

Chapitre 16

Conditions socioéconomiques et milieu de travail

May Clarkson

Direction de l'évaluation, de la recherche et de l'innovation
Ministère de la Santé et des Services sociaux

Jean Renaud

Département de sociologie – Université de Montréal et
Centre d'études ethniques des universités montréalaises

Introduction

Travail et migration

On ne migre pas sans raison. L'amélioration des conditions de vie est au cœur du projet migratoire. Il peut s'agir, pour les personnes immigrantes, d'assurer leur survie et leur intégrité physique, comme dans le cas des réfugiés qui obtiennent la protection du Canada dans le cadre de la Convention de Genève. Il peut aussi s'agir, pour les autres catégories d'immigrants, d'améliorer leurs conditions socioéconomiques et leur destin professionnel. Mais, peu importe la raison première de la migration, l'insertion professionnelle constituera presque toujours la clé d'un établissement réussi. Divers facteurs peuvent influencer sur cette insertion; on retrouve, entre autres, deux grands paramètres : les conditions migratoires et le temps de séjour dans la société d'accueil.

La catégorie d'immigration permet une évaluation approximative des conditions migratoires. En bref, les *indépendants* (y inclus les entrepreneurs) sont ceux qui, sélectionnés en quelque sorte pour leur capacité d'être compétitifs sur le marché du travail, devraient s'y insérer le mieux. Les immigrants de la catégorie de la *famille* pourront de façon générale bénéficier du soutien du réseau familial préétabli au Canada, et ceux de la catégorie *réfugiés* (une fois ce statut acquis pour les demandeurs d'asile) pourront accéder aux divers programmes étatiques de formation prévus pour les immigrants. Comme le classement dans ces catégories découle des caractéristiques ou liens du

requérant principal du visa mais est donné à l'ensemble des gens — conjoint et enfants — qui l'accompagnent, il ne peut être qu'une approximation des conditions de la migration.

Enfin, le dernier paramètre qu'il est nécessaire de rappeler est la durée de séjour. L'établissement professionnel est un processus; il se déroule au fil du temps. Généralement, et au moins pour les premiers dix ans, il y a amélioration de la situation des personnes au fur et à mesure que cet établissement se produit. L'étude longitudinale de Renaud et autres (2001) a démontré que le revenu médian et le statut socioéconomique des emplois augmentent tout au long des dix années d'observation. Enfin, la comparaison entre le niveau de qualification professionnelle exigé par le travail prémigratoire et celui exercé au Québec montre une croissance vers des emplois « plus qualifiés » au fil du temps.

Travail et santé

Le travail et ses modalités font partie des déterminants de l'état de santé. Arcand et autres (2000), s'inspirant de nombreux auteurs, mentionnent diverses caractéristiques de l'emploi qui peuvent avoir un impact sur la santé, parmi lesquelles on retrouve le statut professionnel, l'organisation du travail et divers risques et contraintes liés aux conditions de travail. Bourbonnais et autres (2000), adoptant le modèle de Karasek (1979; 1985), soulignent pour leur part le rôle joué par l'environnement psychosocial du travail, et plus particulièrement par le niveau d'autonomie décisionnelle, la demande psychologique

et surtout, la combinaison de ces deux facteurs, sur le plan de l'état de santé physique et psychologique. Selon Karasek et Theorell (1990), par exemple, une combinaison d'une demande psychologique élevée et d'une faible autonomie décisionnelle au travail serait associée à une augmentation de symptômes tels que la détresse psychologique ou la dépression. Sur le plan de la santé physique, on aurait noté, en particulier, une association entre ces mêmes facteurs et l'hypertension, ainsi que les maladies cardiovasculaires (Landsbergis et autres, 1993). Dans le cas plus spécifique d'une population immigrante, Aycan et Berry (1996) ont démontré que la déqualification professionnelle, le chômage et le sous-emploi avaient des répercussions négatives sur le bien-être psychologique et l'adaptation au milieu d'accueil.

La présente étude vise une population d'immigration relativement récente (moins de dix ans), et parmi laquelle on retrouve toutes les catégories d'immigrants, depuis les entrepreneurs jusqu'aux réfugiés. Il s'agit donc de personnes dont les conditions socioéconomiques, au moment de la migration, étaient diversifiées, et qui en sont à différents stades dans le processus d'insertion au milieu québécois du travail. Dans ce chapitre, on s'intéressera à la fois à ces variables et à leur association avec la santé physique et psychologique de la population visée.

Objectifs du chapitre

Ce chapitre vise à décrire le statut d'emploi de la population de 15 ans et plus visée par l'étude, les conditions générales de travail pour les personnes qui occupent un emploi rémunéré et l'association de ces conditions de travail avec l'état de santé perçu (physique ou psychologique).

Plus spécifiquement, dans un premier temps, on cherche à connaître la proportion de la population visée âgée de 15 ans et plus qui occupe actuellement un emploi, et on examine diverses caractéristiques de l'emploi occupé. Ces données sont aussi comparées lorsque possible avec celles que l'on retrouve pour l'ensemble du Québec (1998, données standardisées). On s'intéresse également au niveau de qualification

professionnelle nécessaire pour l'emploi actuel, comparativement à celui de l'emploi occupé au cours de la période prémigratoire.

Dans un deuxième temps, on considère l'environnement psychologique du travail, toujours en comparaison avec ce que l'on observe pour l'ensemble du Québec.

Ces variables sont par la suite mises en relation avec des indicateurs généraux de l'état de santé physique (perception de l'état de santé) et mentale (satisfaction face à la vie).

