femmes et les jeunes adultes (OCDE, 2015). L'étude s'interroge également sur les effets de la pandémie, en soulignant que, si en contexte de crise sanitaire les écarts d'emploi se sont d'abord accentués, certaines dynamiques de rattrapage ont ensuite été constatées, particulièrement sur la rémunération horaire.

Ensuite, l'analyse du niveau de qualification montre une progression notable de la diplomation universitaire parmi les immigrants récents. Toutefois, les données utilisées dans cette étude ne permettent pas d'évaluer directement l'adéquation entre leur niveau de formation et les emplois qu'ils occupent. Cette limite rappelle la complexité des questions liées à la reconnaissance des diplômes étrangers, souvent discutées dans la littérature (Reitz, 2005), mais qui dépassent le cadre analytique de cette recherche.

Enfin, en mobilisant conjointement plusieurs variables socio-économiques (genre, âge, qualification, rémunération), cette étude offre une perspective intégrée et contextualisée qui enrichit les analyses existantes sur l'intégration au Québec, particulièrement en contexte post-pandémique.

4.5.2 Contributions pratiques et managériales

Sur le plan pratique, les résultats sont utiles pour les décideurs publics, les employeurs et les organismes communautaires. Ils soulignent l'importance de cibler les politiques d'intégration vers les groupes les plus vulnérables identifiés dans cette étude, notamment les femmes immigrantes.

La diminution progressive de l'écart de chômage observée ces dernières années témoigne des retombées positives de certaines mesures d'intégration, tout en soulignant la nécessité de poursuivre les efforts afin d'améliorer l'accès à des emplois stables et mieux rémunérés pour les immigrants récents. Par ailleurs, les écarts persistants entre les hommes et les femmes indiquent que les politiques publiques gagneraient à renforcer les mesures de conciliation travail-famille, la flexibilité des horaires et le soutien ciblé aux femmes immigrantes, afin de favoriser leur participation durable au marché du travail et leur progression professionnelle.

Enfin, cette étude fournit des données récentes qui peuvent orienter les décisions stratégiques dans une matière économique, tant sur le plan gouvernemental qu'organisationnel.

CONCLUSION DU CHAPITRE

Ce chapitre discute des résultats présentés au chapitre 3 à la lumière de la littérature. Les analyses confirment que, malgré certains progrès entre 2015 et 2024, les immigrants récents continuent de faire face à des écarts importants en matière de chômage, d'emploi, de rémunération et de qualification. Ces différences pourraient s'expliquer en partie par des

obstacles structurels, tels que la non-reconnaissance des diplômes, la discrimination et le manque de réseaux professionnels. Les constats soulignent la nécessité de politiques et de programmes ciblés pour favoriser une intégration économique plus complète et durable.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente recherche a permis de brosser le portrait de l'intégration économique des immigrants récents au marché de travail québécois entre 2015 et 2024, en considérant le contexte de la pandémie de COVID-19. L'analyse des indicateurs clés, tels que le taux de chômage, le taux d'emploi, la rémunération et la qualification a montré que, malgré des améliorations notables au fil des années, des écarts subsistent entre la population immigrante récente et la population générale du Québec. Ces résultats indiquent que l'intégration économique des nouveaux arrivants demeure marquée par des obstacles structurels, tels que la surqualification, la reconnaissance limitée des diplômes étrangers ou encore la discrimination à l'embauche.

Sur le plan scientifique, ce mémoire contribue à enrichir la littérature en proposant une analyse sur une longue période et actualisée, qui couvre à la fois la période pré-pandémique et post-pandémique. Il souligne également la nécessité de considérer l'intégration économique des immigrants au marché de travail au-delà des simples indicateurs d'emploi ou de chômage, en prenant également en compte la rémunération et la qualification. Cette étude offre donc des informations pertinentes pour les chercheurs qui se penchent sur les évolutions récentes du marché de l'emploi au Québec et leurs conséquences pour les populations immigrantes.

