



Mesurer les identités multiples et croisées, Partie 1 :

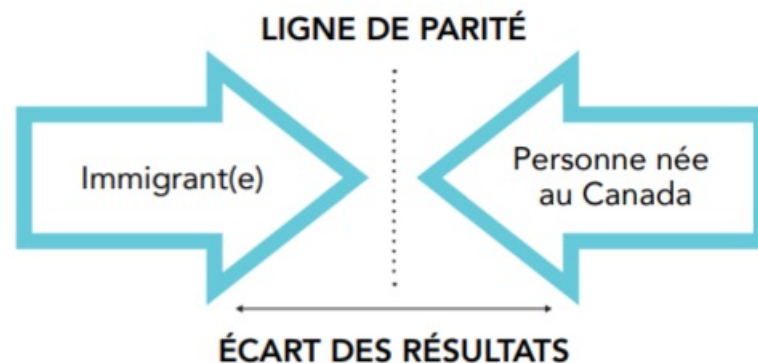
Explorer le statut générationnel dans le cadre de l'inclusion

CONFÉRENCE METROPOLIS

6 octobre 2021

Qu'est-ce que le ?

- Une ressource exclusivement canadienne pour les décideurs politiques, les chercheurs, les fournisseurs de services d'établissement et les partenariats locaux en matière d'immigration.
- Évalue, dans l'ensemble du pays, dans quelle mesure la parité relative est atteinte entre les immigrants et la population née au Canada.
- Utilise les ensembles de données de Statistique Canada à partir de 1991.
- Fournit des classements basés sur l'écart entre les parcours immigrants et ceux de la population née au Canada.
- Plus l'écart est faible, plus la région est performante par rapport au reste du Canada.



► Pourquoi étendre l'ICMI à l'ICMII ?

- Les immigrants ne constituent pas un groupe homogène, et incarnent un degré considérable de diversité.
 - Par exemple, les immigrants appartenant à une minorité visible sont différents de ceux n'appartenant pas à une minorité visible, la deuxième génération d'immigrants est différente de la première génération, etc.
- Il est essentiel de désagréger les données sur les immigrants en fonction de différents marqueurs d'identité afin d'améliorer la compréhension des besoins des nouveaux arrivants et des tendances émergentes, en mesurant les parcours immigrants.
- En explorant la possibilité de croiser le statut générationnel, la migration inter/intra-provinciale et les minorités de langue officielle au sein même des groupes d'immigrants, ces thèmes ne relèvent pas du concept d'intégration de l'ICMII.
- Cependant, ils peuvent s'inscrire dans un modèle d'inclusion plus large qui ne se contente pas d'examiner les écarts entre immigrants et non-immigrants, mais évalue divers groupes tels qu'ils se trouvent à l'intersection du statut d'immigrant et d'autres marqueurs d'identité.
 - Par exemple, bien que le statut générationnel ne puisse pas mesurer l'intégration dans le modèle actuel de l'ICMII, il peut être appliqué à un cadre d'inclusion plus complet.

Vers l'ICMII
(2020-2023)

Évolution de l'intégration à l'inclusion

- ▶ Définition actuelle de l'**intégration** par l'ICMI:
 - ▶ *L'**intégration** est un processus dynamique que nous envisageons comme une interaction entre immigrants et non-immigrants le long d'une "rue à double sens" métaphorique. Pour réaliser l'intégration, il faut qu'il y ait une parité relative entre immigrants et non-immigrants dans plusieurs domaines clés (c'est-à-dire la participation économique, sociale, civique et démocratique, et la santé). La réduction des disparités en matière de participation à la société et la garantie d'un accès équitable aux services sont également fondamentales pour réussir l'intégration.*
- ▶ L'**inclusion**, quant à elle, vise une vision plus large, ou un ensemble plus vaste de marqueurs identitaires qui prennent en compte les immigrants, mais ne s'y limitent pas.
- ▶ L'**inclusion** [...] consiste à créer une culture qui vise l'équité et qui accueille, respecte, accepte et valorise la différence (Source: <https://ccdi.ca/our-story/diversity-defined/>).
- ▶ L'**inclusion** est un processus qui garantit que les membres de la société ont la **capacité** d'accéder, quelle que soit leur origine ethnoculturelle, aux **possibilités** et aux **ressources** nécessaires pour participer, sans obstacles, à la vie économique, sociale et politique de la société (Statistique Canada).

Comment mesurons-nous l'inclusion ?

"La diversité, c'est être invité à la fête, l'inclusion, c'est être invité à danser."

- Verna Myers, vice-présidente chargée de la diversité et de l'inclusion chez Netflix

- ▶ Si la diversité est relativement simple à mesurer, l'"inclusion" est moins tangible et est souvent décrite en termes qualitatifs et/ou subjectifs.
- ▶ À la base de ce problème, est le fait que *l'inclusion est invisible pour ceux qui en bénéficient* (l'inclusion reflète l'absence d'incidents négatifs qui font que l'on se sente exclu).
- ▶ ANALOGIE liée aux soins de santé (**SANTÉ**) : nous avons tendance à ne penser à notre santé que lorsque nous sommes malades ou blessés. Les médecins nous demandent souvent d'évaluer sur une échelle de 1 à 10 : "à quel point cela fait-il mal ?"
- ▶ Dans le contexte de l'environnement de travail (**ÉCONOMIQUE**), l'inclusion a été définie comme "la possibilité d'apporter *toute sa personne* au travail". Mais comment le mesurer ? Les données qualitatives peuvent être la clé (par exemple, des entretiens approfondis avec des travailleurs migrants) ou de nouvelles sources de données quantitatives (par exemple, des enquêtes sur-mesure pour les employés).
- ▶ En ce qui concerne la communauté et la société (**SOCIAL**), nous pourrions penser à mesurer l'inclusion comme l'absence de racisme/discrimination ou de victimisation.
- ▶ L'inclusion civique (**PARTICIPATION CIVIQUE ET DÉMOCRATIQUE**) met l'accent sur le lien que les migrants ressentent avec leur communauté et qui est créé par leur implication locale dans la communauté et ses organisations. Quant à l'inclusion politique, de nombreux problèmes d'inclusion civique sont le résultat d'un statut légal incertain ou temporaire.

