



COMPÉTENCES DE L'AVENIR

Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les groupes racialisés et les immigrants au Canada : résultats actuels et orientations futures

JANVIER 2020

Eddy S. Ng, Ph. D.
et Suzanne Gagnon, Ph. D.





Bonnes politiques. Meilleur Canada. Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner les questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Stimulant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche – appelée « **De l'inclusion à la conclusion** » – mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions. Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et sans but lucratif.

ppforum.ca/fr @ppforumca



Le Centre des Compétences futures est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui a pour mission de préparer les Canadiens et les Canadiennes à la réussite professionnelle. Nous croyons que les citoyens et citoyennes du Canada devraient avoir confiance en leurs compétences pour réussir dans un marché du travail en évolution. À titre de communauté pancanadienne, nous collaborons afin de déterminer, mettre à l'essai, mesurer et mettre en commun avec rigueur des approches novatrices pour évaluer et développer les compétences dont les gens auront besoin pour réussir dans les jours et les années à venir.

Le Centre des Compétences futures est un partenariat entre :



Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez la page www.fsc-ccf.ca, ou écrivez à info@fsc-ccf.ca





Le Diversity Institute mène et coordonne des recherches multidisciplinaires et multipartites pour répondre aux besoins des Canadiens et des Canadiennes de tous les horizons, à la nature changeante des aptitudes et des compétences, et aux politiques, mécanismes et outils qui favorisent l'inclusion et la réussite économiques. Notre approche axée sur l'action et fondée sur des données probantes fait progresser la connaissance des obstacles complexes auxquels font face les groupes sous-représentés ainsi que des pratiques exemplaires pour induire des changements et produire des résultats concrets. Le Diversity Institute dirige des recherches pour le Centre des Compétences futures.

Le présent rapport est accessible en ligne : [français](#) | [anglais](#)

ISBN : 978-1-988886-92-3

Compétences de l'avenir est financé par le [Centre des Compétences futures](#) du gouvernement du Canada.

Les opinions et interprétations contenues dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada. Le présent rapport peut être reproduit à des fins éducatives et non lucratives, à l'exception des revues savantes ou professionnelles. De plus amples renseignements sur les droits de production, écrivez à communications@fsc-ccf.ca.

The word "Canada" in a serif font, with a small Canadian flag icon above the letter 'a'.

TABLE DES MATIÈRES

À propos du projet.....	iv
À propos des auteurs	vi
Résumé	viii
Introduction.....	1
Équité en matière d'emploi dans les secteurs réglementés	3
Résultats en matière de travail des minorités racialisées.....	5
La double pénalité des femmes racialisées	8
La situation des immigrants sur le marché du travail.....	11
Facteurs ayant des répercussions sur l'intégration des immigrants au marché du travail.....	12
Expliquer les écarts	16
Obstacles à l'intégration au marché du travail	16
L'implication des employeurs	19
Conclusion et recherches futures	23
Bibliographie	25
Annexe A.....	33
Annexe B.....	41

À PROPOS DU PROJET

Les besoins des Canadiens et des Canadiennes en matière de formation professionnelle changent rapidement. Par l'entremise de Compétences de l'avenir, le Forum des politiques publiques et le Diversity Institute – en sa qualité de responsable de la recherche au Centre des Compétences futures – publient une série de rapports qui explorent certains des enjeux les plus importants ayant actuellement des répercussions sur l'écosystème des compétences au Canada. Chaque rapport met l'accent sur un enjeu particulier, examine l'état actuel des connaissances sur ce sujet et cerne les domaines qui nécessitent des recherches supplémentaires. Cette base solide vise à appuyer des recherches plus poussées et à rendre l'élaboration de politiques plus solide. Un ensemble diversifié d'auteurs, qui participent à l'écosystème des compétences par l'entremise de divers rôles, notamment la recherche, l'activisme et l'élaboration de politiques, ont été soigneusement choisis pour proposer un large éventail de perspectives, tout en mettant en avant le contexte canadien. Leurs antécédents, leurs expériences et leur expertise variés ont permis de façonner leurs perspectives individuelles, leurs analyses de l'écosystème actuel des compétences et les rapports qu'ils ont rédigés.

La série Compétences de l'avenir comprend des rapports portant sur les sujets suivants :

- **Comprendre l'avenir des compétences : comparaisons des tendances au niveau mondial**
- **Le pondérable et l'impondérable : quelles sont les compétences pour trouver un emploi**
- **Repenser les liens entre la technologie et l'avenir du travail**
- **Définir les compétences numériques et les moyens de les acquérir**
- **Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les personnes racialisées au Canada**
- **Obstacles à l'emploi pour les personnes en situation de handicap**
- **Rendement du capital investi par les chefs de file de l'industrie en matière de compétences et de formation**
- **La transition de diplômés universitaires du système d'éducation à la main-d'œuvre**



À PROPOS DES AUTEURS



DR. EDDY NG

Professeur et titulaire de la chaire James et Elizabeth Freeman en gestion à l'Université Bucknell.

Eddy Ng est professeur et titulaire de la chaire James et Elizabeth Freeman en gestion à l'Université Bucknell. Auparavant, il était titulaire de la chaire F.C. Manning en économie et en affaires à l'Université Dalhousie. Ses recherches portent sur la gestion de la diversité pour la compétitivité organisationnelle, sur la nature changeante du travail et des organisations, et sur la gestion intergénérationnelle. Son travail a été financé par les subventions du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a publié quatre livres et plus de 80 articles dans des revues à comité de lecture ainsi que des chapitres de livres. Il est rédacteur en chef de la section Égalité, diversité et inclusion et rédacteur adjoint de *Personnel Review*. Il est également président désigné du programme de la section Genre et diversité dans les organisations de l'Academy of Management (2019-2024).



DR. SUZANNE GAGNON

Professeure agrégée et titulaire de la chaire Canada Life en éducation au leadership à la Asper Business School de l'Université du Manitoba.

Mme Suzanne Gagnon, PhD, est professeure agrégée et titulaire de la chaire Canada Life en éducation au leadership à la Asper Business School de l'Université du Manitoba. Elle est également la première directrice du James W. Burns Leadership, où son rôle est de développer des programmes de leadership dans toutes les disciplines et facultés. Professeur de comportement organisationnel à l'Université McGill pendant 14 ans, ses recherches portent sur la dynamique identitaire et le développement du leadership dans les entreprises internationales, sur le leadership émergent et collectif et ses liens avec le changement et l'innovation, ainsi que sur le genre et l'égalité dans les organisations de différents secteurs. Mme Gagnon a reçu plusieurs subventions compétitives pour soutenir son travail, y compris l'organisation de conférences financées par le CRSH pour le réseau international de recherche Co-LEAD, et en tant que co-chercheuse pour l'Alliance de recherche communautaire-universitaire (ARUC) financée par le CRSH, DiversityLeads / DiversitéEnTête (2011-2017). Elle est membre du comité de rédaction d'*Organization Studies*, *Management Learning and Leadership*, du journal Sage, et possède une vaste expérience en tant que consultante en stratégie et en organisation.



Remerciements

Nous tenons à remercier N.T. Khuong Truong, associé de recherche principal au Diversity Institute de l'Université Ryerson à Toronto et chercheur à la School of Economics, Finance and Property, Curtin Business School, Université Curtin, Perth, Australie, pour son aide.

La préparation du présent rapport a été soutenue en partie par la Chaire James et Elizabeth Freeman en gestion de l'Université Bucknell et la Chaire de leadership en enseignement Canada-Vie de l'Asper Business School de l'Université du Manitoba.



RÉSUMÉ

Le Canada fait face à une pénurie de main-d'œuvre en raison de la baisse du taux de natalité et du vieillissement de la population, pourtant de nombreux Canadiens et Canadiennes peinent à trouver un emploi et sont sous-employés par rapport à leur niveau de scolarité et à leur expérience professionnelle. Le présent rapport résume les données actuelles sur les résultats en matière d'emploi des Canadiens et Canadiennes racialisés et des immigrants récemment arrivés au Canada, examine les écrits qui cherchent à expliquer ces écarts et analyse les études sur les programmes et les politiques conçus pour combler ces écarts – notamment dans les domaines de l'établissement et de la transition. Bien que l'on en sache beaucoup sur le problème lui-même, les solutions apportées jusqu'à présent sont fragmentaires.

Malgré des années d'initiatives en matière de politiques et de programmes des gouvernements et d'autres fournisseurs de services, les résultats en matière d'emploi des Canadiens et Canadiennes racialisés, y compris les immigrants racialisés, continuent d'être inférieurs à ceux des travailleurs non racialisés. Selon les données du Recensement de 2016 et du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME), nous constatons que les minorités racialisées et les immigrants connaissent collectivement un taux de chômage et de sous-emploi plus élevé, et que les résultats des immigrantes sont moins bons que ceux des immigrants.

Généralement, les travailleurs racialisés et les immigrants sont employés dans des secteurs et des professions moins bien rémunérés. Les immigrants d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine et du Moyen-Orient s'en sortent moins bien que les travailleurs nés au Canada, tandis que les immigrants d'Europe s'en sortent mieux que les immigrants non européens. La dévaluation des diplômes étrangers, les compétences linguistiques et la perception de l'adéquation avec le milieu de travail canadien continuent d'être des obstacles à l'intégration des immigrants dans le marché du travail.

Les problèmes auxquels font face les immigrants sont aggravés lorsque l'on tient compte des influences des technologies perturbatrices sur le travail. On s'attend à ce que l'automatisation transforme bon nombre des secteurs d'activité à forte concentration de minorités raciales et de travailleurs immigrants. Par conséquent, ces personnes sont plus vulnérables au déplacement dans l'avenir. De plus, le sous-emploi persistant laisse entrevoir une déconnexion potentielle importante : les employeurs évaluent incorrectement les diplômés étrangers, ou il est nécessaire de mettre à niveau les compétences pour qu'elles correspondent mieux à celles exigées par les employeurs canadiens.

Bien qu'il soit probable que les immigrants et les minorités racialisées continuent à se heurter à des barrières, les facteurs associés à la nature changeante du travail accentueront la nécessité de remédier à l'inadéquation des compétences entre les membres de ces groupes de population et les professions qu'ils exercent. Notre examen montre qu'une évaluation plus importante et de meilleure qualité, ainsi qu'une attention renouvelée et une action concertée entre les parties prenantes, sont nécessaires pour remédier à l'inadéquation des qualifications professionnelles, pour mieux faire connaître les mesures de soutien existantes et pour éviter le déplacement et d'autres inégalités parmi ces groupes. Le travail indépendant et l'entrepreneuriat, par exemple, représentent des voies de rechange pour accroître la mobilité socioéconomique des immigrants et des minorités racialisées. Toutefois, il faut sensibiliser davantage les immigrants à l'existence des mesures de soutien à l'entrepreneuriat. De même, les politiques d'équité en matière d'emploi sont actuellement trop limitées pour entraîner des changements systémiques plus vastes, bien qu'elles aient été utiles pour la sensibilisation et pour l'élimination de certaines barrières auxquelles se heurtaient les femmes et les minorités racialisées dans certains secteurs réglementés. Il sera essentiel d'élargir la collecte et la diffusion de données désagrégées pour permettre une analyse plus détaillée de la façon dont le sexe, le pays d'origine et d'autres facteurs interagissent avec les identités racialisées et le statut d'immigrant pour influencer les expériences des individus dans la population active canadienne.



Les immigrants d'Asie, d'Afrique, d'Amérique latine et du Moyen-Orient s'en sortent moins bien que les travailleurs nés au Canada, tandis que les immigrants d'Europe s'en sortent mieux que les immigrants non européens



INTRODUCTION

Le monde entier fait face à un défi : « Des emplois sans personnes et des personnes sans emploi ». Selon PricewaterhouseCoopers (PwC), les dirigeants d'entreprises à travers le monde estiment que le déficit de compétences constitue l'une des questions les plus urgentes qui entravent leur capacité à croître et à innover¹. En même temps, de nombreux travailleurs hautement qualifiés, y compris des personnes racialisées et des professionnels formés à l'étranger, sont sous-employés². Et bien que les employeurs, les décideurs politiques et les organismes communautaires s'engagent à favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail, les efforts demeurent inégaux et les barrières à l'emploi et à l'avancement ont encore des répercussions sur les diverses populations.

Les données empiriques sur les écarts en matière d'emploi au Canada indiquent que les disparités de salaires et d'emploi sont souvent liées à un « code couleur »³. Nous examinons d'abord les statistiques sur les écarts en matière d'emploi, les barrières à l'emploi et les difficultés d'accès aux programmes de formation professionnelle pour les populations racialisées et les immigrants. Nous déterminons ensuite ce qui est connu et ce qui ne l'est pas afin d'éclairer un éventuel programme de recherche et d'innovation solide propre à la politique sur les compétences au Canada. Cette politique doit répondre aux défis et aux expériences uniques des immigrants et des populations racialisées.

Les travailleurs non autochtones racialisés (y compris les immigrants racialisés) représentent environ un cinquième (22 %) de la main-d'œuvre du Canada⁴. Nous examinons également le tableau d'un point de vue intersectionnel : quelle est la situation des femmes par rapport à celle des hommes dans chacune de ces populations, et que suggèrent les différences pour la recherche future⁵? Nous utilisons les termes « personnes racialisées » et « minorités racialisées » au lieu de l'expression « minorités visibles »⁶, qui est couramment utilisée dans les cadres législatifs canadiens, pour décrire plus précisément les expériences des personnes racialisées au Canada. D'ailleurs, cela est conforme aux recommandations du Comité pour

¹ PricewaterhouseCoopers (PwC). (2019). [CEOs' Curbed Confidence Spells Caution](#). PwC.

² Mahboubi, P. (2019). [Why Canada's skills mismatch is cause for concern](#). The Globe and Mail.

³ Block, S. Galabuzi, G-E., et Tranjan, R. (2019). Écarts de revenus au Canada : une inégalité économique racialisée Centre canadien de politiques alternatives.

⁴ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population, 2016](#). Statistique Canada, Catalogue no 98-400-X2016286.

⁵ L'approche intersectionnelle consiste à examiner systématiquement les influences interactives de diverses catégorisations comme la race, l'ethnicité, le sexe, la classe sociale, le statut d'immigrant et autres, tout au long de la vie. C'est-à-dire que cette approche part de la compréhension selon laquelle les formes de discrimination et d'oppression (p. ex. le racisme, le sexisme) se chevauchent et interagissent, et postule qu'en raison de cela, les conséquences de l'oppression sur la base de ces catégorisations ne peuvent être suffisamment comprises en étudiant ces phénomènes séparément.

⁶ Statistique Canada utilise le terme « minorités visibles » pour désigner les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. L'expérience des Autochtones est particulière et est examinée dans un rapport distinct de Compétences futures : CCAB.

l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies ainsi que de la Commission ontarienne des droits de la personne⁷.