Cette étude présente toutefois certaines limites. Elle repose exclusivement sur l'analyse de données secondaires, ce qui, bien qu'efficace pour obtenir une vue d'ensemble, ne permet pas de saisir en profondeur les expériences vécues par les immigrants. De plus, l'analyse s'est concentrée sur le cas du Québec, ce qui limite la portée comparative avec les autres provinces

canadiennes. Enfin, les résultats demeurent tributaires de la disponibilité et de la précision des bases statistiques, ce qui invite à interpréter certaines tendances avec prudence.

Ces limites ouvrent des pistes intéressantes pour de futures recherches. Des enquêtes qualitatives pourraient compléter l'analyse statistique en donnant la parole aux immigrants eux-mêmes afin de mieux comprendre leurs trajectoires professionnelles et leurs stratégies d'intégration. De plus, une comparaison interprovinciale permettrait de situer le Québec dans un contexte plus large et d'identifier les spécificités de son modèle d'intégration. Enfin, des études centrées sur des sous-groupes particuliers comme les femmes immigrantes, les personnes racisées ou les jeunes diplômés offriraient une meilleure compréhension des inégalités différenciées qui persistent sur le marché du travail.

Ce mémoire montre que l'intégration économique des immigrants récents au marché de travail québécois demeure un défi collectif. S'il existe des signes de progrès, la persistance des écarts souligne la nécessité de poursuivre les efforts en matière de reconnaissance des compétences, de lutte contre la discrimination et de soutien à une insertion professionnelle durable. Les résultats présentés ici rappellent que l'immigration, pour atteindre son plein potentiel, doit s'accompagner de politiques publiques adaptées et inclusives, capables de favoriser une participation équitable de tous au développement économique et social du Québec.

Par ailleurs, les récentes modifications apportées à la politique québécoise en matière d'immigration soulèvent de nouveaux enjeux pour les années à venir. Le resserrement du volume global d'immigration permanente, ainsi que la suspension temporaire du Programme de l'Expérience Québécoise (PEQ) ont des implications importantes. Le PEQ constituait une voie rapide pour des personnes déjà établies au Québec, maîtrisant le français et disposant

d'une expérience locale, soit un profil généralement associé à de bonnes perspectives d'intégration. Sa suspension pourrait modifier la proportion de personnes hautement qualifiées parmi les nouveaux admis, comme le suggèrent les tendances observées dans ce mémoire. Ces changements invitent à s'interroger sur les effets futurs de ces décisions sur la composition de l'immigration, ainsi que sur les défis potentiels en matière d'intégration économique.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Adsera, A. et Chiswick B. R. (2007). Are there Gender and Country of Origin Differences in Immigrant Labor Market Outcomes across European Destinations? *Journal of Population Economics*, 20(3), 495–526.
- Aydemir A. (2003). Effects of business cycles on the labour market assimilation of immigrants. Dans Charles Beach and Alan Green (dir.). *Canadian Immigration Policy for the 21st Century* (p. 451 à 485). Queen's University Press.
- Aydemir A. et Skuterud M. (2005). Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966–2000. *Canadian Journal of Economics, Revue canadienne d'économique*, 38(2), 641–672.
- Arriagada, P., Khanam, F., et Sano, Y. (2022). Portrait des jeunes au Canada : rapport statistique. Chapitre 6 : La participation politique, l'engagement civique et la prestation de soins chez les jeunes au Canada. Statistique Canada. n° 42-28-0001 au catalogue. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00006-fra.pdf>
- Arcand, S., et Najari, M. (2014). La quête de reconnaissance professionnelle d'immigrants favorisant l'usage de l'anglais dans la région de Montréal : Entre dissonances et ressemblances. *Recherches sociographiques*, 55(3), 485-510.
- Arcand, S., Lenoir, A., et Helly, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : Le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke. *Canadian Journal of Sociology*, 34(2), 373-402.
- Bagnoli P., Matier C. et Yan X. (2024). Dynamique des revenus des nouveaux immigrants au Canada. Bureau du directeur parlementaire du budget. No de rapport RP-2324-023-S. <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2324-023-S--income-dynamics-new-immigrants-canada--dynamique-revenus-nouveaux-immigrants-canada>
- Beaudry, C., Gagnon, M. et Deschênes, A.-A. (2019). Quand la perception des employeurs à l'égard des personnes immigrantes influence leurs pratiques de gestion de la diversité. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 74(4), 674–696.
- Beaumard, P., Donada, C., Ibert, J., et Xuereb, J.-M. (2014). La collecte des données et la gestion de leurs sources. Dans Thietart, A. (dir.), *Méthodes de recherche en management*, Dunod.

