LA QUALITÉ D'EMPLOI DES IMMIGRANTS AYANT UN DIPLÔME POSTSECONDAIRE CANADIEN

Maude Boulet est doctorante et chargée de cours à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Ses recherches portent principalement sur l'intégration des immigrants au marché du travail au Québec par rapport aux immigrants des deux autres grandes provinces canadiennes d'immigration, soit l'Ontario et la Colombie-Britannique.

Brahim Boudarbat est professeur agrégé à l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, et chercheur affilié au CIRANO et au Centre Métropolis du Québec. Il détient un doctorat en sciences économiques de l'Université de Montréal depuis 2004. Ses recherches portent sur l'intégration économique des immigrants, l'éducation postsecondaire, la formation professionnelle et le chômage des diplômés.

RÉSUMÉ

La non-reconnaissance des diplômes étrangers ressort comme un frein important à l'intégration économique des immigrants. Dans ce contexte, l'obtention d'un diplôme canadien devrait faciliter cette intégration. Cette étude examine l'accès à l'emploi et la qualité d'emploi des immigrants ayant obtenu un diplôme canadien par rapport à leurs homologues nés au Canada. Les données utilisées proviennent de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 2005 (promotion 2000). Nos résultats indiquent que l'âge au moment de l'immigration est un déterminant important du succès des immigrants sur le marché du travail. Ceux qui arrivent à l'âge adulte demeurent relativement défavorisés même après l'obtention d'un diplôme canadien.

INTRODUCTION

Le Canada accueille un nombre important d'immigrants, soit environ 250 000 résidents permanents par an (CIC 2009a). Toutefois, si accueillir un nombre élevé d'immigrants chaque année est une stratégie pour répondre aux besoins du pays en main-d'œuvre qualifiée, les politiques qui visent à sélectionner des immigrants hautement scolarisés ne garantissent pas leur succès sur le marché du travail. En effet, plusieurs études ont démontré que la situation des nouveaux immigrants en matière d'emploi s'est grandement détériorée au cours des dernières années, malgré la hausse de leur niveau de qualifications (Aydemir et Skuterud 2005; Boudarbat et Boulet 2007). Le problème de non-reconnaissance des acquis professionnels étrangers (scolarité et expérience de travail) explique une part importante de ce phénomène (Aydemir et Skuterud 2005; Ferrer et Riddell 2008). Suite à ce problème, des immigrants très qualifiés se trouvent dans des emplois exigeant peu de qualifications (Galarneau et Morissette 2008; Kukushkin et Watt 2009), ce qui représente une perte sèche de capital humain pour le Canada à un moment où l'on prévoit des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs domaines (Lapointe et coll. 2006).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce problème de non-reconnaissance des acquis étrangers tels que le manque d'information des employeurs sur la valeur de ces acquis (Ferrer et Riddell 2008) ou encore leur valeur inférieure à celles acquises au Canada (Ferrer, Green et Riddell 2006; Sweetman 2004). Nonobstant ces explications, le problème mérite une attention particulière de la part des décideurs des politiques publiques et des employeurs puisque la scolarité et l'expérience de travail sont la pierre angulaire du système de sélection actuel au Canada. De plus, vu le grand nombre d'immigrants admis chaque année et qui sont diplômés à l'étranger, une intégration non réussie pourrait avoir des conséquences pour la société d'accueil ainsi que pour les immigrants eux-mêmes. En partie pour contourner le problème, le gouvernement fédéral a créé la catégorie Expérience canadienne en 2008 visant à retenir au pays les travailleurs et les étudiants étrangers admis temporairement au Canada. Ces derniers ont acquis une partie de leur capital humain au Canada et devraient logiquement être moins touchés par le problème de reconnaissance.

C'est dans ce cadre que notre recherche s'inscrit. Plus précisément, notre objectif est de vérifier si l'obtention d'un diplôme canadien par les immigrants élimine les écarts par rapport aux natifs sur les plans de l'accès à l'emploi et de la qualité des emplois occupés. Si ce n'est pas le cas, les problèmes d'intégration économique des immigrants ne seraient pas liés uniquement à la non-reconnaissance de leurs qualifications étrangères.