Le vieillissement de la population et le faible taux de natalité ont entraîné une grave pénurie de travailleurs au Canada⁸. En réponse, le gouvernement fédéral a mis en œuvre une politique d'immigration dynamique visant à attirer des travailleurs hautement qualifiés afin d'élargir le bassin de talents disponibles dans l'économie du savoir du Canada^{9,10}. D'après le plus récent recensement, celui de 2016, les immigrants récents sont plus susceptibles d'arriver d'Asie, les Philippines, l'Inde, la Chine, l'Iran et le Pakistan représentant près de la moitié de tous les immigrants au Canada¹¹. L'accent mis sur les compétences et l'expérience dans les politiques de sélection des immigrants (p. ex. le système de points et les programmes des candidats des provinces) a fait en sorte qu'un plus grand nombre d'immigrants récents ont un niveau de scolarité plus élevé que les Canadiens et Canadiennes de naissance. Toutefois, malgré des niveaux de scolarité égaux ou supérieurs, la disparité entre les résultats en matière de scolarité et d'emploi (p. ex. chômage, sous-emploi et écarts salariaux) persiste pour les immigrants, en particulier ceux qui sont racialisés¹².

De plus, des données suggèrent que les femmes racialisées s'en sortent moins bien que les hommes racialisés dans divers professions et secteurs d'activité^{13, 14}. Comme l'indique une étude de la Banque Royale du Canada (RBC), l'écart de revenus entre les immigrants et les personnes nées au Canada, malgré un niveau de scolarité comparable, pourrait coûter à l'économie canadienne environ 50 milliards de dollars¹⁵.

Les immigrants qualifiés font face à des obstacles importants à l'emploi, gagnant moins que les travailleurs nés au Canada, même quand leur niveau de scolarité est plus élevé^{16, 17}. Banerjee, Reitz et Oreopoulos (2018) démontrent que les demandeurs d'emploi dont le nom a une « consonance

⁷ Fondation canadienne des relations raciales (FCRR). (2007). [CRRF responds to UN body's criticism of the use of « visible minorities. »](#) FCRR.

⁸ Burke, R., et Ng, E. (2006). [The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management](#). Human Resource Management Review, 16(2), 86-94.

⁹ Ng, E., et Metz, I. (2015). [Multiculturalism as a strategy for national competitiveness: The case for Canada and Australia](#). Journal of Business Ethics, 128(2), 253-266.

¹⁰ Reitz, J. (2013). [Closing the gaps between skilled immigration and Canadian labour markets: Emerging policy issues and priorities](#). Wanted and Welcome? p. 147-163.

¹¹ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population, 2016](#). Statistique Canada, Catalogue no 98-400-X2016184. Il convient de noter que le terme « immigrants récents » inclut les résidents permanents qui sont arrivés au Canada entre 2011 et 2016.

¹² Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

¹³ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](#). Statistique Canada, Catalogue no 98-400-X2016286.

¹⁴ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](#). Statistique Canada, Catalogue no 98-400-X2016360.

¹⁵ Agopsowicz, A., et Billy-Ochieng, R. (2019). [Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap](#). Services économiques RBC. Canada : Banque Royale du Canada.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Reitz, J. (2013). [Closing the gaps between skilled immigration and Canadian labour markets: Emerging policy issues and priorities](#). Wanted and Welcome? p. 147-163.

étrangère » ont, selon la taille de l'entreprise, de 20 à 40 % moins de chances d'être rappelés. De plus, la prise en compte de l'intersection de la race et du sexe aggrave¹⁸ ces écarts en matière d'emploi (p. ex., sous-emploi, salaires). Outre le perfectionnement des compétences des travailleurs, il est également nécessaire de renforcer les capacités du côté de la demande en améliorant les compétences en gestion dans des emplois accessibles et inclusifs.

Équité en matière d'emploi dans les secteurs réglementés : représentation des personnes racialisées

Depuis l'adoption de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada en 1986, les entreprises et les entrepreneurs sous réglementation fédérale – qui représentent un segment relativement faible des employeurs – sont tenus de faire rapport sur la représentation dans leur effectif des groupes désignés – femmes, minorités visibles, Autochtones et personnes en situation de handicap. La loi visait à encourager les employeurs dans des secteurs comme les services bancaires et financiers, les communications et les transports, à atteindre une meilleure représentation des groupes désignés (Autochtones, personnes en situation de handicap, minorités visibles et femmes)¹⁹ dans leur effectif respectif, par rapport au marché du travail. En 2017, 561 employeurs représentant 740 420 travailleurs ou 3,8 % de la main-d'œuvre au Canada ont présenté un rapport au ministre responsable du travail²⁰. Dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018*, les femmes continuent d'être sous-représentées²¹, alors que les minorités racialisées ont atteint ou dépassé leur représentation proportionnelle²², comme l'illustrent les figures 1 et 2. Les taux de recrutement dépassent les taux de cessation d'emploi pour les minorités visibles, en partie à cause du nombre croissant d'immigrants racialisés qui entrent sur le marché du travail canadien (voir figure 4).

¹⁸ Block, S., et Galabuzi, G-E. (2011). Canada's colour-coded labour market. Wellesley Institute et Centre canadien de politiques alternatives.

¹⁹ Dans le contexte du présent rapport, le terme « Autochtone » est utilisé pour désigner les personnes qui se considèrent comme membres des Premières Nations, Métis ou Inuits.

²⁰ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019). [Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018](#). EDSC, 10.

²¹ Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019). [Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018](#). EDSC, 22.

²² Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019). [Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018](#). EDSC, 35.

Figure 1 : Représentation des minorités visibles dans le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME)

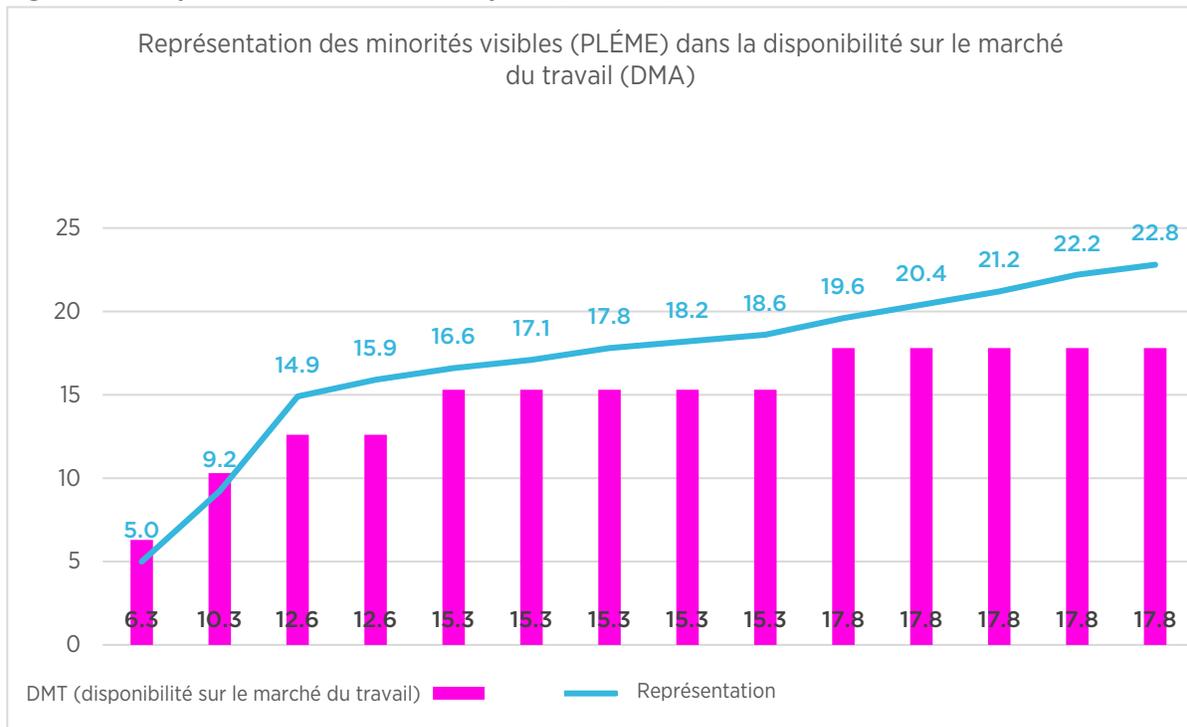
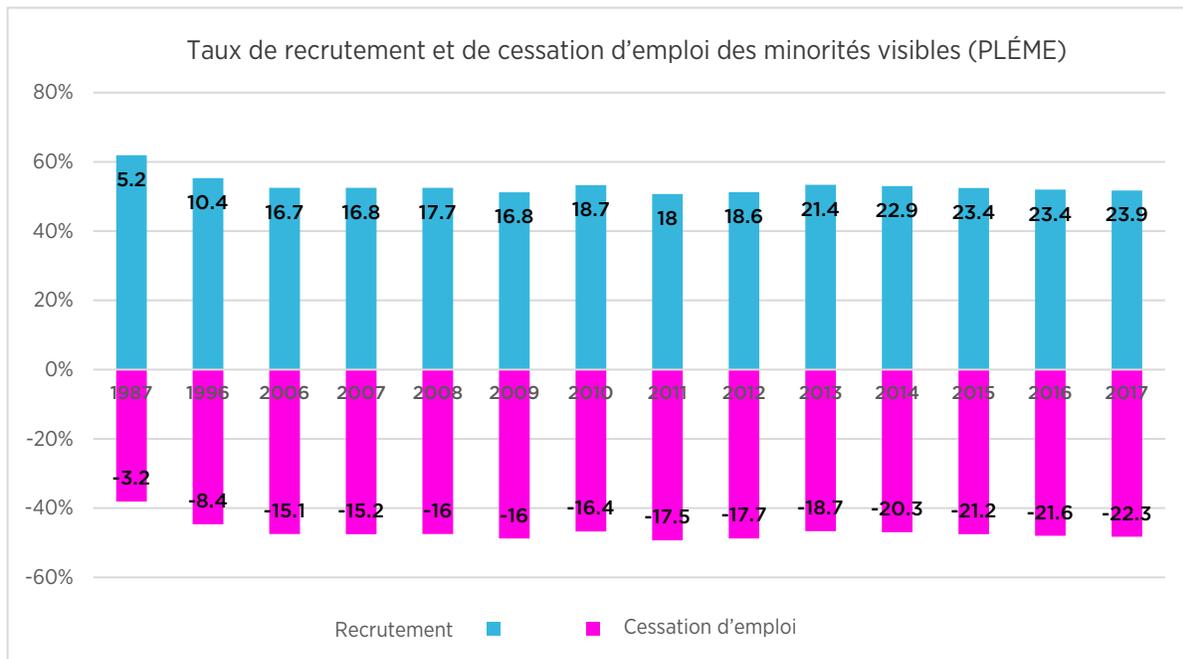


Figure 2 : Recrutement et cessation d'emploi des minorités visibles dans le cadre du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLÉME)



RESULTATS EN MATIERE DE TRAVAIL DES MINORITES RACIALISEES

Les données du dernier recensement (2016) dressent un tableau plus complet du profil du marché du travail pour les femmes et les personnes racialisées²³. Le recensement fournit des données séparées pour les minorités racialisées et pour les immigrants, bien qu'il y ait un chevauchement important les deux. Ci-dessous, nous examinons d'abord les données pertinentes pour les minorités racialisées (sans tenir compte du statut d'immigrant), puis nous traitons des différences au sein des groupes en ce qui concerne le sexe. Les personnes racialisées ont un taux de participation au marché du travail plus élevé (66,5 %) que les personnes non racialisées (64,8 %), ce qui semble indiquer qu'elles sont plus susceptibles de travailler ou de chercher du travail²⁴. Toutefois, les minorités racialisées ont également un taux de chômage plus élevé (9,2 %) que les personnes non racialisées (7,3 %), comme l'illustre le figure 1²⁵. De plus, les femmes racialisées sont celles qui ont les plus mauvais résultats sur le marché du travail. Elles présentent un taux de chômage beaucoup plus élevé (9,6 %) que les hommes racialisés (8,8 %) et les femmes non racialisées (6,4 %), ce qui laisse entendre qu'elles pourraient être doublement désavantagées²⁶.

Les données indiquent également que le terme « minorité visible » ou « minorité racialisée » dissimule des différences importantes entre les groupes. Comme l'indique le tableau 1 et Figure 3, les taux de chômage sont plus élevés chez les Arabes (13,5 %), les Noirs (12,5 %) et les Asiatiques de l'Ouest (11 %)²⁷. Cette situation peut être influencée par des barrières additionnelles – par exemple, le « tort d'être musulman » – découlant de sentiments antimusulmans²⁸. Les Chinois et les Asiatiques du Sud, qui font partie des cinq principales minorités racialisées, ont également des taux de chômage de 7,9 % et 9,2 % respectivement, soit un taux supérieur à celui des personnes non racialisées (7,3 %). Les Philippins ont le taux de chômage le plus faible (5,2 %). Cela peut être attribué à deux facteurs : l'anglais est l'une des deux langues d'enseignement aux Philippines (en plus du tagalog) et le système d'éducation philippin ressemble fort à celui de l'Amérique du Nord; et les travailleurs philippins sont concentrés dans des professions très demandées, mais peu spécialisées, comme prestataires de services de garde et préposés aux soins personnels²⁹.

²³ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population, 2016](#). Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016286.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

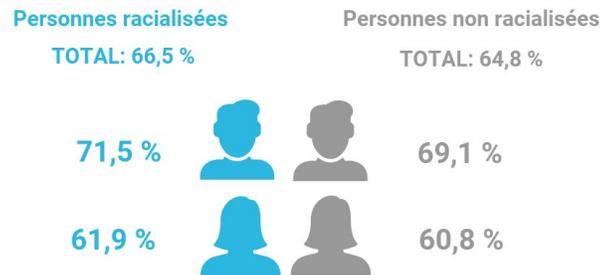
²⁷ Ibid.

²⁸ Khattab, N., Miaari, S., et Mohamed-Ali, M. (2019). [Visible minorities in the Canadian labour market: Disentangling the effect of religion and ethnicity](#). Ethnicities.

²⁹ Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

Figure 3 – Taux d'emploi, de chômage et d'activité sur le marché du travail, selon la racialisation et le sexe

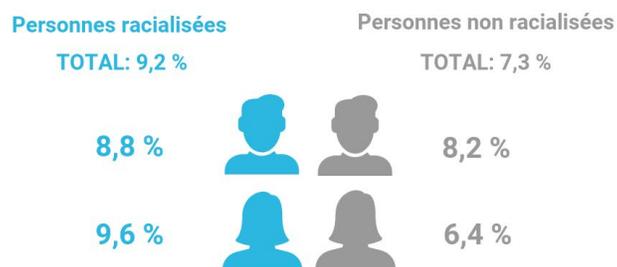
Activité sur le marché du travail, selon la racialisation et le sexe



Taux d'emploi, selon la racialisation et le sexe



Taux de chômage, selon la racialisation et le sexe



Source : Statistique Canada. (2017b). [Recensement de la population 2016](#). Catalogue n° 98-400-X2016286.