Sources des définitions : UNESCO Sciences sociales et humaines, Paolo Guadiano, Forbes Magazine.



Pourquoi explorer le statut générationnel dans le cadre de l'inclusion ?

► Le contexte :

1. Certains pensent que le succès de la deuxième génération est une extension du processus d'intégration qui commence avec le nouvel arrivant et s'étend à sa progéniture.
2. D'autres suggèrent que ce sont les parcours de la deuxième génération, et non de la première, qui constituent la véritable mesure de la réussite de l'expérience migratoire.
 - S'appuyant sur l'idée que les choix de réinstallation des immigrants sont motivés par le désir de voir les enfants réussir.

- ## ► D'une manière ou d'une autre, en examinant les enfants d'immigrants, nous avons une vision à long terme de l'intégration et de l'inclusion des immigrants.

Classification du statut générationnel

► Définitions*

1 - Première génération (GEN 1)

Cette catégorie comprend les personnes qui sont nées à l'extérieur du Canada. Il s'agit, pour la plupart, de personnes qui sont ou qui ont déjà été des immigrants au Canada.

2 - Deuxième génération (GEN 2)

Cette catégorie comprend les personnes qui sont nées au Canada et dont au moins l'un des parents est né à l'extérieur du Canada. Il s'agit, pour la plupart, d'enfants d'immigrants.

3 - Troisième génération ou plus (GEN 3)

Cette catégorie comprend les personnes qui sont nées au Canada et dont les deux parents sont nés au Canada.

► Quelles comparaisons avec **GEN 2** peut-on faire ?

1 - Comparer GEN 2 avec GEN 1 et GEN 3.

2 - Comparer GEN 2 avec les GEN 3 qui sont "blanches".

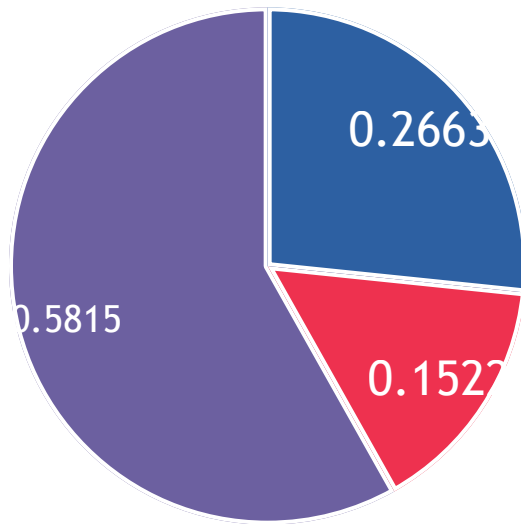
3 - Comparer GEN 2 avec GEN 1.5 ayant immigré en tant qu'enfant (<12 ans)

**https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TV D=117200&CVD=117200&CLV=0&MLV=1&D=1*

Population canadienne par statut générationnel

Âge : 18 à 64 ans

Population canadienne par statut générationnel



- First generation
- Second generation
- Third generation or more

Statut générationnel	Comptes	%
Total Gen 1	5 853 310	26.6%
Gen 1.5 (immigré étant enfant*)	1 045 975	4.8%
Total Gen 2	3 344 440	15.2%
Gen 2.0 (2 parents nés à l'étranger)	1 852 535	8.4%
Gen 2.5 (1 parent né à l'étranger)	1 491 910	6.8%
Total Gen 3	12 780 875	58.2%
Gen 3+ Blanc	11 742 090	53.4%
Total	21 978 625	100%

* : Moins de 12 ans

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Sélectionner les données sociodémographiques par statut GEN

Sex Educ Age Group	Select Socio-Demographic	First generation	Gen 1.0 (immigrated at age 12 and older)	Gen 1.5 (immigrated as a child < age 12)	Second generation	Gen 2.0 (both parents born abroad)	Gen 2.5 (one parent born abroad)	Third generation or more	Third generation or more (White)	Total
	18-24	9.8%	7.2%	21.8%	19.3%	20.8%	17.5%	14.3%	13.7%	13.9%
	25-44	44.3%	44.8%	41.8%	43.1%	42.8%	43.4%	39.5%	39.2%	41.3%
	45-64	45.9%	48.0%	36.4%	37.6%	36.4%	39.1%	46.2%	47.0%	44.8%
	< Bachelors	61.8%	60.3%	68.6%	70.2%	68.6%	72.2%	80.1%	79.3%	73.7%
	Bachelor +	38.2%	39.7%	31.4%	29.8%	31.4%	27.8%	19.9%	20.7%	26.3%
	Female	52.2%	52.7%	49.6%	49.8%	49.3%	50.5%	50.3%	50.2%	50.7%
	Male	47.8%	47.3%	50.4%	50.2%	50.7%	49.5%	49.7%	49.8%	49.3%
	Total	5,853,310	4,807,340	1,045,970	3,344,440	1,852,535	1,491,910	12,780,880	11,742,090	21,978,630

Les autres variables de contrôle démographiques utilisées dans l'analyse de régression sont : la langue, l'état civil, le statut de minorité visible, l'emploi à temps plein, le niveau de compétence professionnelle et le statut de mobilité (5 ans).

Méthodologie

- ▶ Ensembles de données : Recensement 2016, Enquête sociale générale 2013.
- ▶ Indicateurs retenus :
 - 1 - Indicateurs économiques : Salaires, mesure des faibles revenus, emploi à temps plein, niveaux de compétences professionnelles*, sous-emploi*.
 - 2 - Indicateurs sociaux : Sentiment d'appartenance, bien-être subjectif, victime de discrimination.
- ▶ Deux types d'analyses :
 - 1 - Analyse non-ajustée/descriptive
 - 2 - Analyse ajustée/statistique utilisant différents modèles de régression

*Note : Les indicateurs avec * sont les nouvelles variables par rapport au cadre d'intégration ICMI 2.0.*

Indicateurs économiques

- ▶ Salaires
- ▶ Sous-emploi*
- ▶ Emplois de compétences professionnelles*
- ▶ Emploi à temps plein
- ▶ Seuil de faible revenu

Salaires

- Définition : Il s'agit des salaires et traitements bruts avant déduction d'éléments tels que les impôts sur le revenu, les cotisations aux régimes de retraite et les primes d'assurance-emploi au cours de la période de référence.
- Population : 18-64 ans, actuellement employés, travailleurs rémunérés, salaires $\leq 200\,000$ \$.

