



Obstacles au recrutement des immigrants et des réfugiés dans les secteurs 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
Méthodologie.....	1
Obstacles structurels : reconnaissance des titres de compétences, expérience canadienne et préjugés systémiques	1
Obstacles relationnels : réseautage, inclusion professionnelle et attitudes des employeurs.....	3
Obstacles individuels.....	4
Intersectionnalité : genre, race, religion et identité dans l'intégration des SIMT	5
Réponses politiques et limites.....	5
Conclusion.....	7
Références	8
Annexe A : Définitions clés	10

Introduction

Les immigrants et les réfugiés jouent un rôle considérable dans la composition de la main-d'œuvre canadienne, en particulier dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT). Bien qu'ils arrivent avec un niveau d'éducation élevé et une expertise précieuse, de nombreux immigrants et réfugiés sont confrontés à des obstacles systémiques qui les empêchent de s'intégrer pleinement à la main-d'œuvre canadienne. Ces défis comprennent, entre autres, les problèmes de reconnaissance des diplômes, les préjugés des employeurs, l'exclusion des réseaux professionnels et la discrimination fondée sur l'identité. Bien que le système d'immigration canadien à points, initialement mis en place dans les années 1960 et perfectionné au fil des décennies, ait été conçu pour attirer des travailleurs hautement qualifiés du monde entier, les résultats en matière d'emploi des nouveaux arrivants dans les professions SIMT sont souvent en deçà des attentes. Cette analyse documentaire examine les obstacles au recrutement d'immigrants et de réfugiés dans les secteurs SIMT au Canada. Nous examinons les points suivants :

- (1) les obstacles structurels au recrutement d'immigrants et de réfugiés dans les secteurs SIMT,
- (2) les obstacles relationnels au recrutement d'immigrants et de réfugiés dans les secteurs SIMT,
- (3) Les facteurs intersectionnels qui aggravent les désavantages liés au genre, à la race et à la religion,
- (4) les obstacles précoces dans le domaine de l'éducation, qui limitent l'accès des jeunes immigrants aux filières SIMT dès leur plus jeune âge, et
- (5) Les efforts politiques et leurs limites dans la lutte contre les inégalités en matière d'emploi liées au recrutement.

Méthodologie

Cette analyse documentaire s'appuie sur une combinaison de publications évaluées par des pairs et de littérature grise afin d'examiner les obstacles au recrutement auxquels sont confrontés les immigrants et les réfugiés dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, des métiers et de la technologie (SIMT) au Canada. Les sources de littérature grise comprennent des rapports gouvernementaux, des publications institutionnelles et des documents organisationnels recueillis sur des sites web nationaux et internationaux réputés. La littérature évaluée par des pairs a été identifiée grâce à une recherche systématique dans des bases de données universitaires, notamment OMNI, Sociological Abstracts, ABI/INFORM Global, PsycINFO et Google Scholar.

Critères d'inclusion : (1) Littérature axée sur l'accès à l'emploi, les obstacles au recrutement et l'intégration au marché du travail dans les secteurs SIMT, du point de vue des immigrants ou des réfugiés, (2) littérature traitant des obstacles structurels, relationnels, individuels et/ou intersectionnels (3) littérature publiée au cours des dix dernières années (2015-2025) ; et (4) littérature basée sur des données ou le contexte canadien, avec certaines sources internationales incluses afin de fournir des comparaisons pertinentes ou des exemples de bonnes pratiques.

Obstacles structurels : reconnaissance des titres de compétences, expérience canadienne et préjugés systémiques

L'un des obstacles structurels les plus répandus auxquels sont confrontés les immigrants et les réfugiés qui cherchent à entrer dans les secteurs SIMT au Canada est la dévalorisation des titres de compétences étrangers. Bien qu'ils arrivent avec des années d'expérience et d'expertise pertinentes, de nombreux nouveaux arrivants qualifiés constatent que leurs qualifications ne sont pas reconnues ou sont considérées comme inférieures aux titres de compétences canadiens.