DONNÉES

Les données que nous avons utilisées proviennent de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) réalisée en 2005 auprès des diplômés de la promotion 2000. Ces derniers ont obtenu un diplôme postsecondaire d'un établissement canadien public d'éducation (universités ou collèges). En utilisant les données de l'END, nous avons l'avantage de comparer des diplômés, immigrants et natifs, appartenant à une même cohorte et formés dans le même système. Par conséquent la valeur du diplôme et la durée depuis l'obtention de ce diplôme sont les mêmes pour les deux groupes. L'échantillon retenu comprend environ 22 400 diplômés de niveau postsecondaire âgés de moins de 65 ans en 2005. Parmi ce nombre, environ 2 500 sont des immigrants, et 40 % d'entre eux sont arrivés au Canada avant l'âge de 18 ans.

Dans nos analyses, nous tiendrons compte de l'âge au moment de l'immigration, puisque des études ont montré que ce facteur fait partie des déterminants de la réussite de l'intégration sur le marché du travail (Schaafsma et Sweetman 2001 ; Boudarbat et Boulet 2010). Nous avons choisi de distinguer les immigrants arrivés avant l'âge adulte (avant l'âge de 18 ans) de ceux arrivés au Canada à l'âge adulte (à 18 ans ou plus). Ainsi, les premiers ont fait l'essentiel de leurs études ici, alors que les derniers n'en ont fait qu'une partie.

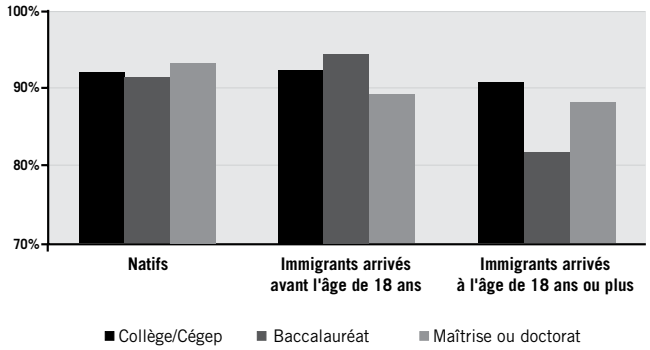
En plus de l'accès à l'emploi, nous examinerons quatre indicateurs de la qualité d'emploi : salaire horaire, correspondance emploi-études, stabilité de l'emploi et durée de travail. Les comparaisons se feront par niveau d'études. Le lecteur peut consulter l'étude de base de Boulet et Boudarbat (2010) pour plus de détails et des comparaisons par province.

RÉSULTATS EMPIRIQUES

L'ACCÈS À L'EMPLOI

Le graphique 1 indique que les immigrants arrivés à l'âge adulte ont un taux d'emploi inférieur à celui des immigrants arrivés avant l'âge adulte et à celui des natifs, peu importe le niveau de scolarité, et ces écarts sont tous statistiquement significatifs. Toutefois, c'est parmi les individus ayant un baccalauréat que les immigrants arrivés à l'âge adulte sont les plus désavantagés, avec un taux d'emploi de 81,6 %, contre 91,5 % chez les natifs. Par contre, parmi les individus qui ont un diplôme collégial ou un baccalauréat, les immigrants qui sont arrivés avant l'âge adulte ont des taux d'emploi supérieurs aux natifs, bien que l'écart entre les deux groupes n'est pas statistiquement significatif au niveau collégial. Enfin, soulignons que les taux d'emploi de tous les groupes sont élevés : ils oscillent entre 81,6 % et 94,2 %.

GRAPHIQUE 1 : Taux d'emploi des diplômés en 2005 selon le niveau d'études et le statut d'immigrant



Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

LE SALAIRE HORAIRE

Le salaire horaire est l'une des dimensions importantes de la qualité d'emploi. C'est également l'indicateur le plus souvent utilisé pour évaluer la situation d'emploi des immigrants sur le marché du travail canadien.