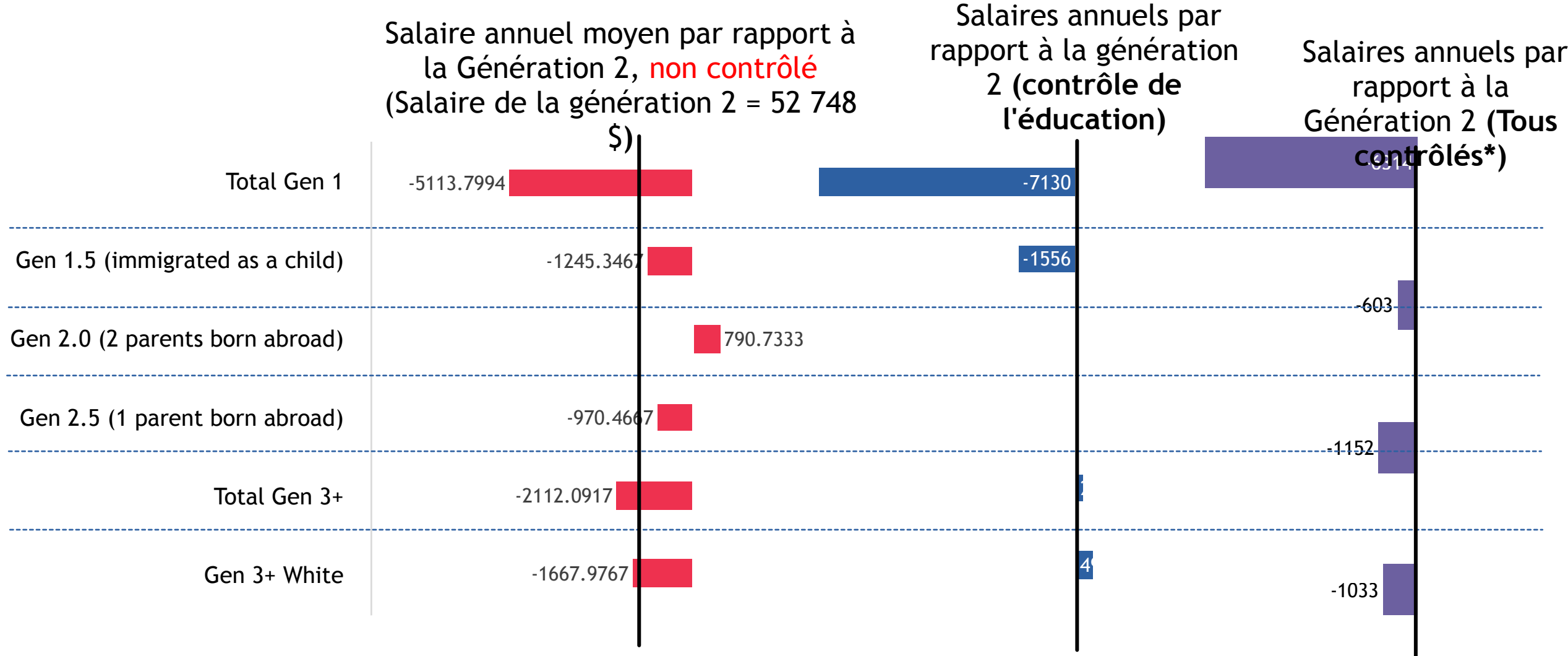
Salaires (non contrôlés)

Statut de la génération	Salaires annuels moyens	Différence avec la Gen 2
Total Génération 1 (immigrants)	\$ 47,635	-\$ 5,114
Gen 1.5 (immigré enfant)	\$ 51,503	-\$ 1,245
Total Gen 2 (groupe de référence)	\$ 52,748	\$ -
Génération 2.0 (2 parents nés à l'étranger)	\$ 53,539	\$ 791
Gen 2.5 (1 parent né à l'étranger)	\$ 51,778	-\$ 970
Total Génération 3	\$ 50,636	-\$ 2,112
Gen 3+ Blanc	\$ 51,080	-\$ 1,668

Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans, travaillant pour un salaire, employés, salaires <= 200 000 \$.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Mesurer l'écart salarial



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans, travaillant pour un salaire, employés, salaires <= 200 000 \$.

*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, la langue, l'état civil, l'appartenance à une minorité visible, les emplois à temps plein, le niveau de qualification, le statut de mobilité.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Gen 2.0 et Gen 2.5 ?

► Sans contrôles :

- En moyenne, la génération 2.5 (un parent né à l'étranger) a gagné **1 761 \$** de moins que la génération 2.0 (deux parents nés à l'étranger).

► En contrôlant le niveau d'éducation :

- La génération 2.5 a gagné **564 \$** de moins que la génération 2.0.

► En contrôlant l'âge, le sexe, la langue, l'éducation, l'état civil, le statut de mobilité, le statut de minorité visible, etc :

- La génération 2.5 a gagné **1 053 \$** de moins que la génération 2.0.

Salaires moyens selon le statut de minorité visible (non contrôlé)

	Gen 1		Gen 1.5 (a immigré dans son enfance)		Gen 2		Gen 2.0 (2 parents nés à l'étranger)		Gen 2.5 (1 parents nés à l'étranger)		Gen 3		Total	
Asie du Sud	17.6%	\$44.9K	12.3%	\$47.6K	6.2%	\$43.1K	10.4%	\$43.3K	1.0%	\$40.8K	0.1%	\$40.6K	5.7%	\$44.6K
Chinois	15.0%	\$49.4K	12.0%	\$54.3K	5.5%	\$52.4K	8.7%	\$53.1K	1.4%	\$47.3K	0.1%	\$43.1K	4.9%	\$49.9K
Noir	8.7%	\$42.8K	7.5%	\$43.9K	5.3%	\$36.2K	7.5%	\$36.6K	2.7%	\$35.0K	0.3%	\$38.0K	3.3%	\$41.0K
Philippine	8.1%	\$40.6K	4.2%	\$41.0K	1.8%	\$38.8K	2.8%	\$39.7K	0.6%	\$33.9K	0.0%	\$29.7K	2.4%	\$40.4K
Autre Vismin	20.8%	\$42.8K	17.8%	\$44.6K	6.7%	\$37.8K	10.4%	\$37.7K	2.0%	\$38.7K	0.2%	\$51.5K	6.7%	\$42.1K
Blanc	29.6%	\$55.6K	46.0%	\$56.8K	73.0%	\$56.5K	60.1%	\$60.5K	89.1%	\$53.1K	91.9%	\$51.1K	72.4%	\$52.4K
Total	99.8%	\$47.6K	99.8%	\$51.5K	98.5%	\$52.8K	99.9%	\$53.6K	96.9%	\$52.0K	92.6%	\$51.0K	95.4%	\$50.5K