16.1 Aspects méthodologiques

16.1.1 Indicateurs

La population de référence de ce chapitre est celle des personnes de 15 ans et plus occupant un emploi rémunéré, selon la question 62 du questionnaire autoadministré (QAA) : « Occupez-vous présentement un emploi rémunéré (à temps plein ou à temps partiel, salarié ou à votre compte, y compris si vous êtes actuellement en vacances, en congé de maladie incluant les accidents de travail, en grève ou en lock-out)? » La formulation de cette question est identique à celle utilisée lors de l'*Enquête sociale et de santé 1998* (ESS).

Outre le fait d'occuper ou non un emploi rémunéré, on a retenu comme indicateurs certaines caractéristiques générales du milieu de travail ou des travailleurs, telles que la taille de l'entreprise (20 personnes ou moins, 21 personnes ou plus, regroupements effectués à partir de la question 66 du QAA), le statut de syndicalisation (QAA69) et la catégorie professionnelle (indice construit à partir des questions 102 et 103 du questionnaire rempli par l'interviewer ou QRI). Toutes ces questions ont été reprises de l'ESS 1998.

Une autre question, utilisée dans l'enquête longitudinale de Renaud et autres (2001; 1993; 1992), porte sur le niveau de qualification professionnelle exigé dans l'emploi actuel, comparativement à celui

de l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec, et comporte trois catégories : plus qualifié, moins qualifié, également qualifié (QAA71). Trois questions reprises de l'ESS 1998 portent sur divers modes d'organisation du travail, soit : l'horaire alternant, irrégulier ou variable (QAA90), l'horaire fixe de nuit (QAA91) et la rémunération au rendement, à la commission ou à la prime (« bonus ») (QAA93). Trois autres questions, également reprises de l'ESS 1998, portent sur certains risques ou contraintes qui peuvent avoir une association avec la santé des travailleurs. Ce sont : le travail répétitif avec contrainte de temps (QAA92), la manipulation de charges lourdes (QAA94) et le fait de fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (QAA95).

Enfin, trois indices ont été repris intégralement de l'ESS 1998, soit : l'autonomie décisionnelle au travail, la demande psychologique et les contraintes psychosociales du travail (une combinaison des deux indices précédents).

L'autonomie décisionnelle au travail comporte deux dimensions : la capacité d'utiliser et de développer ses habiletés personnelles, et la possibilité de décider comment on fait son travail et d'en influencer l'orientation (Bourbonnais et autres, 2000). L'indice est construit à partir de neuf questions (QAA72 à 80) qui proviennent du *Job Content Questionnaire* de Karasek (1985), dont la version française a été validée au Québec par Larocque et autres (1998). La traduction de cet instrument en chinois, en créole, en arabe et en espagnol constitue toutefois une première. L'indice, dont la construction est décrite de façon très détaillée dans Bourbonnais et autres (2000), permet de classer les travailleurs en deux catégories, soit ceux qui ont un niveau élevé d'autonomie et ceux qui ont un faible niveau d'autonomie.

La demande psychologique au travail est mesurée par neuf questions (QAA81 à 89) qui proviennent du même instrument (Karasek, 1985). Ces questions touchent diverses contraintes telles que la quantité de travail, le temps accordé pour le faire et les exigences

mentales (Bourbonnais et autres, 2000). Encore une fois, l'indice permet de classer les travailleurs en deux catégories (demande psychologique élevée, faible demande psychologique).

Les « contraintes psychosociales du travail » tiennent compte à la fois de l'autonomie décisionnelle et de la demande psychologique. L'indice comporte quatre catégories. On considère que les contraintes psychosociales sont moins élevées pour les travailleurs pour qui la demande psychologique est faible et qui disposent d'une autonomie élevée (DP-AD+), et qu'elles sont particulièrement élevées pour les travailleurs ayant une demande psychologique élevée et une autonomie faible (DP+AD-). Les travailleurs qui se situent dans les deux autres catégories — demande élevée mais autonomie élevée (DP+AD+) ou demande faible et autonomie faible (DP-AD-) — seraient considérés comme ayant une exposition intermédiaire aux contraintes psychosociales du travail.

16.1.2 Comparabilité avec l'Enquête sociale et de santé 1998

Pour la très grande majorité, les indicateurs considérés dans ce chapitre ont été repris de l'ESS 1998; les résultats des deux enquêtes sont donc comparables pour ces indicateurs. Il importe toutefois de rappeler que les données de l'ESS 1998 présentées ici ont été standardisées de façon à permettre la comparaison avec la population visée par l'*Étude auprès des communautés culturelles*, qui présente un profil démographique fort différent de celui qu'on observe pour l'ensemble du Québec.

16.1.3 Portée et limites des données

La présente étude est une étude transversale. En ce sens, elle permet de faire un portrait « instantané » de la situation socioéconomique et du milieu de travail des immigrants récents visés par l'étude, et de comparer les distributions obtenues avec la « norme québécoise », fournie par les distributions standardisées selon l'âge et le sexe des pays d'origine. On peut donc mesurer les écarts, sans toutefois pouvoir les interpréter. Pour ce faire, il

aurait fallu utiliser une approche longitudinale dans laquelle on tiendrait compte des conditions personnelles de la migration, des conditions de l'économie locale au moment du premier établissement, de l'âge à l'arrivée au pays, de l'évolution de la situation socioéconomique avec la durée du séjour, et ainsi de suite. Tout cela n'enlève d'aucune façon l'intérêt du chapitre, mais permet de fixer les attentes qu'on peut avoir à son égard. L'interprétation des écarts est ici en cause : ils mesurent en quelque sorte le chemin à parcourir, mais non les raisons de son importance.

