



Obstacles à la rétention des immigrants et des réfugiés sur le marché du travail dans les secteurs stratégiques du SIMT au Canada

**Une revue de la
littérature**

Juillet 2025

Préparé par : Institut de recherche et de formation de Peel, Services à la famille de Peel

Table des matières

Introduction	1
Contexte succinct	1
Méthodologie	1
Obstacles structurels/systémiques.....	2
Reconnaissance des diplômes, problèmes liés à l'octroi de licences et sous-utilisation des compétences.	2
Emplois de survie.....	3
Lacunes politiques	3
Barrières relationnelles/interpersonnelles.....	4
Préjugés de l'employeur, microagressions et discrimination sur le lieu de travail	4
Exclusion des réseaux professionnels, mentorat limité et déqualification persistante	4
Barrières au niveau individuel	5
Compétences linguistiques.....	5
Santé mentale et fardeau des aidants	5
Rôles et responsabilités liés au genre	5
Mauvaise connaissance de la culture canadienne en milieu de travail.....	5
Obstacles précoces à l'accès à la formation et à l'éducation.....	6
Recommandations.....	7
Conclusions.....	8
Références.....	9

Introduction

L'immigration est au cœur de la stratégie canadienne visant à combler les pénuries de main-d'œuvre dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Si de nombreux nouveaux arrivants au Canada possèdent des qualifications et une expérience élevées dans les domaines SIMT, ils sont également nombreux à avoir du mal à trouver un emploi dans des secteurs correspondant à leur niveau de formation. Cette analyse documentaire examine les obstacles auxquels se heurtent les immigrants pour conserver un emploi dans les domaines SIMT, en soulignant la persistance des obstacles structurels, relationnels et individuels, même après l'entrée initiale d'un nouvel arrivant sur le marché du travail. Les questions de recherche que nous explorons sont les suivantes :

1. Quels sont les obstacles à l'emploi continu (maintien en poste) des immigrants dans les domaines SIMT au Canada ?
2. Comment les obstacles structurels/systémiques, relationnels/interpersonnels et individuels affectent-ils la rétention ?
3. Quels sont les défis qui se posent lors de la transition entre l'éducation et l'emploi pour les immigrants dans le domaine des STIM ?

Contexte

Le système d'immigration canadien basé sur un système de points attire des professionnels hautement qualifiés, dont beaucoup sont titulaires de diplômes dans les disciplines SIMT. Pourtant, les données montrent systématiquement qu'une grande partie d'entre eux sont confrontés au sous-emploi, à la sous-utilisation de leurs compétences et à des obstacles à l'évolution de leur carrière (Blit et al., 2020 ; Boyd & Tian, 2017 ; Mahboubi & Zhang, 2024 ; Picot & Hou, 2018). Par exemple, l'analyse des données du recensement canadien par Boyd et Tian (2017) révèle que, par rapport à leurs homologues nés au Canada, les diplômés immigrants en STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) sont nettement moins susceptibles d'occuper un emploi dans ces domaines.

Même lorsque les immigrants parviennent à obtenir un emploi dans le domaine des STIM, ils occupent généralement des postes de niveau inférieur et gagnent des salaires moins élevés que leurs homologues nés au Canada. Les données relatives à la période de la pandémie de COVID-19 ont montré que 12 % des immigrants ayant une formation et une expérience dans le domaine des STIM étaient surqualifiés pour leur poste, soit un taux près de deux fois supérieur à celui des non-immigrants (Mahboubi et Zhang, 2024).

En fin de compte, le niveau d'éducation des immigrants et l'inadéquation entre leur emploi et leur niveau de rémunération suggèrent l'existence de problèmes systémiques dans la reconnaissance des diplômes, les politiques d'intégration sur le marché du travail, les préoccupations liées aux préjugés dans le recrutement et la promotion, ainsi que divers facteurs individuels qui peuvent empêcher de réduire ces écarts (Picot & Hou, 2018). La question de la rétention, c'est-à-dire la capacité des immigrants à rester et à s'épanouir dans des emplois correspondant à leur domaine de formation, est de plus en plus reconnue comme un échec critique du marché du travail, avec des coûts tant humains qu'économiques.

Méthodologie

Ce rapport s'appuie sur une sélection ciblée d'articles scientifiques, de thèses de doctorat, de rapports gouvernementaux et de publications institutionnelles. La littérature grise a été recueillie à partir de sites nationaux, internationaux et organisationnels au Canada et à l'étranger. La littérature scientifique évaluée par des pairs et autre a été trouvée grâce à des recherches effectuées dans des bases de données telles que OMNI, Sociological Abstracts, ABI/INFORM Global, PsycINFO et Google Scholar.