Les études menées par Aten et al. (2016), Boyd et Tian (2017), Caidi et al. (2024), Crea-Arsenio et al. (2022), Picot et Hou (2018) et Uppal (2022) démontrent toutes que les professionnels formés à l'étranger sont souvent confrontés à un décalage entre leurs compétences et les emplois auxquels ils peuvent accéder. Cette inadéquation n'est pas due à un manque de compétences, mais résulte en grande partie du scepticisme et de l'évaluation négative à l'égard de l'éducation et de la formation étrangères (Zhang et al., 2023). Le processus de reconnaissance des diplômes est non seulement marqué par le scepticisme, mais il est également extrêmement complexe, coûteux et long (Uppal, 2022). Friesen (2016) souligne que ces systèmes ont tendance à privilégier la normalisation plutôt que la flexibilité, renforçant ainsi les normes qui désavantagent les professionnels formés à l'étranger. Même lorsque les immigrants suivent des programmes de transition ou des cours supplémentaires pour répondre aux normes canadiennes, beaucoup d'entre eux sont encore confrontés à de longs délais ou voient leur demande d'agrément rejetée sans justification claire (Friesen, 2016 ; Uppal, 2022 ; Crea-Arsenio et al., 2022). Ce processus de réaccréditation long et coûteux oblige souvent les nouveaux arrivants qualifiés à changer de trajectoire professionnelle, ce qui contribue à une perte importante de talents dans les secteurs SIMT au Canada. En conséquence, les immigrants qui ont un niveau d'éducation élevé et qui ont occupé des postes de haut niveau ou spécialisés dans leur pays d'origine peuvent se retrouver définitivement écartés de leur profession. Comme le souligne Uppal (2022, p. 36), ces obstacles n'affectent pas tous les immigrants de la même manière ; ceux qui proviennent de pays non occidentaux rencontrent beaucoup plus de résistance pour faire reconnaître leurs qualifications que ceux qui proviennent de pays occidentaux anglophones, qui connaissent souvent une transition plus facile.

Cette sous-utilisation des talents des immigrants a des implications plus larges pour l'économie innovante du Canada. Blit et al. (2020) ont constaté que si l'immigration qualifiée augmente modestement les taux de dépôt de brevets dans les villes canadiennes, seul un tiers des immigrants ayant suivi une formation en STIM travaillent dans des professions liées aux STIM, un chiffre nettement inférieur à celui des Canadiens de souche ou des immigrants américains. Cette inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi reflète des obstacles structurels systémiques, notamment la dévaluation des diplômes, les contraintes liées à la reconnaissance des diplômes et le scepticisme persistant des employeurs, qui empêchent le Canada de tirer pleinement parti du potentiel d'innovation de ses nouveaux arrivants qualifiés.

Un obstacle étroitement lié à cela est l'exigence généralisée d'une « expérience professionnelle canadienne » qui fonctionne comme un mécanisme de contrôle à l'embauche (Fang et al., 2022 ; Karim, 2023). De nombreuses offres d'emploi dans les domaines de l'ingénierie et de la technologie exigent que les candidats aient une expérience préalable au Canada, ce qui crée un paradoxe : les immigrants ne peuvent acquérir d'expérience locale sans être d'abord embauchés, mais ils ne peuvent être embauchés en raison de leur manque d'expérience locale (Uppal, 2022). Même si cette politique a été officiellement supprimée, comme le montrent les récentes réformes de l'Ontario en matière d'octroi de licences (Karim, 2023), les employeurs continuent souvent à maintenir cette attente de manière informelle, ce qui maintient la barrière dans la pratique. Fang et al. (2022) soulignent que les employeurs continuent d'exprimer des doutes quant à la fiabilité de l'expérience professionnelle à l'étranger et à la capacité d'adaptation perçue des candidats immigrants à la culture canadienne du milieu de travail, ce qui limite encore davantage l'accès.