Sous-emploi

► Définition* :

- Le **sous-emploi visible** se produit lorsqu'une personne estime que ses heures de travail ne sont pas suffisantes (travailleurs à temps partiel involontaire).
- Le **sous-emploi invisible** se produit lorsque les compétences ne sont pas pleinement utilisées ou lorsque l'emploi est considéré comme inférieur aux normes en raison du salaire ou d'autres caractéristiques de l'emploi.

► Cette analyse ne porte que sur le sous-emploi **invisible**.

► Dans cette analyse, le taux de sous-emploi invisible correspond au pourcentage de travailleurs titulaires d'une licence ou d'un diplôme supérieur mais exerçant des professions ne nécessitant qu'un niveau d'études secondaires ou une formation spécifique à l'emploi ou une formation en cours d'emploi (niveaux de compétences C et D).

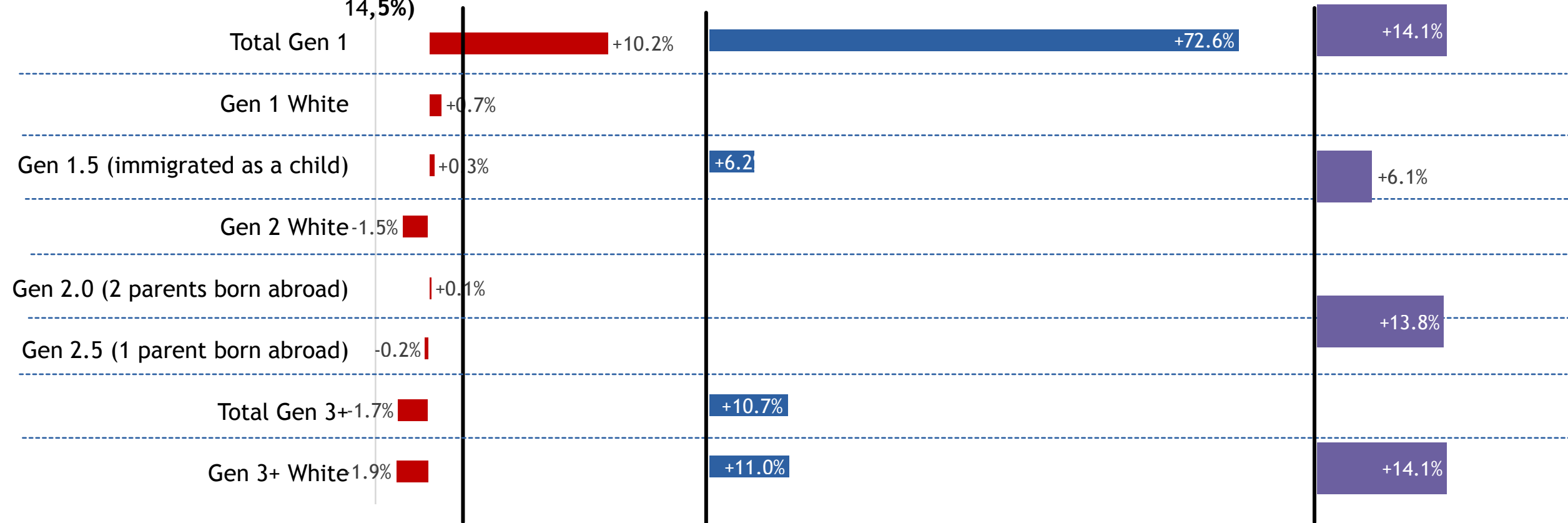
* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-402-x/2011000/chap/lab-tra/lab-tra-eng.htm>

Écarts de sous-emploi

Taux de sous-emploi par rapport à la
Génération 2, **non contrôlé**
(Taux de sous-emploi de la génération 2 =
14,5%)

Taux de sous-emploi par rapport à
la génération 2 (**contrôle de l'âge,
du sexe, du statut de minorité
visible, etc.)**)

Taux de sous-emploi* par
rapport à la Génération 2
(**contrôle pour tous + lieu de
l'étude**)



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans.