Critères d'inclusion : (1) se concentrer sur les immigrants/réfugiés/nouveaux arrivants/migrants, (2) se concentrer sur les obstacles à la rétention rencontrés dans le travail des SIMT, (3) recherche canadienne et (4) publié au cours des dix dernières années.

Recherche de littérature :

Concept/idée clé	Synonymes/autres termes de recherche
Immigrant	« immigrant » OU « migrant » OU « réfugié » OU « immigration » OU « migration » OU « nouvel arrivant »
Rétention	« Maintien dans l'emploi » OU « maintien au travail » OU « maintien dans l'emploi »
STIM/SIMT	« STIM » OU « sciences » OU « ingénierie » OU « métiers » OU « technologie » OU « construction » OU « fabrication »

Obstacles structurels/systemiques

Plusieurs études soulignent l'existence d'obstacles systémiques profondément ancrés qui empêchent les immigrants et les réfugiés de conserver leur emploi. Ces obstacles comprennent (1) la reconnaissance des diplômes, les problèmes d'octroi de licences et la sous-utilisation des compétences, (2) les emplois de survie et (3) les lacunes politiques. Nous abordons chacun de ces obstacles tour à tour. Bon nombre des obstacles évoqués ici ont une incidence à la fois sur le recrutement et sur le maintien à long terme dans les SIMT, souvent de manière étroitement liée. La plupart des études se concentrent sur les obstacles au recrutement ; cependant, les obstacles structurels persistants peuvent également nuire à la capacité de se maintenir et d'évoluer dans sa profession, ce qui entrave le maintien à long terme.

Reconnaissance des titres de compétences, problèmes liés à l'octroi de licences et sous-utilisation des compétences

Les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes et à l'octroi de licences sont régulièrement mentionnées dans la littérature. Ces obstacles sont particulièrement prononcés dans les domaines réglementés, tels que l'ingénierie, la santé, l'éducation et d'autres secteurs, où des obstacles sont imposés par des exigences strictes en matière de licences et d'expérience canadienne, ce qui limite encore davantage les possibilités (Finlayson & Globerman, 2023). Il a été démontré à maintes reprises que les problèmes liés à la reconnaissance des diplômes étrangers entraînent le sous-emploi des immigrants, ce qui illustre un problème majeur de sous-reconnaissance et de sous-utilisation des compétences et des connaissances (Boyd et Tian, 2017 ; Finlayson et Globerman, 2023 ; Konnikov, 2023 ; Mahboubi et Zhang, 2024). Boyd et Tian (2017) montrent que même si les immigrants sont dotés de la « bonne » formation, puisqu'ils sont titulaires de diplômes dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), la non-reconnaissance des diplômes étrangers les empêche de bénéficier d'opportunités équitables en matière d'emploi et de maintien en poste.

Se concentrant spécifiquement sur les ingénieurs, Konnikov (2023) soutient que l'éducation et la formation internationales sont associées à deux formes de désalignement professionnel pour les immigrants. Premièrement, les ingénieurs formés à l'étranger sont moins susceptibles d'entrer dans leur domaine à leur arrivée dans le pays d'accueil. Cela concerne à la fois le recrutement (ils sont confrontés à des obstacles à l'entrée dans la carrière SIMT au Canada) et la rétention (perte globale de rétention dans le SIMT due à la migration). Deuxièmement, ceux qui parviennent à être recrutés dans l'ingénierie sont plus susceptibles d'occuper des postes techniques, ce qui indique « une forme plus complexe de désavantage professionnel qui peut être interprétée à la fois comme une adéquation et une inadéquation, selon le point de vue » (Konnikov, 2023, p. 455). Les postes techniques peuvent être plus accessibles, car ils ne nécessitent pas de licence d'ingénieur et offrent la meilleure « correspondance professionnelle ». Cependant, Konnikov (2023) note que les ingénieurs immigrants sont souvent

relégués à ces postes techniques avec peu de chances d'évolution de carrière. Cela contribue à réduire leur satisfaction professionnelle et à les détourner à long terme du domaine de l'ingénierie.