Malgré l'engagement officiel du Canada en faveur de l'équité et de l'inclusion, d'importantes lacunes politiques persistent, limitant l'accès des immigrants aux professions SIMT. Si des initiatives telles que la suppression de l'exigence d'expérience canadienne en Ontario constituent un progrès, ces changements manquent souvent de mécanismes d'application ou de mise en œuvre à grande échelle dans les provinces et les secteurs d'activité (Karim, 2023). En outre, les organismes de réglementation et les associations professionnelles conservent une autonomie considérable, ce qui peut entraîner des pratiques incohérentes en matière de reconnaissance des titres de compétences et des retards dans l'

l'obtention d'un permis d'exercice pour les professionnels formés à l'étranger (Friesen, 2016). Dans leur analyse de la littérature, Crea-Arsenio et al. (2022) soulignent le décalage entre les processus de sélection des immigrants et les besoins du marché du travail. Les chercheurs ont fait valoir que l'offre excédentaire d'immigrants qualifiés résulte du système de sélection canadien, qui est basé sur des objectifs établis plutôt que sur la demande du marché du travail (Crea-Arsenio et al., 2022). De même, O'Rourke et McNamara (2024) critiquent la politique multiculturelle du Canada, la qualifiant de symbolique mais inefficace pour favoriser l'inclusion réelle sur le marché du travail. En l'absence d'une structure de responsabilisation, d'investissements ciblés dans des programmes de transition et d'incitations pour les employeurs à recruter de manière équitable, ces lacunes entraînent un sous-emploi systémique et une perte de capital humain dans les secteurs des sciences, de l'ingénierie, de la technologie et des métiers au Canada.

L'inefficacité des informations fournies avant et après l'arrivée, ainsi qu'un système d'établissement mal équipé pour soutenir les immigrants hautement qualifiés, ont également été soulevés comme des obstacles majeurs (Caidi et al., 2024 ; Mahboubi & Zhang, 2024 ; Majerski, 2019 ; Mining Industry Human Resources Council [MIHR], 2024). Caidi et al. (2024) soulignent que les professionnels immigrants hautement qualifiés sont souvent confrontés à un manque d'informations accessibles et pertinentes, en particulier en ce qui concerne les parcours vers les domaines des STIM. À leur arrivée, de nombreux immigrants sont confrontés à une importante dissonance informationnelle, c'est-à-dire à un écart entre les informations dont ils ont besoin et celles qui leur sont fournies. Les informations fournies par les services gouvernementaux se sont souvent révélées peu fiables ou insuffisantes, laissant ces immigrants sans conseils clairs sur la manière de s'orienter vers une intégration professionnelle dans les carrières STIM (Caidi et al., 2022 ; Mahboubi & Zhang, 2024 ; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière [MIHR], 2024). Ce manque d'informations personnalisées et fiables aggrave les obstacles auxquels se heurtent les immigrants qui tentent d'accéder à une éducation, une formation et des opportunités d'emploi appropriées dans leur domaine.

Ces obstacles ne sont pas ressentis de manière égale. L'analyse intersectionnelle de Konnikov (2019) montre que les femmes immigrées, en particulier celles qui sont racialisées ou visiblement différentes, font l'objet d'un examen plus minutieux de leurs qualifications et sont plus susceptibles d'être mises à l'écart dans les décisions d'embauche. Cela révèle un schéma systémique de discrimination, où les règles et les structures institutionnelles se conjuguent aux normes et aux préjugés culturels pour empêcher les immigrants qualifiés de participer pleinement à leur profession. En fin de compte, la littérature suggère que le sous-emploi dans les SIMT est moins lié à un déficit de compétences qu'à une exclusion structurelle, révélant un décalage troublant entre les politiques d'immigration du Canada et ses pratiques en matière d'emploi.

Barrières relationnelles : réseautage, inclusion professionnelle et attitudes des employeurs

Outre les défis structurels, les immigrants et les réfugiés sont confrontés à des obstacles relationnels dans le processus de recrutement, c'est-à-dire des obstacles liés aux relations sociales, aux réseaux professionnels et aux préjugés interpersonnels, qui limitent en fin de compte leur accès à l'emploi dans les SIMT. L'un des problèmes les plus importants est l'exclusion des réseaux professionnels, qui sont essentiels pour réussir sa recherche d'emploi au Canada. De nombreuses offres d'emploi dans les domaines SIMT ne sont jamais publiées, mais sont pourvues par le biais de recommandations, de canaux de recrutement informels ou de relations dans le secteur. Les immigrants, en particulier les nouveaux arrivants, n'ont souvent pas accès à ces réseaux, ce qui les place dans une situation très défavorable.