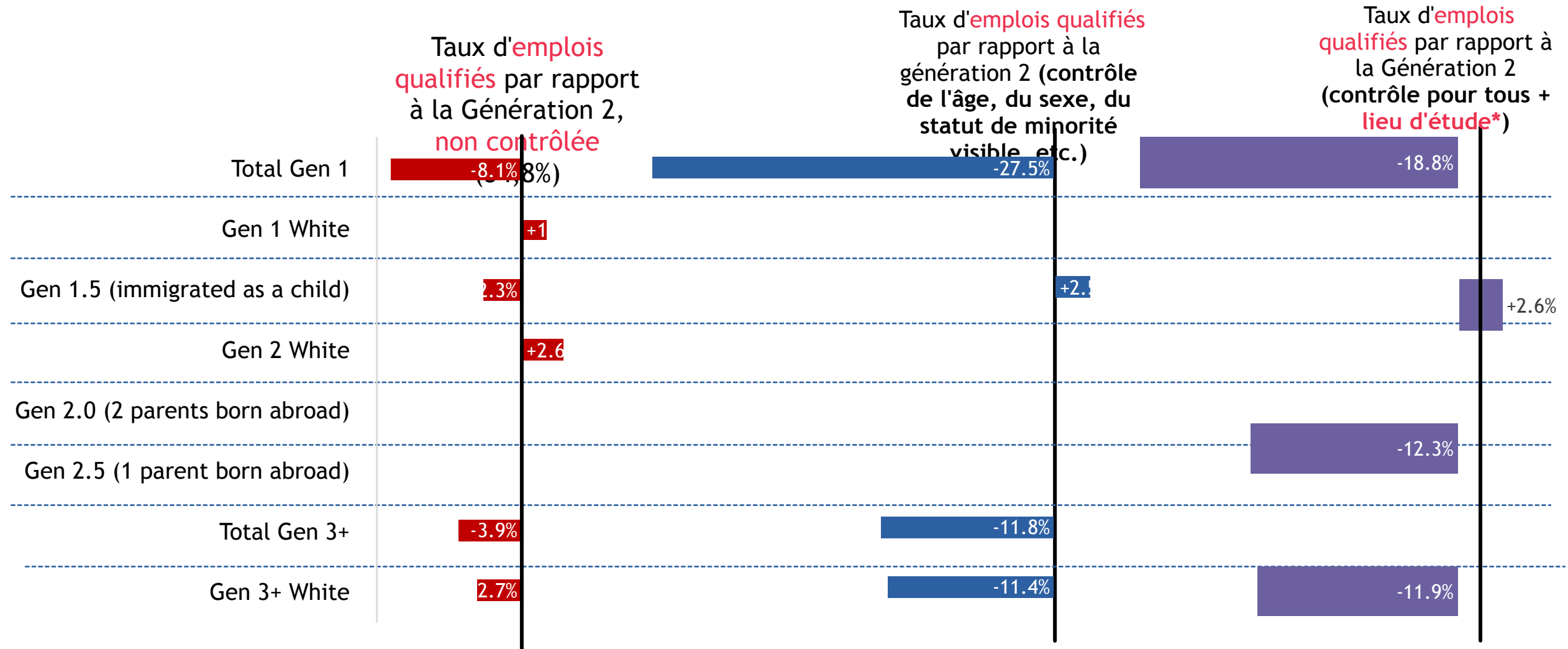
*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, la langue, l'état civil, l'appartenance à une minorité visible, le temps plein, la mobilité, le lieu de l'étude.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Niveaux de compétences professionnelles

- ▶ Définition : Désigne le type de travail effectué par les personnes âgées de 15* ans et plus, tel que déterminé par leur type de travail et la description des principales activités de leur emploi.
- ▶ Niveaux d'habileté :
 1. Niveau de compétence A/O : Managers
 2. Niveau de compétence A : Emplois professionnels qui requièrent généralement un diplôme universitaire.
 3. Niveau de compétence B : Emplois techniques et métiers spécialisés qui nécessitent généralement un diplôme d'études supérieures ou une formation d'apprenti.
 4. Niveau de compétences C : emplois intermédiaires qui requièrent généralement un diplôme d'études secondaires et/ou une formation spécifique à l'emploi.
 5. Niveau de compétence D : emplois de main-d'œuvre qui donnent généralement lieu à une formation en cours d'emploi.
- ▶ Le Canada considère que les **emplois " qualifiés "** sont ceux dont le type de compétence de la CNP est **O, A ou B.**

Niveaux de compétences professionnelles



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans.

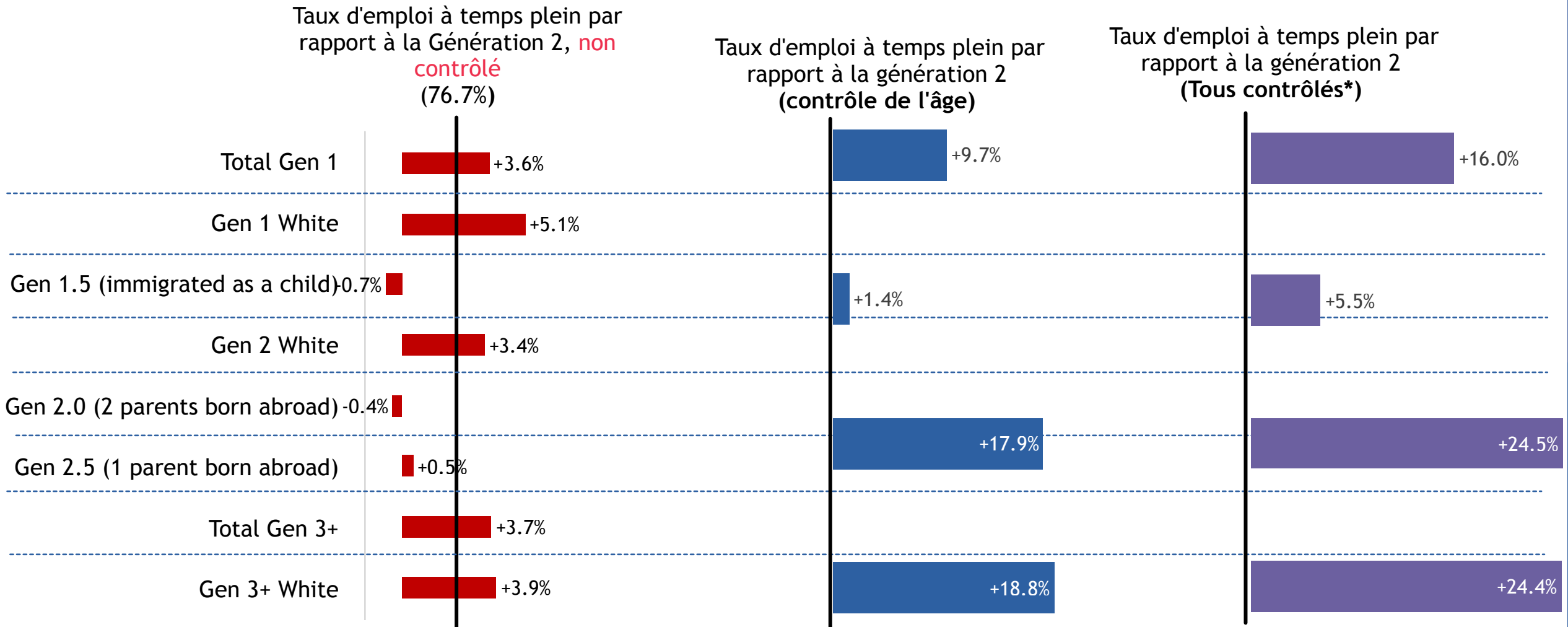
*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, la langue, l'état civil, l'appartenance à une minorité visible, la mobilité.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Emploi à temps plein

- Définition : Il s'agit du pourcentage de personnes qui travaillent à temps plein.
- Population : 18-64 ans

Emploi à temps plein



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans.