Il y a plus de personnes racialisées qui travaillent et recherchent activement le travail au Canada que les personnes non racisées—et pourtant, le taux de chômage est plus élevé parmi les personnes racialisées. Les femmes racialisées expérience les résultats le plus pauvres au marché du travail, suggérant un double désavantage.

Tableau 1 – Taux d'emploi, de chômage et d'activité sur le marché du travail, par groupe ethnique

	Taux d'activité	Emploi	Chômage
Personnes non racialisées	64,8	60,1	7,3
Personnes racialisées			
Philippins	77,5	73,5	5,2
Latino-Américains	72,7	66	9,1
Minorités visibles (multiples)	69,1	62,5	9,5
Noirs	69	60,4	12,5
Minorités visibles (non incluses ailleurs)	68,8	62,9	8,6
Asiatiques du Sud-Est	68,2	62,6	8,2
Asiatiques du Sud	67,1	61	9,2
Total des personnes racialisées	66,5	60,4	9,2
Asiatiques de l'Ouest	63,1	56,1	11
Japonais	62,4	58,4	6,4
Arabes	61,1	52,9	13,5
Coréens	60,9	55,8	8,4
Chinois	59,4	54,7	7,9

Source : Statistique Canada. (2017b). [Recensement de la population 2016](#). Catalogue n° 98-400-X2016286.

Les tableaux 2 à 9 de l'annexe A présentent un tableau complet des résultats en matière d'emploi concernant les Canadiens et Canadiennes racialisés. Nous les résumons ici. Généralement, les membres des minorités racialisées sont employés de façon disproportionnée dans les secteurs les moins bien rémunérés, comme l'hébergement et les services de restauration (voir les tableaux 2 et 3). Bien que certains d'entre eux soient employés dans des secteurs relativement bien rémunérés, notamment la finance et l'assurance, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques (voir les tableaux 2 et 3), ils gagnent moins que leurs concitoyens non racialisés dans les mêmes secteurs d'activité, ce qui laisse supposer l'existence d'un écart salarial lié à la racialisation dans le travail mieux rémunéré. En fait, cela est vrai dans tous les secteurs d'activité (voir tableau 3).

Les personnes racialisées, notamment, sont également moins susceptibles d'occuper un poste de gestionnaire (voir le tableau 4), qui est le groupe professionnel le mieux rémunéré, comme le montre le tableau 5. De même, elles sont moins bien rémunérées que leurs concitoyens non racialisés dans tous les groupes professionnels (voir le tableau 5). Les immigrants titulaires d'un doctorat dans un domaine lié aux STGM avaient des taux d'emploi dans le secteur semblables à ceux de leurs concitoyens nés au

Canada, mais ils gagnaient environ 9 % de moins par année que les travailleurs nés au Canada ayant des caractéristiques sociodémographiques semblables³⁰. De plus, les immigrants titulaires d'un baccalauréat en STGM gagnaient 28 % de moins par année que leurs concitoyens nés au Canada et les immigrants titulaires d'un diplôme en génie étaient beaucoup moins susceptibles de travailler dans une profession liée aux STGM (48 %) que les travailleurs nés au Canada (66 %)³¹.

La double pénalité des femmes racialisées

Les données montrent d'autres différences entre les travailleurs racialisés et non racialisés en ce qui concerne les femmes, constituant ce que nous appelons une double pénalité pour les femmes racialisées. Un volet de cette pénalité se manifeste par le fait que les femmes racialisées sont surreprésentées dans plusieurs secteurs de l'économie par rapport à leur disponibilité générale sur le marché du travail³². Bon nombre de ces secteurs ont tendance à être relativement mal rémunérés et comprennent l'hébergement et les services de restauration, les services de soins de santé et les services sociaux, les services administratifs et de soutien, et les services de gestion des déchets et d'assainissement (voir le tableau 7, annexe A).

Le tableau 8 montre également que les salaires des femmes racialisées dans plusieurs secteurs sont frappés d'une double pénalité. Dans les secteurs de l'information et de la culture, les femmes gagnent 28 % de moins (49 688 \$) que les hommes (69 187 \$), tandis que les femmes racialisées gagnent 35 % de moins (44 750 \$)³³. Les femmes non racialisées gagnent en moyenne 50 668 \$ (soit 26 % de moins). Les hommes racialisés gagnent 60 969 \$, soit 12 % de plus, ce qui est toujours inférieur au salaire des hommes non racialisés, mais considérablement supérieur à celui des femmes racialisées et, dans ce cas, plus élevé également que le salaire des femmes non racialisées³⁴.

Dans le secteur de la finance et de l'assurance, les femmes gagnent généralement beaucoup moins que les hommes, soit 59 548 \$ (48 % de moins) par rapport aux 114 890 \$ des hommes³⁵. Les femmes racialisées subissent de nouveau une double pénalité, restant à la traîne des femmes blanches et des hommes racialisés qui gagnent 61 463 \$ et 76 672 \$ respectivement³⁶. Bien que l'écart salarial des hommes racialisés soit très important, la double pénalité qui touche les femmes racialisées souligne la

³⁰ Statistique Canada. (2019). [Étude : Utilisation des compétences des immigrants : immigrants ayant fait des études en STGM et tendances en matière de surqualification](#). Le Quotidien.

³¹ Ibid.

³² Ces chiffres présentent d'importantes variations régionales : par exemple, la part du marché du travail des personnes racialisées dans les grandes régions métropolitaines est beaucoup plus élevée que le total national de 21 % pour les femmes et les hommes racialisés cumulés. À l'échelle nationale, les femmes racialisées représentent 10,5 % de la main-d'œuvre, contre 38,2 % pour les femmes non racialisées.

³³ Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population, 2016](#). Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016360.

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ Ibid.

nécessité d'adopter une perspective analytique intersectionnelle. Dans les secteurs de l'immobilier et de la location, les hommes racialisés ont des revenus équivalents à ceux des femmes blanches, mais fortement inférieurs à ceux des hommes blancs, tandis que les femmes racialisées ont les salaires les plus faibles. Le tableau 7 présente des exemples d'autres secteurs professionnels.

Généralement, dans les professions où les femmes racialisées sont surreprésentées par rapport à leur participation à la population active, leur niveau de rémunération n'a pas encore atteint celui des femmes ou des hommes blancs, ni celui des hommes racialisés³⁷.

En somme, ces chiffres indiquent que les employés racialisés ne progressent peut-être pas dans leur profession au même rythme ou à la même vitesse que les Canadiens non racialisés et que, de plus, les employés racialisés ayant les mêmes niveaux professionnels que les Canadiens non racialisés gagnent moins.

Il y a aussi des différences à mesure que l'on remonte la hiérarchie de la gestion. Par exemple, dans le secteur de la gestion, les femmes non racialisées représentent 32,1 % de la profession (par rapport à leur taux de disponibilité totale sur le marché du travail, soit 38,2 %), tandis que les femmes racialisées ne représentent que 6,4 % de la main-d'œuvre en gestion, bien qu'elles constituent 10,5 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Le tableau 9 résume le revenu moyen de quatre groupes : hommes non racialisés, femmes non racialisées, hommes racialisés et femmes racialisées. Le tableau montre que, dans l'ensemble, les hommes racialisés gagnent moins que les hommes et les femmes non racialisés, et que l'écart de rémunération est plus accentué en défaveur des femmes racialisées.

Les Chinois, les Indiens et les Philippins représentent 50 % de tous les immigrants provenant d'Asie et, collectivement, connaissent un taux de chômage plus élevé (6,2 %) que celui des Canadiens et Canadiennes de naissance (5 %)



³⁷ Ibid.

Les études sur la représentation des femmes et des groupes racialisés dans les postes de haute direction de tous les secteurs indiquent que ces problèmes sont exacerbés à mesure que l'on évolue dans des organisations. Par exemple, la sous-représentation des personnes racialisées dans les postes de direction ainsi qu'au sein des conseils d'administration a été bien documentée³⁸. De plus, d'un point de vue intersectionnel, les femmes racialisées s'en sortent beaucoup moins bien que les femmes blanches et les hommes racialisés dans tous les secteurs; par exemple, une étude a montré que dans les postes de direction des entreprises de la région du Grand Toronto, les femmes blanches sont plus nombreuses que les femmes racialisées, avec un rapport de 17 pour 1³⁹. Cette sous-représentation des femmes racialisées dans les postes de direction hautement rémunérés contribue de façon importante à l'écart salarial que connaissent les femmes racialisées^{40, 41, 42}.

³⁸ DiversityLeads. (2013). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Montreal: 2012 - 2013](#). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management. Voir également 2014, 2015.

³⁹ DiversityLeads. (2014). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Toronto Area \(GTA\): 2013-2014](#). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management.

⁴⁰ DiversityLeads. (2013). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Montreal: 2012 - 2013](#). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management.

⁴¹ DiversityLeads. (2014). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Toronto Area \(GTA\): 2013-2014](#). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management.

⁴² DiversityLeads. (2015). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Montreal: 2015](#). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management.

LA SITUATION DES IMMIGRANTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les immigrants, et particulièrement ceux qui sont racialisés, connaissent également une situation différente sur le marché du travail en raison de leur pays d'origine, comme le montrent les données de Statistique Canada. Les immigrants ont représenté les deux tiers (soit 66 %) de la croissance de la population active du Canada pour la période de 2016 à 2017 (données les plus récentes), et cette proportion devrait augmenter pour atteindre 80 % d'ici 2031⁴³. Une analyse des tendances, sur 12 ans (2006-2017), effectuée par Statistique Canada indique que le taux de chômage est le plus élevé chez les immigrants arrivés tout récemment (c'est-à-dire au cours des cinq dernières années), soit 9,6 %, suivi de ceux qui sont arrivés entre cinq et dix ans auparavant, soit 6,2 %, tandis que ceux qui sont arrivés il y a plus de dix ans ont le taux de chômage le plus faible, soit 5,6 %⁴⁴. Comme pour les données sur l'emploi des minorités racialisées⁴⁵, les immigrants d'Asie, d'Amérique latine et d'Afrique ont des taux de chômage plus élevés que les Canadiens et Canadiennes de naissance. La seule exception concerne les immigrants provenant des Philippines et d'Europe. En effet, il convient de souligner que les immigrants provenant d'Europe (4,6 %) s'en sortent mieux que les Canadiens et Canadiennes de naissance (5 %).

Les Chinois, les Indiens et les Philippins représentent 50 % de tous les immigrants provenant d'Asie et, collectivement, connaissent un taux de chômage plus élevé (6,2 %) que celui des Canadiens et Canadiennes de naissance (5 %) ⁴⁶. Les immigrants provenant d'Amérique latine affichent également un taux de chômage plus élevé, soit 6,4 %. Enfin, les immigrants provenant d'Afrique connaissent le taux de chômage le plus élevé de tous, soit 11,2 %⁴⁷. Ces statistiques s'expliquent en partie par le fait que de nombreux immigrants provenant d'Afrique et du Moyen-Orient arrivent au Canada en tant que réfugiés, ce qui signifie que les circonstances de leur migration sont susceptibles d'être beaucoup plus difficiles que celles que connaissent les migrants économiques ou les migrants du savoir.

Par ailleurs, les travailleurs immigrants sont répartis inégalement dans différents secteurs de l'économie. Ils sont surreprésentés dans les secteurs moins bien rémunérés, comme l'hébergement et les services de restauration, où ils constituent 35 % de la main-d'œuvre et où le salaire moyen est de 383 \$ par semaine, par rapport à 976 \$ par semaine dans l'ensemble des secteurs d'activité. Les immigrants sont également surreprésentés dans le secteur du transport et de l'entreposage, ainsi que dans celui de la fabrication.

⁴³ Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Lightman, N., et Good Gingrich, L. (2018). [Measuring economic exclusion for racialized minorities, immigrants and women in Canada: results from 2000 and 2010](#). *Journal of Poverty*, 22(5), 398-420.

⁴⁶ Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

⁴⁷ Ibid.

L'automatisation devrait transformer ces secteurs, rendant ces emplois plus précaires que d'autres⁴⁸. De nombreux immigrants travaillent également dans des secteurs relativement bien rémunérés, comme les services financiers (finance, assurance, immobilier, location), où ils représentent 34 % de la main-d'œuvre, et les professions liées aux STGM (services professionnels, scientifiques et techniques), où ils représentent 32 % de la main-d'œuvre.

Facteurs ayant des répercussions sur l'intégration des immigrants au marché du travail

Quand les immigrants arrivent au Canada pour la première fois, ils doivent relever des défis, notamment faire reconnaître leurs diplômes, acquérir des compétences en matière de langues officielles nécessaires pour travailler dans la profession ou le secteur souhaité et acquérir une expérience de travail au Canada⁴⁹. L'expérience de travail au Canada constitue l'un des facteurs importants qui modèrent les revenus des travailleurs immigrants. Les nouveaux immigrants sans expérience professionnelle gagnent beaucoup moins un an après leur arrivée que ceux qui ont déjà été exposés à un emploi quelconque⁵⁰. Ce facteur aide à expliquer pourquoi plus un nouvel immigrant vit longtemps au Canada, plus il est susceptible de combler l'écart de revenu avec les travailleurs nés au Canada, bien qu'en moyenne cet écart demeure.

Les immigrants racialisés qui sont au Canada depuis moins de cinq ans sont surreprésentés dans les industries à faible rémunération comme l'accueil, l'entreposage et la fabrication. S'ils restent concentrés dans ces secteurs, ils risquent d'être déplacés en raison de l'automatisation accrue. Les immigrants récents provenant des pays arabes, de l'Asie occidentale et de l'Afrique sont sans doute les plus vulnérables, en grande partie parce qu'ils sont aussi les plus susceptibles de se retrouver dans ces emplois peu spécialisés et faiblement rémunérés, qui sont en passe d'être automatisés.

En examinant les facteurs qui influent sur les taux d'emploi, notamment la démographie, l'expérience, la formation et le secteur de l'emploi, une enquête récente menée auprès de 6 400 immigrants qualifiés au Canada a révélé des renseignements sur les voies d'accès à l'emploi des Néo-Canadiens et Néo-Canadiennes⁵¹. En ce qui concerne le pays d'origine, les conclusions du rapport appuient celles formulées par Statistique Canada en 2018 : le pays d'origine a une incidence sur l'employabilité, dans la mesure où les immigrants provenant du Nigeria, de la Chine, de l'Iran, du Bangladesh et de l'Égypte connaissent des pourcentages d'emploi inférieurs à ceux provenant des Philippines et du Brésil dont les pourcentages

⁴⁸ Johal, S., Urban, M. (2019). [Comprendre l'avenir des compétences. Tendances et réponses politiques sur le monde](#). Compétences de l'avenir. Forum des politiques publiques, Diversity Institute at Ryerson University, Centre des compétences futures.

