

Article

Réseaux personnels et adaptation des immigrants sur le plan économique

par Derrick Thomas

30 novembre 2011



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada 

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

- . indisponible pour toute période de référence
- .. indisponible pour une période de référence précise
- ... n'ayant pas lieu de figurer
- 0 zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
- 0^s valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
- P provisoire
- r révisé
- x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
- E à utiliser avec prudence
- F trop peu fiable pour être publié

Réseaux personnels et adaptation des immigrants sur le plan économique

par Derrick Thomas

Introduction

Depuis deux décennies, le Canada maintient des niveaux relativement élevés d'immigration¹ et maintenant près de 1 adulte canadien sur 4 est né à l'étranger. Les besoins du marché du travail sont essentiels dans la façon de déterminer le nombre d'immigrants admis chaque année au Canada². Davantage d'immigrants sont maintenant sélectionnés pour leur formation et leurs compétences professionnelles, et ils proviennent d'un plus grand nombre de pays qu'auparavant. Cependant, même s'ils sont plus scolarisés, les immigrants récents éprouvent plus de difficultés à s'adapter à l'économie canadienne que leurs prédécesseurs. Ils mettent plus de temps à atteindre les niveaux d'emploi et de revenu des Canadiens de naissance³.

Pour expliquer ce phénomène, les chercheurs ont étudié les différents aspects du capital humain, comme les compétences langagières, la littératie, l'instruction et l'expérience de travail. Néanmoins, ces facteurs n'expliquent pas complètement le fait que de nombreux immigrants récents ne parviennent pas à atteindre un niveau de revenu similaire à celui des autres Canadiens⁴. On a également tenté

d'expliquer la diminution relative du revenu moyen des immigrants en se penchant sur les problèmes liés à la reconnaissance des diplômes étrangers⁵, en examinant les caractéristiques immatérielles comme la volonté et l'ambition personnelles⁶, et en observant le changement des institutions et des secteurs de l'économie canadienne⁷.

Un facteur a été peu exploré. Il s'agit du capital social des immigrants, soit les réseaux personnels⁸ auxquels ils font appel afin d'en tirer un intérêt économique. Bien que le capital social soit moins facile à mesurer que le capital humain, il est largement admis qu'il est lié au succès économique⁹. Le capital social d'une personne est habituellement quantifié par la taille et la diversité de son réseau d'amis ou de connaissances.

Toutefois, peu d'enquêtes ont permis de recueillir des données à ce sujet. En 2008, l'Enquête sociale générale (ESG) a permis de recueillir des données transversales sur les réseaux sociaux d'une grande variété d'adultes canadiens. Grâce à ces données, il est possible de comparer la taille et la structure des réseaux personnels des immigrants

et des personnes nées au Canada. À partir des données de l'ESG, on examine si les réseaux personnels des immigrants, de même que les mesures du capital humain généralement utilisées, expliquent les différences en matière d'emploi et de revenu. Les réseaux sociaux peuvent-ils expliquer une partie de l'écart observé entre les immigrants et les Canadiens de naissance en ce qui a trait au taux d'emploi et au niveau de revenu? Les réseaux plus restreints sont-ils associés à des taux d'emploi et à des gains plus faibles chez les immigrants récents?

Les données transversales peuvent présenter certaines limites. Les critères de sélection ou d'admission des immigrants ont changé au fil du temps, de même que leurs pays d'origine et leurs raisons de venir au Canada. Il est donc difficile de distinguer clairement les effets de l'âge, du temps passé au Canada, ou de la cohorte d'arrivée dans les données transversales. De même, sans données longitudinales permettant d'établir la séquence des événements, il est difficile de déterminer si les immigrants récents sont moins souvent employés que les autres Canadiens parce qu'ils ont

Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude

Source des données

La présente étude est fondée sur le cycle 22 de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2008, dans lequel on recueillait des renseignements sur les réseaux sociaux des Canadiens. La population ciblée comprenait toutes les personnes âgées de 15 ans et plus résidant dans une des dix provinces, à l'exception des personnes vivant à temps plein dans un établissement. Il est à noter que les personnes ne pouvant pas répondre aux questions en anglais ou en français n'ont pas été interviewées, elles ont été considérées comme des non-répondants. Bien qu'elles constituent une petite partie de la population canadienne, les personnes ne parlant pas une langue officielle représentent une partie importante de la population immigrante nouvellement arrivée. Leur exclusion de l'enquête peut biaiser les résultats, mais d'une façon prévisible, étant donné le lien entre les habiletés langagières et la capacité à communiquer, à se faire des amis, à trouver du travail et à gagner un revenu : les réseaux sociaux, les taux d'emploi et les revenus des personnes nées à l'étranger sont susceptibles d'être surestimés dans l'échantillon d'enquête.

L'analyse porte sur 17 934 répondants âgés de 18 à 75 ans, parmi lesquels 14 980 étaient nés au Canada et 2 954, nés à l'étranger.

Définitions

Canadiens de naissance : Les personnes qui sont nées au Canada, y compris les personnes qui sont nées à l'étranger mais qui étaient des citoyens canadiens à leur naissance (p. ex. les enfants nés de diplomates canadiens ou du personnel de la défense).

Immigrants/personnes nées à l'étranger : Les personnes qui sont nées à l'étranger, y compris les immigrants reçus et les résidents temporaires tels que les personnes revendiquant le statut de réfugié, les étudiants et les travailleurs temporaires. Les immigrants reçus représentent 90 % de l'échantillon des personnes nées à l'étranger. Les expressions « personne née à l'étranger » et « immigrant » sont interchangeables dans le présent article.