Une autre limite des données est due aux effectifs relativement faibles de travailleurs appartenant à chaque catégorie d'immigration. De ce fait, pour les fins de l'analyse, on a choisi d'effectuer des regroupements, soit : indépendants et entrepreneurs d'une part, et, d'autre part, famille et réfugiés (sous le vocable : « autres »). Cette dernière catégorie étant très hétérogène, l'analyse devient sur ce plan moins nuancée et moins fine qu'on ne l'aurait souhaité.

Par ailleurs, le taux de non-réponse partielle pour les indicateurs retenus dans ce chapitre est inférieur à 10 % dans tous les cas, sauf en ce qui concerne la question portant sur le niveau de qualification professionnelle exigé par le travail actuel (QAA71), pour laquelle le taux de non-réponse partielle est de 11,9 %. D'après les comparaisons effectuées à partir des variables de communauté, de classe d'âge, de sexe, du statut d'activité au cours des 12 derniers mois, de la durée de séjour et de la satisfaction face à la vie, les non-répondants partiels à cette question sont caractérisés différemment des répondants. La non-réponse partielle à cette question est en fait associée significativement à la communauté, à la classe d'âge et à la satisfaction face à la vie. Plus particulièrement, on note que les non-répondants partiels à la QAA71 sont plus fréquemment âgés de 15 à 24 ans. En supposant que les non-répondants partiels auraient répondu de la même façon que les répondants de leur classe d'âge, il y aurait alors surestimation de la modalité « moins qualifié » et sous-estimation de la modalité « plus qualifié ».

16.2 Résultats

16.2.1 Quelques caractéristiques générales des travailleurs

Dans la population de 15 ans et plus visée par l'étude (tableau 16.1), la proportion de personnes qui occupent actuellement un emploi rémunéré, soit environ 54 %, est significativement moins élevée que celle qu'on observe pour l'ensemble du Québec (65 %, données standardisées). Si l'on considère le sexe, dans les communautés culturelles, environ 65 % des hommes, comparativement à 43 % seulement des femmes, occupent actuellement un emploi rémunéré; là encore, on observe une différence significative par rapport à l'ensemble du Québec, tant chez les hommes (65 % c. 71 % pour le Québec) que chez les femmes (43 % c. 59 %). Lorsqu'on considère l'âge, on remarque que 39 % environ des 15-24 ans occupent un emploi, comparativement à 50 % pour le Québec, et que cette proportion atteint 64 % chez les 25-44 ans (c. 79 % pour le Québec dans son ensemble). Par contre, chez les 45 ans et plus, la population à l'étude compte approximativement 46 % de travailleurs rémunérés, ce qui ne diffère pas de façon significative des données québécoises (49 %).

Tableau 16.1
Le fait d'occuper un emploi rémunéré selon le sexe et l'âge, population de 15 ans et plus, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	Communautés culturelles	Québec 1998 (données standardisées)
	%	
Sexe		
Hommes	65,2	71,1
Femmes	43,3	59,2
Âge		
15-24 ans	39,0	50,3
25-44 ans	64,0	78,7
45 ans et plus	46,2	49,3
Total	54,1	65,0

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

Parmi ces travailleurs, une faible majorité, soit environ 54 %, travaillent dans des entreprises qui comptent 21 employés et plus (tableau 16.2). Les hommes sont proportionnellement moins nombreux que les femmes à travailler dans ce type d'entreprises (50 % c. 59 %). Approximativement 19 % des travailleurs appartenant aux communautés à l'étude sont syndiqués, comparativement à 33 % pour le Québec dans son ensemble.

Si l'on considère le statut de permanence, on constate que 81 % des travailleurs des communautés considérées occupent un emploi permanent, 10 % occupent un emploi temporaire de durée déterminée (avec date de fin d'emploi) et 9 %, un emploi temporaire de durée indéterminée. Sur ce plan, on n'observe aucune différence significative selon le sexe, l'âge ou en comparaison avec l'ensemble du Québec (données non présentées). Le tableau 16.3 regroupe les travailleurs dans des catégories professionnelles en fonction du type d'emploi qu'ils occupent, selon la région d'origine et le niveau de scolarité. On observe

un profil assez différent d'une communauté à l'autre. Chez les immigrants récents d'origine chinoise, par exemple, environ 31 % des travailleurs se retrouvent dans la catégorie des contremaîtres et ouvriers spécialisés et 29 % parmi les employés de bureau, de commerce et de service. Près de 38 % des travailleurs haïtiens sont dans la catégorie des contremaîtres et ouvriers spécialisés, mais on observe également une assez forte proportion (32 %) parmi les ouvriers non spécialisés et les manœuvres. Environ 30 % des immigrants récents en provenance du Maghreb et du Moyen-Orient sont dans la catégorie des employés de bureau, de commerce et de service, mais on note aussi des proportions non négligeables dans la catégorie des cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens (23 %) ainsi que dans celle des professionnels et cadres supérieurs (23 %). Enfin, les travailleurs en provenance des pays hispanophones se retrouvent dans une proportion de 35 % environ parmi les contremaîtres et ouvriers spécialisés et de 29 % approximativement dans la catégorie des ouvriers non spécialisés et des manœuvres.