⁴⁹ Statistique Canada. (2019). [L'évolution des résultats des immigrants et des résidents non permanents, 2017](#). Le Quotidien

⁵⁰ Ibid.

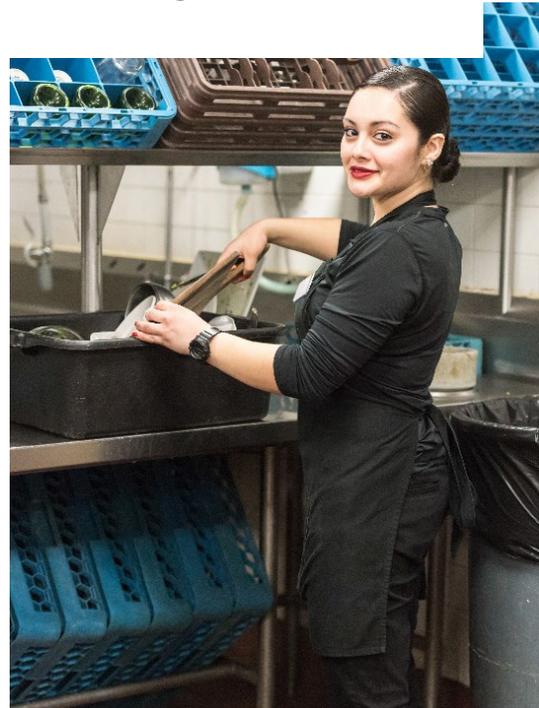
⁵¹ World Education Services (WES). (2019). [Who is succeeding in the Canadian labour market?](#) World Education Services.

étaient les plus élevés dans cette enquête. Il existe clairement une relation complexe entre le pays d'origine et les résultats, ce qui nécessite une analyse plus approfondie.

Certaines conclusions initiales soulignent la pertinence du secteur professionnel avant l'immigration pour prévoir l'expérience au sein de la main-d'œuvre canadienne. Par exemple, les immigrants qui travaillaient dans le secteur professionnel, le secteur de la gestion et celui de l'éducation ont tous affiché une tendance à la baisse après l'immigration, alors que ces secteurs représentaient des proportions élevées d'immigrants provenant de la Chine, de l'Iran, de l'Égypte et du Bangladesh. Une plus grande proportion de répondants brésiliens travaillait dans le secteur des TI après l'immigration (32 %), un secteur à forte croissance, comparativement à avant l'immigration (23 %). Toutefois, alors que les proportions d'arrivants d'autres pays travaillant dans ce secteur sont restées relativement stables avant et après la migration, la proportion d'immigrants du Nigeria dans le secteur des TI a chuté après la migration, aggravant ainsi les résultats globalement défavorables des immigrants provenant du Nigeria.

En utilisant l'Enquête sur la population active du Canada menée entre 2006 et 2012, Parvinder Hira-Friesen suggère que les caractéristiques d'une région métropolitaine de recensement (RMR), comme le salaire horaire médian et la proportion d'immigrants, jouent un rôle dans la détermination de la permanence de l'emploi des hommes immigrants, ainsi que du nombre d'emplois qu'ils occupent. Pour chaque dollar d'augmentation de salaire moyen dans une RMR, les hommes immigrants récents sont en moyenne 28 % plus

Les immigrantes récentes (vivant au Canada depuis cinq ans ou moins) sont trois fois plus susceptibles d'obtenir un travail à temps partiel rémunéré et deux fois et demie plus susceptibles d'obtenir un travail temporaire que les femmes non immigrantes



susceptibles de déclarer qu'ils occupent plusieurs emplois⁵².

En revanche, les femmes immigrantes établies sont moins susceptibles d'occuper plusieurs emplois et, par conséquent, plus susceptibles d'être au chômage. Lorsque la proportion d'immigrants dans une RMR augmente d'un point, la probabilité qu'un homme immigrant occupe un emploi temporaire augmente d'un facteur de 0,98. L'effet est plus faible pour les immigrants établis, et encore plus faible pour les immigrants qui résident à Montréal, Toronto et Vancouver. L'auteur estime que l'accumulation du capital social augmente avec le nombre d'immigrants qui résident dans ces RMR, de sorte que les immigrants peuvent bénéficier de l'aide des communautés immigrantes établies et des programmes sociaux existants⁵³.

Les immigrantes récentes (vivant au Canada depuis cinq ans ou moins) sont trois fois plus susceptibles d'obtenir un travail à temps partiel rémunéré et deux fois et demie plus susceptibles d'obtenir un travail temporaire que les femmes non immigrantes⁵⁴. En particulier, l'effet est plus faible pour les immigrantes qui résident au Canada depuis plus de cinq ans. Hira-Friesen estime également que l'absence de reconnaissance des diplômes étrangers joue un rôle essentiel dans la réussite économique des immigrants très instruits et ayant une expérience de travail acquise à l'étranger⁵⁵. L'étude récente de World Education Services (WES) (2019) corrobore ces résultats : une grande enquête menée auprès de 6 400 immigrants arrivés au Canada au cours des cinq dernières années a révélé que les hommes étaient 1,6 fois plus susceptibles d'avoir un emploi que les femmes⁵⁶.

En somme, la plupart des études démontrent que la situation des nouveaux arrivants continue d'être pire sur le marché du travail que celle de leurs concitoyens nés au Canada, et cette situation pourrait même s'aggraver^{57, 58, 59, 60, 61, 62}. Craid Alexander, Derek Burleton et Francis Fong ont constaté que les résultats des immigrants récents sur le marché du travail se sont détériorés ces dernières années par rapport à

⁵² Hira-Friesen, P. (2017). [The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work](#), 2006-2012. *Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ World Education Services (WES). (2019). [Who is succeeding in the Canadian labour market?](#) World Education Services.

⁵⁷ Aydemir, A., et Skuterud, M. (2005). [Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966–2000](#). *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 38(2), 641-672.

⁵⁸ Banerjee, R., Reitz, J., et Oreopoulos, P. (2018). [Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data](#). *Canadian Public Policy*, 44(1), 1-12.

⁵⁹ Bollman, R. (2016). [Les revenus médians des immigrants par année d'admission](#). Voies vers la prospérité Canada.

⁶⁰ Oreopoulos, P. (2011). [13,000 résumés](#). *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.

⁶¹ Truong, N., et Sweetman, A. (2018). [Basic information and communication technology skills among Canadian immigrants and non-immigrants](#). *Canadian Public Policy*, 44(S1), S91-S112.

⁶² Warman, C., Webb, M., et Worswick, C. (2019). [Immigrant category of admission and the earnings of adults and children: how far does the apple fall?](#) *Journal of Population Economics*, 32(1), 53-112.

ceux de la population née au Canada⁶³. Cet écart est amplifié pour les immigrants ayant des diplômes étrangers. Les immigrants arrivés au Canada entre 2000 et 2004 gagnaient 61 cents pour chaque dollar que gagnaient leurs concitoyens nés au Canada, et bon nombre d'entre eux n'ont pas pu combler cet écart au cours de leur vie⁶⁴. En revanche, un immigrant de sexe masculin arrivé dans les années 1970 aurait gagné 85 cents pour chaque dollar gagné par un travailleur né au Canada au cours des cinq premières années suivant son arrivée, et aurait pu diminuer cet écart à 98 cents en 25 ans⁶⁵.

Tout comme les chiffres du chômage, l'écart salarial des immigrants plus récents (moins de cinq ans) est le plus élevé, car les immigrants gagnent 70 % de ce que gagne la population générale. Les immigrants mieux établis sont en mesure de combler l'écart, car ils gagnent 96 % du salaire des travailleurs nés au Canada. L'écart est le plus élevé dans le secteur de la fabrication (23 %) et varie entre 10 et 15 % dans le secteur de l'éducation, du droit et du commerce⁶⁶.

Enfin, le sous-emploi est un important indicateur de résultats négatifs sur le marché du travail des immigrants, et les données montrent que ce phénomène est particulièrement accentué chez les minorités racialisées. Le sous-emploi se produit souvent en cas d'inadéquation des compétences et lorsqu'un travailleur possède des compétences plus avancées que celles requises pour effectuer un travail^{67, 68}. Certaines recherches suggèrent qu'au Canada, de nombreux employeurs recherchent des travailleurs moins qualifiés, et l'accent mis par les politiques publiques sur les immigrants qualifiés et expérimentés a lui-même entraîné la sous-utilisation des compétences des immigrants très instruits. Lucia Lo, Wei Li et Wan Yu soutiennent que cela peut expliquer en partie le taux de sous-emploi plus élevé chez les immigrants provenant de la Chine et de l'Inde, car ils ont tendance à posséder un niveau de scolarité plus élevé⁶⁹. Le problème du sous-emploi est examiné plus en détail dans la section suivante.

⁶³ Alexander, C., Burleton, D., et Fong, F. (2012). [Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together](#). Services économiques TD.

⁶⁴ Alexander, C., Burleton, D., et Fong, F. (2012). [Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together](#). Services économiques TD.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Agopsowicz, A., et Billy-Ochieng, R. (2019). [Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap](#). RBC Economics. Canada : Banque Royale du Canada.

⁶⁷ Mahboubi, P. (2019). [Why Canada's skills mismatch is cause for concern](#). *The Globe and Mail*.

⁶⁸ Braham, E., Tobin, S. (2019). [Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante](#). Compétences de l'avenir. Forum des politiques publiques, Diversity Institute at Ryerson University, Centre des compétences futures.

⁶⁹ Lo, L., Li, W., et Yu, W. (2019). [Highly skilled migration from China and India to Canada and the United States](#). *International Migration*, 57(3), 317-333.

EXPLIQUER LES ECARTS

Il semble évident qu'un certain nombre de facteurs contribuent aux défis auxquels les immigrants et les minorités raciales font face sur le marché du travail, la race et le sexe jouant souvent des rôles intersectoriels importants⁷⁰. Un examen plus approfondi est nécessaire pour comprendre le fonctionnement et les répercussions de ces obstacles et, en particulier, la façon de les surmonter.

Obstacles à l'intégration au marché du travail

La dévaluation des diplômes étrangers constitue l'un des facteurs les plus souvent cités comme ayant une influence négative sur les résultats sur le marché du travail des immigrants^{71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78}. La récente enquête de World Education Services souligne l'importance du défi. Dans cette enquête, la non-acceptation par les employeurs des qualifications professionnelles et de l'expérience des immigrants, et la non-reconnaissance des études internationales ont été citées comme étant deux des plus grands défis auxquels font face les immigrants, 30,8 % et 25,2 % des répondants soulignant respectivement leurs répercussions⁷⁹.

Les personnes formées à l'étranger (PFE) dont les compétences sont hautement valorisées dans le système de points d'appréciation font face à de nombreux défis bien précis quant à l'obtention d'un

⁷⁰ Ng, R. (2002). [Freedom for whom? Globalization and trade from the standpoint of garment workers](#). *Canadian Woman Studies = Les cahiers de la femme*, 21(4), 74-81.

⁷¹ Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

⁷² Teelucksingh, C., et Galabuzi, G. (2005). [The impact of race and immigrant status on employment opportunities and outcomes in Canada](#). La Fondation canadienne des relations raciales.

⁷³ Creese, G., et Wiebe, B. (2012). ['Survival employment': gender and deskilling among African immigrants in Canada](#). *International Migration*, 50(5), 56-76.

⁷⁴ Walton-Roberts, M. (2011). [Immigration, the university and the welcoming second-tier city](#). *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 12(4), 453-473.

⁷⁵ Banerjee, R., et Verma, A. (2009). [Determinants and effects of post-migration education among new immigrants in Canada](#). Canadian Labour Market and Skills Researcher Network.

⁷⁶ Clarke, A., et Skuterud, M. (2013). [Why do immigrant workers in Australia perform better than those in Canada? Is it the immigrants or their labour markets?](#) *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 46(4), 1431-1462.

⁷⁷ Frank, K., et Hou, F. (2017). [Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada](#). Direction des études analytiques : documents de recherche, numéro de catalogue 11F0019M – n° 393. Statistique Canada.

⁷⁸ Yssaad, L., et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](#). Statistique Canada.

⁷⁹ Selon l'enquête, le manque de relations professionnelles était le principal obstacle, 48,5 % des répondants l'ayant cité comme un obstacle à l'intégration au marché du travail. Voir World Education Services (WES). (2019). [Who is succeeding in the Canadian labour market?](#), 5.

emploi dans leur domaine une fois au Canada, notamment dans les professions réglementées^{80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87}. Par exemple, malgré l'accent mis sur les travailleurs hautement qualifiés et les plaintes constantes des employeurs au sujet du manque d'accès aux compétences techniques, des études récentes montrent que 44 % des ingénieurs formés à l'étranger qui habitent en Ontario ne travaillent pas comme ingénieur. La situation est pire pour les femmes : 50 % des ingénieures formées à l'étranger ne sont même pas employées⁸⁸.

Au rang des obstacles particuliers auxquels ces personnes font face figurent :



les coûts financiers élevés du perfectionnement des compétences et les longs processus de reconnaissance des diplômes;



les défis liés à la navigation sur le marché du travail et à l'obtention d'une information exacte sur le marché du travail;



les obstacles à l'acquisition d'une expérience de travail au Canada;



l'absence d'un réseau professionnel;



la discrimination de la part des employeurs, les préjugés et l'absence de programmes de transition.

⁸⁰ Shields, J., et al. (2010). [Do immigrant class and gender affect labour-market outcomes for immigrants?](#) Rapport analytique n° 2 de la TIEDI. Toronto Immigrant Employment Data Initiative (TIEDI).

⁸¹ Hathiyani, A. (2017). [A bridge to where? An analysis of the effectiveness of the bridging programs for internationally trained professionals in Toronto.](#) Thèse de doctorat.

⁸² Sattler, P., et al. (2015). [Multiple case study evaluation of post-secondary bridging programs for internationally educated health professionals.](#) Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES).

⁸³ Reitz, J., Curtis, J., et Elrick, J. (2014). [Immigrant skill utilization: Trends and policy issues.](#) *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 15(1), 1-26.

⁸⁴ Chaze, F., et George, U. (2013). [The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada.](#) *Revue canadienne de service social*, 30(2), 119–137.

⁸⁵ Sweetman, A., et Warman, C. (2014). [Former temporary foreign workers and international students as sources of permanent immigration.](#) *Canadian Public Policy*, 40(4), 392-407.

⁸⁶ Warman, C., Sweetman, A., et Goldmann, G. (2015). [The portability of new immigrants' human capital: language, education and occupational skills.](#) *Canadian Public Policy*, 41(Supplément 1), S64-S79.

⁸⁷ Aydemir, A., et Skuterud, M. 2005. [Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966–2000.](#) *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, 38(2), p. 641-672.

⁸⁸ Ontario Society of Professional Engineers. 2015. [Crisis in Ontario's Engineering Labour Market: Underemployment Among Ontario's Engineering-Degree Holders.](#) Ontario Society of Professional Engineers. p. 2 et 12.