Les obstacles relationnels reflètent également les préjugés implicites des employeurs quant aux personnes qui, selon eux, réussiront ou « s'intégreront » dans leurs équipes. Sur la base d'une enquête menée auprès de plus de 800 employeurs dans la région de l'Atlantique canadien, Fang et al. (2022) ont constaté que les préoccupations relatives aux compétences linguistiques, à l'adaptation à la culture du lieu de travail et à la crédibilité de l'éducation internationale influençaient souvent les décisions d'embauche. De même, Uppal (2022) a constaté que certains employeurs craignaient que l'embauche d'immigrants ne modifie ou ne diminue la qualité des services, en particulier si ces services s'écartaient de la « manière canadienne de faire les choses » telle qu'elle est perçue (p. 44). Ces attitudes se manifestent souvent sous forme de microagressions, c'est-à-dire des commentaires ou des comportements intentionnels ou non intentionnels qui traduisent un scepticisme ou dévalorisent l'expérience professionnelle des immigrants (Uppal, 2022). Uppal (2022) souligne également que les femmes immigrées, en particulier, font l'objet de remarques qui remettent en question la légitimité de leurs qualifications ou insinuent que leur expérience internationale est inférieure. Ces formes subtiles mais persistantes de préjugés peuvent avoir une incidence significative sur les décisions d'embauche, même lorsque les candidats satisfont ou dépassent les exigences du poste.

L'une des conclusions les plus frappantes de la recherche d'Uppal (2022) est que de nombreux professionnels immigrants sont invités à passer des évaluations, des examens ou des « tests » supplémentaires pour prouver leur compétence, alors qu'ils possèdent déjà des qualifications équivalentes. Cette surveillance accrue reflète un manque de confiance général envers les diplômés étrangers et renforce les attentes inégales envers les immigrants à la recherche d'un emploi, par rapport aux candidats nés au Canada.

En outre, ces obstacles sont renforcés par des lacunes en matière de mentorat et de parrainage informels. De nombreux professionnels canadiens progressent dans les domaines SIMT grâce au mentorat informel ou au soutien de collègues plus expérimentés, mais les immigrants sont moins susceptibles d'être inclus dans de telles relations (Caidi et al., 2024 ; Crea-Arsenio et al., 2022). Sans mentors pour les guider ni parrains pour défendre leur avancement, beaucoup restent sous-employés, confinés à des postes de débutants ou à des fonctions en dehors de leur domaine de formation (Crea-Arsenio et al., 2022). Ces obstacles relationnels ne sont pas des incidents isolés, mais des schémas récurrents dans les expériences des immigrants, ce qui montre à quel point ces exclusions sont profondément ancrées dans l'écosystème d'embauche SIMT au Canada (Caidi et al., 2024).

Cela dit, les employeurs et les responsables du recrutement ne sont souvent pas conscients qu'ils peuvent agir de manière discriminatoire sans s'en rendre compte lors du recrutement. Dans l'étude d'Uppal (2022), un participant, qui avait précédemment travaillé comme responsable du recrutement, a reconnu ne pas avoir conscience des obstacles à l'emploi auxquels sont confrontés les immigrants, jusqu'à ce qu'il passe à un poste plus axé sur l'équité. Cela met en évidence un manque criant de sensibilisation et de formation, soulignant la nécessité d'éduquer les employeurs sur les préjugés inconscients, les pratiques de recrutement inclusives et la valeur que les immigrants apportent aux secteurs SIMT du Canada.