Tableau 16.2

Taille de l'entreprise et proportion d'employés syndiqués selon le sexe et l'âge, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	1 à 20 employés	21 employés et plus	Proportion d'employés syndiqués
	%		
	Communautés culturelles		
Sexe			
Hommes	49,8	50,2	17,1
Femmes	41,0	59,0	21,8
Âge			
15-24 ans	43,0	57,0	12,8**
25-44 ans	47,4	52,6	20,9
45 ans et plus	45,1	54,9	18,0*
Total - Communautés culturelles	46,3	53,7	19,0
	Québec 1998 (données standardisées)		
Sexe			
Hommes	39,8	60,2	33,4
Femmes	43,7	56,3	32,3
Âge			
15-24 ans	50,9	49,1	19,8
25-44 ans	39,7	60,4	34,9
45 ans et plus	39,9	60,1	37,6
Total - Québec 1998 (données standardisées)	41,6	58,4	32,9

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.
Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

Par ailleurs, comme on pouvait s'y attendre, il semble y avoir une association assez forte entre la catégorie professionnelle et le niveau de scolarité, les plus scolarisés se retrouvant proportionnellement davantage parmi les professionnels et cadres supérieurs ainsi que dans la catégorie des cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens.

Le fait d'occuper un emploi et la catégorie professionnelle selon le statut d'immigration sont présentés au tableau 16.4. On constate que 58 % environ des indépendants et entrepreneurs occupent un emploi au moment de l'étude, comparativement à

48 % approximativement pour la catégorie « autres ». Par ailleurs, si l'on considère la catégorie professionnelle, les indépendants et entrepreneurs sont proportionnellement plus représentés que les autres parmi les professionnels et cadres supérieurs (18 % c. 7 %) et les cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens (23 % c. 10 %); on observe la tendance inverse chez les contremaîtres et ouvriers spécialisés, où ce sont les personnes de la catégorie « autres » qui sont proportionnellement plus nombreuses (38 % c. 19 %), tout comme chez les ouvriers non spécialisés et les manœuvres (24 % c. 13 %).

Tableau 16.3

Catégorie professionnelle selon la région d'origine et le niveau de scolarité, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999

	Professionnels et cadres supérieurs	Cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens	Employés de bureau, de commerce et de service %	Contremaîtres et ouvriers spécialisés	Ouvriers non spécialisés et manœuvres
Région d'origine					
Chine	10,5 *	24,3	29,0	30,8	5,5 **
Haïti	3,0 **	6,7 **	20,7 *	37,8	31,7
Maghreb et Moyen-Orient	22,5 *	23,4 *	30,3	14,8 *	9,0 **
Pays hispanophones	5,2 **	12,3 *	18,5 *	35,1	28,9
Scolarité					
Aucune ou primaire		2,0 **	14,9 **	50,4 *	32,7 **
Secondaire	3,1 **	10,0 **	21,6 *	37,5	28,0 *
Postsecondaire, non universitaire	4,4 **	15,1 *	33,6	30,4	16,6 *
universitaire	29,8	30,0	25,0	8,0 **	7,3 **
Total – communautés culturelles	13,7	18,2	25,7	25,5	17,0

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Tableau 16.4

Le fait d'occuper un emploi et la catégorie professionnelle selon le statut d'immigration, population de 15 ans et plus, communautés culturelles 1998-1999

	Indépendants et entrepreneurs %	Autres ¹
Occupation d'un emploi	58,0	48,0
Catégorie professionnelle (base : population de 15 ans et plus occupant un emploi)		
Professionnels et cadres supérieurs	17,6	6,6 **
Cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens	22,5	10,4 *
Employés de bureau, de commerce ou de service	28,4	20,7 *
Contremaîtres et ouvriers spécialisés	18,8	38,0
Ouvriers non spécialisés et manœuvres	12,7 *	24,3

1. Regroupe les catégories « famille » et « réfugiés ».

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Le tableau 16.5 traite du niveau de qualification exigé par le travail actuel, comparativement à celui de l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec. Dans l'ensemble, approximativement 28 % des immigrants visés par l'étude estiment que leur travail actuel exige un niveau de qualification plus élevé que celui de l'emploi qu'ils occupaient avant leur arrivée, et 28 % déclarent qu'il exige un niveau de qualification égal ou similaire. Enfin, 43 % environ des travailleurs concernés estiment avoir subi une certaine déqualification professionnelle. Cette dernière perception est proportionnellement plus fréquente chez les travailleurs plus âgés, passant de 18 % seulement chez les 15-24 ans à environ 43 % chez les 25-44 ans et 56 % chez les personnes âgées de 45 ans et plus. Si l'on considère la durée de séjour au pays, on constate que 49 % environ des travailleurs arrivés depuis moins de dix ans croient avoir subi une déqualification professionnelle, comparativement à 32 % seulement chez ceux qui sont ici depuis dix ans et plus. Fait intéressant, à peu près 70 % des travailleurs qui occupent actuellement un emploi exigeant un niveau de qualification plus élevé se disent « plutôt

d'accord » ou « très d'accord » avec la phrase suivante : « Je suis satisfait de ma vie. » Chez les personnes qui disent avoir subi une déqualification, cette proportion passe à 50 %, et la différence est significative (données non présentées).

Environ 47 % des travailleurs (tableau 16.6), soit de 39 % à 57 % selon les communautés, mentionnent travailler au moins de temps en temps sur des horaires alternants, irréguliers ou variables, et à peu près le quart d'entre eux (25 %) disent travailler au moins de temps en temps sur des horaires fixes de nuit. Enfin, 18 % se disent rémunérés au moins occasionnellement au rendement, à la commission ou à l'aide d'une prime (« bonus »). Par rapport à l'ensemble du Québec, on n'observe une différence significative qu'en ce qui concerne les horaires alternants, irréguliers ou variables, puisque 64 % des Québécois, comparativement à environ 47 % seulement de la population visée par l'étude, ont de tels horaires au moins de temps en temps.