De plus, Mahboubi et Zhang (2024) montrent que même lorsque les immigrants obtiennent des licences canadiennes, ils peuvent continuer à être confrontés à la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus avant leur immigration lors de leurs recherches d'emploi. Zhang et al. (2023) constatent que les employeurs ont du mal à évaluer avec précision les diplômes étrangers et les considèrent avec scepticisme. En 2013, le programme fédéral des travailleurs qualifiés a vu l'introduction de l'évaluation obligatoire des diplômes (ECA). Il a été constaté que l'ECA formelle augmentait les taux d'emploi et les revenus des immigrants (Banerjee et al., 2021). Cependant, le scepticisme des employeurs à l'égard des diplômes étrangers est resté fort malgré l'ECA (Banerjee et al., 2021), et les responsables du recrutement connaissent souvent mal l'ECA et ne l'utilisent pas (Zhang et al., 2023). Si cela influence considérablement le recrutement initial, cela influe également sur les promotions et la mobilité professionnelle, et donc sur la fidélisation.

Les immigrants et les réfugiés, en particulier ceux qui ont fait leurs études en dehors des pays occidentaux, sont souvent contraints de passer par un processus de réaccréditation (Mahboubi & Zhang, 2024). Ce processus est coûteux et prend beaucoup de temps, ce qui crée des obstacles supplémentaires à la rétention de l'emploi dans les SIMT. Uppal (2022) a constaté que pour certains immigrants, la réaccréditation entraînait un changement de carrière, pouvant potentiellement les éloigner des domaines SIMT. Les difficultés liées à la réaccréditation et à l'obtention de licences sont décourageantes et peuvent conduire à un désengagement potentiel des carrières dans les SIMT.

Emplois de survie

Peut-être en raison des difficultés liées à la reconnaissance des diplômes étrangers et à l'acquisition d'une expérience professionnelle au Canada, de nombreux immigrants acceptent des « emplois de survie » à leur arrivée au Canada afin de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille (Uppal, 2022). Ces emplois n'ont souvent aucun rapport avec leur domaine de formation. Les emplois de survie peuvent nuire aux aspirations professionnelles à long terme des immigrants, car ils peuvent les éloigner de leurs compétences de base, ce qui rend difficile leur accès au domaine souhaité à l'avenir (Uppal, 2022) et entraîne une perte de capital STIM (Caidi et al., 2024).

Lacunes politiques

Il existe des études sur les écarts entre les politiques d'immigration, les systèmes d'intégration et les attentes des employeurs (Mahboubi et Zhang, 2024 ; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière [MiHR], 2024 ; Uppal, 2022). Tout d'abord, Mahboubi et Zhang (2024) soulignent qu'il existe un décalage entre les politiques d'immigration et les attentes des employeurs. Il en résulte un faible alignement entre la sélection des immigrants et les besoins du marché du travail, ce qui contribue au sous-emploi des nouveaux arrivants. Le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (MiHR) 2024 identifie des préoccupations liées à la fragmentation et aux inefficacités structurelles des services d'emploi destinés aux immigrants. On craint que la plupart des services d'intégration soient généraux et ne soient pas adaptés aux demandes spécifiques de l'industrie minière ou d'autres domaines SIMT. Cela suggère que les immigrants peuvent entrer dans ces secteurs, mais ont du mal à y rester, en raison du manque d'environnements culturellement sûrs, de parcours de progression peu clairs et de l'absence d'un soutien efficace de la part des services d'emploi. Pour Mahboubi et Zhang (2024), l'intégration efficace des immigrants dans des postes SIMT correspondant à leurs compétences peut améliorer le bien-être individuel et favoriser la croissance économique nationale.

Obstacles relationnels/interpersonnels

La littérature souligne que la dynamique relationnelle sur le lieu de travail a une incidence significative sur le maintien en emploi des immigrants et des réfugiés. Les obstacles se répartissent en deux grandes catégories : (1) les préjugés des employeurs, les microagressions et la discrimination sur le lieu de travail, et (2) l'exclusion des réseaux professionnels et le manque de mentorat.

Préjugés des employeurs, microagressions et discrimination sur le lieu de travail

La discrimination sur le marché du travail et sur le lieu de travail est souvent citée comme un obstacle au maintien en emploi auquel sont confrontés les immigrants. La littérature met l'accent sur les préjugés des employeurs, les microagressions et la discrimination sur le lieu de travail en matière de recrutement, et fait allusion à des facteurs similaires qui affectent le maintien en emploi.

Mahboubi et Zhang (2024) soulignent comment les préjugés et la discrimination des employeurs font que les immigrants sont ignorés pour des postes auxquels ils sont qualifiés. Uppal (2022) affirme que les immigrants, même une fois embauchés, doivent continuellement prouver leur compétence, tout au long de leur emploi, en participant à des évaluations supplémentaires. De plus, les immigrants ont signalé qu'on leur a dit qu'ils ne seraient pas pris en considération pour une promotion à des postes de direction, malgré leur expérience (Uppal, 2022). Il est discriminatoire de se voir refuser un poste de haut niveau simplement en raison d'une expérience ou de qualifications acquises à l'étranger.

