LE TRAVAIL : MYTHES SUR L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'IMMIGRATION.

EST-CE QUE LES IMMIGRANTS VOLENT NOS « JOBS » ET REPRÉSENTENT UN FARDEAU POUR NOTRE PAYS ?

LE MYTHE DES VOLEURS DE « JOBS »

Le mythe des voleurs de jobs revêt trois aspects complémentaires. Premièrement, une idée qui revient souvent est que les immigrants viendraient prendre les emplois des natifs. Dit autrement, l'immigration aurait un impact négatif sur l'emploi des populations natives. Pourtant, de nombreuses recherches effectuées en Amérique du Nord et ailleurs démontrent que l'immigration n'a pas d'effets sur l'emploi des populations natives.

Le deuxième aspect concerne le fait que l'immigration aurait comme effet de faire baisser les revenus des natifs. Un des économistes américains le plus cités sur cette question est George Borjas. Sa conclusion la plus importante est que les travaux actuels sont incapables de détecter une seule preuve montrant que les immigrants auraient un impact négatif sur les revenus et les opportunités d'emploi des natifs aux États-Unis. Pourquoi en est-il ainsi ? C'est que les immigrants et les travailleurs nationaux ne sont pas en compétition sur le marché de travail, mais sont plutôt complémentaires.

On pourrait aller plus loin — et c'est le troisième aspect — et affirmer que non seulement les immigrants ne prennent pas les emplois des natifs, mais ils sont nombreux — davantage que les natifs — à créer leur propre emploi. C'est notamment le cas aux États-Unis, mais on trouve aussi les mêmes résultats pour le Canada. De plus, dans bien des cas, les immigrants créent aussi des emplois pour les nationaux : selon un rapport américain, l'entrée de 1 000 nouveaux immigrants crée 1 200 nouveaux emplois dont la majorité est occupée par des travailleurs nationaux.

Mais une autre façon de regarder l'enjeu est de poser la question : que serait-il arrivé si certaines entreprises, voire même certains secteurs, n'avaient pas eu accès à une main d'œuvre migrante ? Même s'il n'est pas facile de répondre statistiquement à cette question, on peut néanmoins établir certaines balises. Prenons par exemple le cas des entreprises agricoles. Il est reconnu que sans la main d'œuvre mexicaine aux États-Unis, l'industrie agroalimentaire n'aurait pu survivre. L'impact ne se mesure donc pas en considérant uniquement les travailleurs mexicains, mais l'ensemble des acteurs impliqués dans cette industrie : par exemple, les autres travailleurs nationaux qui perdraient leur emploi et tous les services connexes (transports, transformation, ventes en gros et en détails, etc.). On peut penser que l'impact serait énorme.

L'exemple des travailleurs temporaires dans le secteur agricole au Québec est également intéressant à considérer. Ce sont les employeurs eux-mêmes qui font pression sur les gouvernements (fédéral et provincial) pour mettre sur pied des programmes de recrutement de travailleurs sans lesquels, disent-ils, ils devraient fermer boutique ou vendre leurs produits trois à quatre fois plus chers sur le marché, ce qui les rendrait non compétitifs. Que l'on soit d'accord ou non avec la migration temporaire, personne ne contesterait l'impact économique positif de ce type de migration.

Bref, non seulement les immigrants ne sont pas des voleurs de jobs, mais ils créent souvent leur propre emploi et même créent de nouveaux emplois pour les natifs et viennent combler des pénuries d'emploi dans des secteurs où il est difficile de trouver des travailleurs nationaux.

L'IMPACT ÉCONOMIQUE DE L'IMMIGRATION : DE NOUVEAUX RÉSULTATS

Les travaux sur l'impact économique de l'immigration ont produit jusqu'à récemment des résultats mitigés, parfois contradictoires. Deux lacunes méthodologiques fondamentales limitaient fortement les recherches antérieures. La plus importante est la nature transversale des données. L'intégration économique des immigrants est un processus qui se déroule dans la durée, processus qui implique nécessairement des approches longitudinales. Une autre lacune importante était liée à l'impossibilité de faire des analyses au niveau de l'entreprise lorsqu'on s'intéressait à l'impact de l'immigration sur l'économie et donc la nécessité d'utiliser des données agrégées.