Tableau 16.5

Niveau de qualification exigé par le travail actuel comparativement à celui de l'emploi occupé avant l'immigration au Québec selon le sexe, l'âge et la durée de séjour au pays, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999

	Plus qualifié	Également qualifié %	Moins qualifié
Sexe			
Hommes	28,4	25,1	46,4
Femmes	28,1	33,5	38,5
Âge			
15-24 ans	49,7	32,3*	18,0**
25-44 ans	28,6	28,2	43,2
45 ans et plus	17,3*	27,3*	55,5
Durée de séjour			
Moins de 10 ans	26,1	24,9	49,0
10 ans et plus	32,5	35,5	32,0
Total	28,3	28,4	43,3

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Tableau 16.6

Diverses modalités d'organisation du travail selon la région d'origine, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	Horaire alternant, irrégulier ou variable ¹	Horaire fixe de nuit ¹	Rémunération au rendement, à la commission ou à l'aide d'une prime (« bonus ») ¹
	%		
Région d'origine			
Chine	56,8	26,0	29,0
Haïti	38,6	25,4 *	10,6 **
Maghreb et Moyen-Orient	49,9	23,5 *	19,1 *
Pays hispanophones	39,0	27,8	12,7 *
Total – Communautés culturelles	46,8	25,2	18,0
Québec 1998 (données standardisées)	63,9	22,6	14,5

Note : Les estimations pour le Québec standardisées présentées ici ne peuvent être directement comparées qu'avec les estimations pour l'ensemble des communautés.

1. Au moins de temps en temps.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.
Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

On a également exploré (tableau 16.7) un certain nombre de risques ou contraintes physiques liés au travail. Dans l'ensemble de la population visée, environ 28 % des travailleurs disent effectuer au moins de temps en temps un travail répétitif, avec contrainte de temps, et une proportion à peu près équivalente (27 %) manipule, au moins de temps en temps, des charges lourdes. Enfin, approximativement 27 % disent qu'ils doivent, au moins de

temps en temps, fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement. L'ensemble des Québécois se distingue de la population visée sur le plan de la manipulation de charges lourdes au moins de temps en temps (40 % des Québécois c. à 27 % des immigrants récents) et en ce qui concerne le fait de fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement (34 % des Québécois c. 27 % des immigrants récents).

Tableau 16.7

Risques ou contraintes physiques liés au travail selon la région d'origine, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	Travail répétitif avec contrainte de temps ¹	Manipulation de charges lourdes ¹	Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement ¹
	%		
Région d'origine			
Chine	32,5	34,0	32,2
Haïti	36,9	29,7 *	28,1 *
Maghreb et Moyen-Orient	24,2 *	20,2 *	23,0 *
Pays hispanophones	30,3	35,3	29,9
Total - communautés culturelles	28,4	27,1	26,7
Québec 1998 (données standardisées)	32,5	40,2	34,1

Note : Les estimations pour le Québec standardisées présentées ici ne peuvent être directement comparées qu'avec les estimations pour l'ensemble des communautés.

1. Au moins de temps en temps.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.
Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

16.2.2 Environnement psychologique du travail

Le tableau 16.8 traite de l'autonomie décisionnelle au travail selon la région d'origine et le statut d'immigration, ainsi que pour le Québec dans son ensemble. Dans la population visée, 32 % environ disposent d'un niveau élevé d'autonomie décisionnelle au travail, comparativement à 44 % pour l'ensemble du Québec; cette différence est significative. Par ailleurs, la proportion de personnes ayant un niveau élevé d'autonomie décisionnelle varie d'environ 15 % à 43 % dans les quatre groupes visés par l'étude. L'autonomie décisionnelle varie également en fonction du statut d'immigration, puisqu'on observe un niveau élevé d'autonomie au travail chez à peu près 37 % des immigrants indépendants et entrepreneurs, comparativement à 20 % seulement chez les autres types d'immigrants. Fait intéressant, 54 % environ de ceux qui estiment que leur emploi actuel exige plus de qualifications que l'emploi qu'ils occupaient avant d'immigrer au Québec disposent d'une autonomie décisionnelle élevée, comparativement à 20 % seulement de ceux qui disent occuper actuellement

un emploi moins qualifié qu'avant leur arrivée (données non présentées).

On a également tenté de vérifier s'il existe une association entre l'autonomie décisionnelle au travail et l'état de santé physique ou mentale. Les variables retenues, bien que très générales, sont habituellement considérées comme de bons indicateurs de l'état de santé physique (perception de la santé) ou du bien-être psychologique (satisfaction face à la vie). Comme on le voit au tableau 16.9, à peu près 65 % des travailleurs qui présentent un niveau d'autonomie décisionnelle élevé perçoivent leur santé comme excellente ou très bonne, comparativement à 46 % seulement de ceux qui disposent d'un faible niveau d'autonomie décisionnelle dans leurs fonctions. De plus, à peu près les trois quarts (76 %) des personnes qui présentent un niveau élevé d'autonomie décisionnelle au travail sont satisfaites de leur vie, alors que chez les personnes qui disposent d'une faible autonomie, cette proportion n'est approximativement que de 57 %.