- Beauregard, J.-P. (2020). Dévoiler la barrière de la discrimination ethnoraciale à l'embauche à Québec par un testing intersectionnel. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 66. <https://doi.org/10.7202/1076645ar>.
- Beauregard, J.-P., Arteau, G., et Drolet-Brassard, R. (2019). Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec. *Recherches sociographiques*, 60(1), 35-61. <https://doi.org/10.7202/1066153ar>
- Béji, K., et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*, 65(4), 562–583. <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2010-v65-n4-ri3998/045586ar>.
- Bérard-Chagnon, J. (2011). Les immigrants récents et les résidents non permanents omis au Recensement de 2011. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019008-fra.pdf>
- Blain, M.-J., et Fortin, S. (2020). Migration de professionnels de la santé : Enjeux de reconnaissance de diplômés internationaux en médecine au Québec. *Diversité urbaine*, 20(1), 25. <https://www.erudit.org/fr/revues/du/2020-v20-n1-du05189/1084961ar.pdf>
- Boudarbat B. et Boulet M. (2010). Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail. Rapport de recherche du CIRANO, 2010RP-05. <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2010RP-05.pdf>
- Boudarbat, B. (2011). Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique. Rapport de projet CIRANO, 2011RP-07. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2011RP-07.pdf>
- Boudarbat, B. et Ebrahimi, P. (2016). L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada. *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 121–144. <https://www.erudit.org/fr/revues/cqd/2016-v45-n2-cqd03114/1040392ar>
- Boudarbat, B. et Connolly, M. (2013). Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012. CIRANO. *Série Scientifique* 2013s-28. <https://depot.erudit.org/dspace/bitstream/003892dd/1/2013s-28.pdf>
- Boudarbat, B. et Lemieux, T. (2013). Les inégalités salariales entre les immigrants et les natifs au Québec. *Le Québec économique 2012 – Chapitre 13*, CIRANO. https://qe.cirano.qc.ca/sites/default/files/Chapitres_PDF/Qe2012/QE2012_CH13.pdf
- Boudarbat, B., et Montmarquette, C. (2013). Origine et sources de la surqualification dans la région métropolitaine de Montréal. Rapport de projet CIRANO, 2013RP-08. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2013RP-08.pdf>

- Boudarbat, B., et Grenier, G. (2014). L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Université de Montréal et CIRANO, Université d'Ottawa. https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherchesstatistiques/ETU_ImmigrProsperite_BoudarbatGrenier.pdf
- Boulet, M. (2016). L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : défis, acteurs et rôle de la Métropole. *Rapport de projet* 2016RP-11. <https://www.cirano.qc.ca/files/publications/2016RP-11.pdf>
- Boudreault, F. et Cadieux, A (2018). La recherche quantitative. Dans Karsenti, T. et Savoie-Zajc (dir.), *Approches quantitatives descriptives et expérimentales* (p. 151-189), Presses de l'université de Montréal.
- Bourhis, A. (2018). *Recrutement et sélection du personnel*. Chenelière éducation.
- Brière, S., Fortin, B., et Lacroix, G. (2020). Discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale. *L'Actualité économique*, 94(3), 285-307.
- Brousseau, L. (2020). *Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger des immigrants* (Publication n° 2020-86-F). Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement. <https://www.parl.ca/>
- Casmon, N. (1981). Economic Integration of Immigrants. *American Journal of Economics and Sociology*, 40(2), 149-163.
- Carré, d. (2013). Le recueil et l'exploitation des données secondaires dites de « deuxième main ». Dans Olivesi, S. et al. (dir.), *Introduction à la recherche en SIC* (p. 77-94), Presses universitaires de Grenoble.
- Côté, J.-G. (2018). La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger : l'une des clés de l'intégration des immigrants au Québec. Institut du Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/02/201803-IDQ-ReconnaissanceDiplomes.pdf>
- Chicha, M.-T., et Charest, E. (2008). L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix IRPP*, 14(2).
- Chiswick B. R. et Miller P. W. (2007). The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills. *Economics of Education Review*, 28(2), 162–169. <https://docs.iza.org/dp2670.pdf>
- Citoyenneté et Immigration Canada. (2011). *Faits et chiffres 2010 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires* https://publications.gc.ca/collections/collection_2011/cic/Ci1-8-2010-fra.pdf