Le tableau 1 montre que chez les individus ayant un diplôme collégial, ce sont les immigrants arrivés à l'âge adulte qui ont le salaire horaire moyen le plus élevé avec 23,26 $, contre 20,98 $ pour les natifs et 19,81 $ pour les immigrants arrivés avant l'âge adulte. Toutefois, l'écart par rapport aux natifs n'est pas statistiquement significatif.

De plus, le groupe d'immigrants arrivés à l'âge adulte présente de grandes inégalités salariales puisqu'il affiche un écart-type très élevé (82,6, contre seulement 7,0 pour les immigrants arrivés avant l'âge adulte et 11,1 pour les natifs).

Chez les individus qui ont obtenu un diplôme universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat), les immigrants arrivés avant l'âge adulte gagnent en moyenne plus que les natifs ; cet avantage est statistiquement significatif. Quant aux immigrants arrivés à l'âge adulte, ils sont plutôt défavorisés par rapport aux natifs. Lorsqu'on fait des comparaisons sur la base de la médiane, on note que parmi les individus qui ont un baccalauréat, les immigrants arrivés à l'âge adulte ont un salaire horaire médian de 3,18 $ inférieur à celui des natifs, et, parmi ceux qui ont une maîtrise, cet écart est de 2,01 $.

Pour ce qui est du doctorat, les écarts de salaire horaire moyen entre les natifs et les immigrants des

TABLE 1 : Salaire horaire des diplômés en 2005 selon le niveau d'études et le statut d'immigrant ($)

		NATIFS	IMMIGRANTS ARRIVÉS AVANT L'ÂGE DE 18 ANS		IMMIGRANTS ARRIVÉS À L'ÂGE DE 18 ANS OU PLUS	
				ÉCART PAR RAPPORT AUX NATIFS		ÉCART PAR RAPPORT AUX NATIFS
COLLÈGE	Moyenne	20,98	19,81		23,26	
	(Écart-type)	-11,11	-7,02	-1,17***	-82,26	2,28
	Médiane	19,14	18,58	-0,56	17,69	-1,45
BACCALAURÉAT	Moyenne	27,59	28,77		27,28	
	(Écart-type)	-20,06	-25,09	1,18***	-27,69	-0,31
	Médiane	26,86	27,92	1,06	23,68	-3,18
MAÎTRISE	Moyenne	37,11	40,26		34,18	
	(Écart-type)	-60,73	-13,92	3,15***	-14,61	-2,93
	Médiane	34,9	39,29	4,39	32,89	-2,01
DOCTORAT	Moyenne	38,32	36,37		37,56	
	(Écart-type)	-27,07	-14,17	-1,95	-15,34	-0,76
	Médiane	36,46	33,33	-3,13	36,46	0

*** écart de moyennes statistiquement significatif au niveau 1 %.

Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

deux groupes ne sont pas statistiquement significatifs. L'on pourrait supposer que les immigrants arrivés à l'âge adulte ont un meilleur salaire, comparativement à celui des natifs, s'ils ont un doctorat canadien plutôt qu'un diplôme de niveau postsecondaire canadien inférieur. En effet, la moyenne et la médiane des salaires des immigrants arrivés à l'âge adulte et ayant un doctorat canadien sont comparables à celles des natifs, et la dispersion de leurs salaires est faible, ce qui révèle un faible niveau d'inégalités salariales dans ce groupe.

Pour déterminer les écarts de salaire ajustés entre les trois groupes à l'étude, nous avons jugé utile d'effectuer des analyses multivariées dans lesquelles nous contrôlons le niveau d'études, le domaine d'études, le nombre d'années d'expérience professionnelle et le sexe. Les résultats par province sont présentés au tableau 2. Comme nous utilisons le logarithme du salaire horaire comme variable dépendante dans les régressions, il est possible de traduire (de façon approximative) les écarts estimés en pourcentage.