Capital physique, humain et social : Les économistes distinguent différentes formes de capital. Le **capital physique** comprend l'équipement, les bâtiments, l'argent et les ressources appartenant à des employeurs ou à des entreprises. Le **capital humain** est propre aux travailleurs individuels et comprend notamment l'instruction et l'expérience de travail. Le **capital social** est le réseau personnel de relations d'une personne. Les employeurs possèdent le capital physique et tentent d'attirer les travailleurs qui possèdent le capital humain et social le plus efficace, ce qui dynamise les possibilités d'emploi et les revenus.

Réseau personnel ou social : Toutes les relations grâce auxquelles une personne peut obtenir des renseignements ou du soutien de tout type. Dans le présent article, le réseau personnel comprend les **parents proches** avec lesquels la personne entretient un lien fort (à l'exclusion des membres du foyer); les **amis proches** avec lesquels la personne se sent à l'aise, à qui elle peut exprimer ce qu'elle ressent et demander de l'aide, avec lesquels elle partage son intimité ou avec lesquels elle est fréquemment en contact; et les **autres amis** (connaissances). Les termes « réseau personnel » et « réseau social » sont interchangeables.

Taille du réseau personnel : La taille du réseau personnel d'un répondant a été déterminée par le nombre de relations (incluant les parents proches, les amis proches et les autres amis) déclarés aux intervieweurs.

Force des liens : Pour évaluer le degré de proximité, on demandait, dans l'ESG de 2008, le nombre de parents (hors du foyer) et d'amis de qui le répondant se sentait proche. Un ratio élevé de parents et d'amis proches par rapport au nombre total de relations permet de détecter un réseau caractérisé par des liens forts. On étudiait également la fréquence des contacts avec les parents et amis : les personnes ayant des contacts quotidiens peuvent également être considérées comme ayant un lien fort avec leur réseau. Pour mesurer le niveau des liens, un indicateur dichotomique a été établi à « 1 » pour les personnes ayant un contact quotidien avec les parents et amis, et à « 0 » pour celles n'en ayant pas.

Diversité du réseau : La variété de professions (parmi 18 sur la liste) dans lesquelles le répondant a des contacts avec au moins une personne. Le nombre de professions différentes dans lesquelles ils avaient des relations est une mesure de la diversité de leur réseau. Le questionnaire de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2008 employait un « générateur de position »¹ : la diversité comprenait le nombre de professions pour lesquelles on a répondu « oui » à la question suivante :

« Connaissez-vous des personnes exerçant ce métier? Travailleur social; policier ou pompier; serveur d'aliments ou de boissons; ouvriers en aménagement paysager ou en entretien de terrains; directeur des ventes, du marketing ou de la publicité; programmeur informatique, animateur ou responsable de programmes de sports et de loisirs; gardien de sécurité; ingénieur; agriculteur; infirmier; concierge ou concierge d'immeuble; comptable ou vérificateur; designer graphique ou illustrateur; chauffeur-livreur de livraison ou de messagerie; éducateur ou aide-éducateur de la première enfance; opérateur de machine à coudre industrielle; charpentiers-menuisiers. »

Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude (suite)

Chômeurs et inactifs : Les personnes qui n'ont pas d'emploi et qui n'en ont pas cherché au cours du dernier mois étaient considérées comme inactives. Les personnes n'ayant pas travaillé au cours de la dernière semaine, mais qui avaient cherché du travail au cours des quatre dernières semaines étaient considérées comme chômeuses.

Modèles statistiques

Méthode des probits

Dans le présent article, l'analyse par la méthode des probits a été utilisée pour déterminer les chances qu'une personne soit employée selon un certain nombre de caractéristiques (voir tableau A.1). Le coefficient probit pour chaque caractéristique choisie, (par exemple, le sexe, l'âge, la scolarité) montre sa contribution aux chances d'être employé par rapport aux autres caractéristiques. Le coefficient mesure l'impact d'une variable particulière sur l'emploi en tenant constantes toutes les autres variables. Un coefficient positif signifie que la caractéristique est associée à une probabilité plus grande d'être employé; un coefficient négatif indique une probabilité moindre. La magnitude du coefficient illustre combien une personne ayant cette caractéristique diffère du groupe de référence. Par exemple, dans le modèle 2, le fait d'avoir un diplôme universitaire donne un coefficient de 0,306, comparé au fait d'avoir un diplôme d'études secondaires ou moins qui, comme groupe de référence, correspond au coefficient 0. D'autre part, le fait d'avoir un diplôme d'études collégiales (dont le coefficient est de 0,205) est davantage lié à l'emploi qu'un diplôme d'études secondaires ou moins, mais pas autant que le fait d'avoir un diplôme universitaire.

Afin de calculer la probabilité qu'une personne ayant un ensemble de caractéristiques données sera employée, tous les coefficients de cet ensemble de caractéristiques sont combinés ensemble avec une

constante qui exprime la probabilité de base d'emploi pour tous les répondants. Afin d'isoler et d'examiner les effets du temps passé au Canada et la diversité du réseau, toutes les autres caractéristiques ont été maintenues à leur valeur la plus typique ou moyenne. L'illustration dans le graphique 2, par exemple, est pour un homme marié de 40 ans qui détient un diplôme d'études collégiales, qui vit dans une région métropolitaine de recensement, qui a une langue maternelle autre que le français ou l'anglais et qui est membre d'une minorité visible. Toutefois, on pourrait utiliser les mêmes coefficients pour calculer la probabilité d'emploi d'une personne ayant un ensemble de caractéristiques différent.

Modèles de régression

On procède à une analyse de régression par les moindres carrés ordinaires (MCO) pour déterminer l'incidence du capital social et de divers types de capital humain sur le revenu annuel. La variable dépendante est en fait le logarithme naturel du revenu, parce qu'il apporte une correction qui tient compte de l'asymétrie dans la mesure brute. Un terme quadratique est inclut pour l'âge, de même que le terme original, puisque l'effet de l'âge n'est pas linéaire et tend à s'estomper au fil du temps. La plupart des autres termes sont des dichotomies qui reflètent la présence ou l'absence d'une caractéristique. La méthode a été initialement utilisée par Mincer dans son étude du capital humain (voir la note 18).