Intungane et al. (2024) montrent que les immigrants racialisés sont souvent victimes de discrimination et de microagressions sur leur lieu de travail et ont identifié des éléments spécifiques liés au recrutement et à la rétention. Les préjugés et la discrimination sur le lieu de travail peuvent affecter la satisfaction professionnelle et les taux de rétention (O'Rourke & McNamara, 2024). Par exemple, Intungane et al. (2024) et Kazmi (2022) illustrent comment les pratiques d'exclusion sur le lieu de travail peuvent conduire à l'exclusion des immigrants des possibilités de promotion. Kazmi (2022) souligne que les décisions d'avancement sont souvent prises par des voies informelles ou des recommandations biaisées, dont les immigrants sont souvent exclus. De plus, Intungane et al. (2024) illustrent comment la COVID-19 a aggravé les inégalités sur le marché du travail canadien, les immigrants racialisés ayant été parmi les premiers à être licenciés.

Exclusion des réseaux professionnels, mentorat limité et déqualification persistante Comme indiqué ci-dessus, les immigrants peuvent être exclus des possibilités de mentorat et de l'accès aux réseaux internes sur leur lieu de travail, ce qui a une incidence négative sur leur satisfaction professionnelle et leur

mobilité et rétention à long terme (Kazmi, 2022). Les femmes et les jeunes racialisés et immigrés de la région du Grand Toronto (RGT) ont fait état d'expériences communes de ce type d'exclusion (Achev, 2023). Cela est particulièrement préoccupant dans le contexte des STIM, un domaine historiquement dominé par les hommes. Ainsi, la discrimination et l'exclusion auxquelles sont confrontées les femmes sont plus prononcées, ce qui illustre la dynamique intersectionnelle impliquée dans les obstacles à la rétention. Les possibilités limitées de mentorat et le manque d'accès aux réseaux professionnels créent des obstacles à l'épanouissement professionnel et limitent les possibilités d'avancement de carrière (Boyd & Tian, 2017 ; Kazmi, 2022).

En explorant les expériences des femmes dans le domaine des SIMT, Caidi et al. (2024) soulignent que même lorsque les femmes surmontent les difficultés initiales de recrutement et obtiennent un emploi dans le domaine des STIM qu'elles ont choisi, elles continuent à se heurter à des obstacles qui influencent leur maintien en poste. Les femmes sont confrontées à une déqualification persistante si elles manquent des opportunités de développement de compétences spécialisées ou de développement professionnel.

De plus, par rapport aux hommes, les femmes dans les STIM sont chroniquement sous-payées (Drolet & Amini, 2023). Ensemble, les expériences d'exclusion, la déqualification et l'absence d'avancement peuvent dissuader les femmes de rester dans les SIMT, ce qui peut nuire à ces domaines de manière plus générale (Caidi et al., 2024).

Obstacles au niveau individuel

Plusieurs études révèlent l'existence d'obstacles au niveau individuel qui influencent le maintien en emploi des immigrants. Il s'agit notamment : (1) des compétences linguistiques, (2) de la santé mentale et des charges liées à la prise en charge d'autres personnes, (3) les rôles et responsabilités liés au genre, et (4) la méconnaissance de la culture canadienne en milieu de travail. Il est important de noter que ces obstacles individuels découlent souvent de facteurs structurels et relationnels ou sont exacerbés par ceux-ci.

Maîtrise de la langue

Plusieurs études indiquent que le manque de maîtrise de la ou des langues du pays d'accueil joue un rôle dans le recrutement, la rétention et l'intégration à long terme des immigrants (Boyd & Tian, 2017 ; Finlayson & Globerman, 2023 ; Konnikov, 2023 ; Mahboubi & Zhang, 2024). Finlayson et Globerman (2023) constatent que la maîtrise de la langue est un indicateur plus fiable du salaire initial que le niveau d'éducation ou l'âge. Mahboubi et Zhang (2024) soulignent en outre que la maîtrise de la ou des langues officielles du pays d'accueil est essentielle pour le recrutement, la navigation sur le marché du travail, la mise en valeur des compétences et l'efficacité au travail une fois embauché. En outre, ils illustrent comment la maîtrise de la langue peut avoir un impact sur l'intégration dans les réseaux professionnels et la culture du lieu de travail, deux éléments liés au maintien de l'emploi.