Deux constats importants ressortent du tableau 2. Premièrement, l'écart salarial entre les immigrants arrivés avant l'âge adulte et les natifs est très faible et non significatif sur le plan statistique, et ce, dans toutes les provinces. Cela signifie que, toutes choses étant égales par ailleurs,

TABLE 2 : Estimations de l'équation de salaire par province (variable dépendante = log du salaire horaire en 2005)

	QUÉBEC	ONTARIO	PRAIRIES	COLOMBIE-BRITANNIQUE
IMMIGRANTS ARRIVÉS AVANT L'ÂGE DE 18 ANS	0,005	0,019	-0,003	0,013
	(0,04)	(0,027)	(0,034)	(0,035)
IMMIGRANTS ARRIVÉS À L'ÂGE DE 18 ANS OU PLUS	-0,076**	-0,120***	-0,037	-0,198***
	(0,03)	(0,028)	(0,036)	(0,034)
CONTRÔLE: NIVEAU DE SCOLARITÉ, DOMAINE D'ÉTUDES, EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ET SEXE				
OBSERVATIONS	3,561	2,199	3,684	1,472
R-CARRÉ	0,33	0,32	0,2	0,26

*** significatif au niveau 1 % ; ** significatif au niveau 5 % ; * significatif au niveau 10 %. Les erreurs-types sont indiquées entre parenthèses

Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

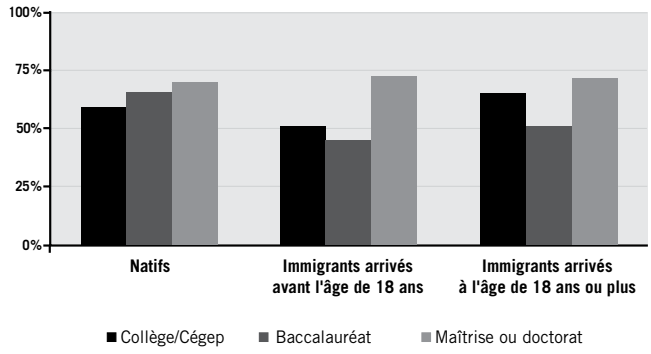
un immigrant qui arrive au Canada avant l'âge adulte peut espérer avoir le même traitement salarial qu'un natif, peu importe la province où il s'installe.

Deuxièmement, les immigrants arrivés à l'âge adulte sont défavorisés par rapport aux natifs sur le plan du salaire. Cependant, le Québec se distingue des deux autres grandes provinces d'immigration par l'écart salarial ajusté le moins élevé. Ainsi, au Québec, les immigrants arrivés à l'âge adulte ont un salaire horaire moyen ajusté inférieur de 7,6 % à celui des natifs, alors que cet écart atteint 12 % en Ontario et 19,8 % en Colombie-Britannique. Donc, au Québec, le plus grand défi pour ces immigrants est de trouver un emploi, puisqu'une fois ce défi relevé, ils ont un salaire plus équitable que dans les deux autres grandes provinces d'immigration.

LE LIEN ENTRE L'EMPLOI OCCUPÉ ET LE PROGRAMME D'ÉTUDES

La surqualification dans l'emploi est un phénomène très présent chez les immigrants ayant des diplômes étrangers. Or, un emploi où un travailleur ne peut pas utiliser ses compétences est considéré comme de moindre qualité (Cloutier 2008). Dans l'END, les diplômés sont questionnés sur la perception qu'ils ont du lien entre leur emploi et leurs études. Le graphique 2 rapporte les proportions de diplômés qui jugent que ce lien est étroit.