1. « ...non seulement le Générateur de position est-il populaire, mais il est toujours construit de la même manière et cette méthode est utilisée couramment dans la mesure du capital social », voir VAN DER GAAG, Martin, Tom A. B. SNIJDERS et Henk D. FLAP. 2004. *Position Generator measures and their relationship to Social Capital measures*. Projet de recherche conjoint des universités d'Utrecht, de Groningue et d'Amsterdam, n° de projet 510-50-204 de la Dutch Organization for Scientific Research.

des réseaux sociaux plus restreints, ou si les immigrants ont des réseaux plus limités parce qu'ils sont moins souvent employés.

Comprendre le capital social et les réseaux personnels

Les spécialistes des sciences sociales emploient l'expression « capital social » pour décrire les avantages tangibles qu'une personne peut obtenir grâce à sa famille, à ses amis et à ses connaissances. Le capital social se rapporte aux réseaux personnels d'une personne. Il s'agit

principalement d'« ...un réseau durable de relations plus ou moins officielles de connaissances mutuelles et de reconnaissance »¹⁰.

Les employeurs investissent dans le capital afin d'en tirer un rendement. Tandis que le capital physique (terrains, immeubles et équipement) relève de l'employeur, le capital humain et social appartient aux travailleurs eux-mêmes¹¹. Ils possèdent leur instruction, leurs compétences, leur expérience de travail et leurs réseaux personnels. Les employeurs doivent se concu-

rencer pour attirer les travailleurs qui possèdent un réseau de relations étendu et diversifié, ils sont même prêts à payer une prime; ces travailleurs peuvent leur donner accès à d'autres marchés, à d'autres fournisseurs et à des idées novatrices. Les réseaux peuvent aussi permettre de réduire les coûts associés à la recherche d'employés qualifiés et fiables si une connaissance mutuelle peut se porter garante de l'employé potentiel. Les réseaux personnels sont, en somme, des voies d'accès pour se renseigner sur les salaires, les

emplois et les occasions d'affaires. Pour ces raisons, on pense que les réseaux personnels mènent à de meilleurs emplois et à une meilleure rémunération¹².

Les réseaux personnels et le succès économique sont potentiellement liés de plusieurs façons. Grâce à leur travail ou à leur revenu plus élevé, les gens peuvent faire de nouvelles connaissances utiles. Les gens peuvent aussi faire appel à leurs réseaux personnels pour trouver un emploi ou un meilleur emploi.

En recherche, il existe une distinction entre les liens forts et les liens faibles dans les réseaux personnels¹³. Les liens forts sont ceux avec les parents et amis proches, soit les personnes avec qui l'on partage son intimité et avec qui l'on a des contacts fréquents. Les personnes appartenant à un réseau où les liens sont forts sont toutes susceptibles de bien se connaître. Quoique les liens forts puissent fournir un soutien social et affectif, on estime qu'un réseau de personnes ayant des liens plus faibles serait plus efficace pour obtenir des avantages économiques. Les personnes étroitement liées sont susceptibles de partager les mêmes renseignements et les mêmes ressources, tandis que les connaissances moins proches peuvent procurer des renseignements spécifiques sur les possibilités d'affaires et d'emploi¹⁴. Par conséquent, les réseaux personnels sont censés avoir une plus grande valeur s'ils sont diversifiés, c'est-à-dire s'ils comportent des liens avec des personnes appartenant à une variété de réseaux différents¹⁵.

Les immigrants avaient des réseaux sociaux plus petits et moins diversifiés

Les personnes qui immigrent au Canada doivent souvent laisser leur famille et leurs amis derrière elles et reconstruire leurs réseaux sociaux dans leur pays d'adoption. D'après les données de l'ESG de 2008, les réseaux sociaux des personnes nées à l'étranger sont plus réduits et moins

diversifiés que ceux des Canadiens de naissance. À l'exclusion des membres de leur foyer, les personnes nées à l'étranger avaient en moyenne moins de parents dont elles se sentaient proches. Elles avaient également moins d'amis proches et d'autres amis par rapport aux Canadiens de naissance (tableau 1).

Les personnes nées au Canada avaient en moyenne un réseau comprenant 49 parents et amis, alors que celles nées à l'étranger totalisaient en moyenne 41 relations (tableau 1). Les hommes avaient tendance à déclarer davantage de relations que les femmes et plus la personne vieillissait, plus ses réseaux personnels avaient tendance à se restreindre.

Les personnes nées à l'étranger avaient tendance à décrire une plus faible proportion de leurs parents et amis comme des proches et avaient des contacts moins

fréquents avec eux. Ainsi, environ 43 % des personnes nées à l'étranger déclaraient qu'elles étaient en contact quotidien avec leurs parents et amis, par rapport à 48 % pour les Canadiens de naissance (tableau 1).