Obstacles individuels

Les obstacles individuels se combinent souvent à des facteurs contextuels pour influencer le recrutement dans les carrières SIMT. Par exemple, il a été démontré que la catégorie d'immigrants par laquelle une personne entre au Canada a une incidence sur ses résultats en matière d'emploi. Dans leur étude, Crea-Arsenio et al. (2022) ont trouvé des preuves cohérentes que les personnes entrées au Canada dans le cadre du volet économique étaient plus susceptibles de trouver un emploi dans le domaine de leur choix que celles entrées en tant qu'immigrants de la catégorie du regroupement familial ou en tant que réfugiés. En outre, le lieu d'établissement joue un rôle, les immigrants qui s'installent en dehors des grandes villes étant plus susceptibles de s'intégrer efficacement dans le marché du travail que

ceux qui vivent dans les grands centres urbains (Crea-Arsenio et al., 2024). Cela s'explique par le niveau de concurrence moins élevé et le meilleur rendement des études étrangères pour les immigrants qui s'installent en dehors des centres urbains (Ci et al., 2020).

En outre, au niveau individuel, la maîtrise de la langue du pays d'accueil peut influencer les résultats en matière de recrutement (Boyd & Tian, 2017 ; Crea-Arsenio et al., 2022 ; Konnikov, 2023 ; Mahboubi & Zhang, 2024). Crea-Arsenio et al. (2022) ont constaté que la maîtrise de la langue semble être plus importante que toute autre variable dans la recherche d'un emploi. Le manque de maîtrise de la ou des langues du pays d'accueil réduit considérablement les possibilités d'emploi et limite l'amélioration du niveau d'éducation, en particulier pour les hommes et les femmes hautement qualifiés. Les emplois de niveau inférieur qui ne nécessitent pas la maîtrise de l'anglais ou du français deviennent plus accessibles, même s'ils sont beaucoup moins attrayants pour les immigrants hautement qualifiés (Crea-Arsenio et al., 2022).

Intersectionnalité : genre, race, religion et identité dans l'intégration SIMT Bien que les barrières structurelles et relationnelles affectent la plupart des immigrants dans une certaine mesure, leur impact est amplifié pour les personnes qui se trouvent à l'intersection de plusieurs identités marginalisées. Les femmes immigrées, en particulier celles qui sont racialisées, visiblement musulmanes ou issues d'un milieu non occidental, sont confrontées à des défis multiples sur le marché du travail.

Les recherches de Nazari (2025) soulignent que les femmes musulmanes travaillant dans les STIM sont victimes à la fois de discrimination à l'embauche et d'exclusion sociale une fois employées, souvent en raison de marqueurs visibles de leur identité religieuse, tels que le port du hijab. Les participantes à l'étude ont déclaré devoir travailler plus dur que leurs collègues pour prouver leur compétence. Elles ont été confrontées au scepticisme quant à leurs capacités techniques et ont été exclues des opportunités de réseautage informel, jugées essentielles pour l'avancement professionnel.

Uppal (2022) renforce cette tendance en indiquant que les femmes immigrées professionnelles au Canada sont confrontées à des microagressions persistantes, à une reconnaissance limitée de leur expérience antérieure et à un manque de soutien sur leur lieu de travail. En fin de compte, ces défis ne sont pas seulement structurels, mais aussi profondément culturels, reflétant les préjugés sexistes et racistes qui façonnent la façon dont les immigrants sont perçus et traités sur le lieu de travail. Parallèlement, Konnikov (2019) démontre en outre comment la dévalorisation des diplômes, les préjugés sexistes et la visibilité raciale se recoupent pour limiter les possibilités d'emploi et de promotion des femmes ingénieurs formées à l'étranger.

Dans l'ensemble, ces études montrent que les efforts visant à soutenir l'emploi des immigrants ne peuvent pas adopter une approche unique. Les obstacles intersectionnels nécessitent plutôt des solutions intersectionnelles qui abordent non seulement les politiques, mais aussi la culture du milieu de travail, la discrimination et la représentation. Sans ces solutions, même les femmes immigrantes hautement qualifiées pourraient continuer d'être exclues d'une participation significative dans les secteurs SIMT au Canada.