Tableau 16.8

Autonomie décisionnelle au travail élevée selon la région d'origine et le statut d'immigration, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	Autonomie décisionnelle au travail élevée %
Région d'origine	
Chine	21,2*
Haïti	14,9**
Maghreb et Moyen-Orient	42,7
Pays hispanophones	24,8
Statut d'immigration	
Indépendant et entrepreneur	37,4
Autres ¹	20,0*
Total - Communautés culturelles	31,6
Québec 1998 (données standardisées)	43,8

1. Regroupe les catégories « familles » et « réfugiés ».

Note : Les estimations pour le Québec standardisées présentées ici ne peuvent être directement comparées qu'avec les estimations pour l'ensemble des communautés.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.
Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

Tableau 16.9

Perception de l'état de santé et satisfaction face à la vie selon le niveau d'autonomie décisionnelle au travail, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999

	Élevée %	Faible
Perception de l'état de santé		
Excellente / très bonne	65,4	45,5
Bonne, moyenne ou mauvaise	34,6	54,5
Satisfaction face à la vie		
Satisfait	76,1	56,7
Ni satisfait, ni insatisfait	16,5*	22,4
Insatisfait	7,5**	20,9

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Le tableau 16.10 fait état de la demande psychologique élevée au travail, tant dans les groupes visés par l'étude que dans la population québécoise dans son ensemble (données standardisées).

Tableau 16.10

Demande psychologique élevée au travail selon la région d'origine, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	%
Chine	31,0
Haïti	31,0*
Maghreb et Moyen-Orient	40,1
Pays hispanophones	39,7
Total – Communautés culturelles	37,6
Québec 1998 (données standardisées)	47,1

Note : Les estimations pour le Québec standardisées présentées ici ne peuvent être directement comparées qu'avec les estimations pour l'ensemble des communautés.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

Alors que 47 % environ des travailleurs québécois œuvrent dans un milieu où la demande psychologique est élevée, chez les travailleurs qui sont immigrants récents, cette proportion se situe autour de 38 % seulement. D'une communauté à l'autre, la proportion des personnes pour qui la demande psychologique au travail est élevée varie assez peu, soit d'environ 31 % à 40 %.

Le tableau 16.11 traite des contraintes psychosociales du travail, c'est-à-dire de la combinaison des deux facteurs mentionnés plus haut, soit le niveau d'autonomie décisionnelle (AD) et la demande psychologique (DP), selon la région d'origine, le statut d'immigration, et comparativement à l'ensemble du Québec (données standardisées). Sur ce plan, les immigrants récents visés par l'étude sont proportionnellement plus représentés que l'ensemble des Québécois dans la catégorie « demande psychologique faible, autonomie décisionnelle faible » (DP-AD-), soit approximativement 45 % contre 33 %. Par ailleurs, ils sont proportionnellement moins nombreux que les Québécois à se retrouver dans la catégorie « demande psychologique élevée, autonomie décisionnelle élevée » (DP+AD+), soit environ 14 % contre 24 % pour l'ensemble des travailleurs québécois.

Si l'on considère le statut d'immigration, les « indépendants et entrepreneurs » se retrouvent proportionnellement davantage dans la catégorie « demande psychologique faible, autonomie décisionnelle élevée » (DP-AD+) que les autres types d'immigrants (21 % c. 9 %).

Par ailleurs, comme on le voit au tableau 16.12, les travailleurs pour qui la demande psychologique est faible et l'autonomie décisionnelle élevée (DP-AD+) se croient, à environ 76 %, en « excellente » ou « très bonne » santé, comparativement à 47 % seulement chez ceux pour qui la demande psychologique est faible mais qui disposent de peu d'autonomie (DP-AD-), et 44 % chez les travailleurs qui ont à la fois une faible autonomie et une demande psychologique élevée ((DP+AD-).

Si l'on considère la satisfaction face à la vie, on constate encore une fois que les personnes pour qui la demande psychologique est faible et l'autonomie élevée se disent satisfaites dans une proportion de 84 % environ, comparativement à 61 % pour celles qui ont une faible demande et une faible autonomie, et 48 % pour celles qui occupent un emploi où la demande psychologique est élevée et l'autonomie

décisionnelle faible. Par ailleurs, 31 % de ces dernières se disent insatisfaites face à la vie, alors que cette proportion n'est que de 4 % environ chez les personnes pour qui, au contraire, la demande psychologique au travail est faible et l'autonomie, élevée.

Tableau 16.11

Contraintes psychosociales du travail selon la région d'origine et le statut d'immigration, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999 et Québec 1998

	DP- AD+	DP- AD-	DP+ AD+	DP+ AD-
	%			
Région d'origine				
Chine	11,6**	57,1	8,8**	22,5*
Haïti	10,3**	60,9	5,2**	23,6*
Maghreb et Moyen-Orient	21,4*	38,2	20,6*	19,8*
Pays hispanophones	15,5*	44,5	9,1**	30,9
Statut d'immigration				
Indépendant et entrepreneur	21,1	43,5	15,7*	19,8
Autres ¹	9,1**	48,6	11,1**	31,2
Total – Communautés culturelles	17,2	45,2	14,2	23,5
Québec 1998 (données standardisées)	19,7	33,1	24,2	22,9

Note : Les estimations pour le Québec standardisées présentées ici ne peuvent être directement comparées qu'avec les estimations pour l'ensemble des communautés.

1. Regroupe les Catégories « familles » et « réfugiés ».

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.
Institut de la statistique du Québec, *Enquête sociale et de santé 1998*.

Tableau 16.12

Perception de l'état de santé et satisfaction face à la vie selon les contraintes psychosociales du travail, population de 15 ans et plus occupant un emploi, communautés culturelles 1998-1999

	DP - AD +	DP - AD -	DP + AD +	DP + AD -
	%			
Perception de l'état de santé				
Excellente / très bonne	75,7	46,7	51,2*	44,4
Bonne, moyenne ou mauvaise	24,3*	53,3	48,8*	55,6
Satisfaction face à la vie				
Satisfait	84,3	61,2	64,3	48,4
Ni satisfait ni insatisfait	12,0**	23,4*	22,8**	20,5*
Insatisfait	3,7**	15,4*	12,9**	31,1*

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Étude auprès des communautés culturelles 1998-1999*.