Les réseaux sociaux peuvent aussi être caractérisés par le degré auquel les gens participent aux organismes et associations. En général, les personnes nées ailleurs qu'au Canada étaient moins susceptibles d'être membres ou participants d'un organisme. Environ 57 % des personnes nées à l'étranger participaient à au moins un groupe, alors que pour les Canadiens de naissance, ce taux s'élevait à 67 %. Aussi, les types de groupes auxquels elles participaient étaient différents. Les personnes nées à l'étranger étaient plus susceptibles d'appartenir à un groupe religieux que les Canadiens de naissance, et elles étaient tout

Tableau 1 Réseaux sociaux des personnes nées à l'étranger et nées au Canada âgées de 18 à 75 ans

	Nées à l'étranger	Nées au Canada†
	nombre moyen	
Relations		
Parents et amis	40,9*	48,6
Parents proches	6,8*	7,6
Amis proches	5,8*	6,2
Autres amis	28,3*	35,0
Relations dans la ville de résidence		
Parents proches	2,8*	3,2
Amis proches	3,9*	4,3
Autres amis	17,7*	22,1
Diversité du réseau		
Professions différentes parmi les relations	8,6*	10,6
	pourcentage moyen	
Force des liens		
Relations considérées comme proches	40,9*	44,2
	pourcentage	
Fréquence des contacts		
A des contacts quotidiens avec les parents et amis	43,0*	48,4
Membre d'organismes		
Membre d'au moins un organisme	57,4*	67,2

† groupe de référence

* différence statistiquement significative par rapport au groupe de référence à $p < 0,05$

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.

aussi susceptibles de participer à un groupe politique ou culturel. Elles étaient moins susceptibles de faire partie d'un syndicat, d'une association professionnelle ou d'un groupe sportif ou communautaire.

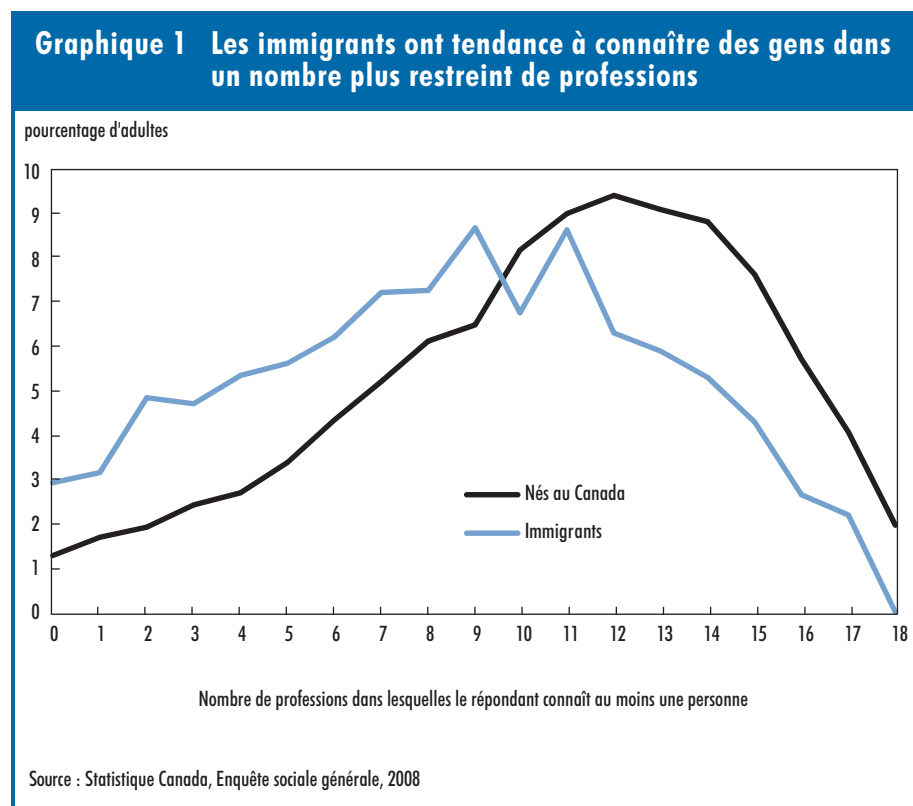
Les réseaux des personnes nées à l'étranger étaient également moins diversifiés au sens où leurs connaissances exerçaient des professions moins variées. On a demandé aux répondants s'ils connaissaient au moins une personne qui travaillait dans une des 18 professions proposées (pour voir la liste de professions, consulter « diversité du réseau » dans « Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude »). D'après les données recueillies, les personnes nées à l'étranger connaissaient au moins une personne dans une moyenne de 9 professions différentes. Les Canadiens de naissance connaissaient des personnes occupant 11 professions différentes (graphique 1 et tableau 1).

La taille et la diversité des réseaux personnels étaient pratiquement les mêmes pour les grandes catégories d'immigrants (p. ex. réfugiés; membres de famille réunifiée; et travailleurs spécialisés, sélectionnés selon un système de points)¹⁶. Chez les personnes nées à l'étranger, les membres de minorités visibles avaient des réseaux moins diversifiés que les autres.

Les réseaux sociaux des immigrants varient selon le temps passé au Canada

La plus petite taille et la diversité moindre des réseaux personnels des nouveaux arrivants peut être un problème temporaire. Au fil du temps, les immigrants peuvent se construire des réseaux au Canada. Ils peuvent se faire des amis, se joindre à des organismes ou s'associer à des personnes totalement différentes d'eux.

Certains aspects des réseaux des immigrants différaient selon leur moment d'arrivée au Canada. Plus les



immigrants avaient vécu longtemps au Canada, plus ils semblaient bâtir des réseaux personnels diversifiés. Ils avaient tendance à connaître des personnes provenant d'un plus grand nombre de professions, même après avoir contrôlé l'effet de l'âge, du sexe, de la langue maternelle et le fait de vivre dans une grande ville.

En outre, la proportion d'immigrants appartenant à au moins un organisme, une association ou un club était plus importante chez ceux qui étaient au Canada depuis 10 ans ou plus que chez les immigrants récents. Néanmoins, il n'y avait pas de différence statistiquement significative en ce qui concerne la taille des réseaux des immigrants récents et celle des immigrants vivant au Canada depuis 10 ans ou plus. Plus ils passaient d'années au Canada, plus les immigrants avaient tendance à connaître un plus grand nombre de personnes dans leur ville de résidence (tableau 2).