La conférence organisée par le CIQSS (Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales) en octobre 2018 s'était donné comme objectif d'examiner dans quelles mesures le jumelage de plusieurs sources d'informations dans de nouvelles bases de données longitudinales pouvait permettre d'apporter un éclairage nouveau sur une question fortement débattue, à savoir l'impact économique de l'immigration.

Basées sur ces nouvelles données liant entreprises et employé-e-s, les études présentées lors de cette conférence se sont attaquées à l'impact de l'immigration sur l'entrepreneuriat, la productivité, le commerce international et les exportations. Dans tous les cas, les résultats montrent un impact positif de l'immigration (voir Victor Piché, rapport de synthèse disponible sur le site WEB du CIQSS).

Ceci dit, les effets demeurent faibles. Doit-on s'en étonner ? Pas vraiment. Il faut réfléchir à ce que signifient des effets « faibles » dans le cas spécifique de l'immigration. D'une part, l'argument démographique est important ici : au niveau global (par exemple au niveau national), lorsqu'on examine l'impact du nombre d'immigrants, mesurée comme la proportion d'immigrants sur la population totale, le dénominateur (la population nationale) est très élevé de sorte que l'ajout d'immigrants au numérateur ne peut que donner des résultats faibles. C'est pourquoi les analyses au niveau des entreprises, maintenant possibles grâce aux nouvelles bases données comme on l'a vu dans les études présentées à la conférence, donnent de meilleurs résultats.

D'autre part, on pourrait invoquer un autre type d'argument pour mieux comprendre la portée réelle des effets. Prenons l'exemple d'une entreprise de 20 employés qui embauche deux travailleurs immigrants. Le résultat usuel prédirait que ces deux travailleurs auraient un effet positif, mais faible, sur les indicateurs de performance de l'entreprise (productivité, profits, etc.). Pourtant, l'embauche de ces deux travailleurs pourrait avoir permis à l'entreprise de survivre et/ou d'éviter la décroissance. Les méthodologies actuelles ne permettent pas de mesurer ce type d'effet. Bref, dans ce contexte, l'idée d'un « effet statistique faible » prend tout son sens et pourrait constituer au contraire un résultat significatif.

En fait, c'est la question inverse qu'il faudrait poser : qu'est-ce qui arriverait si l'on retranchait les travailleurs immigrants des entreprises (le passé) ou si les entreprises n'arrivaient pas à recruter les travailleurs requis (le futur) ? Il n'existe pas véritablement de méthodologie pour mesurer ce type d'effet. Pour le moment, une approche possible serait de poser la question aux employeurs de travailleurs immigrants, en leur demandant ce qui serait arrivé sans l'apport de ces travailleurs. De plus, au-delà de l'entreprise, d'autres effets non mesurés pourraient affecter par ricochet les emplois des travailleurs natifs (pertes d'emploi) et les autres entreprises de service (transports, produits intermédiaires, etc.).

La table est mise pour d'autres études novatrices.

EST-CE QUE MOINS D'IMMIGRANTS SIGNIFIE UNE MEILLEURE INTÉGRATION ÉCONOMIQUE ?

Au cours de la campagne électorale québécoise (octobre-novembre 2018), deux partis politiques, le PQ et la CAC, laissent entendre qu'il faut réduire l'immigration pour permettre une meilleure intégration économique des immigrants. Or, les études récentes, que ce soit aux États-Unis (voir l'étude de 2018 de Villarreal et Tamborini dans l'American Sociological Review) ou au Canada (voir Green et Worswick, University of British Columbia, 2009) montrent que les difficultés d'intégration économique sont essentiellement dues à des facteurs « structurels », en particulier à l'évolution du marché du travail et à la discrimination. Le poids du « nombre » n'est jamais cité comme facteur de « non intégration ».

Si les gouvernements ont de moins en moins d'emprise sur l'évolution du marché du travail, ils peuvent jouer un rôle clé dans la lutte contre la discrimination. Diminuer l'immigration n'aura aucun impact sur les difficultés d'intégration : il y aurait moins de personnes immigrantes discriminées en nombre absolu, mais le pourcentage demeurera le même.

Un dernier mot sur l'état du marché du travail : il n'y a pas que les immigrants qui rencontrent des difficultés. En effet, lorsque l'économie va mal (par exemple en période de récession), tous les nouveaux entrants, y compris les jeunes, subissent les mêmes difficultés. Par contre, lorsque l'économie va bien comme c'est le cas présentement au Canada et au Québec, les pénuries d'emploi se font sentir, ce qui peut faciliter l'intégration économique des nouveaux venus sur le marché du travail.