Santé mentale et charge des soins

La santé mentale et la charge des soins ont été évoquées comme des obstacles, en particulier chez les femmes immigrées, à la suite de la pandémie de COVID-19, affectant la continuité de l'emploi (Miners et al., 2022). De plus, en ce qui concerne la santé mentale, les immigrants peuvent ressentir de la frustration, une perte de confiance ou un épuisement professionnel en raison du sous-emploi chronique et/ou de l'absence de progression de carrière, ce qui peut également influencer le maintien en emploi (Ng & Gagnon, 2020). Intungane et al. (2024) montrent comment les microagressions raciales et le manque général de soutien adapté à la culture dans les services d'emploi peuvent influencer la satisfaction professionnelle, la santé mentale et, en fin de compte, la rétention à long terme.

Rôles et responsabilités liés au genre

Uppal (2022) souligne que pour certaines femmes immigrées, les rôles de genre imposés par leur conjoint peuvent influencer leur capacité à atteindre leurs objectifs professionnels ou à respecter leurs engagements éducatifs. L'absence d'un conjoint ou d'un système familial qui les soutienne peut conduire les femmes à s'éloigner de leur carrière, dans les domaines des STIM ou dans d'autres domaines. En outre, les femmes immigrées peuvent être confrontées à des situations complexes et à des tensions, qui les amènent à faire des sacrifices professionnels liés à la maternité ou au congé pour s'occuper d'un proche. Les femmes interrogées dans l'étude d'Uppal (2022) ont évoqué le fait d'avoir fait des sacrifices professionnels pour rentrer chez elles afin de s'occuper d'un proche. Ces dimensions liées au genre peuvent avoir un effet néfaste sur l'évolution de carrière et le maintien dans le domaine choisi.

Manque de familiarité avec la culture canadienne du milieu de travail

Le manque de familiarité avec les normes des lieux de travail canadiens a été cité comme un facteur clé du sous-emploi et des revenus plus faibles des immigrants (Finlayson & Globerman, 2023 ; Mahboubi & Zhang, 2024 ; Miners et al, 2022). Mahboubi et Zhang (2024) soulignent comment le manque de familiarité avec les normes du milieu de travail canadien peut contribuer à des départs précoces des SIMT ou

Stagnation dans la progression de carrière. Miners et al. (2022) ont rapporté que parmi les femmes et les jeunes immigrés et racialisés de la région du Grand Toronto, un sentiment commun était celui de se sentir invisibles dans une culture d'entreprise qui ne correspondait pas à leur expérience vécue. Les femmes immigrées participant à l'étude d'Uppal (2022) ont déclaré avoir acquis une meilleure compréhension du système du travail canadien, des droits des travailleurs et des sources d'aide disponibles pour s'intégrer avec plus de confiance dans le milieu de travail canadien.

Obstacles précoces à l'accès à la formation et à l'éducation

La transition entre les études et l'emploi est particulièrement problématique pour les diplômés immigrants. Même les immigrants titulaires de diplômes canadiens ont du mal à trouver un emploi correspondant à leur formation. Seule une fraction des diplômés immigrants dans les STI obtiennent un emploi dans leur domaine, et les écarts salariaux, même après avoir pris en compte le niveau d'éducation et l'expérience (Boyd & Tian, 2017 ; Picot & Hou, 2018).

Pour de nombreux jeunes immigrants et réfugiés, en particulier ceux de première génération ou issus de milieux racialisés et à faible revenu, l'accès à une carrière dans les STIM est entravé par des inégalités systémiques en matière d'accès à l'éducation et de soutien. Les recherches menées par Duodu et al. (2017) et Uludüz et Çalik (2022) ont souligné que ces élèves n'ont souvent pas accès à des programmes STIM de haute qualité, notamment des cours avancés, des clubs STIM parascolaires et des programmes de mentorat spécialisés. Ces disparités sont souvent liées à des contraintes socio-économiques, à la situation géographique et au sous-financement des écoles, en particulier dans les quartiers à forte densité d'immigrants. Sans une exposition précoce et équitable aux domaines SIMT, les élèves peuvent avoir du mal à développer la confiance, l'intérêt ou les bases académiques nécessaires pour poursuivre une carrière dans ces domaines.

Par ailleurs, l'absence de modèles ou d'éducateurs reflétant l'identité des élèves immigrants et réfugiés peut contribuer à un sentiment d'aliénation dans les domaines des STIM. La représentation est importante. Lorsque les jeunes ne voient pas de personnes comme eux réussir dans les domaines des sciences, de l'ingénierie, de la technologie ou des métiers spécialisés, ils peuvent intérioriser la conviction que ces domaines ne sont pas faits pour eux. De plus, les familles qui ne connaissent pas bien le système éducatif ou le marché du travail canadien peuvent être incapables de fournir le même niveau d'orientation et de soutien que leurs homologues non immigrés, ce qui peut nuire à la prise de décisions éclairées concernant le choix des cours, les demandes d'inscription à des programmes ou la planification de carrière (Duodo et al., 2017).