L'emploi chez les immigrants était lié à la diversité de leur réseau social

Le fait de trouver un emploi est l'un des aspects essentiels à la réussite économique au Canada. La plupart des documents liés à la recherche d'emploi en Amérique du Nord et en Europe¹⁷ mentionnent l'importance des réseaux personnels et des relations. Au Canada, les données de l'ESG de 2008 indiquent qu'un peu plus de 26 % des travailleurs nés au Canada et à l'étranger s'étaient appuyés, du moins partiellement, sur des parents et amis pour trouver leur emploi principal.

Dans l'ESG de 2008, on a demandé aux participants d'indiquer les stratégies qu'ils avaient utilisées pour trouver leur emploi principal. Les personnes nées à l'étranger étaient plus susceptibles d'être travailleurs autonomes que celles nées au Canada. Elles étaient moins susceptibles que les Canadiens de naissance de contacter un employeur

Tableau 2 Réseaux sociaux des adultes nés à l'étranger de 18 à 75 ans, selon le temps au Canada

	Années au Canada		
	Moins de 5	5 à 9	10 ou plus†
nombre moyen			
Relations			
Parents et amis	37,7	36,7	42,3
Parents proches	6,0	6,9	6,9
Amis proches	5,2	5,6	5,9
Autres amis	25,6	24,5	29,5
Relations dans la ville de résidence			
Parents proches	1,7 ^{E*}	1,5*	3,6
Amis proches	2,7*	3,8	4,1
Autres amis	10,7*	14,3*	19,6
Diversité du réseau			
Professions différentes parmi les relations	7,4*	7,9*	9,0
pourcentage moyen			
Force des liens			
Relations considérées comme proches	47,6	44,6	43,7
pourcentage			
Fréquence des contacts			
A des contacts quotidiens avec les parents et amis	41,7	45,0	42,7
Membre d'organismes			
Membre d'au moins un organisme	44,6*	51,5*	60,6

† groupe de référence

* différence statistiquement significative par rapport au groupe de référence à $p < 0,05$

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.

Tableau 3 Stratégies utilisées par les adultes de 18 à 75 ans pour trouver leur emploi principal, selon le lieu de naissance

	Nés à l'étranger	Nés au Canada†
pourcentage		
Recruté par l'employeur	7,6*	11,5
A contacté l'employeur	21,4*	24,0
Travailleur autonome	16,0*	12,2
Internet	10,3*	7,3
Petites annonces classées	9,2	9,6
Ami proche	13,0*	10,7
Autre ami	8,0	7,2
Collègue de travail	2,0 ^E	2,5
Père ou mère	1,4 ^{E*}	5,0
Autre membre de la parenté	4,2	3,6
Recrutement sur le campus	2,6 ^E	2,5
Centre d'emploi du Canada/agence gouvernementale	1,8 ^E	1,8
Agence de recrutement/chasseur de têtes	4,4*	2,4
Autre	3,8*	5,0

† groupe de référence

* différence statistiquement significative par rapport au groupe de référence à $p < 0,05$

Note : Plus d'une réponse était permise.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.

ou d'être recrutées directement par lui. Elles étaient également plus susceptibles de se faire aider par des amis proches. Elles utilisaient aussi Internet plus souvent. Quoique les membres de la parenté aient aidé aussi bien les immigrants que les Canadiens de naissance, les pères et mères des immigrants étaient moins susceptibles de les avoir aidés dans leur recherche d'emploi (peut-être parce qu'ils vivaient ailleurs qu'au Canada) (tableau 3).

Pour calculer les probabilités qu'une personne ayant certaines caractéristiques soit employée, l'analyse par la méthode des probits a été utilisée (voir « Ce qu'il faut savoir au sujet de la présente étude »).

L'analyse indique que la diversité de professions, et non la taille ou la force des liens dans un réseau personnel est associée à la probabilité d'avoir un emploi. Il est possible qu'avoir des relations dans un moins grand nombre de professions explique en partie pourquoi les immigrants récents sont moins susceptibles d'avoir un emploi (graphique 2 et modèle 2 du tableau A.1).

Les réseaux personnels ne sont pas les seuls facteurs associés à l'emploi. Le capital humain, tel que représenté par des caractéristiques comme le niveau de scolarité et l'âge, est plus étroitement lié à la probabilité d'avoir un emploi que le capital social. Les personnes plus instruites et plus âgées sont plus susceptibles d'avoir un emploi. Le sexe et l'état matrimonial d'une personne sont aussi des facteurs — les hommes mariés sont plus susceptibles d'avoir un emploi et les femmes mariées le sont moins. Les personnes vivant dans les grandes villes sont aussi plus susceptibles d'avoir un travail (modèle 1 du tableau A.1).

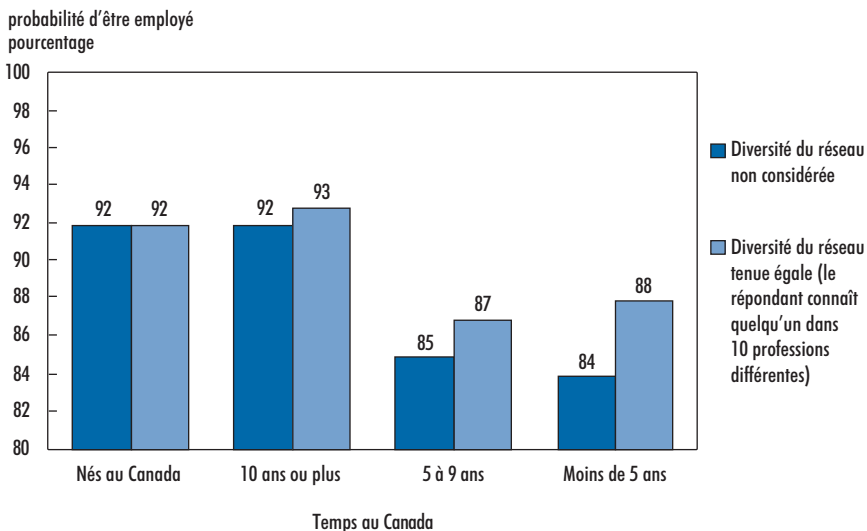
Les caractéristiques en lien avec l'immigration récente, comme être arrivé au cours des derniers 5 à 10 ans, avoir une langue maternelle autre que l'anglais ou le français ou être membre d'une minorité visible sont associés à une probabilité moindre d'avoir un emploi.