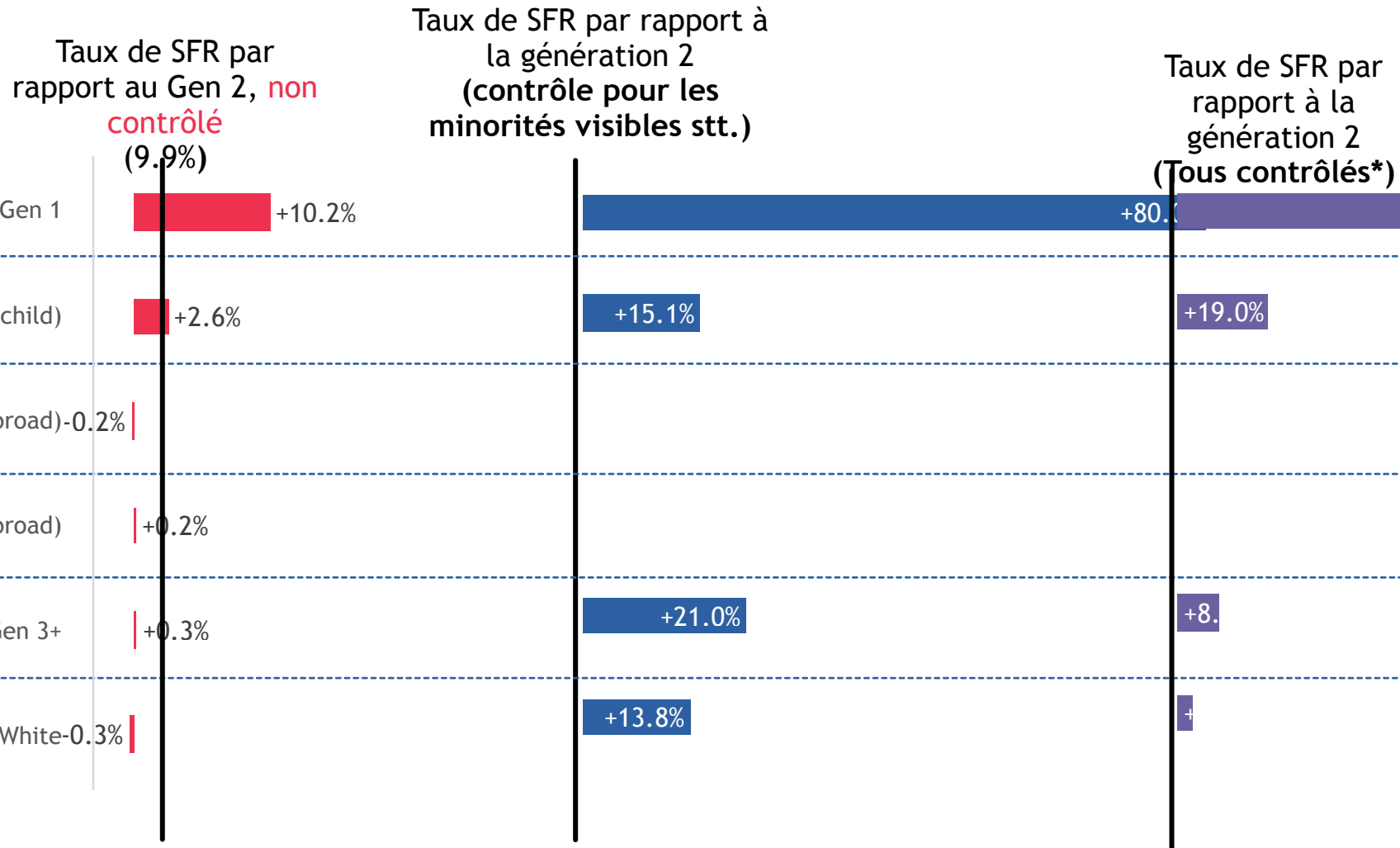
Pour garantir une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, la langue, l'état civil, l'appartenance à une minorité visible, le niveau de qualification des travailleurs et la mobilité.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Seuil de faible revenu (SFR)

- ▶ Définition : Désigne le pourcentage de personnes ayant vécu sous le seuil de faible revenu de Statistique Canada, avant impôt.
- ▶ Population : 18-64 ans

Seuil de faible revenu (SFR)



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 18 à 64 ans.

Pour garantir une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, la langue, l'état civil, le statut de minorité visible, les emplois à temps plein, le niveau de qualification, le statut de mobilité.

Source : Statistique Canada, recensement de la population, 2016.

Principales conclusions

- ▶ Après avoir contrôlé les différences sociodémographiques :
 - Les travailleurs de la deuxième génération sont **mieux payés, moins susceptibles d'être sous-employés, moins susceptibles de vivre sous le SFR et moins susceptibles de travailler à temps plein** que tous les autres groupes, y compris les Blancs de la génération 3+.
 - Les travailleurs de deuxième génération sont également **plus susceptibles de travailler dans des emplois qualifiés** que la plupart des autres groupes.
- ▶ Il existe des écarts importants entre les immigrants de la première génération et les autres groupes. Cependant, ce n'est pas le cas pour la Génération 1.5 (immigrée en tant qu'enfant) qui connaît des écarts beaucoup plus faibles que la Génération 1. Une implication de cette constatation est que les études sur l'intégration/inclusion des immigrants devraient éviter de regrouper les immigrants enfants avec les immigrants adultes.
- ▶ Le "**lieu d'étude**" joue un rôle très important pour aider les immigrants à réduire les écarts dans les indicateurs de sous-emploi et d'emplois qualifiés.