De plus, même lorsque les jeunes immigrants réussissent à intégrer des programmes d'études supérieures en STIM, ils continuent de se heurter à des obstacles importants dans leur transition vers l'emploi. Finnie et Childs (2018) ont constaté que les immigrants de première génération participent à un taux élevé à l'enseignement des STIM, mais qu'ils sont souvent insuffisamment soutenus lorsqu'il s'agit d'obtenir des stages, des placements coopératifs ou un emploi après l'obtention de leur diplôme. Parmi les facteurs qui contribuent à cette situation, on peut citer le manque d'orientation professionnelle adaptée à la culture, l'expérience limitée dans le secteur et la faible collaboration entre les universités et les employeurs. En conséquence, de nombreux étudiants immigrants talentueux sont confrontés à ce que les chercheurs décrivent comme un

« fuite des talents », qui désigne un phénomène où les étudiants abandonnent le parcours menant à l'emploi en raison d'obstacles structurels plutôt que de lacunes personnelles. Les étudiants internationaux et les jeunes diplômés sont souvent confrontés au scepticisme des employeurs quant à leur expérience et leur adaptation culturelle (Fang et al., 2022). Les désavantages intersectionnels (genre, race, formation, origine) entravent encore davantage leur entrée sur le marché du travail. Les femmes ingénieures immigrées sont confrontées à des défis supplémentaires en raison de leur genre, de leurs diplômes étrangers et de leur statut de minorité visible (Konnikov, 2023).

Pour surmonter ces obstacles au recrutement et à la rétention à un stade précoce, une approche multisectorielle globale est nécessaire. Les établissements d'enseignement doivent mettre en œuvre des programmes d'études culturellement inclusifs, garantir l'accès aux ressources STIM dans tous les districts scolaires et investir dans des initiatives de mentorat qui mettent en relation les jeunes immigrants avec des professionnels dans les domaines qui les intéressent (Duodu et al., 2017). Parallèlement, il convient de renforcer les programmes de transition entre l'école et le monde du travail, notamment les partenariats avec les employeurs, les stages

Les initiatives d'observation et d'emploi permettront de combler le fossé entre l'éducation et le marché du travail (Uluduz et Çalik, 2022 ; Finnie et Childs, 2018). Sans interventions intentionnelles axées sur l'équité, les disparités précoces continueront de se répercuter tout au long du parcours SIMT, limitant la pleine participation des jeunes immigrants et réfugiés au marché du travail technique et professionnel au Canada (Crea-Arsenio et al. 2022).

Recommandations

Dans la littérature sur les obstacles au maintien en emploi des immigrants, plusieurs recommandations ont été formulées en vue d'un changement du système.

- Afin de remédier au problème des immigrants occupant des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, de mieux faire correspondre les qualifications des immigrants aux besoins du marché et d'optimiser la contribution économique des immigrants, les mesures suivantes sont proposées :
 - Réviser le système Entrée express afin d'y inclure des exigences plus strictes en matière de compétences linguistiques (Finlayson & Globerman, 2023 ; Mahboubi & Zhang, 2024)
 - Veiller à ce que les immigrants sélectionnés pour entrer au pays aient une formation mieux adaptée aux besoins du marché du travail au Canada (Mahboubi et Zhang, 2024).
 - Améliorer et élargir les programmes de formation linguistique destinés aux nouveaux arrivants (Mahboubi & Zhang, 2024 ; O'Rourke & McNamara, 2024 ; Uppal, 2022)
 - Améliorer la coordination entre les systèmes d'immigration et d'intégration (Uppal, 2022)
 - Accroître la collaboration entre les décideurs politiques en matière d'immigration, les autorités réglementaires et les employeurs (Mahboubi & Zhang, 2024)
 - Réformer les régimes d'octroi de licences afin de réduire les obstacles inutiles et de promouvoir la mobilité interprovinciale (Finlayson et Globerman, 2023)
 - Accroître les mesures de soutien à l'intégration sur le lieu de travail après l'arrivée, adaptées à des domaines spécifiques (Finlayson & Globerman, 2023)
 - Renforcer et étendre les initiatives visant à améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers (O'Rourke et McNamara, 2024)
- Pour lutter contre la discrimination au travail, les préjugés des employeurs et les microagressions, les mesures suivantes ont été recommandées :
 - Élaborer et intégrer des politiques relatives à l'équité et à la lutte contre la discrimination sur le lieu de travail (O'Rourke & McNamara, 2024).
 - Former les équipes de recrutement et les employés aux questions liées à la discrimination, aux préjugés inconscients et à la nécessité de la diversité sur le lieu de travail (Intugane et al., 2024 ; O'Rourke & McNamara, 2024 ; Miners et al., 2022)
 - Donner la priorité aux efforts visant à changer la culture (O'Rourke & McNamara, 2024)
- Afin d'accroître les possibilités de mentorat et l'inclusion dans les réseaux professionnels, les mesures suivantes ont été recommandées :
 - Développer des programmes de mentorat dirigés par des pairs racialisés (Miners et al., 2022)