Les données nous permettent de calculer la probabilité qu'une personne possédant une combinaison particulière de ces caractéristiques ait un emploi¹⁸. Par exemple, sans considérer la taille et la diversité de son réseau personnel, la probabilité qu'un homme de quarante ans marié et ayant un diplôme d'études collégiales, qui vit dans une grande ville, qui a une langue maternelle autre que l'anglais ou le français et qui est membre d'une minorité visible soit employé est d'environ 92 % s'il est né au Canada. La probabilité qu'une personne aux caractéristiques semblables et ayant immigré au Canada il y a moins de 5 ans ait un emploi est d'environ 84 %. La proportion monte à environ 85 % pour les immigrants arrivés au pays depuis 5 à 9 ans. Ceux arrivés au Canada depuis 10 ans et plus ont presque autant de chances que les personnes nées au Canada d'avoir un emploi (graphique 2).

Si l'on prend des personnes présentant les mêmes caractéristiques que précédemment et que l'on maintient à 10 (moyenne générale) le nombre de professions dans lesquelles elles connaissent quelqu'un, la probabilité d'emploi est de 92 % pour celles nées au Canada et de 88 % pour celles arrivées au Canada moins de 5 ans auparavant (graphique 2). Ceci illustre que les immigrants récents ont une probabilité plus grande d'avoir un emploi lorsque la diversité de leur réseau est la même que celle des autres Canadiens.

Parmi les mesures du réseau personnel testées, seule la diversité du réseau était associée à l'emploi. Ni le nombre total de parents, d'amis et de connaissances, ni le contact quotidien avec ceux-ci ne sont associés au fait d'occuper un emploi. La proportion de relations considérées comme proches était en fait liée à une probabilité légèrement moindre d'avoir un emploi.

Graphique 2 Les immigrants récents ont une probabilité plus grande d'être employés lorsque la diversité de leurs réseaux est la même que celle des autres Canadiens



Note : L'illustration est pour un homme de 40 ans marié, détenant un diplôme d'études postsecondaires inférieur au diplôme universitaire, qui vit dans une région métropolitaine de recensement, est membre d'une minorité visible et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.

Réseaux sociaux et revenu personnel

L'emploi ou le travail autonome constitue la principale source de revenu pour la plupart des personnes, et celles sans emploi sont plus susceptibles d'avoir un revenu personnel plus bas. Pour mettre l'accent sur l'association entre les réseaux personnels et le revenu, l'analyse qui suit n'inclut que les travailleurs à temps plein toute l'année.

Comme pour l'emploi, le niveau de revenu personnel varie selon des caractéristiques telles que l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la scolarité, le lieu de résidence, la langue maternelle et l'appartenance à une minorité visible. Les variables du capital humain, comme le niveau de scolarité et l'expérience, étaient associées à un revenu plus élevé aussi bien qu'à une plus grande probabilité d'avoir un emploi. En gardant ces variables constantes, le revenu annuel des immigrants récents était inférieur de presque

un tiers à celui des Canadiens de naissance. Les immigrants ayant vécu au Canada entre 5 et 9 ans avaient un revenu environ 20 % inférieur à celui des Canadiens de naissance, alors que ceux vivant dans le pays depuis 10 ans ou plus avaient un revenu semblable aux Canadiens de naissance (modèle 1 du tableau A.2).

Lorsqu'on ajoute les caractéristiques du réseau personnel à cet ensemble, on constate que ni la taille du réseau personnel de quelqu'un, ni les contacts fréquents avec les parents ou amis, ni les liens forts n'étaient associés au revenu personnel. Toutefois, la diversité des réseaux personnels des travailleurs était associée positivement à leur revenu annuel (modèle 2 dans le tableau A.2).

Chaque autre profession dans laquelle le répondant connaissait quelqu'un était associée à une hausse de 1,4 % du revenu personnel. Quel que soit le temps passé au Canada ou le lieu de naissance, les personnes ayant des réseaux plus

diversifiés avaient un revenu plus élevé (graphique 3). En fait, on estime que la différence pourrait dépasser les 10 000 \$ par année, selon le nombre de relations exerçant des professions différentes. Toutefois, l'effet d'avoir un réseau diversifié n'était pas suffisamment important pour expliquer la totalité de l'écart de revenu entre les immigrants récents et les Canadiens de naissance.

Résumé

Les réseaux sociaux des immigrants sont moins étendus et moins variés que ceux des Canadiens de naissance. Cependant, les données de l'ESG de 2008 laissent penser que les réseaux des immigrants peuvent s'étendre et se diversifier au fil du temps passé au Canada.

Le capital humain (par exemple, l'instruction et l'expérience de travail) est un important déterminant de l'emploi et du revenu, mais les immigrants récents ont eu de la difficulté à convertir le fruit de leurs

études en avantages économiques. Lorsqu'on considère les réseaux sociaux en même temps que le capital humain, cela peut contribuer à expliquer certaines différences entre l'expérience du marché du travail des immigrants récents et celle des autres Canadiens.