Conclusion

Synthèse et pistes de recherche

On observe dans la population visée une proportion moins élevée de travailleurs rémunérés que ce que l'on note pour l'ensemble du Québec (données standardisées), et ce, particulièrement chez les femmes et chez les moins de 45 ans. Par contre, chez les personnes de 45 ans et plus, la proportion de travailleurs rémunérés observée dans la population à l'étude ne diffère pas significativement de celle notée pour l'ensemble du Québec.

Une autre différence par rapport à l'ensemble du Québec tient à la proportion de travailleurs syndiqués, qui est moins élevée chez les immigrants récents (environ 19% c. 33 %).

Comme on pouvait s'y attendre, les immigrants appartenant à la catégorie des indépendants et entrepreneurs sont proportionnellement plus nombreux que les autres types d'immigrants à occuper un emploi au moment de l'étude, et ils sont aussi proportionnellement plus représentés que les autres types d'immigrants parmi les professionnels et cadres supérieurs ainsi que parmi les cadres intermédiaires, semi-professionnels et techniciens, ce qui est sans doute lié en grande partie au processus de sélection de ces immigrants.

Chez à peu près 43 % des travailleurs visés par l'étude, on estime avoir subi une certaine déqualification professionnelle par rapport à l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec. Cette perception est plus fréquente chez les travailleurs plus âgés, d'une part, et d'autre part chez les immigrants plus récents. Les personnes qui ont vécu une déqualification professionnelle postmigratoire sont proportionnellement moins nombreuses que celles qui ont un niveau de qualification égal ou plus élevé à se dire satisfaites de leur vie, question que l'on peut considérer comme un indicateur très général de bien-être psychologique. Sur ce plan, les données de la présente étude rejoignent celles de Aycan et Berry (1996). Ces derniers, dans une étude qui a rejoint

110 immigrants turcs à Montréal, mentionnaient que les expériences liées à l'emploi jouaient un rôle significatif comme facteur de prédiction du bien-être psychologique et de l'adaptation, et que les individus qui avaient subi une déqualification professionnelle étaient moins satisfaits de leur vie au Canada.

Dans la population visée de 15 ans et plus occupant actuellement un emploi, environ le tiers dispose d'un niveau élevé d'autonomie décisionnelle au travail. On observe un niveau élevé d'autonomie décisionnelle chez une plus forte proportion des immigrants indépendants et entrepreneurs, comparativement aux autres types d'immigrants. Les travailleurs qui présentent un niveau élevé d'autonomie décisionnelle sont proportionnellement plus nombreux à se percevoir en excellente ou très bonne santé, que ceux qui disposent d'une faible autonomie au travail. En outre, une plus forte proportion d'entre eux se disent satisfaits de leur vie. Bien que ces indicateurs soient très généraux, ils laissent tout de même supposer que les personnes qui disposent d'une autonomie décisionnelle élevée au travail sont en meilleure santé, physique et mentale.

Lorsqu'on considère à la fois l'autonomie décisionnelle et la demande psychologique au travail, ce qu'on a regroupé sous le terme « contraintes psychosociales du travail », on constate que les travailleurs pour qui la demande psychologique est faible et l'autonomie décisionnelle élevée ont, en proportion, une meilleure perception de leur état de santé et une plus grande satisfaction face à la vie, que les travailleurs pour qui la demande psychologique est faible mais qui disposent de peu d'autonomie, et ceux qui occupent un emploi où une demande psychologique élevée se conjugue à un faible niveau d'autonomie décisionnelle. Il semble donc que les contraintes psychosociales du travail soient effectivement associées à l'état de santé.

Éléments de réflexion pour la planification

On a pu constater que l'immigration est très diversifiée en ce qui a trait au travail. Pourtant, dans certains milieux d'intervention, on a parfois réduit l'emploi du terme « immigrant » pour ne désigner que la partie de l'immigration qui est en demande de services et de soutien social, partie qui est souvent la plus pauvre et la plus démunie. On oublie alors la portion plus aisée et largement invisible parce que ne demandant pas de services ou programmes différents de ceux offerts à l'ensemble de la population. L'immigration représente tout cela et non seulement une classe défavorisée.

On a aussi montré que les immigrants visés par l'étude ne sont pas, comme groupe, à l'image des travailleurs québécois : il y a du chemin à parcourir pour que ceux-là rattrapent ceux-ci en matière de qualité de l'emploi. Que la situation en emploi soit plus difficile en tout début d'établissement, nul n'en doute. Elle évolue cependant au fil du temps et tend usuellement vers une meilleure situation. La comparaison entre travailleurs immigrés et Québécois d'origine va donc dépendre de la distribution de la population immigrante sur le plan de la durée de séjour. S'il y avait survivance à long terme des écarts, ceux-ci devraient être interprétés en d'autres termes que migratoires; au delà des facteurs normaux de différenciation sur le marché du travail, ils pourraient être liés à une forme ou une autre de discrimination ayant cours plus largement dans la société d'accueil.

Peut-on, dans ces conditions, penser à des programmes ou services spécifiques aux immigrants? Oui s'ils s'adressent aux nouveaux arrivants, non autrement : comme le démontrent certaines recherches longitudinales, la condition immigrante est une situation transitoire (Renaud et autres, 2001).