- Accroître les possibilités de perfectionnement offertes aux immigrants (MIHR, 2024)
- Créer des possibilités de mentorat et de réseautage pour les immigrants hautement qualifiés afin de faciliter leur intégration sur le marché du travail et de les aider à établir les relations professionnelles nécessaires à leur avancement professionnel (O'Rourke & McNamara, 2024).

Conclusions

Les données montrent que le maintien en emploi des immigrants dans les secteurs STEE au Canada est façonnée par des obstacles complexes et interdépendants aux niveaux structurel, relationnel et individuel. Les problèmes structurels tels que la reconnaissance des diplômes, les incohérences politiques et les préjugés systémiques, les obstacles les plus importants, bien qu'ils soient aggravés par l'exclusion relationnelle et les difficultés d'adaptation individuelles. Pour garantir une participation équitable et durable des immigrants à la main-d'œuvre qualifiée du Canada, les politiques et les pratiques efficaces doivent aller au-delà du recrutement et s'attaquer à ces défis multiformes en matière de maintien en poste. Caidi et al. (2024) soulignent que les immigrants qui ne parviennent pas à trouver un emploi dans leur domaine ou à progresser dans leur carrière dans les secteurs SIMT/STIM envisagent d'immigrer dans d'autres pays, et que « ces autres pays pourraient finalement être les bénéficiaires de la capacité limitée du Canada à intégrer les nouveaux arrivants hautement qualifiés » (pp. 956-957). Le discours sur l'inclusion promu par le Canada est souvent irréalisable, car le recrutement et la rétention dans les SIMT sont entravés par des obstacles à plusieurs niveaux et à plusieurs niveaux. Dans l'ensemble, comme le soulignent succinctement Caidi et al. (2024), les preuves contredisent le « discours sur le Canada comme terre d'opportunités » (p. 957).

Les recherches futures bénéficieront de l'adoption d'une approche intersectionnelle pour examiner les obstacles à la rétention des immigrants dans les emplois SIMT. Si certains articles soulignent comment la race, le genre, la langue et d'autres identités sociales s'entrecroisent pour influencer de manière différente les expériences professionnelles et les résultats en matière de rétention, de nombreuses études n'intègrent pas cette perspective, ce qui limite leur compréhension. En conséquence, les immigrants qualifiés dans les domaines SIMT sont considérés comme un groupe homogène, et les politiques et pratiques ne parviennent pas à répondre aux problèmes critiques. Des études supplémentaires sont nécessaires pour explorer les meilleures pratiques en matière de changement de politique et examiner le rôle des employeurs, des organismes de réglementation et des autres parties prenantes dans la lutte contre les obstacles au maintien en emploi, en particulier en ce qui concerne le diplomatisme et les préjugés.