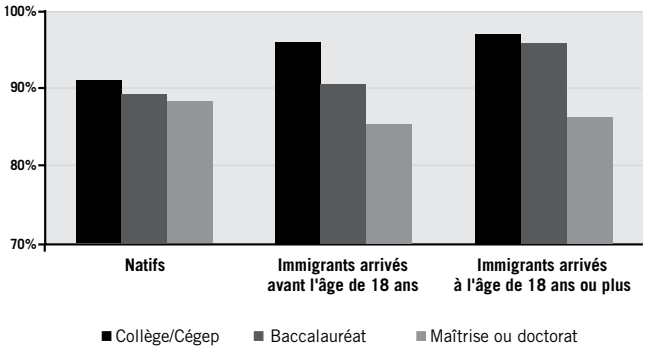
GRAPHIQUE 2 : Proportions de diplômés dont l'emploi est étroitement lié au programme d'études en 2005 selon le niveau d'études et le statut d'immigrant



Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

On relève que ce sont les immigrants arrivés avant l'âge adulte qui sont généralement les moins susceptibles d'occuper un emploi qui est étroitement lié à leurs études. Ainsi, chez ceux qui ont un baccalauréat, 43,4 % de ces immigrants se trouvent dans ce genre d'emploi contre 65,5 % des natifs et 50,8 % des immigrants admis à l'âge adulte. Pourtant, les immigrants arrivés avant l'âge adulte et ayant un baccalauréat affichent le taux d'emploi le plus élevé comparativement aux deux autres groupes, ce qui pourrait signifier que ces immigrants adoptent des stratégies différentes face à l'emploi, entre autres, en acceptant facilement un emploi qui n'est pas en lien avec leurs études. À l'opposé, il semblerait que les immigrants arrivés à l'âge adulte accordent une importance à ce lien — c'est peut-être l'objectif même de leur retour aux études — ce qui n'est pas sans retarder leur accès à l'emploi.

GRAPHIQUE 3 : Proportions de diplômés occupant un emploi permanent en 2005 selon le niveau d'études et le statut d'immigrant



Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

LA STABILITÉ D'EMPLOI

La stabilité d'emploi est une autre dimension de la qualité d'emploi (Cloutier 2008; Lowe 2007). Le fait de détenir un emploi permanent garantit une meilleure sécurité financière et réduit le risque de se retrouver au chômage. Le graphique 3 rapporte les proportions de natifs et d'immigrants qui occupent un emploi permanent selon le niveau de diplôme.

Parmi les diplômés qui occupent un emploi, la proportion de ceux qui ont un emploi permanent est très élevée (plus de 85 % pour les trois types de diplôme). Un autre constat positif tient au fait que les immigrants arrivés à l'âge adulte sont plus enclins que les natifs à occuper un emploi permanent lorsqu'ils détiennent un diplôme collégial (97,4 % contre 91,0 %) ou un baccalauréat (96,3 % contre 89,9 %). Parmi ceux ayant un diplôme d'études supérieures, ce sont plutôt les natifs qui sont avantagés.

Pour leur part, les immigrants arrivés avant l'âge adulte ont moins accès à un emploi permanent que les immigrants arrivés à l'âge adulte peu importe le niveau d'études. C'est parmi ceux qui ont un baccalauréat que l'écart est le plus marqué : 90,9 % pour les immigrants arrivés avant l'âge adulte et 96,3 % pour les autres immigrants. Ainsi, les immigrants arrivés à l'âge adulte qui ont un diplôme collégial ou un baccalauréat canadiens ont plus de difficulté à trouver un emploi, mais, une fois qu'ils ont un emploi, celui-ci s'avère plus souvent permanent que celui des immigrants arrivés

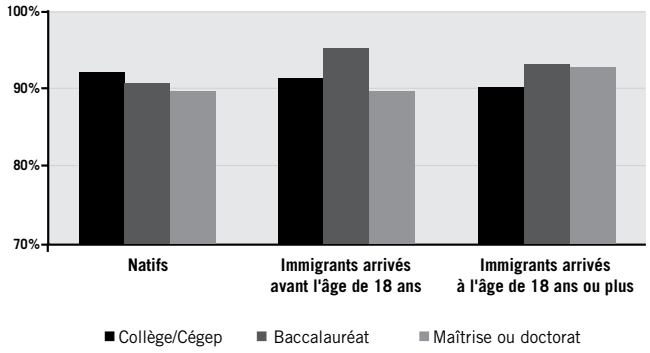
avant l'âge adulte et des natifs. Encore une fois, ceci pourrait avoir un lien avec les stratégies qu'adopte chaque groupe face à l'emploi.

LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE

Le fait de travailler à temps plein (30 heures ou plus par semaine) fait partie des indices d'une bonne qualité d'emploi (Cloutier 2008). Toutefois, au-delà d'un certain nombre d'heures, un emploi à temps plein peut aussi devenir synonyme de moindre qualité d'emploi.

Le graphique 4 montre que, parmi les diplômés de niveau collégial, les immigrants arrivés à l'âge adulte occupent un peu moins souvent un emploi à temps plein (90,1 %) que les natifs (92,1 %) ; ces écarts sont statistiquement significatifs. Parmi les diplômés de niveau universitaire, les immigrants arrivés à l'âge adulte occupent plus souvent un emploi à temps plein — 93,6 % (baccalauréat) et 93,4 % (études supérieures) — que les natifs — 90,9 % (baccalauréat) et 89,6 % (études supérieures).

GRAPHIQUE 4 : Proportions de diplômés travaillant à temps plein en 2005 selon le niveau d'études et le statut d'immigrant



Note : L'échantillon comprend uniquement les diplômés qui n'ont pas décroché de nouveau diplôme entre 2000 et 2005.

CONCLUSION

Le principal constat de cette étude concerne l'effet déterminant de l'âge au moment de l'immigration pour prédire le succès des immigrants sur les plans de l'accès à l'emploi et de l'accès à un emploi de qualité. En complément aux études antérieures, nos résultats montrent que l'âge au moment de l'immigration continue d'influer sur l'intégration au marché du travail même après l'obtention d'un diplôme canadien. Les immigrants arrivés avant l'âge adulte ont beaucoup plus de facilité à trouver un emploi que ceux qui sont arrivés à l'âge adulte. Sur le plan de la qualité d'emploi, l'âge au moment de l'immigration influe également sur le type d'emploi qu'occupent les immigrants : de façon générale, ceux qui sont arrivés avant l'âge adulte occupent des emplois mieux rémunérés et plus souvent à temps plein que ceux qui sont arrivés à l'âge adulte. Toutefois, leur emploi n'est pas nécessairement en lien avec leurs études ni plus stable que ces derniers.

Pour ce qui est des retombées en termes de politiques publiques, étant donné que l'âge au moment de l'immigration continue à influer sur la situation d'emploi des immigrants même quand ils ont obtenu un diplôme canadien, il est pertinent de continuer à tenir compte de ce critère dans la grille de sélection des travailleurs qualifiés. Par ailleurs, le fait que les immigrants arrivés à l'âge adulte qui possèdent un diplôme canadien ont moins accès à l'emploi et sont désavantagés sur le plan du salaire horaire par rapport aux natifs indique que les initiatives récentes visant à favoriser l'immigration d'étudiants étrangers n'auront peut-être pas pour effet d'éliminer complètement les désavantages que subissent les immigrants sur le marché du travail. Par contre, comme ces immigrants sont étudiants, donc généralement jeunes, leur désavantage par rapport aux natifs ne devrait pas être très important. Même si, dans nos analyses, nous n'avons pas inclus les immigrants ayant uniquement des diplômes étrangers, des études ont indiqué que les diplômes acquis dans le pays d'accueil rapportent davantage que les diplômes acquis à l'étranger. Ce que nos résultats apportent d'original, c'est qu'ils révèlent qu'un diplôme postsecondaire canadien ne procure pas les mêmes avantages aux immigrants arrivés à l'âge adulte et aux natifs. Bref, les problèmes d'intégration des immigrants dans le marché du travail ne se résument pas à la seule question de reconnaissance des diplômes étrangers.