- Cloutier, L. (2008). La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion, Direction des statistiques du travail et de la rémunération, Québec, Institut de la statistique du Québec. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/3239646>
- Crête J. (2009). L'éthique en recherche sociale. Dans B. Gauthier (Dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (5e éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Djogbenou Y. R. (2024). *Quatre essais sur l'intégration des immigrants au Canada : mise en perspective des approches computationnelles, des données textuelles et d'enquêtes traditionnelles*. Thèse de doctorat en Démographie, Université de Montréal.
- Dioh, M.-L. et Racine, M. (2017). Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l'information à Québec : À l'encontre des mythes, témoignages d'immigrants. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(4), 763–784.
- Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : Le poids de la discrimination¹. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450.
- Fortin, M.-F., et Gagnon, J. (2022). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives*, Chenelière éducation.
- Galarneau, D., et Morissette, R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *L'emploi et le revenu en perspective*, 9(12). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2008112/article/10766-fra.htm>
- Gilmore, J., et Le Petit, C. (2008). Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires. Série d'analyse de la population active immigrante, no 71-606-X. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2008004-fra.pdf>.
- Godin, J.-F., et Renaud, J. (2006). L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : Effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais. *Cahiers québécois de démographie*, 34(1), 149-172.
- Gouvernement du Canada. (2023). Plan des niveaux d'immigration 2023-2025. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. <https://www.canada.ca>.
- Gouvernement du Canada (2024). *Niveaux d'immigration du Canada*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/initiatives-ministerielles/niveaux.html>
- Green, A., et Green, D. (1999). The economic goals of Canada's immigration policy: Past and present. *Canadian Public Policy / Analyse de politiques*, 25(4), 425-451.

- Grenier, G., et Nadeau, S. (2010). Why is immigrants' access to employment lower in Montreal than in Toronto? *Cahier de recherche*, 1005E. <https://core.ac.uk/download/pdf/9305161.pdf>
- Jean, R. (2007). *L'impact des réseaux sociaux sur l'entrée en emploi des immigrants récents au Canada*. Thèse de doctorat, Institut national de la recherche scientifique.
- Hobeila S. (2018). *L'éthique de la recherche*. In T. Karsenti & L. Savoie-Zajc (dir.), *La recherche en éducation : Étapes et approches* (4e éd. Revue et mise à jour). Presses de l'Université de Montréal.
- Hou, F., Lu, Y., et Schimmele, C. (2019). Dernières tendances en matière de surqualification selon le statut d'immigrant (No. 11F0019M no 436). *Statistique Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019024-fra.htm>
- Houle, R. (2019). Résultats du Recensement de 2016 : Rémunération des immigrants et des enfants d'immigrants appartenant aux minorités de langue officielle. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2019001/article/00007-fra.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2024). Bilan démographique du Québec 2024 – L'accroissement migratoire demeure élevé, creux historique pour la fécondité. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiquer/bilan-demographique-quebec-2024-accroissement-migratoire-demeure-eleve-creux-historique-pour-fecondite>
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2021). Cahier de transition du ministre d'IRCC 2021 : Résultats obtenus par les immigrants. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refcitoyennete/organisation/transparence/cahiers-transition/ministre-2021/resultats-immigrants.html>.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2011). Niveaux d'immigration : Planification des admissions de résidents permanents. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/initiatives-ministerielles/niveaux.html>.
- Kipré M.-Z. (2016). *L'effet du salaire minimum sur l'emploi des immigrants au Québec en comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*. Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal
- Korotkina, M. (2012). *La reconnaissance des qualifications professionnelles comme condition à l'immigration au Québec ? Cadre juridique et enjeux politiques d'une réforme de procédure en amont*. Mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
- Leclerc K. (2024). Le taux de pauvreté et la situation de faible revenu des personnes âgées au Canada : une analyse intersectionnelle. Statistique Canada, Études sur le genre et les identités croisées. No au catalogue 45-20-0002. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-20-0002/452000022024002-fra.pdf>