Réponses politiques et limites

En réponse aux disparités de longue date en matière d'intégration de la main-d'œuvre, diverses initiatives politiques et réformes institutionnelles ont été mises en place au Canada afin d'améliorer l'accès des immigrants et des réfugiés à l'emploi dans les secteurs SIMT. Ces efforts comprennent des réformes ciblées en matière d'accréditation, des initiatives en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) et des modifications des réglementations en matière d'octroi de licences (Friesen, 2016 ; Karim, 2023). Si ces politiques reflètent une reconnaissance croissante des obstacles systémiques

, la littérature suggère que leur impact global a été inégal et limité, principalement en raison de difficultés de mise en œuvre, d'une responsabilité incohérente et d'une résistance culturelle au sein des institutions qui embauchent. (Crea-Aresenio et al., 2022 ; O'Rourke & McNamara, 2024 ; Uppal, 2022)

L'une des initiatives les plus citées est celle du Conseil canadien de l'agrément des programmes d'ingénierie (CCAPI), intitulée « 30 by 30 », qui visait à porter à 30 % la proportion de femmes ingénieures nouvellement diplômées d'ici 2030. La campagne promouvait l'équité par la refonte des programmes d'études, la formation en matière d'EDI et une meilleure représentation dans les postes de direction universitaires et professionnels (CCAPI, 2021). Bien qu'elle ne se concentre pas uniquement sur les immigrants, cette initiative aborde des questions systémiques plus larges, telles que les préjugés sexistes, les cultures institutionnelles exclusives et le manque de structures de soutien, qui touchent de manière disproportionnée les femmes immigrantes dans le domaine de l'ingénierie. Cependant, la littérature indique que sans mécanismes d'application et mesures d'évaluation plus solides, même des initiatives bien intentionnées comme « 30 by 30 » peuvent ne pas suffire à produire un changement durable (Konnikov, 2019 ; Uppal, 2022).

De même, les réformes en matière d'octroi de licences, telles que la suppression de l'exigence d'expérience professionnelle au Canada en Ontario pour les ingénieurs et autres professions réglementées, constituent des étapes importantes vers la réduction des obstacles institutionnels (Karim, 2023). Ces réformes visent à créer des parcours plus équitables pour les professionnels formés à l'étranger afin qu'ils puissent obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications. Cependant, des études telles que celles de Fang et al. (2022) et Friesen (2016) soulignent que ces changements ne parviennent souvent pas à modifier les pratiques des employeurs, où les attentes informelles en matière d'expérience canadienne et les préférences tacites pour les diplômés locaux continuent de dominer les décisions d'embauche. Ainsi, même si les obstacles réglementaires peuvent être officiellement levés, les obstacles relationnels et perceptifs restent profondément ancrés dans les cultures organisationnelles.

En outre, plusieurs organisations gouvernementales et à but non lucratif ont mis en place des programmes de transition et des initiatives en faveur de l'emploi des immigrants. Ces programmes proposent souvent des formations linguistiques, des ateliers sur la rédaction de CV, du mentorat et une aide pour les examens d'obtention de licence. Cependant, malgré leur potentiel, ils sont souvent sous-financés, mis en œuvre de manière incohérente d'une province à l'autre et ne sont pas toujours adaptés aux besoins des immigrants hautement qualifiés dans des domaines spécialisés tels que l'ingénierie ou les technologies de pointe (Crea-Arsenio et al., 2022 ; Friesen, 2016). Ces décalages entre la conception des politiques et la dynamique réelle du marché du travail réduisent l'efficacité de ces mesures de soutien.

Au niveau national, la politique canadienne en matière de multiculturalisme a longtemps servi d'engagement symbolique en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cependant, O'Rourke et McNamara (2024) affirment que cette politique a un impact limité sur les résultats réels en matière d'emploi pour les immigrants hautement qualifiés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Si la diversité est célébrée en principe, elle n'est pas toujours mise en œuvre dans les pratiques d'embauche, de mentorat ou d'avancement sur le lieu de travail. Cela met en évidence un thème récurrent dans la littérature : une politique sans responsabilité est insuffisante. À moins d'être soutenues par des attentes claires envers les employeurs, des incitations à l'embauche équitable et un suivi continu des résultats, même les politiques progressistes en matière d'immigration et de travail risquent de devenir performatives plutôt que transformatrices.