Rien à voir avec le nombre d'immigrants.

LA DISCRIMINATION EN EMPLOI EXISTE. LA QUESTION EST DE SAVOIR QUE PEUT FAIRE UNE COMMISSION D'ENQUÊTE ?

S'il y a un résultat que les nombreux travaux scientifiques ont obtenu à répétitions, c'est l'existence de la discrimination sur le marché du travail. Il s'agit là d'une tradition de recherche fort ancienne tant au Québec qu'au Canada, aux États-Unis et dans plusieurs pays d'Europe. Ce n'est donc pas un phénomène propre au Québec.

Cette tradition s'appuie sur une méthodologie quantitative éprouvée qui mesure les écarts économiques (p. ex. les revenus) entre, d'une part, les groupes immigrants et, d'autre part, les groupes natifs. Une fois que l'on prend en compte les facteurs clés de l'intégration économique (âge, sexe, éducation, langue, classe sociale, etc.) et que les écarts demeurent significatifs, on parle alors de discrimination.

Il s'agit essentiellement d'une définition « résiduelle » de la discrimination, approche qui a d'ailleurs joué un rôle central pour dénoncer les inégalités économiques entre les hommes et les femmes. Par contre, il faut reconnaître que cette approche demeure limitée dans la mesure où elle ne dit pas ce qu'il y a derrière le constat statistique de la discrimination.

Nos travaux ont bien montré que la discrimination en emploi est surtout présente en début de parcours. Comment alors l'expliquer ? Une première piste de réflexion concerne le processus d'embauche et implique directement les employeurs et les comités de sélection. Il existe un processus complexe impliqué dans la recherche d'emploi. La première étape concerne l'accès à l'information sur les emplois disponibles. Ce processus est souvent biaisé dans la mesure où les réseaux de l'employeur, souvent informels, n'atteignent pas les groupes immigrants. Cela est particulièrement le cas des postes temporaires non affichés, très répandus en période de contraction des budgets, et qui favorisent les réseaux d'amis et de connaissances dont sont souvent absents les groupes immigrants récents.

Il y a ensuite l'étape de l'examen des C.V., étape qui amène souvent à en rejeter certains pour des raisons propres aux groupes immigrants, comme par exemple la consonance des noms, mais surtout la non-reconnaissance des diplômes, en particulier ceux acquis à l'étranger, de même que la non-reconnaissance de l'expérience antérieure hors Canada.

Nous sommes ici en plein terrain inconnu puisque ce processus est confidentiel. Le sort des demandes d'emploi des groupes immigrants se voit ainsi remis entre les mains des employeurs et de leurs comités de sélection. C'est le caractère strictement confidentiel du processus d'embauche qui rend si cruciaux les travaux sur la discrimination résiduelle qui mesurent en fait les résultats de ces pratiques sélectives et discriminatoires sur les groupes immigrants. Voilà un premier enjeu prioritaire que devrait

aborder toute commission d'enquête.

Mais il faut aller plus loin. De nombreux travaux récents, provenant de la psychosociologie, ont documenté l'importance de la culture dans les processus d'embauche, phénomène qu'ils ont nommé l'appariement culturel (« cultural matching »). Ainsi, la discrimination peut résulter de l'application parfois inconsciente et non intentionnelle de stéréotypes dont notre environnement culturel nous a imprégnés. On parle ici de structures mentales profondes qui nourrissent la discrimination indirecte à travers les impacts relatifs de pratiques apparemment neutres sur les groupes raciaux, ethniques, de genre ou autres.

Une deuxième piste à privilégier pour le Commission d'enquête serait donc d'approfondir la question des stéréotypes ancrés dans la culture organisationnelle et de proposer des mesures favorisant une plus grande ouverture à la diversité sur le marché de travail.

Pour moi, c'est la discrimination en emploi qui doit recevoir toute la priorité d'une commission d'enquête, car c'est par un travail à la mesure des qualifications que commence la véritable intégration dans toute société.

Une dernière remarque cruciale : la discrimination examinée ici n'implique pas automatiquement qu'il y a racisme. Nos travaux ont montré que notre mesure de la discrimination s'applique également à des groupes qui ne sont pas associés au fait d'être noir.