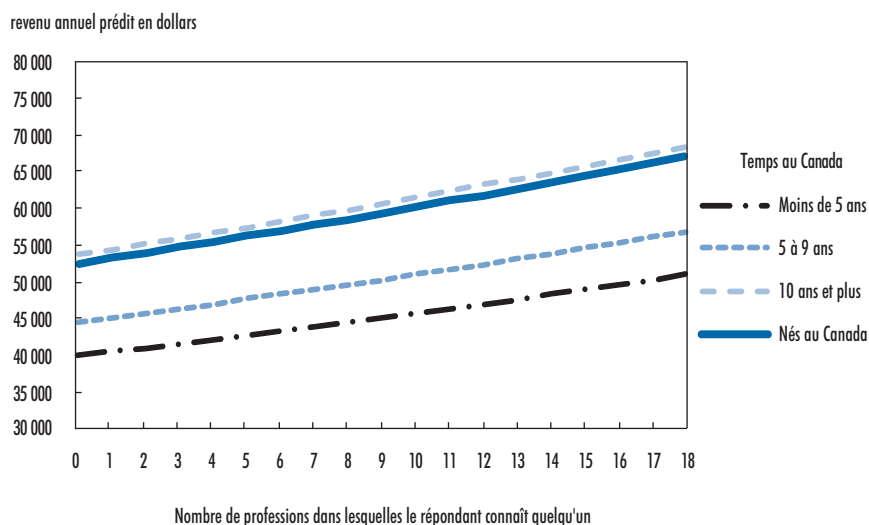
Le simple fait de connaître plus de gens et d'entretenir des liens forts ne semblait pas procurer d'avantages économiques. Ni le fait d'avoir plus de parents et amis proches ni le fait d'avoir des contacts quotidiens avec eux n'augmentaient la probabilité d'avoir un emploi chez les immigrants récents et les autres Canadiens. Avoir une plus grande proportion de contacts fréquents semblait même être lié à de plus faibles chances d'avoir un emploi. De la même façon, le revenu personnel n'était pas significativement associé au nombre total de parents et amis, ni au fait de se sentir près d'eux, ni à la fréquence des contacts avec eux.

Le fait d'avoir un réseau diversifié — connaître des personnes dans une grande variété de professions — est associé au fait d'avoir un emploi pour l'ensemble des Canadiens. Par contre, le lien entre l'emploi et les réseaux personnels est complexe. On peut rencontrer des gens et développer un réseau plus diversifié grâce à un emploi. Un réseau plus diversifié peut aussi faire en sorte qu'on obtienne un emploi ou un meilleur emploi.

Le revenu annuel des employés à temps plein est aussi lié à la diversité de leurs réseaux. Les travailleurs connaissant quelqu'un dans plusieurs professions différentes avaient un revenu plus élevé que ceux qui en connaissaient dans un nombre plus restreint de professions.

Les réseaux moins diversifiés des immigrants n'expliquent que partiellement leur plus faible niveau d'emploi et de revenu. Toutefois, l'adaptation économique des immigrants peut être associée, en partie, au fait d'établir des relations dans différentes professions. En règle générale, il semblerait que l'adaptation économique et l'adaptation sociale des immigrants soient interreliées et que l'une n'aille pas sans l'autre.

Graphique 3 Les travailleurs ayant des réseaux plus diversifiés ont un revenu plus élevé, peu importe le statut d'immigrant ou le temps passé au Canada



Note : L'illustration est pour un homme de 40 ans marié, détenant un diplôme d'études postsecondaires inférieur au diplôme universitaire, qui vit dans une région métropolitaine de recensement, est membre d'une minorité visible et dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.



Derrick Thomas est analyste principal à la Division de la statistique sociale et autochtone de Statistique Canada.

1. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. 2009. *Faits et chiffres 2008 — Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires*.
2. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. 2009. *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2009*.
3. BUZDUGAN, Raluca, et Shiva HALLI. 2009. « Labor market experiences of Canadian immigrants with focus on foreign education and experience », *International Migration Review*, vol. 43, n° 2;