Dans certains cas, les PFE réussissent à passer leurs examens, mais ne peuvent obtenir les stages cliniques ou de travail requis en vue d'une certification, surtout face à la concurrence des professionnels formés au Canada⁸⁹. Certes, les gouvernements ont lancé diverses initiatives visant à relever les défis auxquels font face les personnes formées à l'étranger, notamment les services d'évaluation des diplômes, les programmes de formation d'appoint et les règlements conçus pour assurer un accès équitable à l'octroi de permis⁹⁰, mais les résultats économiques actuels indiquent la nécessité d'évaluer et d'améliorer davantage ces initiatives et programmes⁹¹.

En effet, le Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario a conclu, par exemple, que bon nombre des programmes visant à donner accès à l'emploi aux nouveaux arrivants ne produisent pas ces résultats, et a constaté que de nombreux programmes visant à développer les compétences linguistiques ne produisent pas de résultats⁹².

Bien qu'il n'existe ni de recensement systématique et actuel de tous les fournisseurs de services dans le secteur de l'établissement ni de connaissances adéquates sur leur contribution à la prestation des services⁹³, nous avons examiné les écrits afin de cerner les catégories d'organisations parties prenantes qui offrent des soutiens liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat. Ces catégories constituent une première étape pour comprendre la diversité des acteurs clés, les types de services offerts (au sein des services liés à l'emploi), ainsi que leurs modèles de financement. Les tableaux 10 (Catégories de parties prenantes – Organisations fournissant des soutiens liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat) et 11 (État des lieux des soutiens liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat – Types de programmes) de l'annexe B résument nos résultats.

Malheureusement, ce secteur se caractérise par le dédoublement des efforts, le manque de transmission de l'information entre les provinces/territoires ou les secteurs et les lenteurs dans l'adoption de nouvelles approches. Par exemple, Wendy Cukier et ses collaborateurs ont montré que les immigrants, notamment ceux qui s'intéressent à l'entrepreneuriat, se heurtent à un environnement de prestation de services fragmenté et non spécialisé⁹⁴. Par ailleurs, il y a un manque d'évaluation cohérente des services, où de

⁸⁹ Sattler, P., et al. (2015). [Multiple case study evaluation of post-secondary bridging programs for internationally educated health professionals](#). Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES).

⁹⁰ Reitz, J., Curtis, J., et Elrick, J. (2014). [Immigrant skill utilization: Trends and policy issues](#). *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 15(1), 1-26.

⁹¹ Drolet, J. et al. (2014). [The role of employers in bridging newcomers' absorption and integration in the Canadian labour market: A knowledge synthesis project](#). Voies vers la prospérité : Canada.

⁹² Bureau de la vérificatrice générale de l'Ontario. (2017). [Rapport annuel 2017](#): Section 3.13 : Services d'établissement et d'intégration pour les nouveaux arrivants. Le gouvernement de l'Ontario.

⁹³ Le Workforce Innovation and Inclusion Project, basé au Diversity Institute de l'Université Ryerson, vise à effectuer un recensement des fournisseurs de services dans le domaine de l'emploi et des soutiens à l'entrepreneuriat.

⁹⁴ Cukier, W., et al. (2017). [Trade-offs and disappearing acts: shifting societal discourses of diversity in Canada over three decades](#). *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), 1031-1064.

nombreuses pratiques « prometteuses », qui prétendent être particulièrement efficaces pour atteindre les objectifs fixés, sont souvent mesurées et justifiées comme étant réussies sur la seule base des autoévaluations réalisées par les organismes du secteur et sans transparence quant aux comparateurs ou à l'analyse des facteurs qui différencient les bons et les mauvais résultats⁹⁵. Les écrits et les rapports sectoriels récents montrent qu'il est absolument nécessaire d'apporter des améliorations pour renforcer la prestation et la fourniture des services d'établissement dans tous les secteurs et à l'échelle nationale, afin de s'assurer que ces derniers sont efficaces, viables et pertinents, et que l'évaluation des principaux services d'établissement nationaux et provinciaux est cohérente^{96, 97}.

L'implication des employeurs

Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans la recherche active et l'emploi de personnes issues du bassin de talents des immigrants. Pourtant, malgré la nécessité de puiser dans ce bassin, peu de données probantes démontrent l'implication des employeurs dans la prestation de services liés à l'établissement des immigrants. Le manque de données probantes indique un sous-investissement des organisations dans l'intégration des immigrants au marché du travail⁹⁸. Comme le soulignent les auteurs d'un important rapport sur l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail canadien, il y a :

« Un manque de données probantes dans l'implication des employeurs dans la prestation de services d'établissement, nonobstant la participation substantielle des employeurs dans l'embauche et l'optimisation des travailleurs immigrants. Cela suggère un sous-investissement de la part des petites et moyennes entreprises (PME) et des grandes entreprises dans l'intégration des immigrants au marché du travail. La participation des employeurs à l'établissement n'a pas fait l'objet d'études approfondies ou systématiques, et il n'y a eu aucune tentative d'analyser soigneusement et de diffuser les pratiques exemplaires dans ce domaine »⁹⁹.

Les politiques d'immigration, notamment le système de points, devraient mieux refléter les réalités du marché du travail au Canada. Il faut également améliorer la coopération entre les organismes et les organisations pour faciliter une intégration efficace, notamment les initiatives menées par des

⁹⁵ Burstein, M., et Esses, V. (2012). [Study of innovative and promising practices within the immigrant settlement sector](#). Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants (ACSEI).

⁹⁶ Mukhtar, M., et al. (2016). ["But many of these problems are about funds...": The challenges immigrant settlement agencies \(ISAs\) encounter in a suburban setting in Ontario, Canada](#). *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, volume 17, 389-408.

⁹⁷ Neudorf, E. (2016). [Key informant perspectives on the Government of Canada's modernized approach to immigrant settlement](#). *Études ethniques au Canada* 48(3) 91-107.

⁹⁸ Drolet, J., et al. (2014). [The role of employers in bridging newcomers' absorption and integration in the Canadian labour market: A knowledge synthesis project](#). Voies vers la prospérité : Canada.

⁹⁹ Ibid.

employeurs¹⁰⁰. Il convient de mettre l'accent sur la lutte contre les obstacles comme les préjugés et la discrimination.

Sur le plan des politiques, Julie Drolet et ses collègues cernent plusieurs grandes initiatives utiles. Plusieurs d'entre elles peuvent impliquer un rôle clair pour les employeurs qui souhaitent être progressistes et, en fin de compte, compétitifs pour disposer d'une main-d'œuvre solide. Il s'agit notamment d'élaborer des voies de recyclage claires en faveur des immigrants qualifiés, afin qu'ils puissent obtenir des qualifications professionnelles équivalentes à celles du Canada; d'offrir de l'expérience par l'entremise de stages et d'apprentissage intégré au travail; d'offrir des cours de langue adaptés à la profession; d'élaborer des programmes de recyclage à l'intention des immigrants exerçant des professions non réglementées; et de veiller à l'accessibilité des femmes ayant des enfants, qui arrivent souvent en tant qu'immigrantes ou réfugiées de la catégorie du regroupement familial.

Il incombe aux décideurs politiques et aux employeurs, et non aux travailleurs immigrants qualifiés, de faciliter le jumelage des compétences et des professions entre les personnes formées à l'étranger et les emplois au Canada. Le fait de confier aux travailleurs immigrants qualifiés la responsabilité de s'adapter et d'évoluer en fonction des besoins du Canada nuit non seulement à ces personnes, mais aussi à l'économie canadienne, et perpétue le discours erroné selon lequel la réussite ou l'échec des immigrants en matière d'emploi dépend principalement des efforts des individus.

L'entrepreneuriat comme voie d'accès choisie par les nouveaux arrivants

Les recherches sur la participation au marché du travail des immigrants et des Canadiens racialisés montrent que les immigrants ont une propension plus grande et croissante à choisir l'entrepreneuriat comme voie vers la prospérité, créant ainsi leur propre emploi ainsi que celui d'autres personnes^{101, 102, 103}.

En Ontario, 34,7 % de toutes les entreprises en démarrage sont créées par des immigrants de première génération¹⁰⁴. Certaines entreprises en démarrage sont « fondées par nécessité », ce qui signifie que les nouveaux arrivants à l'origine de ces entreprises ont été exclus des secteurs du marché du travail dans lesquels ils étaient habitués à travailler dans leur pays d'origine¹⁰⁵. David Green, Huju Liu, Yuri Ostrovsky et Garnett Picot affirment que le niveau de propriété des entreprises créées par les immigrants est faible

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Aldrich, H. E., et Waldinger, R. (1990). [Ethnicity and entrepreneurship](#). *Annual Review of Sociology*, 16(1), 111-135.

¹⁰² MacCrimmon, K., et Wehrung, D. (1990). [Characteristics of risk-taking executives](#). *Management Science*, 36(4), 422-435.

¹⁰³ Dheer, R. (2018). [Entrepreneurship by immigrants: a review of existing literature and directions for future research](#). *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614.

¹⁰⁴ Davis, C. H., et al. (2013). [Driving wealth creation & social development in Ontario](#). Global Entrepreneurship Monitor.

¹⁰⁵ Bauder, H. (2003). ["Brain abuse": or the devaluation of immigrant labour in Canada](#). *Antipode*, 35, 699-717.

au départ, et que ce niveau dépasse celui des personnes nées au Canada au bout de quatre à huit ans¹⁰⁶. Grâce aux données provenant de la Base de données canadienne sur la dynamique entre employeurs et employés (BDCDEE), Loretta Fung, Douwre Grekou et Huju Liu ont constaté que les entreprises appartenant à des immigrants sont plus susceptibles d'effectuer des importations (6,7 %) en provenance de leur pays d'origine et des exportations (2,1 %) à destination de celui-ci dans le secteur de la fabrication¹⁰⁷. Par conséquent, les entreprises qui importent ou exportent et qui appartiennent à des immigrants ont des liens commerciaux plus étroits avec leur pays d'origine que celles qui appartiennent à des propriétaires nés au Canada.

Feng Hou et Shunji Wang estiment que de nombreux nouveaux arrivants choisissent l'entrepreneuriat, car ils le considèrent comme étant un parcours de carrière souhaitable et souple¹⁰⁸. Notamment, les immigrants hautement qualifiés mettent à profit leur formation et leur expérience, ainsi que leurs liens transnationaux, pour créer des entreprises dans les services professionnels et les domaines créatifs et technologiques, et quittent souvent volontairement leur emploi pour tirer parti des nouvelles possibilités d'entreprise¹⁰⁹. En outre, les immigrants sont également plus susceptibles de se lancer dans des entreprises fondées sur des innovations radicales, et mettent fortement l'accent sur la recherche et le développement¹¹⁰.

La voie de l'entrepreneuriat n'est pas moins difficile pour les immigrants que pour tout autre entrepreneur. De plus, les entrepreneurs immigrants font face à des obstacles supplémentaires et ne disposent pas de bon nombre des mesures de soutien et des outils offerts aux entrepreneurs nés au Canada, malgré le fait qu'ils possèdent, en général, des diplômes supérieurs à la moyenne, une motivation et une aptitude entrepreneuriales plus fortes ainsi que des connaissances et des réseaux sociaux plus vastes à l'échelle mondiale^{111, 112}. Ces défis comprennent les obstacles institutionnels, la

¹⁰⁶ Green, D., et al. (2016). [Business ownership and employment in immigrant-owned firms in Canada](#). Aperçus économiques, numéro de catalogue 11-626-X – n° 057. Statistique Canada.

¹⁰⁷ Fung, L., Grekou, D., et Liu, H. (2019). [Incidence de la propriété d'entreprises par les immigrants sur le commerce international](#). Direction des études analytiques : documents de recherche, numéro de catalogue 11F0019M – n° 393. Statistique Canada.

¹⁰⁸ Hou, F., et Wang, S. (2011). [Les immigrants et le travail indépendant](#). *L'emploi et le revenu en perspective*, 23(3), 3-14.

¹⁰⁹ Dheer, R. (2018). [Entrepreneurship by immigrants: a review of existing literature and directions for future research](#). *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555-614.

¹¹⁰ Ibid.

¹¹¹ Wayland, S. V. (2011). [Immigrant self-employment and entrepreneurship in the GTA: Literature, data and program review](#). Maytree and Metcalf Foundation.

¹¹² Ibid.

discrimination ainsi que les lacunes en matière de connaissances et de compétences – qui sont tous critiques pour le développement d'une entreprise^{113, 114, 115, 116}.

Malgré l'existence de diverses organisations qui apportent un soutien entrepreneurial aux immigrants, de nombreux entrepreneurs immigrants ne connaissent pas ces services¹¹⁷. Selon un rapport de 2017 sur l'entrepreneuriat des immigrants, 78 % des immigrants entrepreneurs ont déclaré avoir besoin d'aide pour démarrer leur entreprise, mais moins de 10 % du même groupe ont eu accès à un soutien officiel, notamment de la part des services d'établissement, des organisations commerciales ou des programmes municipaux d'entrepreneuriat¹¹⁸.

¹¹³ Cukier, W., Gagnon, S., Roach, E., Elmi, M., Yap, M., et Rodrigues, S. 2017. [Trade-offs and disappearing acts: shifting societal discourses of diversity in Canada over three decades](#). *The International Journal of Human Resource Management*, 28(7), p. 1031-1064

¹¹⁴ Ley, D. (2006). [Explaining variations in business performance among immigrant entrepreneurs in Canada](#). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(5), 743-764.

¹¹⁵ Sim, D. (2015). Immigrant Entrepreneurship in Canada: [A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs and policy and programs for encouraging immigrant business](#). Global Diversity Exchange.

¹¹⁶ Schlosser, F. (2012). [Taking an active approach in entrepreneurial mentoring programs geared towards immigrants](#). *The Journal of Entrepreneurship*, 21(2), 201-221.

¹¹⁷ Lo, L., et Teixeira, C. (2015). [Immigrants doing business in a mid-sized Canadian city: Challenges, opportunities, and local strategies in Kelowna, British Columbia](#). *Growth and Change*, 46(4), 631-653

¹¹⁸ Diversity Institute. (2017). [Immigrant entrepreneurship: barriers and facilitators to growth](#). Ted Rogers School of Management de l'Université Ryerson.



CONCLUSION ET RECHERCHES FUTURES

Les Canadiens et les immigrants racialisés continuent d'afficher des résultats sur le marché du travail nettement inférieurs à ceux des travailleurs et des entrepreneurs nés au Canada. Les immigrants, notamment ceux qui sont arrivés récemment (au cours des cinq premières années), connaissent un sous-emploi important et une sous-utilisation de leurs compétences, et les femmes sont doublement désavantagées. Il s'agit de problèmes systémiques qui exigent des solutions systémiques.