- Lejeune, M., et Bernier, A. (2014). La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés : Une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec. https://r-libre.teluq.ca/968/1/Rapport_ReconnComp_LejeuneBernier.pdf
- Li, C., Gervais, G. et Duval, A. (2006). The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates. Statistique Canada. https://epe.bac-lac.gc.ca/100/200/301/statcan/analysis_in_brief_11-621-e/2006/039/11-621-MIE2006039.pdf
- Levert, A., et Fakhoury, L. (2021). Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois 2020. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2020.pdf>
- Mahmud, S., Q. Alam et C. Härtel (2014). Mismatches in skills and attributes of immigrants and problems with workplace integration: a study of IT and engineering professionals in Australia, *Human Resource Management Journal*, 24(3), 339-354.
- Malé, C. (2015). *Chômage et surqualification de la population active québécoise née hors Canada et/ou appartenant à une minorité visible : une analyse logistique multinomiale des déterminants*. Mémoire de maîtrise, Institut national de la recherche scientifique, Centre – Urbanisation Culture Société, Université du Québec.
- Martineau S. (2007). L'éthique en recherche qualitative : quelques pistes de réflexion. *Recherches qualitatives – Hors-Série*, (5), 70-81.
- McCann J. A. et Roapoport B. R. (2024). Incorporating Immigrants into Canadian Politics: An Experiment on the Effects of Attentiveness to Elections in the Country of Origin. *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 57(2), 387-401.
- Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec (1990). *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Direction des communications du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec. Dépôt légal — 4e trimestre 1991. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/politiques/PO_batir_ensemble_MIDI.pdf
- Ministère Femmes et égalité des genres Canada. (2025). Projet RAC. Action travail femmes. <https://www.atfquebec.ca/projetrac/>
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)/Union européenne (2015). Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 : Trouver ses marques, Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/les-indicateurs-de-l-integration-des-immigres-2015_9789264233799-fr.html

- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2025). *Taux d'emploi (Employment rate)*. OCDE. <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/employment-rate.html>.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2010), *Reconnaître l'apprentissage non formel et informel*. Éditions OCDE. https://www.oecd.org/fr/publications/reconnaitre-l-apprentissage-non-formel-et-informel_9789264063877-fr.html
- Otmani, R. (2020). Discrimination à l'embauche et sentiment de racisme : le cas des médecins algériens à Montréal. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 82–100.
- Parent D. et Worswick C. (2004). Qualifications et immigration : réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec. Rapport de projet 2004RP-08. CIRANO. <https://cirano.qc.ca/files/publications/2004RP-08.pdf>
- Perreault, J. (2023). Résultats des jeunes immigrants sur le marché du travail : *Répercussions de la pandémie de COVID-19. LMIC-CIMT*. <https://lmic-cimt.ca/fr/resultats-des-jeunes-immigrants-sur-le-marche-du-travail/>.
- Piché Victor, Renaud Jean et Gingras Lucie. (2002). L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale. *Population-F*, 57 (1), 63-90. <https://www.cairn.info/revue-population-2002-1-page-63.htm>
- Picot, G. (2008). Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada. Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, no 11F0019MIF. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2008319-fra.pdf>
- Pupion, P.-C. (2012). *Méthodes de collectes de données*. Dunod.
- Reitz, J. G. (2005). *Tapping immigrants' skills: New directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy* (Vol. 11, No. 1). Institute for Research on Public Policy (IRPP). https://migrationfiles.ucdavis.edu/uploads/rs/images/1._j_reitz_2_choices.pdf
- Redpath, L. (1994). Education-Job Mismatch Among Canadian University Graduates: Implications for Employers and Educators. *Canadian Journal of Higher Education*, 24(2).
- Renaud, J. (2005). Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : Quelques exemples à partir d'enquêtes. *Santé, Société et Solidarité*, 4(1), 109-117. https://www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2005_num_4_1_1030
- Robert J. (2005). L'intégration vue du Québec. *Santé, Société et Solidarité*, (1), 69-77. https://www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2005_num_4_1_1024

