

Article

La formation liée à l'emploi chez les immigrants

par Jungwee Park

30 août 2011



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Signes conventionnels à Statistique Canada

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

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

Faits saillants

Dans ce numéro

La formation liée à l'emploi chez les immigrants

- Les travailleurs nés au Canada étaient beaucoup plus susceptibles de bénéficier d'une formation liée à l'emploi que leurs homologues immigrants : leur pourcentage se chiffrait à 35 % comparativement à 31 %, dans le cas des hommes, et à 37 % comparativement à 33 %, dans le cas des femmes.
- Parmi les travailleuses, les immigrantes de la catégorie « regroupement familial » présentaient des taux substantiellement plus bas de formation liée à l'emploi que les travailleuses nées au Canada.
- Les travailleurs masculins ayant immigré à l'âge adulte étaient moins susceptibles de bénéficier d'une formation liée à l'emploi que leurs homologues nés au Canada dans une proportion de 25 %.
- Aucune différence marquée n'a été relevée dans le nombre d'heures et de cours de formation entre les stagiaires immigrants et ceux nés au Canada.
- Parmi la population immigrante, les travailleurs touchant le revenu personnel le plus faible, dans des professions exigeant des études secondaires ou un niveau de scolarité moindre, et travaillant dans des entreprises de taille modeste étaient moins susceptibles de recevoir une formation.
- Les principaux obstacles à la formation liée à l'emploi perçus par les immigrants comprennent les responsabilités familiales et les contraintes financières.

Perspective

La formation liée à l'emploi chez les immigrants

Jungwee Park

Les immigrants peuvent avoir de la difficulté à acquérir une formation liée à l'emploi au Canada en raison des défis associés aux différences par rapport à la langue, à la culture et aux réseaux du marché du travail. Dans le même ordre d'idées, les immigrants détenant des titres et des compétences obtenus dans des pays étrangers pourraient éprouver des difficultés à faire reconnaître leurs titres, leurs compétences et leur expérience. Une telle situation pourrait poser un obstacle à la formation liée à l'emploi, surtout si les conditions préalables à la formation sont liées à des attestations d'études (Lochhead, 2002). Ces obstacles pourraient, selon leur importance, gêner l'intégration des nouveaux venus au sein du marché du travail, car la majorité des immigrants prévoient suivre des cours ou obtenir une formation liée à l'emploi (Statistique Canada, 2003).

Quelques études canadiennes récentes ont permis d'observer la situation des immigrants en ce qui a trait à la formation liée à l'emploi. S'appuyant sur les données de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (EFFA) de 1998, Hum et Simpson (2003) ont rapporté que les travailleurs immigrants présentaient un plus faible taux de participation à la formation liée à l'emploi que leurs homologues nés au Canada (Hum et Simpson, 2003). D'après cette étude, les immigrants arrivés au Canada à l'âge adulte, en particulier, bénéficiaient de moins de formation¹. Puisque d'autres recherches révèlent que la situation des immigrants sur le marché du travail s'est détériorée au cours de la dernière décennie, il y a lieu de mettre à jour leur situation quant à la formation.

Le statut d'immigrant en lui-même fournit des renseignements utiles, mais d'autres caractéristiques des nouveaux arrivants pourraient également avoir un effet sur la formation. Les immigrants économiques, les immigrants réfugiés et les immigrants de la catégorie

« regroupement familial » arrivent dans des circonstances différentes et ont par conséquent des besoins différents en matière de formation. L'âge à l'arrivée et le pays d'origine peuvent également affecter la formation. Les situations des immigrants évoluent par ailleurs après leur arrivée, de sorte que les périodes de temps qui se sont écoulées depuis l'immigration et l'obtention de la citoyenneté constituent d'autres sources probables de différence.

L'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF), menée le plus récemment en 2008, fournit des renseignements détaillés sur l'éducation des adultes, y compris la formation liée à l'emploi (voir *Source des données et définitions*). En outre, l'EASEF permet de recueillir des données au sujet des caractéristiques démographiques et des caractéristiques du marché du travail et de l'immigration. Le présent article s'attarde sur la population âgée de 18 à 64 ans ayant occupé un emploi ou ayant exploité une entreprise à un moment donné ou un autre durant la période de juillet 2007 à juin 2008, à l'exception des étudiants à temps plein et des résidents temporaires.

Outre la formation se rapportant à l'emploi courant, le présent article traite de la formation liée à l'emploi obtenue au cours des cinq années antérieures, ce qui permet d'évaluer si des différences ont persisté dans les possibilités de formation liée à l'emploi parmi les sous-groupes de travailleurs.

On compare les immigrants et les non-immigrants au chapitre de plusieurs aspects de la formation liée à l'emploi — la participation, l'intensité et les obstacles perçus — pour répondre aux questions de recherche ci-après.

1. Dans quelle mesure les travailleurs immigrants participent-ils à une formation liée à l'emploi? Leur participation est-elle comparable à celle des travailleurs nés au Canada? Existe-t-il des différences entre les deux groupes par rapport aux sujets de la formation, aux objectifs et à la satisfaction à l'égard de la formation?