Références

- Banerjee, R., Hou, F., Reitz, J.G., & Zhang, T. (2021). Évaluation des compétences étrangères : effets de l'évaluation des titres de compétences sur les performances des immigrants qualifiés sur le marché du travail au Canada. *Canadian Public Policy*, 47(3), 358-372. <https://doi.org/10.3138/cpp.2021-014>
- Blit, J., Skuterud, M., & Zhang, J. (2020). L'immigration qualifiée peut-elle stimuler l'innovation ? Données provenant de villes canadiennes. *Journal of Economic Geography*, 20(4), 879-901. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz029>
- Boyd, M., & Tian, S. (2017). STIM Education and STIM Work: Nativity Inequalities in Occupations and Earnings. *International Migration*, 55(1), 75-98. <https://doi.org/10.1111/imig.12302>
- Caidi, N., Muzaffar, S., & Kalbfleisch, E. (2024). Imaginaires contestés : pratiques d'information pour la recherche d'emploi chez les femmes immigrées formées aux STIM au Canada. *Journal of Documentation*, 80(4), 939-961. <https://doi.org/10.1108/JD-10-2023-0200>
- Dhakal, A., Banerje, R. & Mashatan, A. (2025). Un nouveau cadre pour étudier les expériences des immigrants dans le domaine de la cybersécurité – Intégrer la théorie du capital humain à l'équité, diversité et l'inclusion. *Actes de la 58e Conférence internationale d'Hawaï sur les sciences des systèmes (HICSS 58)* (pp. 6659-6668).
- Drolet, M. et Amini, M.M. (2023). *Perspective intersectionnelle sur l'écart salarial entre les sexes au Canada*. Études sur le genre et les identités intersectionnelles, Statistique Canada, n° de catalogue 45-20-0002. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2023049-eng.htm>
- Fang, T., Xiao, N., Zhu, J., & Hartley, J. (2022). Attitudes des employeurs et embauche d'immigrants et d'étudiants étrangers : résultats d'une enquête menée auprès d'employeurs de la région atlantique du Canada. *Canadian Public Policy*, 48(S1), 17-37. <https://doi.org/10.3138/cpp.2022-007>
- Finlayson, J. et Globerman, S. (2023). *Améliorer les résultats des immigrants au Canada sur le marché du travail*. Institut Fraser.
- Hira-Friesen, P. (2015). Examen de la participation aux métiers et aux emplois de bureau chez les immigrants canadiens de différentes générations. *Études canadiennes sur la population*, 42(3-4), 24-_. <https://doi.org/10.25336/P6288D>
- Intungane, D., Long, J., Gateri, H., & Dhungel, R. (2024). Obstacles à l'emploi pour les immigrants racialisés : examen du soutien à l'intégration économique et sociale et des lacunes à Edmonton, en Alberta. *Généalogie*, 8, 40. <https://doi.org/10.3390/genealogy8020040>
- Kazmi, N. (2022). *Diversité, équité et inclusion dans les STIM au Canada : revue de la littérature*. Université de Victoria.
- Konnikov, A. (2023). Intersections sur la voie de la transférabilité des compétences : le rôle de la formation internationale, du genre et du statut de minorité visible dans le parcours professionnel des ingénieurs au Canada. *Revue canadienne de sociologie*, 60, 438-462. <https://doi.org.1111/cars.12442>
- Mahboubi, P., & Zhang, T. (2024). *Exploiter les talents des immigrants : réduire la surqualification*

- et renforcer le système d'immigration*. Institut Howe.
- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2024). Soutien à l'intégration des nouveaux arrivants dans secteur minier canadien : analyse de la situation.
- Miners, J.G., Mackenzie, U., Landers, A., & Isaac, A. (2022). *Éliminer les obstacles à l'emploi pour les femmes et les jeunes immigrés et racialisés : rapport sur ce que nous avons entendu*. Achév. <https://achev.ca/wp-content/uploads/2022/11/What-We-Heard-report-Advancing-Equity-for-Women-and-Girls.pdf>
- Ng, E., & Gagnon, S. (2020). *Écarts en matière d'emploi et sous-emploi chez les immigrants issus de groupes racialisés au Canada : conclusions actuelles et orientations futures*. Forum des politiques publiques.
- O'Rourke, C.T., & McNamara, E.G. (2024). L'impact de la politique canadienne du multiculturalisme sur les taux d'emploi des immigrants hautement qualifiés. *Law and Economy*, 3(7). <https://doi.org/10.56397/LE.2024.07.07>
- Picot, G., & Hou, F. (2018). Les travailleurs immigrés dans le domaine des STIM dans l'économie canadienne : utilisation des compétences et revenus. *Canadian Public Policy*, 44(S1), S115–S130. <https://doi.org/10.3138/cpp.2017-036>
- Picot, G., & Hou, F. (2019). *Utilisation des compétences et revenus des immigrants ayant suivi une formation en STIM au Canada : différences selon le niveau de diplôme et le domaine d'études*. Statistique Canada.
- Uppal, S. (2022). « *Vous devez prouver votre compétence plus que vos pairs* » : les défis auxquels sont confrontées les femmes immigrées professionnelles sur le marché du travail canadien. [Mémoire de maîtrise, Université métropolitaine de Toronto]. https://doi.org/10.32920/21633_104.v1
- Zhang, T., Banerjee, R. et Amarshi, A. (2023). Le système d'entrée express du Canada répond-il aux défis du marché du travail ? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 21(1), 104-118. <https://doi.org/10.1080/15562948.2022.213320>