- Rajotte, T. (2019). Les méthodes d'analyse en recherche quantitative : une introduction aux principaux outils disponibles pour le chercheur. *Revue Francophone de Recherche en Ergothérapie*, 5(1).
- Savoie-Zajc, L. (2007). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? *Recherches Qualitatives – Hors-Série* (5), 99–111. Association pour la recherche qualitative.
- Schimmele, C., et Hou, F. (2024). Trends in education–occupation mismatch among recent immigrants with a bachelor's degree or higher, 2001 to 2021. *Economic and Social Reports*, 4(5). Ottawa: Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024005/article/00002-eng.htm>
- Statista. (2024). Nombre d'immigrants au Québec de 2001 à 2023. Récupéré de <https://www.statista.com>.
- Statistique Canada. (2022). Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre, début de 2022. *Le Quotidien*, 21 mars 2022. Gouvernement du Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022007/article/00001-fra.pdf>.
- Statistique Canada. (2024a). Tendances en matière d'inadéquation entre le niveau de scolarité et la profession parmi les immigrants récents titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur, 2001 à 2021. <https://doi.org/10.25318/36280001202400500002-FRA->
- Statistique Canada (2024b). Rémunération et salaire - Guide d'utilisation des indicateurs de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail et de l'Enquête sur la population active, no 75-005-M au catalogue <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-005-m/75-005-m2024002-fra.htm>.
- Statistique Canada (2023a). Guide de référence sur le lieu de naissance, le statut des générations, la citoyenneté et l'immigration : Recensement de la population, 2021. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/98-500/007/98-500-x2021007-fra.cfm>
- Statistique Canada (2023b). La protection de vos renseignements personnels. <https://www.statcan.gc.ca/fr/confiance/protection-de-renseignement>.
- Statistique Canada (2025). Caractéristiques de la population active des immigrants, données annuelles (Tableau 14-10-0472-01). Ottawa : Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/1410047201-fra>
- Statistique Québec (2024). Statut d'immigration. Vitrine sur le vieillissement de la population et les personnes âgées. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/vieillissement/themes/population/statut-immigration>

- Vandercamen. (2018). Études des marchés. Méthodes et outils. De Boeck supérieur.
<https://www.furet.com/media/pdf/feuillete/9/7/8/2/8/0/7/3/9782807319455.pdf>
- Vultur, M., et Imoussaine, M. (2022). La dynamique de la diplomation et de la surqualification au Québec et l'évolution différenciée des revenus des travailleurs surqualifiés et non-surqualifiés entre 2001 et 2016, INRS.
https://espace.inrs.ca/id/eprint/12739/1/RapportSurqualification_MVultur.pdf
- Wabgou, M. (2008.). Insertion au marché du travail : Les expériences des immigrants sénégalais à Montréal. International Migration Institute, Working Paper.
<https://www.migrationinstitute.org/publications/wp-11-08> Un portrait du niveau de scolarité et des résultats professionnels au sein des groupes de population racisés en 2021. (2023, janvier 18).
<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/as-sa/98-200-X/2021011/98-200-X2021011-fra.cfm>
- Racisme et la Discrimination Raciale, Discrimination systémique (fiche) | Ontario Human Rights Commission.* (s. d.). Consulté 11 décembre 2025, à l'adresse
<https://www3.ohrc.on.ca/fr/racisme-et-la-discrimination-raciale-discrimination-systemique-fiche>