LES INDICATEURS D'INTÉGRATION : LE CANADA DANS LE « PELOTON DE TÊTE »

L'OCDE vient de publier son deuxième rapport (2018) sur les indicateurs d'intégration dans les pays de l'OCDE et quelques pays du G20. En tout, 41 pays, dont le Canada, sont comparés entre eux. Dans tous les cas, le Canada se retrouve dans les TOPS 10, et très souvent dans les TOPS 5, avec d'autres pays traditionnels d'immigration comme la Nouvelle-Zélande et l'Australie.

Cette publication constitue l'un des documents les plus complets qui fournit des comparaisons internationales sur les résultats de l'intégration des immigrants et de leurs enfants. Les performances des immigrants, définis ici comme les personnes nées à l'étranger, sont toujours comparées à celles des populations natives. Dans l'ensemble, la bonne nouvelle, selon le rapport, est que dans plusieurs pays les indicateurs d'intégration se sont améliorés. Ceci dit, dans presque tous les pays, y compris le Canada, les performances des immigrants sur le marché du travail et dans la vie sociale demeurent encore en deçà de celles des natifs.

Les indicateurs portent sur diverses dimensions de l'intégration. S'agissant de l'intégration économique, cinq indicateurs sont retenus : le taux d'emploi (pourcentage de la population occupée sur la population en âge de travailler), le taux de participation (pourcentage de la population occupée et en chômage sur la population en âge de travailler), le taux de chômage, le pourcentage des travailleurs avec contrats temporaires (un indicateur de précarité) et le niveau de pauvreté. Dans tous les cas, ces indicateurs indiquent que les immigrants canadiens ont des performances meilleures que la moyenne de l'OCDE (35 pays) ou encore à la moyenne des pays de l'Union européenne (28 pays). Cela se traduit par des taux de participation plus élevés, des taux de chômage plus faibles, moins de travail précaire et des taux plus faibles de pauvreté.

Notons un autre indicateur significatif, le surpeuplement des logements : ce phénomène est quasi inexistant au Canada (2 % pour les immigrants) alors qu'il atteint 17 % dans les pays de l'Union européenne.

Sur les autres critères non économiques, le Canada continue à bien performer. Par exemple le pourcentage d'accès à la citoyenneté atteint 90 % au Canada comparé à 59 % pour l'ensemble des pays de l'Union européenne.

La participation électorale des immigrants est également plus élevée au Canada que dans les autres pays d'Europe.

Sur la perception (autorapportée) de leur état de santé, les immigrants du Canada sont au premier rang.

Notons que les comparaisons du Canada avec les autres pays présentés ci-haut pour les immigrants valent aussi pour les enfants issus de l'immigration, c'est-à-dire les personnes nées dans le pays de parents immigrants ou issues de mariages mixtes (voir le chapitre 7 du même rapport).

Le fait que les immigrants du Canada performent mieux que la plupart des 41 pays examinés ne doit pas occulter le fait que l'intégration des immigrants au Canada ne se fait pas sans heurts. Comme il a été souvent démontré, les immigrants continuent à être défavorisés, tant sur le plan économique que social. La discrimination demeure un phénomène réel. D'ailleurs, c'est sur cet aspect que le Canada se démarque le moins des 40 autres pays examinés : la proportion des immigrants qui disent avoir été victimes de discrimination est de 12 % au Canada comparé à 14 % pour les pays de l'Union européenne.

Depuis quelque temps au Québec, on entend souvent le slogan « moins d'immigrants pour mieux en prendre soin ». Peut-être la leçon la plus importante à retenir de ce rapport est le fait que ce sont dans les pays à plus forte diversité que les immigrants et leurs enfants performent le mieux. C'est le cas entre autres du Canada, de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande, du Luxembourg et de la Suisse.

Ces indicateurs sont loin d'être parfaits. Ce sont des indicateurs « bruts » c'est-à-dire qu'ils ne tiennent pas compte de facteurs clés qui pourraient expliquer les différences entre pays. C'est le cas notamment de l'état du marché du travail (par exemple, le chômage est beaucoup plus élevé en Europe qu'au Canada). La critique la plus importante que l'on peut faire à ces indicateurs est le fait qu'ils ne tiennent pas compte de la composition des flux migratoires et en particulier des catégories d'immigration (économique, familial, réfugié, irrégulier). Il faut bien souligner que la politique canadienne d'immigration est une des plus sélectives et restrictives au monde, ce qui fait que les immigrants sont en moyenne beaucoup plus qualifiés et éduqués que ceux des pays d'Europe.