- PICOT, Garnett, et Arthur SWEETMAN. 2005. *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*, produit n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, « Document de recherche de la Direction des études analytiques », n° 262;
- PICOT, Garnett, et Feng HOU. 2003. *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, produit n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, « Document de recherche de la Direction des études analytiques », n° 198;
- FRENETTE, Marc, et René MORISSETTE. 2003. *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des dernières décennies*, produit n° 11F0019MIF, au catalogue de Statistique Canada; « Document de recherche de la Direction des études analytiques », n° 215;
- GREEN, David A., et Christopher WORSWICK. 2002. *Gains des immigrants de sexe masculin au Canada : effets de l'intégration au marché du travail et avantages de l'expérience acquise à l'étranger*, University of British Columbia, Department of Economics, document préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada;
- LI, Peter S. 2000. « Earnings disparities between immigrants and native-born Canadians », *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, vol. 37, n° 3;
- BAKER, M., et D. BENJAMIN. 1994. « The performance of immigrants in the Canadian labour market », *Journal of Labor Economics*, vol. 12, n° 3;
- BLOOM, David E., et Morley GUNDERSON. 1991. « An analysis of the earnings of Canadian immigrants », *Immigration, Trade and the Labor Market*, publié sous la direction de John M. Abowd et Richard B. Freeman, National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press.
4. Par exemple, FERRER, Anna, David A. GREEN et W. Craig RIDDELL. 2006. *L'effet de la littératie sur les gains des immigrants*, produit n° 89-552-MIF au catalogue de Statistique Canada, n° 12.
 5. MCDADE, K. 1988. Barriers to Recognition of the Credentials of Immigrants in Canada. *Studies in Social Policy*, Institute for Research on Public Policy;
 - MATA, Fernando. 1999. « The non-accreditation of immigrant professionals in Canada: societal dimensions of the problem », communication présentée à la Conference on Shaping the Future: Qualifications Recognition in the 21st century. Toronto, Ontario.
 6. BORJAS, G. J. 1988. *International Differences in the Labor Market Performance of Immigrants*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
 7. REITZ, Jeffrey. 2001. « Immigrant success in the knowledge economy: institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues*, vol. 57, n° 3.
 8. Les termes « réseau personnel » et « réseau social » sont interchangeable dans le présent article.
 9. GRANOVERTER, Mark. 2005. « The impact of social structure on economic outcomes », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1;
 - LOURY, Linda Datcher. 2006. « Some contacts are more equal than others: informal networks, job tenure, and wages », *Journal of Labor Economics*, vol. 24, n° 2.
 10. BOURDIEU, Pierre et Loïc J. D. WACQUANT. 1992. *An Invitation to Reflexive Sociology*. University of Chicago Press. p. 119.
 11. BECKER, Gary. 1993. *Human Capital*. University of Chicago Press.
 12. ERICKSON, Bonnie H. 2005. « Good networks and good jobs: the value of social capital to employers and employees », *Social Capital: Theory and Research*, publié sous la direction de Nan Lin, Karen Cook and Ronald S. Burt. Transaction Publishers.
 13. GRANOVERTER, Mark. 1982. « The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited », dans *Social Structure and Network Analysis*, publié sous la direction de Peter Marsden et de Nan Lin. Sage.
 14. GRANOVERTER. 1982.
 15. GRANOVERTER. 2005.
 16. Les immigrants arrivent au pays sous divers programmes qui reflètent les raisons de leur admission. Par exemple, le programme des réfugiés vise la protection au Canada de personnes qui ont quitté leur pays en raison d'une peur légitime de persécution. La classe famille vise à permettre l'unification ou la réunification des familles au Canada. Les travailleurs spécialisés sont choisis selon un système de points établi en fonction de leur valeur pour les employeurs et l'économie canadienne.
 17. Loury. 2006. Voir aussi DREVER, Anita I., et Onno HOFFMEISTER. 2008. « Immigrants and social networks in a job-scarce environment: the case of Germany », *International Migration Review*, vol. 42, n° 2.
- Les normes relatives au capital humain ou les modèles Mincer (MINCER, Jacob. 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research et CHISWICK, Barry R. 1978. « The effect of Americanization on the earnings of foreign-born men », *Journal of Political Economy*, vol. 86, n° 5) ont été utilisés pour calculer les probabilités d'emploi et de revenu personnel pour les personnes possédant les caractéristiques d'intérêt. D'autres caractéristiques sont maintenues à leur valeur moyenne ou typique. La contribution du capital social a été évaluée par un second modèle qui ajoutait les mesures relatives aux réseaux au modèle standard du capital humain (voir tableaux A.1 et A.2).
19. Dans l'EGS de 2008, on a recueilli des renseignements sur l'ensemble du revenu et non pas seulement sur les gains. L'analyse ayant trait au revenu est basée sur les répondants ayant indiqué recevoir la plus grande partie de leur revenu d'un emploi ou d'un travail autonome. On a donc exclu de l'analyse les étudiants à temps plein, les personnes sans revenu du travail ou celles qui ne travaillaient pas à temps plein ou qui avaient travaillé pendant moins de 40 semaines au cours de l'année précédente. Les personnes arrivées au pays après 2006 ne font pas partie de l'analyse.

Tableau A.2 Modèles estimant le revenu des personnes de 18 à 75 ayant travaillé à temps plein et dont le revenu principal provenait d'un emploi au cours de l'année précédente

	Tous les travailleurs à temps plein ¹		Tous les travailleurs à temps plein ¹	
	Sans réseaux sociaux	Avec réseaux sociaux	Sans réseaux sociaux	Avec réseaux sociaux
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
	coefficient de régression		coefficient de régression	
Constante				
Point d'intersection	8,777*	8,607*		
Au Canada				
Moins de 5 ans	-0,307*	-0,274*		
5 à 9 ans	-0,207*	-0,165*		
10 ans ou plus	0,004	0,022		
Nés au Canada†		
Âge				
Âge	0,064*	0,065*		
Âge au carré	-0,001*	-0,001*		
Sexe				
Hommes	0,235*	0,235*		
Femmes†		
État matrimonial				
Femmes mariées ou en union de fait	0,046	0,038		
Non mariées†		
Interaction entre le sexe et l'état matrimonial				
Hommes mariés ou en union de fait	0,135*	0,135*		
Scolarité				
Diplôme universitaire	0,593*	0,561*		
Diplôme d'études collégiales	0,225*	0,201*		
Études postsecondaires partielles	0,177*	0,146*		
Diplôme d'études secondaires ou moins†		
Lieu de résidence				
Dans une région métropolitaine de recensement			0,130*	0,147*
Hors d'une région métropolitaine de recensement†		
Langue maternelle				
Langue autre que l'anglais ou le français			-0,033	-0,033
Anglais, français ou les deux†		
Statut de minorité visible				
Membre d'une minorité visible			-0,162*	-0,151*
Non-membre d'une minorité visible†		
Réseaux sociaux				
Taille du réseau				
Nombre de parents et amis			...	0,000
Fréquence des contacts avec le réseau				
Maintient un contact quotidien			...	0,010
Ne maintient pas un contact quotidien†		
Force des liens				
Pourcentage moyen de personnes considérées comme proches			...	-0,001
Diversité du réseau				
Nombre de professions différentes parmi les relations			...	0,014*

† groupe de référence

* différence statistiquement significative par rapport au groupe de référence à $p < 0,05$

1. Ceux ayant travaillé à temps plein et dont le revenu principal provenait d'un emploi au cours de l'année précédente.

Note : Les modèles prédisent le log naturel du revenu de l'année précédente. Les immigrants arrivés durant l'année précédente ne sont donc pas inclus.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2008.