Selon les recherches, il faut faire davantage pour :

- Désagréger les données pour mieux comprendre l'expérience des différentes populations classées dans les catégories « minorité visible » ou « immigrant », et examiner les répercussions de l'ethnicité, de la langue, des niveaux de scolarité, du secteur, de la profession, etc.
- S'assurer de conserver une double perspective qui reconnaît non seulement la nécessité de faire plus que « régler » le problème des chercheurs d'emploi, mais aussi les répercussions des préjugés, de la discrimination et des obstacles systémiques sur le système de l'emploi.
- Mieux comprendre qui fait quoi en matière de formation linguistique ciblée, de programmes de transition et de programmes professionnels, et procéder à des évaluations plus complètes de ce qui fonctionne et pour qui.

- Examiner les répercussions des politiques sur les possibilités, tant en ce qui concerne la sélection des immigrants que le soutien à l'établissement et les programmes de formation, tout en veillant à ce que les besoins des employeurs et l'information sur le marché du travail soient pris en compte.
- Continuer à procéder à des évaluations plus objectives des compétences requises et des compétences possédées, et à adopter une approche fondée sur les atouts pour cerner les déficits.
- Examiner les moyens de promouvoir les pratiques novatrices des employeurs en matière de recrutement, d'avancement et de création de milieux inclusifs à l'intention des personnes racialisées et des immigrants.

BIBLIOGRAPHIE

- Agopsowicz, A. et Billy-Ochieng, R. (2019). [Untapped potential: Canada needs to close its immigrant wage gap](#). Services économiques RBC. Canada : Banque Royale du Canada.
<http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/other-reports/untapped-potential.pdf>
- Aldrich, H. E. et Waldinger, R. (1990). [Ethnicity and entrepreneurship](#). Annual Review of Sociology, 16(1), 111-135. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.so.16.080190.000551>
- Alexander, C. Burleton, D. et Fong, F. (2012). [Knocking down barriers faced by new immigrants to Canada: Fitting the pieces together](#). Services économiques TD. <http://www.rbc.com/economics/economic-reports/pdf/other-reports/untapped-potential.pdf>
- La vérificatrice générale de l'Ontario. (2017). [Rapport annuel 2017](#) : Chapitre 3.13 : Services d'établissement et d'intégration pour les nouveaux arrivants. Gouvernement de l'Ontario. <http://www.auditor.on.ca/fr/content-fr/annualreports/arbyyear/ar2017-fr.html>
- Aydemir, A. et Skuterud, M. (2005). [Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts, 1966-2000](#). Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie, 38(2), 641-672.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.0008-4085.2005.00297.x>
- Banerjee, R. et Verma, A. (2009). Determinants and effects of [post](#)-migration education among new immigrants in Canada. Canadian Labour Market and Skills Researcher Network.
https://www.researchgate.net/publication/46443560_Determinants_and_Effects_of_Post-Migration_Education_Among_New_Immigrants_in_Canada
- Banerjee, R., Reitz, J. et Oreopoulos, P. (2018). [Do large employers treat racial minorities more fairly? An analysis of Canadian field experiment data](#). Analyse de politiques, 44(1), 1-12.
<https://utpjournals.press/doi/10.3138/cpp.2017-033>
- Bauder, H. (2003). ["Brain abuse": or the devaluation of immigrant labour in Canada](#). Antipode, 35, 699-717.
- Block, S. et Galabuzi, G-E. (2011). Canada's colour coded labour market. Wellesley Institute et Centre canadien de politiques alternatives.
- Block, S. Galabuzi, G-E. et Tranjan, R. (2019). Écarts de revenus au Canada : une inégalité économique racialisée. Centre canadien de politiques alternatives.
- Bollman, R. (2016). [Les revenus médians des immigrants par année d'admission](#). Voies vers la prospérité : Canada. <http://p2pcanada.ca/files/2016/03/Fiche-dinformation-Les-revenus-medians-des-immigrants-par-annee-dadmission.pdf>
- Braham, E. et Tobin, S. (2019). [Résoudre le casse-tête des compétences : la bonne information, la pièce manquante](#). Compétences futures. Forum des politiques publiques, Diversity Institute de l'Université Ryerson, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/publications/solving-the-skills-puzzle/>
- Burke, R. et Ng, E. (2006). [The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management](#). Human Resource Management Review, 16(2), 86-94. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482206000143?via%3Dihub>
- Burstein, M. et Esses, V. (2012). [Étude des pratiques innovantes et prometteuses dans le secteur de l'établissement des immigrants](#). Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants (ACSEI).

<http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2013/08/CISSA-ASCEI-Promising-and-Innovative-Practices-Report.pdf>

Conseil des Arts du Canada. (n.d.). [Groupes visés par l'équité](https://conseildesarts.ca/glossaire/groupes-vises-par-l-equite). Conseil des Arts du Canada. <https://conseildesarts.ca/glossaire/groupes-vises-par-l-equite>

Fondation canadienne de relations raciales (FCRR). (2007). [CRRF responds to UN body's criticism of the use of "visible minorities"](https://www.crrf-fcrr.ca/en/programs/item/23763-crrf-responds-to-un-bodys-criticism-of-the-use-of-visible-minoritiesq). CRRF. <https://www.crrf-fcrr.ca/en/programs/item/23763-crrf-responds-to-un-bodys-criticism-of-the-use-of-visible-minoritiesq>

Catalyst. (2019). [Women in the workforce – Canada: Quick take](https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-canada/). Catalyst. <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-canada/>

Clarke, A. et Skuterud, M. (2013). [Pourquoi est-ce que les travailleurs immigrants en Australie s'en tirent mieux que ceux qui choisissent le Canada? Problème d'immigrants ou de marchés du travail?](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/caje.12059) Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie, 46(4), 1431-1462. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/caje.12059>

Clarke, A. et Skuterud, M. (2016). [A comparative analysis of immigrant skills and their utilization in Australia, Canada, and the USA](https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-016-0591-2). Journal of Population Economics, 29(3), 849-882. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-016-0591-2>

Chaze, F. et George, U. (2013). [The interlocking oppressions of employment-related discrimination for internationally trained engineers in Canada](https://www.jstor.org/stable/43486766?seq=1#page_scan_tab_contents). Revue canadienne de service social, 30(2), 119-137. https://www.jstor.org/stable/43486766?seq=1#page_scan_tab_contents

Chuong, K. et Rashid, F. (2015). [A review of reports from local immigration partnerships on immigrant settlement and integration](https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/9215/Chuong_et_al_LIPSettlementAndIntegration_2015.pdf?sequence=). Community Engaged Scholarship Institute. https://atrium.lib.uoguelph.ca/xmlui/bitstream/handle/10214/9215/Chuong_et_al_LIPSettlementAndIntegration_2015.pdf?sequence=

Le Conference Board du Canada (CBdC). (2004). [The voices of visible minorities: Speaking out on breaking down barriers](https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=781&AspxAutoDetectCookieSupport=1). CBoC. <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=781&AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Creese, G. et Wiebe, B. (2012). ["Survival employment": gender and deskilling among African immigrants in Canada](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2009.00531.x). International Migration, 50(5), 56-76. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2435.2009.00531.x>

Cukier, W. et al. (2017). [Trade-offs and disappearing acts: shifting societal discourses of diversity in Canada over three decades](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1128459). The International Journal of Human Resource Management, 28(7), 1031-1064. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2015.1128459>

Davis, C. H., et al. (2013). [Driving wealth creation & social development in Ontario](https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2013-report-ontario). Global Entrepreneurship Monitor. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-2013-report-ontario>

Dechief, D. et Oreopoulos, P. (2012). [Why do some employers prefer to interview Matthew but not Samir?](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2018047) Vancouver School of Economics. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2018047

- Dheer, R. (2018). [Entrepreneurship by immigrants: a review of existing literature and directions for future research](https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7). *International Entrepreneurship and Management Journal*, 14(3), 555–614. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7>
- Diversity Institute. (2017). [Immigrant entrepreneurship: barriers and facilitators to growth](https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7>
- DiversityLeads. (2013). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Montreal: 2012–2013](https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-018-0506-7>
- DiversityLeads. (2014). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Toronto Area \(GTA\): 2013 – 2014](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/DiversityLeads2014_KeyPreliminaryFindings.pdf). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management. https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/DiversityLeads2014_KeyPreliminaryFindings.pdf
- DiversityLeads. (2015). [Women and visible minorities in senior leadership positions: A profile of the Greater Montreal: 2015](https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/Diversity%20Leads%202015%20Report.pdf). Université Ryerson, Diversity Institute de la Ted Rogers School of Management. <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/Diversity%20Leads%202015%20Report.pdf>
- Drolet, J. et al. (2014) [Projet de synthèse des connaissances – Le rôle des employeurs dans l'absorption et l'intégration des nouveaux arrivants par le marché du travail du Canada](http://welcomingcommunities.net/files/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf). Voies vers la prospérité : Canada. <http://welcomingcommunities.net/files/2014/03/The-Role-of-Employers-in-Bridging-Newcomers-Absorption-and-Integration-in-the-Canadian-Labour-Market-A-Knowledge-Synthesis-Project.pdf>
- Emploi et Développement social Canada (EDSC). (2019). [Loi sur l'équité en matière d'emploi : Rapport annuel de 2018](https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/equite-emploi-2018.html). EDSC. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/equite-emploi-2018.html>
- Fitzsimmons, S.R., Baggs J., et Brannen, M.Y. (2020). [Intersectional arithmetic: How gender, race and mother tongue combine to impact immigrants' work outcomes](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951618307442?via%3Dihub). *Journal of World Business* 55, 101013. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1090951618307442?via%3Dihub>
- Frank, K. et Hou, F. (2017). [Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf?st=NY1ystbU). Direction des études analytiques : documents de recherche, Catalogue no 11F0019M – no 393. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf?st=NY1ystbU>
- Fung L., Grekou, D. et Liu, H. (2019). [Incidence de la propriété d'entreprises par les immigrants sur le commerce international](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019014-fra.pdf?st=S835tHjz). Direction des études analytiques : documents de recherche, Catalogue no 11F0019M – no 393. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019014-fra.pdf?st=S835tHjz>
- Green, D. et al. (2016). [Propriété d'entreprises et emploi dans les entreprises appartenant à des immigrants au Canada](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-626-x/11-626-x2016057-fra.pdf?st=VR9Rd3Rf). Aperçus économiques, catalogue no 11-626-X – no 057. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-626-x/11-626-x2016057-fra.pdf?st=VR9Rd3Rf>
- Hathiyani, A. (2017). [A bridge to where? An analysis of the effectiveness of the bridging programs for internationally trained professionals in Toronto](https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/78986). Thèse de doctorat. <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/78986>

Haq, R. et Ng, E. (2010). [Employment equity and workplace diversity in Canada](#). Dans *International Handbook on Diversity Management: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*. 51(436). Edward Elgar.

Hira-Friesen, P. (2017). [The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work](#), 2006–2012. *Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1–15.
<http://cjur.uwinnipeg.ca/index.php/cjur/article/view/61>

Hou, F. et Coulombe, S. (2010). [Earnings gaps for Canadian-born visible minorities in the public and private sectors](#). *Analyse de politiques*, 36(1), 29–43. <https://www.crossref.org/iPage?doi=10.3138%2Fcpp.36.1.29>

Hou, F. et Wang, S. (2011). [Les immigrants et le travail indépendant](#). *L'emploi et le revenu en perspective*, 23(3), 3–14. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2011003/article/11500-fra.pdf?st=5aSIECB3>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2017). [Faits et chiffres 2017 : Aperçu de l'immigration - Résidents permanents](#). Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).
<https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/082f05ba-e333-4132-ba42-72828d95200b>

Khattab, N., Miaari, S. et Mohamed-Ali, M. (2019). [Visible minorities in the Canadian labour market: Disentangling the effect of religion and ethnicity](#). *Ethnicities*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1468796819847750>

Ley, D. (2006). [Explaining variations in business performance among immigrant entrepreneurs in Canada](#). *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(5), 743–764.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691830600704123>

Li, Q. et Sweetman, A. (2014). [The quality of immigrant source country educational outcomes: Do they matter in the receiving country?](#) *Labour Economics*, 26, 81–93. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537113001280?via%3Dihub>

Lightman, N. et Gingrich, L. G. (2013). [The intersecting dynamics of social exclusion: age, gender, race and immigrant status in Canada's labour market](#). *Études ethniques du Canada*, 44(3), 121–145.
<https://muse.jhu.edu/article/520189>

Lightman, N. et Good Gingrich, L. (2018). [Measuring economic exclusion for racialized minorities, immigrants and women in Canada: results from 2000 and 2010](#). *Journal of Poverty*, 22(5), 398–420. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10875549.2018.1460736>

Lo, L., Li, W. et Yu, W. (2019). [Highly-skilled migration from China and India to Canada and the United States](#). *International Migration*, 57(3), 317–333. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/imig.12388>

Lo, L. et Teixeira, C. (2015). [Immigrants doing business in a mid-sized Canadian city: Challenges, opportunities, and local strategies in Kelowna, British Columbia](#). *Growth and Change*, 46(4), 631–653. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/grow.12103>

MacCrimmon, K. et Wehrung, D. (1990). [Characteristics of risk taking executives](#). *Management science*, 36(4), 422–435. <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/mnsc.36.4.422>

Mahboubi, P. (2019). [Why Canada's skills mismatch is cause for concern](#). *The Globe and Mail*.
<https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-why-canadas-skills-mismatch-is-cause-for-concern/>

- McKinsey Global Institute. (2017). [Technology, jobs, and the future of work](https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work). McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>
- Mukhtar, M. et al. (2016). ["But many of these problems are about funds...": The challenges immigrant settlement agencies \(ISAs\) encounter in a suburban setting in Ontario, Canada](https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-015-0421-5). *Revue de l'intégration et de la migration internationale* volume 17, 389–408. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-015-0421-5>
- Nakhaie, R. (2015). [Economic benefits of self-employment for Canadian immigrants](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cars.12083). *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 52(4), 377-401. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cars.12083>
- Neudorf, E. (2016). [Key informant perspectives on the Government of Canada's modernized approach to immigrant settlement](https://muse.jhu.edu/article/652609/pdf). *Études ethniques du Canada* 48(3) 91-107. <https://muse.jhu.edu/article/652609/pdf>
- Ng, R. (2002). [Freedom for whom? Globalization and trade from the standpoint of garment workers](https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/6553). *Canadian Woman Studies*. 21(4), 74–81. <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/6553>
- Ng, E. et Burke, R. (2010). [A comparison of the legislated employment equity program, federal contractors program, and financial post 500 firms](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.166). *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration*, 27(3), 224-235. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cjas.166>
- Ng, E. et French, E. (2018). [Are we there yet? Advancing women at work in Canada and Australia: Similar goals, different policies](https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315207162/chapters/10.4324/9781315207162-11). *Women and Careers*, 140–161. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/e/9781315207162/chapters/10.4324/9781315207162-11>
- Ng, E., Haq, R. et Tremblay, D. (2014). A review of two decades of employment equity in Canada: Progress and propositions. Dans *International Handbook on Diversity Management: Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*, 46–67. Edward Elgar.
- Ng, E. and Metz, I. (2015). [Multiculturalism as a strategy for national competitiveness: The case for Canada and Australia](https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2089-8). *Journal of Business Ethics*, 128(2), 253–266. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2089-8>
- Ng, E. et Sears, G. (2015). [Toward representative bureaucracy: predicting public service attraction among underrepresented groups in Canada](https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X14544546). *Review of Public Personnel Administration*, 35(4), 367–385. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734371X14544546>
- Commission ontarienne des droits de la personne (CODP). (n.d.). [Discrimination raciale, race et racisme \(fiche\)](http://www.ohrc.on.ca/fr/discrimination-raciale-race-et-racisme-fiche). OHRC. <http://www.ohrc.on.ca/fr/discrimination-raciale-race-et-racisme-fiche>
- Picot, G. et Lu, Y. (2017). [Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm). Direction des études analytiques : documents de recherche, catalogue no 11F0019M – No 397. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm>
- Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). (n.d.). [Human rights](http://ontario.pfac.com/topics/human-rights). AFPC. <http://ontario.pfac.com/topics/human-rights>
- Price Waterhouse Cooper (Pwc). (2019). [CEOs' curbed confidence spells caution](https://www.pwc.com/mu/pwc-22nd-annual-global-ceo-survey-mu.pdf). PwC. <https://www.pwc.com/mu/pwc-22nd-annual-global-ceo-survey-mu.pdf>