En outre, O'Rourke et McNamara (2024) affirment que si la politique multiculturelle du Canada promeut la diversité en principe, elle a eu un impact pratique limité sur l'amélioration des résultats en matière d'emploi pour les immigrants hautement qualifiés. Malgré une rhétorique forte

En faveur de l'inclusion, leur analyse des données sur la population active révèle que les valeurs multiculturelles ne se traduisent pas systématiquement par des pratiques équitables en matière d'embauche ou d'avancement, soulignant ainsi le décalage entre les discours sur l'identité nationale et les relations quotidiennes sur le marché du travail.

Conclusion

Bien que les décideurs politiques et les organismes professionnels canadiens aient pris des mesures pour remédier aux inégalités en matière de recrutement, il existe un écart important entre la politique d'immigration et les pratiques en matière d'emploi. Des obstacles systémiques tels que la dévalorisation des diplômes étrangers, les préjugés des employeurs, les possibilités limitées de réseautage et les désavantages intersectionnels fondés sur le sexe, la race ou la religion continuent d'entraver la pleine intégration des immigrants qualifiés dans les professions SIMT. Ces difficultés commencent souvent tôt, avec un accès inégal à l'éducation et un soutien limité lors de la transition entre l'école et le monde du travail. Les obstacles persistent, malgré les réformes. Pour parvenir à une inclusion significative, il faudra plus que des efforts superficiels ; il faudra une stratégie coordonnée et axée sur l'équité, impliquant tous les niveaux de gouvernement, les organismes d'accréditation, les employeurs et les établissements d'enseignement, chacun étant tenu responsable de démanteler les obstacles structurels et relationnels et de garantir des chances équitables à tous les nouveaux arrivants qualifiés.

Références

- Aten, K., Nardon, L., & Isabelle, D. (2016). Comprendre le contexte étranger : perceptions des migrants qualifiés concernant les obstacles contextuels et les options de carrière. *International Journal of Cross Cultural Management*, 16(2), 191-214. <https://doi.org/10.1177/1470595816660119>
- Blit, J., Skuterud, M., & Zhang, J. (2020). L'immigration qualifiée peut-elle stimuler l'innovation ? Preuves issues des 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>
- Groupe de travail 30 by 30 du Conseil canadien de l'agrément des programmes d'ingénierie. (2021) Rapport du groupe de travail 30 par 30 du CCIA. Ingénieurs Canada, Conseil canadien de l'accréditation en génie. <https://engineerscanada.ca/sites/default/files/2021-11/Updated%20final%20CEAB%2030%20by%2030%20WG%20Report.pdf>
- Crea-Arsenio, M., Newbold, K. B., Baumann, A., & Walton-Roberts, M. (2022). Immigrant Employment Integration in Canada: A Narrative Review. *Canadian Ethnic Studies*, 54(2), 99–117. <https://doi.org/10.1353/ces.2022.0010>
- Duodu, E., Noble, J., Yusuf, Y., Garay, C., & Bean, C. (2017). Comprendre la mise en œuvre d'un programme parascolaire canadien axé sur les STIM : une étude de cas. *International Journal of STIM Education*, 4 (1), 20–11. <https://doi.org/10.1186/s40594-017-0083-2>
- Fang, T., Xiao, N., Zhu, J., & Hartley, J. (2022). Attitudes des employeurs et embauche d'immigrants et d'étudiants internationaux : 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>
- Finnie, R., & Childs, S. (2018). Qui s'oriente vers les disciplines STIM ? Données tirées de l'enquête Youth in Transition Survey. *Canadian Public Policy*, 44(S1), S43–S55. <https://doi.org/10.3138/cpp.2017-077>
- Friesen, M. (2016). L'intégration professionnelle comme franchissement de frontières : changements d'identité et de pratiques chez les ingénieurs immigrants au Canada. *Études en ingénierie*, 8(3), 189–211. <https://doi.org/10.1080/19378629.2016.1247450>
- Hira-Friesen, P. (2015). An Examination of Participation in the Trades and Clerical Work among Canadian Immigrants across Generations. *Canadian Studies in Population*, 42(3–4), 24-. <https://doi.org/10.25336/P6288D>
- Karim, N. (2023). L'Ontario facilite l'accès à l'emploi pour les immigrants, mais des obstacles subsistent.