RÉFÉRENCES

Aydemir, Abdurrahman et Mikal Skuterud. « Explaining the Deterioration Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966-2000 ». *Canadian Journal of Economics*, vol. 32, n° 2 (mai 2005), p. 641-671.

Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. « Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail », Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations - CIRANO, rapport de recherche n° 210RP-05 (avril 2010), p. 1-88.

Boudarbat, Brahim et Maude Boulet. « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *Choix-IRPP*, vol. 13, n° 7 (novembre 2007), p. 1-34.

Boulet, Maude et Brahim Boudarbat. « Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? », *Étude IRPP*, n° 8 (septembre 2010), Montréal, Institut de recherche en politiques publiques. (lien internet : http://www.irpp.org/fr/pubs/IRPPStudy/IRPP_study_n° 8.pdf)

Citoyenneté et immigration Canada. *« Faits et chiffres 2008 - Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires »*. Direction générale de la recherche et de l'évaluation, Ottawa, (2009a) p. 1-115.

Cloutier, Luc. « La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion ». Institut de la statistique du Québec (ISQ), direction des statistiques du travail et de la rémunération, dépôt légal à la Bibliothèque et Archives nationale du Québec, (2008), p. 1-47.

Ferrer, Ana, D. Green, et C.W. Riddell. « The Effect of Literacy on Immigrant Earnings », *Journal of Human Resources*, vol. 41, n° 2 (printemps 2006) p. 380-410.

Ferrer, Ana et Craig W. Riddell. « Education, Credentials and Immigrant Earnings », *Canadian Journal of Economics*, vol. 41, n° 1 (février 2008), p.186-216.

Galarneau, Diane et Morissette René. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada — n° 75-001-X au catalogue (décembre 2008), p. 5-19.

Kukushkin, Vadim et Watt, Douglas.. « CanCompete : Immigrant-Friendly Businesses — Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces ». The Conference Board of Canada, (novembre 2009), p. 1-62.

Lapointe, Mario, Dunn, Kevin, Tremblay-Côté, Nicolas, Bergeron, Louis-Philippe et Ignaczak, Luke. « Perspective du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015) », Direction de la recherche sur la politique stratégique, (octobre 2006), p. 1-141.

Lowe, Graham. « 21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want », *Canadian Policy Research Networks*, Work and Learning, rapport de recherche W|37, (septembre 2007), p. 1-93.

Schaafsma, Joseph et Sweetman, Arthur. « Immigrant Earnings: Age at Immigration Matters », *The Candian Journal of Economics*, vol. 34, n° 4 (novembre 2001), p. 1066-1099.

Sweetman, Arthur. « Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien », *Études analytiques- Documents de recherche*, Statistique Canada, n° 11F0019MIF au catalogue - n° 234 (décembre 2004), p. 1-47.

REMERCIEMENTS

Les auteurs voudraient remercier l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP) du grand soutien qu'il leur a accordé pour la réalisation de cette étude. L'article suivant, publié par l'IRPP, est la source du présent texte :

Boulet, Maude, et Brahim Boudarbat, 2010. Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ?, Étude IRPP, n° 8, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques (lien internet : http://www.irpp.org/fr/pubs/IRPPStudy/IRPP_study_n° 8.pdf).

Questions concernant les travailleurs étrangers temporaires

Thèmes canadiens

La présente édition de *Thèmes canadiens/ Canadian Issues* porte sur les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada. Les auteurs traitent de recherches et de statistiques liées aux TET dans l'ensemble du Canada, afin de fournir un profil analytique de ce groupe d'immigrants. En outre, ils étudient les mécanismes d'intervention fédéraux et provinciaux en place, qui visent à promouvoir et à régulariser la migration temporaire vers le Canada. Enfin, ils analysent les questions qui touchent la société, l'économie, la santé, la sécurité ainsi que les questions d'ordre juridique liés aux programmes des TET au Canada, et fournissent des orientations futures pour la recherche et l'élaboration de politiques.

www.metropolis.net