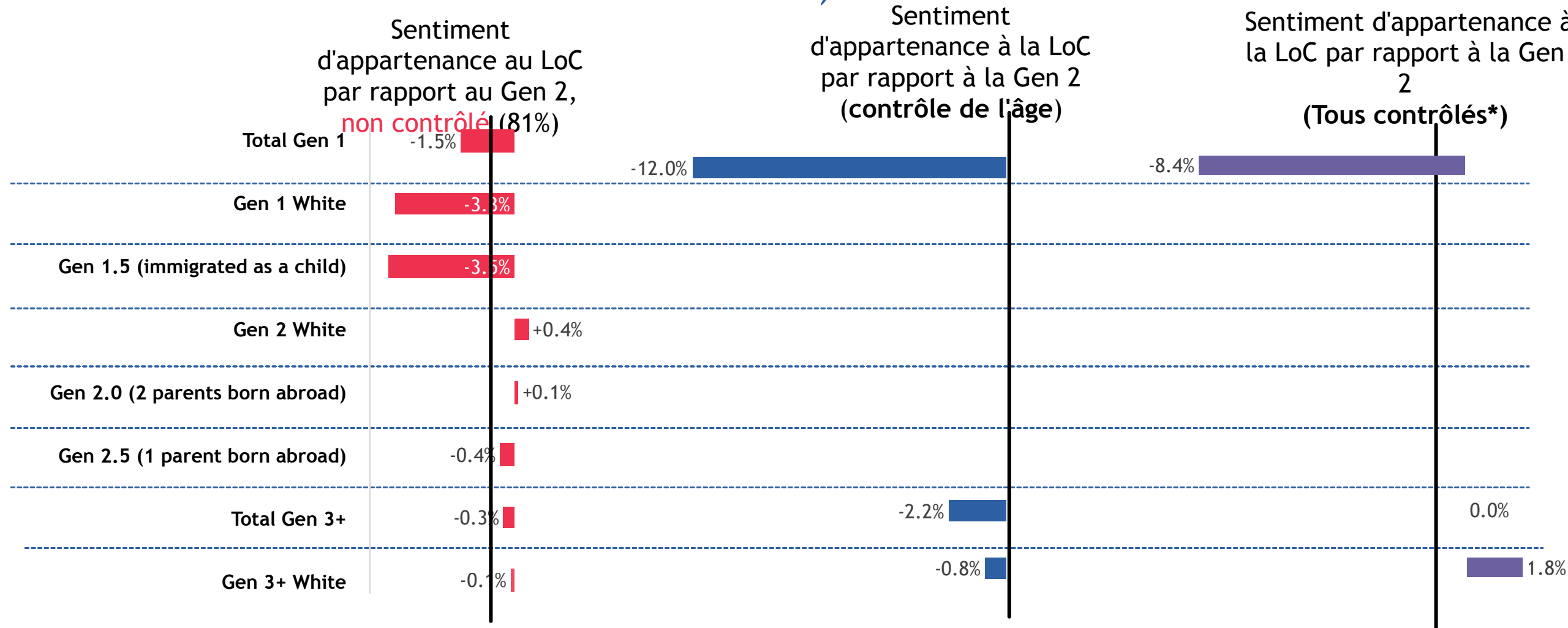
Indicateurs sociaux

- ▶ Sentiment d'appartenance à la communauté locale
- ▶ Bien-être subjectif
- ▶ Victime de discrimination au cours des 5 dernières années

Sentiment d'appartenance à la communauté locale

- ▶ Définition : Il s'agit du pourcentage d'individus qui déclarent avoir un fort ou très fort sentiment d'appartenance à leur communauté locale.
- ▶ Population : 15-64 ans

Sentiment d'appartenance à la communauté locale (fort et très fort)



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 15 à 64 ans.

*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, l'éducation, le revenu, l'emploi, la langue, l'état civil, le statut de minorité visible.

Source : Statistique Canada, ESG, 2013.

Bien-être subjectif

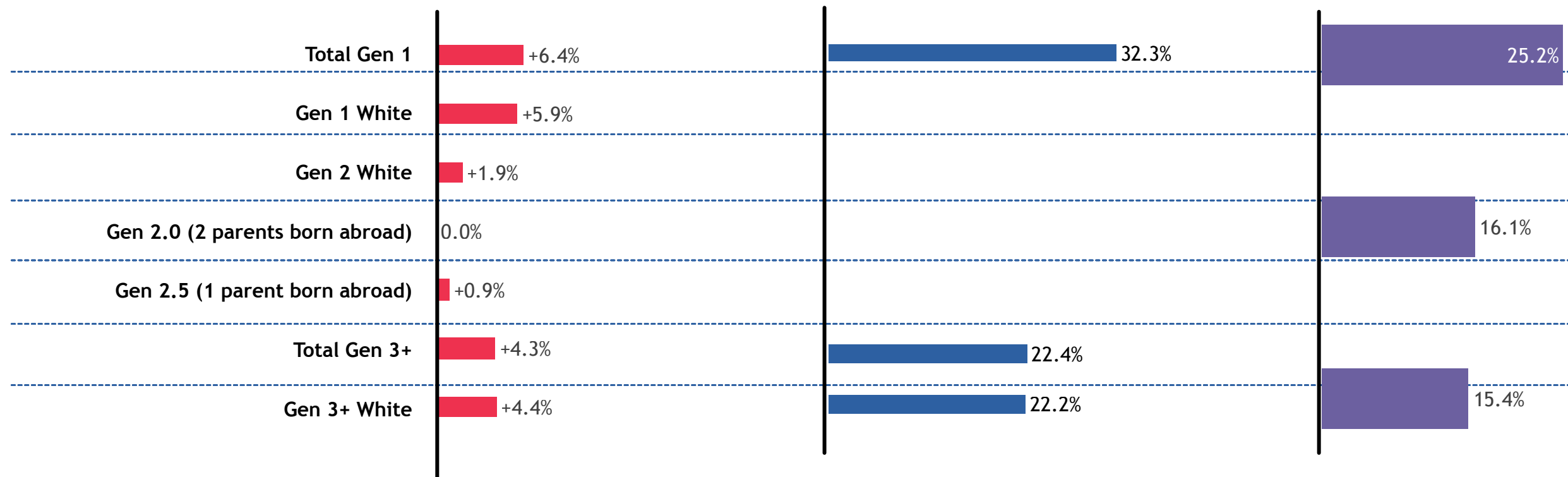
- ▶ Définition : Il s'agit de la proportion d'individus qui se disent actuellement très satisfaits de leur vie dans son ensemble.
- ▶ Population : 15-64 ans

Bien-être subjectif (très satisfait)

Bien-être subjectif par rapport au Gen 2, **non contrôlé** (30,8%)

Bien-être subjectif par rapport à la génération 2 (contrôle du revenu)

Bien-être subjectif par rapport à la génération 2 (tous contrôlés*)



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 15 à 64 ans.