Toronto : Postmedia Network Inc. Extrait de <http://proxy.lib.trentu.ca/login?url=https://www.proquest.com/blogs-podcasts-websites/ontario-makes-easier-immigrants-get-jobs-hurdles/docview/2823055820/se-2>

- Konnikov, A. (2019). Genre, formation internationale et visibilité ethnique : une approche intersectionnelle pour étudier les ingénieurs au Canada. (Thèse de doctorat, Université de Calgary, Calgary, Canada). <https://prism.ucalgary.ca>
- Mahboubi, P., & Zhang, T. (2024). *Exploiter les talents des immigrants : réduire la surqualification et renforcer le système d'immigration*. Institut Howe.
- Majerski, M.M. (2019). Les revenus des hommes immigrés et nés au Canada : le rôle des réseaux sociaux et du capital social. *The Sociological Quarterly* 60(2) 314-336.
- Merve, U. Ş., & Çalik Muammer. (2022). A Thematic Review of STIM Education for Disadvantaged Students. *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education*, 22(4), 938–958. <https://doi.org/10.1007/s42330-022-00247-w>
- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière. (2024). Soutien à l'intégration des nouveaux arrivants dans secteur minier canadien : analyse de l'environnement.
- Nazari, S. (2025). Expériences professionnelles des femmes musulmanes dans les STIM au Canada : une analyse qualitative intersectionnelle. *Sex Roles*, 91(2), 12. <https://doi.org/10.1007/s11199-025-01563-9>
- Picot, G., & Hou, F. (2018). Les travailleurs immigrés dans les 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>
- 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/10.32920/21633104.v1>
- Zhang, T., Banerjee, R., & 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>

Annexe A : Définitions clés

Domaines SIMT : Acronyme de Science, Ingénierie, Technologie et Métiers. Ces secteurs comprennent les professions qualifiées qui nécessitent généralement une formation formelle ou technique.

Obstacles structurels : obstacles institutionnels inhérents aux politiques, aux systèmes de certification et aux pratiques du marché du travail qui entravent l'accès à l'emploi (p. ex. reconnaissance des titres de compétences étrangers, exigences en matière d'expérience canadienne) (Crea-Arensenio et al., 2022 ; Friesen, 2016).

Barrières relationnelles : barrières découlant des relations interpersonnelles, des lacunes en matière de réseautage, des attitudes des employeurs et de l'exclusion des canaux d'embauche informels (Caidi et al., 2024 ; Fang et al., 2022 ; Uppal, 2022).

Intersectionnalité : Cadre permettant de comprendre comment le chevauchement d'identités sociales telles que la race, le genre, la religion et le statut d'immigrant crée des expériences complexes, de la discrimination ou des désavantages. (Konnikov, 2019 ; Nazari, 2025)

Obstacles au recrutement : Facteurs qui empêchent les immigrants d'obtenir des emplois correspondant à leurs compétences et à leur formation sur le marché du travail canadien.

Immigrant vs réfugié : Le terme « immigrant » désigne les personnes qui s'installent volontairement au Canada, souvent dans le cadre de programmes destinés aux travailleurs qualifiés. Le terme « réfugié » désigne les personnes qui demandent l'asile en raison de persécutions ou de conflits dans leur pays d'origine. Bien que cette étude porte sur les deux catégories, l'accent est mis sur les immigrants qualifiés en raison de l'orientation de la plupart des sources citées. (Crea-Arsenio et al., 2022)

Exigence d'expérience canadienne : critère d'embauche formel ou informel utilisé par les employeurs ou les organismes de réglementation qui exigent des candidats à un emploi qu'ils aient une expérience professionnelle préalable au Canada, ce qui constitue souvent un obstacle pour les immigrants nouvellement arrivés. (Fang et al., 2022 ; Karim, 2023 ; Uppal, 2022)

Reconnaissance des titres de compétences : Processus par lequel les diplômés ou les titres de compétences professionnels étrangers sont évalués et acceptés (ou rejetés) par les organismes de réglementation ou les employeurs canadiens. L'absence de reconnaissance entraîne souvent le sous-emploi des immigrants qualifiés. (Aten et al., 2016 ; Friesen, 2016 ; Picot et Hou, 2018)