LES PROGRAMMES DES TRAVAILLEURS TEMPORAIRES : LA VOIE DE L'AVENIR ?

Il existe présentement un consensus sur le fait que les programmes de travailleurs étrangers temporaires constituent une voie d'avenir pour combler certains besoins de main d'œuvre. Cela pourrait être le cas à la condition d'améliorer les programmes actuels en regard aux droits de la personne.

La Commission globale sur les migrations internationales, le Bureau international du travail, l'Organisation internationale de la migration et la Banque Mondiale préconisent tous le recours à la mobilité internationale temporaire de travailleurs comme la meilleure façon de faire face aux pénuries de main d'œuvre. De nombreux pays ont emboité le pas comme le démontrent les statistiques sur l'augmentation des admissions de travailleurs étrangers temporaires un peu partout dans le monde.

Le cas du Canada est particulièrement intéressant, puisque l'image de l'immigration fut historiquement étroitement associée à la résidence permanente. Cela n'est plus vrai aujourd'hui. En 2016 (ce sont les données les plus récentes), environ 287 000 permis de travail temporaires ont été délivrés, une augmentation considérable depuis le début des années 2 000 où l'admission annuelle de travailleurs étrangers temporaires s'élevait aux environs de 70 000. Aujourd'hui, au Canada, l'immigration économique est de loin devenue une question de mobilité temporaire. En comparaison, il n'y eut en 2016 que 156 000 entrées d'immigrants permanents dans le volet économique.

Peut-on concevoir des programmes de travailleurs temporaires qui soient acceptables du point de vue des droits de la personne ? Oui, mais au moins quatre conditions doivent être réunies :

- L'aspect temporaire doit être une option volontaire de la part du travailleur et celui-ci, ainsi que les membres de sa famille, devraient avoir une réelle option de résidence permanente et éventuellement de citoyenneté ;
- Le travailleur ne doit pas être rattaché à un employeur et il doit avoir la liberté de changer d'employeur ;
- La réunification familiale devrait être permise en tout temps dans la mesure où les durées de séjour s'allongent parfois sur plusieurs années ;
- Des mécanismes indépendants doivent être mis en place pour assurer le respect des contrats de travail de la part des employeurs.

Le gouvernement libéral actuel s'est engagé à revoir les programmes de travailleurs étrangers temporaires. En septembre 2016,

un rapport du Comité parlementaire a proposé 21 recommandations afin d'améliorer ces programmes. Celles-ci vont dans le sens du respect des quatre conditions présentées ci-haut. Le rapport recommande entre autres :

- D'éliminer l'exigence d'un permis de travail rattaché à un employeur ;
- De faciliter l'accès à la résidence permanente pour les travailleurs temporaires qui remplissent un besoin permanent sur le marché de travail ;
- D'éliminer le règlement qui empêche de renouveler un permis après quatre ans de séjour ;
- De renforcer les mécanismes de protection des droits des travailleurs. Ce rapport constituait pour moi une avancée significative.

Malheureusement, un rapport reste un rapport rempli de bonnes intentions si elles ne sont pas mises en application. La réponse du Gouvernement est venue en avril 2017 dans un document présentant un plan d'action concernant les programmes de travailleurs temporaires (voir https ://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/reports/plan.html).

La seule mesure concrète adoptée a été l'élimination de l'interdiction de renouveler un permis de travail après une durée de 4 ans de séjour. Pour le reste, on est toujours dans les intentions. Dans l'ensemble, le Gouvernement s'engage formellement à respecter l'ensemble des recommandations du Comité parlementaire, y compris l'amélioration de la protection des travailleurs temporaires. Par contre la question de l'accès à la résidence permanente demeure problématique dans la mesure où cet accès est réservé aux travailleurs qualifiés.

Depuis avril 2017, aucun autre changement n'a été apporté aux programmes de travailleurs temporaires. Il sera intéressant de voir si (et quand) les nouvelles orientations annoncées seront effectivement appliquées.

P.S. Un dernier point sur le rapport du Comité parlementaire et sur le Plan d'action du Gouvernement : nulle part n'est-il question de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants (que le Canada refuse de signer). Lors d'une entrevue avec le secrétaire parlementaire pour l'immigration (4 octobre 2016), j'ai abordé cette question : il n'était même pas au courant de l'existence de cette convention.