Dans un autre ordre d'idées, on peut également s'intéresser aux associations possibles entre les conditions de travail et l'état de santé. Lors de la phase qualitative de l'étude, dans chacun des sous-groupes et particulièrement chez les hommes

immigrants récents, on a souligné que la capacité de travailler, la réussite professionnelle et la prospérité financière sont non seulement liées à une bonne santé, mais qu'elles en sont des composantes essentielles (Clarkson et Dahan, 1997; Clarkson et Eustache, 1997; Clarkson et Tran, 1997; Quintal, 1996). On a pu observer une association entre l'autonomie décisionnelle et les contraintes psychosociales du travail, d'une part, et la perception de la santé et la satisfaction face à la vie, d'autre part. En cela, les immigrants récents ne diffèrent pas des autres Québécois. Toutefois, une autre association est plus spécifique aux immigrants récents; il s'agit du lien entre la déqualification professionnelle et l'insatisfaction face à la vie, signe indicateur d'un certain malaise psychologique. Lors de la phase qualitative de l'étude, les personnes issues du Maghreb et du Moyen-Orient, en particulier, ont souligné le fait que « la déqualification professionnelle [...] peut avoir un impact majeur sur l'état de santé, entraîner un stress dans les relations familiales et occasionner divers types de problèmes socioaffectifs » (Clarkson et Dahan, 1997, p. 28). Cette déqualification professionnelle touche souvent des personnes très scolarisées, mais dont la formation n'est pas reconnue comme valide dans le contexte québécois, ou est reconnue en partie seulement. On devrait mieux préparer les futurs immigrants à cette possibilité, et leur fournir un soutien spécifique lorsqu'on exige d'eux une formation supplémentaire pour qu'ils puissent exercer leur profession initiale dans la société d'accueil. Par ailleurs, il faudrait également sensibiliser tant les corporations professionnelles que les syndicats et les employeurs à ce phénomène, afin que l'on révise certaines pratiques d'embauche qui peuvent être perçues comme discriminatoires.

Bibliographie

ARCAND, R., F. LABRÈCHE, S. STOCK, K. MESSING et F. TISSOT (2000). « Travail et santé » dans DAVELUY, C. et autres, *Enquête sociale et de santé 1998*. Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 26, p. 525-570.

AYCAN, Z., et BERRY, J. W. (1996). *Impact of Employment Related Experiences on Immigrants' Psychological Well-Being and Adaptation to Canada*, http://www.cpa.ca/cjbsnew/1996/ful_aycan.html, 16 p.

BOURBONNAIS, R., B. LAROCQUE, C. BRISSON, M. VÉZINA et D. LALIBERTÉ (2000). « Environnement psychosocial du travail » dans DAVELUY, C. et autres, *Enquête sociale et de santé 1998*. Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 27, p. 571-583.

KARASEK, R. (1979). « Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285-306.

KARASEK, R. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*, Department of Industrial and System Engineering, Los Angeles, University of Southern California, 50 p.

KARASEK, R., et T. THEORELL (1990). « Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life », New York, *Basic Books*, 381 p.

LANDSBERGIS, P. A., S. J. SCHURMAN, B. A. ISRAEL, P. L. SCHNALL, M. K. HUGENTOBLER, J. CAHILL et D. BAKER (1993). *Job Stress and Heart Disease: Evidence and Strategies for Prevention*. <http://www.workhealth.org/prevention/prjscvd.html>

LAROCQUE, B., C. BRISSON et C. BLANCHETTE (1998). « Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du « Job Content Questionnaire » de Karasek », *Revue d'épidémiologie et de santé publique*, vol. 96, p. 371-381.

MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION (MCCI) (1989). *Consultation sur les niveaux d'immigration. Le cadre administratif et les aspects légaux et réglementaires de l'immigration au Québec*, Québec, Direction des communications, 19 p.

RENAUD, J., A. CARPENTIER, C. MONTGOMERY et G. OUIMET (1992). *La première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989 : portraits d'un processus*, Québec, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, Direction des études et de la recherche, 77 p.

RENAUD, J., S. DESROSIERS, et A. CARPENTIER (1993). « Trois années d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989 », *Portraits d'un processus*, Ministère des communautés culturelles et de l'immigration, Collection Études et recherches, n° 5, 120 p.

RENAUD, J., et L. GINGRAS (1998). « *Les trois premières années au Québec des requérants du statut de réfugié régularisé* », Québec, Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration, 135 p. (Collection « Études, recherches et statistiques »; no 2)

RENAUD, J., L. GINGRAS, S. VACHON, C. BLASER, J.-F. GODIN et B. GAGNÉ (2001). « *Ils sont maintenant d'ici ! : les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989* », Sainte-Foy, Québec, Les Publications du Québec, 197 p. (Collection « Études, recherches et statistiques »; n° 4)

SANTÉ QUÉBEC; CLARKSON, M., et I. DAHAN (1997). *La famille comme protection; Enquête Santé Québec auprès de la communauté du Maghreb et du Moyen-Orient : rapport de la phase 1*, Montréal, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 36 p.

SANTÉ QUÉBEC; CLARKSON, M., et R. EUSTACHE (1997). *La santé c'est la richesse; Enquête Santé Québec auprès de la communauté haïtienne : rapport de la phase 1*, Montréal, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 40 p.

SANTÉ QUÉBEC; CLARKSON, M., et T. N. TRAN (1997). *Au confluent de deux médecines; Enquête Santé Québec auprès de la communauté chinoise : rapport de la phase 1*, Montréal, Ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 44 p.

SANTÉ QUÉBEC; QUINTAL, L.(1996). *Opinions et perceptions de la communauté latino-américaine de Montréal à l'égard de la santé : document de travail*, Montréal, Le groupe Léger et Léger inc., 30 p.