- Oreopoulos, P. (2011). [Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes](https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.4.148). *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.3.4.148>
- Quillian, L. et al. (2019). [Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring](https://www.sociologicalscience.com/articles-v6-18-467/). *Sociological Science*, 6, 467-496. <https://www.sociologicalscience.com/articles-v6-18-467/>
- Premji, S. et Shakya, Y. (2017). [Pathways between under/unemployment and health among racialized immigrant women in Toronto](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13557858.2016.1180347). *Ethnicity & Health*, 22(1), 17-35. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13557858.2016.1180347>
- Rajendran, D. et al. (2019). [Determinants of migrant career success: A study of recent skilled migrants in Australia](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/imig.12586). *International Migration*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/imig.12586>
- Reitz J. (2013). [Closing the Gaps Between Skilled Immigration and Canadian Labor Markets: Emerging Policy Issues and Priorities](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-0082-0_8). *Wanted and Welcome?* 147-163. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4614-0082-0_8
- Reitz, J., Curtis J. et Elrick J. (2014). [Immigrant skill utilization: Trends and policy issues](https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12134-012-0265-1). *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 15(1), 1-26. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs12134-012-0265-1>
- Reynolds, C. (2019). [Immigrant wage gap costing Canada \\$50-billion a year in GDP: Report](https://www.theglobeandmail.com/business/article-immigrant-wage-gap-costing-canada-50-billion-a-year-in-gdp-report/). *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/article-immigrant-wage-gap-costing-canada-50-billion-a-year-in-gdp-report/>
- Sattler, P. et al. (2015) [Étude de cas multiples de programmes de transition postsecondaires pour les professionnels de la santé formés à l'étranger](http://www.heqco.ca/fr-ca/Research/ResPub/Pages/%C3%89tude-de-cas-multiples-de-programmes-de-transition-postsecondaires-pour-les-professionnels-de-la-sante-formes-a-l-etranger.aspx). Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur (COQES). <http://www.heqco.ca/fr-ca/Research/ResPub/Pages/%C3%89tude-de-cas-multiples-de-programmes-de-transition-postsecondaires-pour-les-professionnels-de-la-sante-formes-a-l-etranger.aspx>
- Schlosser, F. (2012). [Taking an active approach in entrepreneurial mentoring programmes geared towards immigrants](https://www.researchgate.net/publication/258154219_Taking_an_Active_Approach_in_Entrepreneurial_Mentoring_Programmes_Geared_towards_Immigrants). *The Journal of Entrepreneurship*, 21(2), 201-221. https://www.researchgate.net/publication/258154219_Taking_an_Active_Approach_in_Entrepreneurial_Mentoring_Programmes_Geared_towards_Immigrants
- Shields, J. et al. (2010). [Do immigrant class and gender affect labour market outcomes for immigrants?](http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport2.pdf) TIEDI Analytical Report 2. Toronto Immigrant Employment Data Initiative (TIEDI). <http://www.yorku.ca/tiedi/doc/AnalyticalReport2.pdf>
- Sim, D. (2015). Immigrant Entrepreneurship in Canada: [A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs, and policy and programs for encouraging immigrant business](http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf). Global Diversity Exchange. http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf
- Statistique Canada. (2016). [Dix principaux pays de naissance des immigrants récents](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/t002b-fra.htm). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/t002b-fra.htm>
- Statistique Canada. (2016). [Tableaux de données, Recensement de 2016](https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/index-fra.cfm). <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/index-fra.cfm>
- Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016184). Statistique Canada Catalogue no 98-400-X2016184. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016184>

- Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016190). Statistique Canada Catalogue no 98-400-X2016190. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016190>
- Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016286). Statistique Canada Catalogue no 98-400-X2016286. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016286>
- Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/98-400-X2016256). Statistics Canada Catalogue no 98-400-X2016256. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/98-400-X2016256>
- Statistique Canada. (2017). [Recensement de la population 2016](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016360). Statistique Canada Catalogue no 98-400-X2016360. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98-400-X2016360>
- Statistique Canada. (2019). [L'évolution des résultats des immigrants et des résidents non permanents, 2017](https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/191216/dq191216b-fra.htm). Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/191216/dq191216b-fra.htm>
- Statistique Canada. (2019). [Étude : Utilisation des compétences des immigrants : immigrants ayant fait des études en STGM et tendances en matière de surqualification](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/191213/dq191213d-fra.pdf?st=isJ16jz8). Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/191213/dq191213d-fra.pdf?st=isJ16jz8>
- Sweetman, A. et Warman, C. (2014). [Former temporary foreign workers and international students as sources of permanent immigration](https://www.crossref.org/iPage?doi=10.3138%2Fcpp.2012-021). *Analyse de politiques*, 40(4), 392-407. <https://www.crossref.org/iPage?doi=10.3138%2Fcpp.2012-021>
- Teelucksingh, C. et Galabuzi, G. (2005). [The impact of race and immigrant status on employment opportunities and outcomes in Canada](http://www.socialjustice.org/uploads/pubs/WorkingPrecariously.pdf). Fondation canadienne des relations raciales. <http://www.socialjustice.org/uploads/pubs/WorkingPrecariously.pdf>
- Truong, N. et Sweetman, A. (2018). [Basic information and communication technology skills among Canadian immigrants and non-immigrants](https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2017-032). *Analyse de politiques*, 44(S1), S91-S112. <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2017-032>
- Johal, S. et Urban, M. (2019). [Comprendre l'avenir des compétences : tendances et réponses politiques dans le monde](https://ppforum.ca/publications/understanding-the-future-of-skills/). *Compétences futures. Forum des politiques publiques*, Diversity Institute de l'Université Ryerson, Centre des Compétences futures. <https://ppforum.ca/publications/understanding-the-future-of-skills/>
- Walton-Roberts, M. (2011). [Immigration, the university and the welcoming second tier city](https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-011-0187-3). *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 12(4), 453-473. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-011-0187-3>
- Warman, C., Sweetman, A. et Goldmann G. (2015). [The portability of new immigrants' human capital: language, education, and occupational skills](https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2013-055). *Analyse de politiques*, 41(Supplément 1), S64-S79. <https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/cpp.2013-055>
- Warman, C., Webb, M. et Worswick C. (2019). [Immigrant category of admission and the earnings of adults and children: how far does the apple fall?](https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-018-0700-5) *Journal of Population Economics*, 32(1), 53-112. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-018-0700-5>
- Wayland, S. V. (2012). [Winning strategies for immigrant entrepreneurship \(WISE5\) Final Project Report](http://workforceplanninghamilton.ca/publications/226). Planification de la main-d'œuvre d'Hamilton. <http://workforceplanninghamilton.ca/publications/226>

Wayland, S. V. (2011). [Immigrant self-employment and entrepreneurship in the GTA: Literature, data and program review](https://maytree.com/wp-content/uploads/EntrepreneurReport_December7-final.pdf). Maytree and Metcalf Foundation. https://maytree.com/wp-content/uploads/EntrepreneurReport_December7-final.pdf

World Education Services (WES). (2019). [Who is succeeding in the Canadian labour market?](https://knowledge.wes.org/canada-report-who-is-succeeding-in-the-canadian-labour-market.html) <https://knowledge.wes.org/canada-report-who-is-succeeding-in-the-canadian-labour-market.html>

Yssaad, L. et Fields, A. (2018). [Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>

ANNEXE A

Tableaux 2 à 9

Tableau 2 : Proportion d'emploi des groupes racialisés et non racialisés dans les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	7,2	92,8
Hébergement et services de restauration	30,1	69,9
Finance et assurance	29,0	71,0
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	25,8	74,2
Transport et entreposage	24,6	75,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	24,1	75,9
Fabrication	23,4	76,6
Immobilier et location	23,0	77,0
Secteurs de l'information et de la culture	22,5	77,5
Commerce de détail	21,9	78,1
Soins de santé et aide sociale	21,7	78,3
Commerce de gros	21,6	78,4
Autres services (à l'exception de l'administration publique)	21,3	78,7
Gestion des entreprises	21,3	78,7
Services éducatifs	15,7	84,3
Art, divertissement et loisirs	14,3	85,7
Services publics	13,0	87,0
Administration publique	12,9	87,1
Construction	11,3	88,7
Mines, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	9,9	90,1
Proportion de la main-d'œuvre	20,8	79,2

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016360

Tableau 3 : Revenus moyens des personnes racialisées et non racialisées dans les secteurs d'activité

Secteur d'activité	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)
Mines, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	111 921	114 990
Services publics	88 360	96 347
Gestion des entreprises	82 364	120 663
Finance et assurance	64 387	89 277
Administration publique	60 800	64 876
Services professionnels, scientifiques et techniques	55 735	68 090
Secteurs de l'information et de la culture	54 581	62 644
Commerce de gros	49 512	68 999
Soins de santé et aide sociale	47 744	48 449
Fabrication	45 775	59 912
Immobilier et location	42 240	56 152
Construction	40 595	52 768
Services éducatifs	39 138	52 182
Transport et entreposage	38 088	53 572
Autres services (à l'exception de l'administration publique)	28 339	36 499
Commerce de détail	27 873	32 759
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	26 698	33 307
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	25 930	31 477
Art, divertissement et loisirs	24 351	27 374
Hébergement et services de restauration	20 718	19 722
Revenus moyens dans tous les secteurs d'activité	41 504	51 527

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016360

Tableau 4 : Proportion des groupes racialisés et non racialisés dans les professions

Classification nationale des professions (CNP) 2016	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)
Professions dans la fabrication et les services publics	29,3	70,7
Professions dans les sciences naturelles, appliquées et connexes	27,5	72,5
Professions dans les ventes et services	25,3	74,7
Professions dans le domaine de la santé	24,3	75,7
Professions dans le commerce, la finance et l'administration	20,5	79,5
Professions dans les services éducatifs, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux	17,5	82,5
Professions dans le domaine de la gestion	16,4	83,6
Professions dans l'art, la culture, les loisirs et le sport	15,5	84,5
Professions dans le commerce, le transport, les opérateurs de matériel et les métiers connexes	15,0	85,0
Professions dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production	8,6	91,4
Moyenne des proportions	20,8	79,2

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016356

Tableau 5 : Revenus moyens des personnes racialisées et non racialisées dans les professions

Classification nationale des professions (CNP) 2016	Groupes racialisés (\$)	Groupes non racialisés (\$)
Professions dans les sciences naturelles, appliquées et connexes	68 835	75 083
Professions dans le domaine de la gestion	64 512	88 284
Professions dans le domaine de la santé	56 808	57 787
Professions dans le commerce, la finance et l'administration	45 543	51 740
Professions dans les services éducatifs, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux	40 828	56 915
Professions dans le commerce, le transport, les opérateurs de matériel et les métiers connexes	38 071	50 067
Professions dans la fabrication et les services publics	35 480	48 744
Professions dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production	27 309	39 292
Professions dans l'art, la culture, les loisirs et le sport	26 864	31 525
Professions dans les ventes et services	24 165	27 368
Revenus moyens dans toutes les professions	41 504	51 527

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada Catalogue n° 98-400-X2016356.

Tableau 6 : Proportions de groupes racialisés et non racialisés dans les secteurs d'activité, par sexe

Secteur d'activité	Femmes		Hommes			
	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)	Tous (%)	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)	Tous (%)
Soins de santé et aide sociale	17,1	65,4	82,5	4,6	12,9	17,5
Hébergement et services de restauration	16,2	42,8	59,0	14,0	27,0	41,0
Finance et assurance	16,0	43,4	59,3	13,1	27,6	40,7
Autres services (à l'exception de l'administration publique)	12,7	41,8	54,5	8,5	37,0	45,5
Commerce de détail	11,6	42,5	54,1	10,3	35,6	45,9
Gestion des entreprises	11,5	44,9	56,3	9,8	33,8	43,7
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	11,4	31,3	42,7	14,4	42,9	57,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	10,1	35,3	45,4	14,0	40,6	54,6
Immobilier et location	10,0	35,5	45,5	13,0	41,6	54,5
Services éducatifs	9,9	58,8	68,7	5,8	25,5	31,3
Secteurs de l'information et de la culture	8,9	34,0	42,8	13,7	43,5	57,2
Commerce de gros	8,0	24,5	32,5	13,5	54,0	67,5
Fabrication	7,9	20,2	28,1	15,5	56,4	71,9
Art, divertissement et loisirs	6,9	42,6	49,5	7,4	43,1	50,5
Administration publique	6,5	41,6	48,1	6,4	45,5	51,9
Transport et entreposage	5,5	20,0	25,5	19,1	55,4	74,5
Services publics	4,1	22,5	26,6	8,8	64,5	73,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3,2	26,5	29,7	4,0	66,3	70,3
Mines, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	2,7	16,4	19,2	7,2	73,6	80,8
Construction	1,5	11,1	12,6	9,8	77,6	87,4
Proportion dans la main-d'œuvre	10,2	38,2	48,3	10,6	41,1	51,7

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016360.