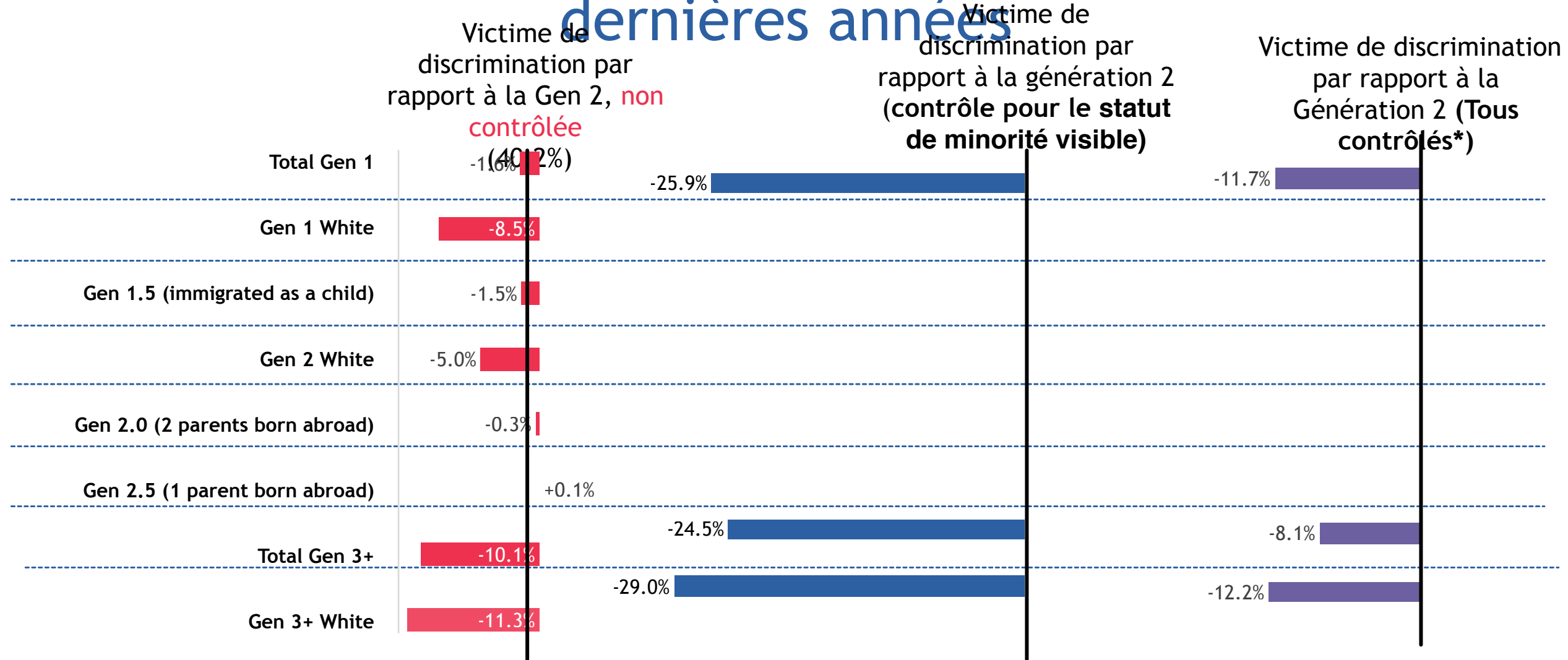
*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, l'éducation, le revenu, l'emploi, la langue, l'état civil, le statut de minorité visible.

Source : Statistique Canada, ESG, 2013.

Victime de discrimination au cours des 5 dernières années

- ▶ Définition : Il s'agit du pourcentage de personnes qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années.
- ▶ Population : 15-64 ans

Victime de discrimination au cours des 5 dernières années



Note : L'échantillon comprend les travailleurs âgés de 15 à 64 ans.

*Pour assurer une comparaison équitable, les chercheurs contrôlent l'âge, le sexe, l'éducation, le revenu, l'emploi, la langue, l'état civil, le statut de minorité visible.

Source : Statistique Canada, ESG, 2013.

Principales conclusions :

- ▶ Pour ces trois indicateurs, les écarts entre les générations augmentent dès que l'on ajoute des variables de contrôle.
- ▶ Après avoir contrôlé les différences sociodémographiques :
 - La génération 2 est légèrement plus susceptible de ressentir un sentiment d'appartenance à la communauté locale que la 1ère génération, alors qu'il n'y a presque pas d'écart avec la génération 3+ ou la génération 3+ qui est blanche.
 - La génération 2 est moins susceptible de se déclarer très satisfaite de sa vie que les autres groupes, surtout par rapport à ses parents immigrés (génération 1).
 - La génération 2 est moins susceptible de déclarer avoir été victime de discrimination au cours des cinq dernières années que tout autre groupe.

Aller de l'avant

- ▶ Explorer l'intersection entre le statut générationnel et le statut de minorité visible, le genre et les langues maternelles.
- ▶ Explorer les performances des différents groupes de génération au fil du temps (depuis 1991 jusqu'à aujourd'hui) au niveau des provinces et des RMR.

" À moins qu'une analyse, une réflexion et une précision minutieuses ne soient mises à contribution, une réponse mal conçue comporte le risque de dépenser des ressources rares sans résultat tangible ou, bien pire, d'exacerber une situation donnée " (Sénat Canada, 2013).



MERCI

Contact :

Paul Holley sur paul.holley@acs-aec.ca

Anh Nguyen sur anh.nguyen@acs-aec.ca

Stefan Stefanovic sur stefan.stefanovic@acs-aec.ca