Tableau 7 : Revenus moyens de groupes racialisés et non racialisés dans les secteurs d'activité, par sexe

Secteur d'activité	Femmes			Hommes		
	Groupes racialisés (\$)	Groupes non racialisés (\$)	Tous (\$)	Groupes racialisés (\$)	Groupes non racialisés (\$)	Tous (\$)
Mines, exploitation de carrières et extraction de pétrole et de gaz	90 516	89 591	89 723	120 079	120 661	120 609
Services publics	75 338	78 863	78 319	94 411	102 442	101 474
Gestion des entreprises	67 420	78 061	75 897	99 807	177 122	159 747
Administration publique	54 623	57 075	56 744	67 072	72 010	71 402
Finance et assurance	54 355	61 463	59 548	76 672	132 960	114 890
Services professionnels, scientifiques et techniques	44 842	50 015	48 867	63 561	83 826	78 619
Secteurs de l'information et de la culture	44 750	50 953	49 668	60 969	71 766	69 187
Soins de santé et aide sociale	42 950	44 267	43 994	65 604	69 579	68 538
Commerce de gros	41 590	54 117	51 024	54 214	75 753	71 435
Immobilier et location	38 695	44 234	43 017	44 973	66 321	61 247
Transport et entreposage	37 301	43 166	41 912	38 312	57 339	52 454
Construction	37 041	41 816	41 231	41 157	54 333	52 855
Fabrication	35 990	44 570	42 162	50 751	65 406	62 248
Services éducatifs	35 666	48 436	46 601	45 032	60 836	57 899
Autres services (à l'exception de l'administration publique)	24 254	28 478	27 491	34 444	45 558	43 475
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	23 939	27 857	26 808	28 893	37 287	35 179
Commerce de détail	23 612	25 930	25 280	32 663	41 145	39 244
Art, divertissement et loisirs	21 087	22 981	22 717	27 416	31 719	31 091
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	20 693	22 334	22 155	30 197	35 131	34 851
Hébergement et services de restauration	18 788	17 438	17 808	22 949	23 341	23 208
Revenus moyens dans tous les secteurs d'activité	35 652	40 930	39 820	47 118	61 375	58 452

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada Catalogue n° 98-400-X2016360.

Tableau 8 : Proportions de personnes racialisées et non racialisées dans les professions, par sexe

Classification nationale des professions (CNP) 2016	Femmes		Tous (%)	Hommes		Tous (%)
	Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)		Groupes racialisés (%)	Groupes non racialisés (%)	
Professions dans le domaine de la santé	18,4	62,7	81,0	6,0	13,0	19,0
Professions dans les ventes et services	13,8	43,4	57,2	11,5	31,3	42,8
Professions dans le commerce, la finance et l'administration	13,1	57,5	70,6	7,4	22,1	29,4
Professions dans les services éducatifs, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux	12,3	56,2	68,5	5,2	26,3	31,5
Professions dans la fabrication et les services publics	11,7	17,7	29,4	17,6	52,9	70,6
Professions dans l'art, la culture, les loisirs et le sport	8,0	46,9	54,9	7,5	37,6	45,1
Professions dans les sciences naturelles, appliquées et connexes	6,5	15,9	22,4	21,0	56,6	77,6
Professions dans le domaine de la gestion	6,4	32,1	38,5	10,0	51,5	61,5
Professions dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production	2,8	17,3	20,1	5,8	74,1	79,9
Professions dans le commerce, le transport, les opérateurs de matériel et les métiers connexes	1,1	5,2	6,3	13,9	79,8	93,7
Revenus moyens dans toutes les professions	10,2	38,2	48,3	10,6	41,1	51,7

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada Catalogue n° 98-400-X2016356.

Tableau 9 : Revenus moyens des personnes racialisées et non racialisées dans les professions, par sexe

Classification nationale des professions (CNP) 2016	Femmes			Hommes		
	Groupes racialisés (\$)	Groupes non racialisés (\$)	Tous (\$)	Groupes racialisés (\$)	Groupes non racialisés (\$)	Tous (\$)
Professions dans les sciences naturelles, appliquées et connexes	60 545	61 553	61 262	71 391	78 896	76 864
Professions dans le domaine de la gestion	56 366	67 413	65 578	69 709	101 283	96 143
Professions dans le domaine de la santé	50 810	51 719	51 513	75 320	87 044	83 359
Professions dans le commerce, la finance et l'administration	41 517	44 102	43 622	52 704	71 637	66 892
Professions dans les services éducatifs, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux	35 220	47 460	45 263	54 046	77 089	73 279
Professions dans le commerce, le transport, les opérateurs de matériel et les métiers connexes	27 970	34 038	33 006	38 844	51 110	49 291
Professions dans la fabrication et les services publics	27 873	32 892	30 897	40 530	54 059	50 678
Professions dans l'art, la culture, les loisirs et le sport	23 814	26 687	26 268	30 093	37 559	36 310
Professions dans les ventes et services	21 436	22 388	22 159	27 445	34 285	32 449
Professions dans les ressources naturelles, l'agriculture et la production	18 752	19 985	19 811	31 510	43 795	42 907
Revenus moyens dans toutes les professions	35 652	40 930	39 820	47 118	61 375	58 452

Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Statistique Canada, Catalogue n° 98-400-X2016356.

ANNEXE B

Tableaux 10 à 11

Tableau 10

Catégories de parties prenantes – Organisations fournissant des soutiens liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat

Catégorie de fournisseurs de services	Désignation	Services pertinents offerts	Bailleurs de fonds et commanditaires	Exemples d'organisations
Gouvernement	Programmes <u>gérés</u> par le gouvernement fédéral (principalement l'IRCC) et programmes provinciaux <i>Différent du <u>financement fédéral</u> : l'IRCC finance bon nombre des catégories ci-dessous</i> Programmes et stratégies financés et gérés par le gouvernement	Programmes d'Entrée express (Visa pour démarrage d'entreprise, Catégorie de travailleurs hautement qualifiés); Programme pilote d'immigration au Canada atlantique; Programme des candidats des provinces; Partenariats locaux pour l'immigration; Centres provinciaux d'emploi	En cours	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada; Emploi et Développement social Canada; Emploi Ontario Voir également Stratégie en matière de compétences mondiales
Organismes de services d'établissement, y compris les organismes ethniques	Le mandat principal consiste à répondre aux besoins d'établissement des nouveaux arrivants, en offrant souvent de multiples services comme l'orientation et l'aiguillage, la formation linguistique et le soutien à l'emploi	Les offres courantes en matière d'emploi incluent : planification de carrière, recherche d'emploi et placement, formation linguistique (y compris pour les personnes formées à l'étranger), services aux employeurs, avant l'arrivée, mentorat	Principalement le gouvernement, y compris l'IRCC, la province (Emploi Ontario, le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, etc.) et les municipalités. Fondations (principalement Trillium, Centraide) et certains bailleurs de fonds privés	Conseil ontarien des organismes de services aux immigrants (OCASI) (organisme-cadre); COSTI Immigrant Services; Canadian Ukrainian Immigrant Aid Society; Services d'assistance aux immigrants juifs; Al-Qazzaz Foundation for Education & Development ; Centre for Immigrant and Community Services

« Services communautaires »	Organismes multiservices desservant le grand public, y compris le soutien à l'emploi, et offrant des services aux immigrants (y compris les organismes de bienfaisance et les services municipaux)	Mentorat de carrière, réseautage, formation en anglais; formation et soutien à l'entrepreneuriat; orientation en milieu de travail; cours d'anglais; formation professionnelle, perfectionnement des compétences, possibilités d'emploi et autres soutiens communautaires	Ministères, fondations, organismes de bienfaisance (p. ex. Emploi Ontario, Trillium) Rémunération à l'acte et dons privés	Woodgreen Community Services; Scadding Court; YMCA; Bibliothèque publique de Toronto; Conseil des arts de Toronto; Centre de développement des compétences; Human Endeavour, ComIT; KEYS Job Centre; Job Skills; ACCES Employment; Career Edge; Skills for Change
Incubateurs et organisations de soutien aux entreprises	Organisations sans but lucratif offrant de petits prêts aux entreprises en démarrage, mais également de la formation, du mentorat ou d'autres formes de soutien aux entreprises	Formation à l'entrepreneuriat et financement des entreprises en démarrage (souvent axé sur les groupes à faible revenu); bon nombre de ces programmes s'adressent aux immigrants	Financés par les gouvernements provinciaux et fédéral, des bailleurs de fonds privés (CIBC, Alterna, etc.) et des fondations (Metcalf)	ACCESS Community Capital Fund; MaRS; Futurpreneur Canada; Windmill Microlending; BDC
Employeurs/initiatives du secteur privé pour les nouveaux arrivants	Initiatives et programmes pilotes pour accroître l'emploi des immigrants dans les organisations	Principalement les pratiques et politiques des employeurs en matière de formation et de recrutement inclusifs (Enbridge ; RBC)	En cours	RBC, Enbridge, Banque Scotia, B.C. Hydro, KPMG, Providence Healthcare, etc.
Organisations et conseils de soutien aux employeurs	Bien que de nombreux fournisseurs de services d'établissement aient des offres pour les employeurs, il existe des organisations dont la seule mission est d'aider les employeurs à embaucher des travailleurs immigrants. Les conseils d'emploi des immigrants offrent également un soutien dans ce domaine.	Formation des employeurs et connexions/réseautage avec les talents immigrants (BC Job Connect ; Partenariat de mentorat TRIEC); et soutien direct aux immigrants (information, formation)	Gouvernements fédéral et provinciaux, fondations (Trillium, Maytree), commanditaires du secteur privé (Banque Scotia, RBC, Manuvie)	Hire Immigrants; Subvention Canada-Ontario pour l'emploi (financement pour la formation des employés); TRIEC; IEC-BC
Établissements de recherche et d'enseignement	Initiatives de recherche et de recherche-action des universités, des conseils et des organismes de défense des intérêts	Rapports et programmes du secteur de l'emploi et de l'établissement des immigrants	Divers bailleurs de fonds/commanditaires et partenariats, y compris les gouvernements fédéral et provinciaux et les organisations du secteur	Voies vers la prospérité , Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants, Université York, Diversity Institute de l'Université Ryerson

Dans le domaine de l'emploi, une analyse des écrits et des rapports sur les services offerts par les principaux intervenants en Ontario, en Nouvelle-Écosse et en Colombie-Britannique a révélé les programmes communs suivants :

Tableau 11

*Tableau par ordre alphabétique

États des lieux des soutiens liés à l'emploi et à l'entrepreneuriat – Types de programmes			
Principaux types de programmes/formations ou services offerts aux nouveaux arrivants	Description	Exemple de programme	Types d'organisations qui gèrent habituellement ce service
Évaluation alternative de diplômes	Le Toronto Region Immigrant Employment Council, la Intact Financial Corporation et le World Education Services (WES) pilotent un projet alternatif d'évaluation de diplômes pour permettre aux réfugiés de faire reconnaître leurs certifications au Canada sans les documents traditionnellement exigés (programme unique)	Programme Gateway de WES [en collaboration avec] TRIEC Alternate Credential Assessment	Services communautaires (en collaboration avec les établissements d'enseignement, les organismes d'accréditation)
Mentorat de carrière	Jumelle des immigrants, généralement des immigrants qualifiés ou des entrepreneurs, avec des professionnels dans leur domaine	Le programme de mentorat TRIEC jumelle des professionnels formés à l'étranger avec des mentors exerçant une profession semblable	Divers
Soutien des employeurs	Forme les employeurs sur les questions de diversité, ou met en contact les employeurs avec les talents immigrants par divers moyens (jumelage d'emplois, lien de mentorat)	Outil du Conseil de l'emploi des immigrants de la Colombie-Britannique (outil en ligne permettant aux nouveaux arrivants prêts à travailler d'entrer en contact avec les employeurs de la C.-B.)	Organisations de soutien aux employeurs, conseils et autres
Obtention accélérée de diplômes	Programmes de transition et autres cours offerts aux personnes possédant des diplômes internationaux	Divers programmes de transition répertoriés par l'ISANS (génie, finances, soins infirmiers, dentistes, gens de métier) et Programme de transition vers le travail	Établissements de recherche et d'enseignement
Information et aiguillage	Offre des renseignements généraux sur l'établissement au Canada (où accéder aux services, culture/réglementation canadienne, etc.)	Ressources et bases de données en ligne, comme settlement.org	Fournisseurs de services d'établissement
Placement	Possibilités de stage/apprentissage, de placement et formation par observation	Counselling en recherche d'emploi COSTI, services de placement et de maintien en emploi (consultation en matière d'emploi, apprentissage, essais d'emploi, formation par observation, etc.)	Fournisseurs de services d'établissement; services communautaires
Compétences en matière de recherche d'emploi	Rédaction de curriculum vitæ, connaissance du marché du travail canadien, étiquette en entrevue, etc.	Ateliers de recherche d'emploi de JVS Toronto pour les nouveaux arrivants (incluant un plan d'action personnalisé, un certificat d'achèvement et l'accès aux offres d'emploi)	Fournisseurs de services d'établissement et services communautaires; établissements d'enseignement

Formation linguistique pour le milieu de travail	Complète la formation linguistique générale pour fournir le vocabulaire du milieu de travail canadien ainsi que la terminologie propre à la profession	Formation linguistique adaptée à la profession (cours gratuits de 180 heures offerts par les collèges de l'Ontario : aide à communiquer avec les clients, les superviseurs; à réseauter; à comprendre les secteurs particuliers) pour les domaines du commerce, de la santé, du travail auprès des enfants, de la technologie, des gens de métiers. Un cours similaire est offert par JVS Toronto et les collèges de l'Ontario	Fournisseurs de services d'établissement; services communautaires; établissements de recherche et d'enseignement (universités et collèges)
Possibilités de réseautage et de relations	Jumelle les nouveaux immigrants avec des entreprises établies, créant ainsi des possibilités de réseautage informel	Le programme Connector du Partenariat d'Halifax	Fournisseurs de services d'établissement; organismes et conseils de soutien aux employeurs
Services avant l'arrivée	La majorité des programmes offerts dans le cadre du Programme d'établissement au Canada de l'IRCC sont également fournis en personne et en ligne à l'étranger dans le cadre du Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII); inclut les services d'emploi	PCII	Fournisseurs de services d'établissement
Ressources et outils	Organisations qui offrent des trousseaux d'outils et d'autres ressources pour fournisseurs de services, employeurs et immigrants	Système de gestion des clients d'OCASI (site Web permettant aux organismes multiservices du Canada de consigner les renseignements sur les clients et de générer automatiquement des rapports)	Varie
Formation professionnelle (générale)	Ateliers de formation ou de perfectionnement, p. ex. accès à un ordinateur ou utilisation de base, communication commerciale générale	St. Stephen's Community House Connections Program (programme de 18 semaines pour les immigrants bénéficiaires de l'aide sociale)	Fournisseurs de services d'établissement et services communautaires
Formation professionnelle (propre à la profession)	Cours non collégiaux/universitaires qui offrent un perfectionnement des compétences, p. ex. en programmation, cuisine, etc.	Employeurs; organismes sans but lucratif comme ComIT; Canada en programmation; Free Code Camp	Services communautaires, secteur privé
Soutien/finance-ment au démarrage et aux petites entreprises	Formation à l'entrepreneuriat, ressources et financement	Prêt de la BDC pour entrepreneurs néo-canadiens; Windmill microlending	Incubateurs et soutien aux entreprises