Jungwee Park travaille à la Division de la statistique du travail. On peut le joindre au 613-951-4598 ou à jungwee.park@statcan.gc.ca.

Source des données et définitions

Les données proviennent du plus récent cycle (2008) de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation (EASEF). Cette dernière est une nouvelle enquête réalisée auprès de 72 000 ménages; elle représente une combinaison de trois enquêtes menées auparavant : l'Enquête sur les approches en matière de planification des études, l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires et l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes (Statistique Canada, 2008). La collecte des données a eu lieu de juin à octobre 2008. La plupart des questions de l'enquête portent sur les activités effectuées durant la période de juillet 2007 à juin 2008. L'information recueillie dans le cadre de cette enquête comprend l'incidence et l'intensité de la participation des adultes à une formation liée à l'emploi, un profil du soutien de l'employeur, et les obstacles empêchant les intéressés de participer à la formation qu'ils souhaitent ou qu'ils doivent suivre. L'enquête renferme en plus de l'information sur le marché du travail et d'autres caractéristiques personnelles. L'EASEF permet de recueillir des données relatives à l'immigration, comme le statut d'immigrant des répondants, leur âge au moment de l'immigration, leur catégorie d'immigrant, leur pays d'origine et leur statut au regard de la citoyenneté.

La population visée par cette étude englobe les personnes âgées de 18 à 64 ans qui ont occupé un emploi ou exploité une entreprise à un moment donné ou un autre entre juillet 2007 et juin 2008 (total de 17,0 millions de personnes et de 3,3 millions d'immigrants), à l'exclusion des étudiants à temps plein et des personnes qui n'étaient ni citoyens canadiens ni résidents permanents. L'échantillon avait une taille de 17 500 personnes (n immigrants = 2 300).

Compte tenu de la complexité de la conception de l'enquête, on a eu recours à une estimation bootstrap pour déterminer la variance des pourcentages et des rapports de cotes.

L'apprentissage lié à l'emploi désigne les activités suivies pour le perfectionnement ou l'amélioration des compétences utilisées dans le cadre d'un emploi présent ou futur, plutôt que par intérêt personnel ou pour d'autres raisons non rattachées à l'emploi. L'EASEF permet de recueillir de l'information sur deux éléments de l'apprentissage permanent : les études et la formation. **Les études liées à l'emploi**, également appelées « programmes d'études », englobent les activités d'apprentissage dispensées au sein de systèmes officiels d'éducation, qui mènent à des attestations d'études officielles, notamment les attestations d'études primaires et secondaires et celles des études postsecondaires, comme les diplômes et les grades universitaires et collégiaux. D'autre part, la formation liée à l'emploi, également appelée « activités de formation », englobe les cours et les ateliers n'aboutissant pas à des attestations d'études officielles.

Le soutien de l'employeur consiste en une ou plusieurs des mesures ci-après : la formation, le financement de la formation (soit directement, soit au moyen d'un remboursement à l'employé), l'autorisation d'un horaire de travail

flexible permettant la participation à la formation, ou le transport à destination et en provenance du lieu de formation. L'EASEF a permis de recueillir des données sur le soutien de l'employeur relativement à une activité de formation choisie au hasard plutôt que par rapport à toutes les activités de formation.

La satisfaction à l'égard de la participation à la formation est déterminée par une réponse à la question ci-après posée aux participants aux activités de formation : « Y a-t-il eu des circonstances qui ont rendu difficile votre participation à ce programme? » Si la réponse était « Aucune difficulté », le participant était considéré comme satisfait de sa participation à la formation. Dans l'enquête, on a considéré comme « circonstances difficiles » les situations visées par ces choix : « Vous étiez trop occupé(e) au travail », « Votre programme entrait en conflit avec votre horaire de travail », « Manque de soutien de votre employeur », « Vos responsabilités familiales étaient trop importantes », « Vous aviez des contraintes financières » ou « Une autre raison ».

La satisfaction au sujet de l'effet de la formation est mesurée au moyen d'une série de questions demandant si la formation liée à l'emploi la plus récente avait effectivement aidé l'intéressé à atteindre ses objectifs de formation jusqu'à ce moment (tableau 3). Si un répondant répondait de manière positive à l'une de ces questions, on considérait qu'il avait été satisfait de l'effet de la formation.

Les compétences professionnelles comprennent quatre catégories basées sur la Matrice de la classification nationale des professions de 2006 de RHDCC :

- la gestion;
- les professions qui exigent habituellement des études universitaires;
- les professions qui exigent habituellement des études collégiales ou une formation en apprentissage;
- les professions qui exigent habituellement des études secondaires ou une formation propre à une profession et les professions pour lesquelles une formation en cours d'emploi est habituellement fournie.

Les secteurs d'activité ont été répartis en deux catégories :

- les industries productrices de biens, notamment l'agriculture, l'exploitation forestière, la pêche, l'exploitation minière, l'exploitation pétrolière et gazière, les services publics, la construction et la fabrication;
- les industries des services, soit le commerce, le transport, les finances, les assurances, le secteur immobilier et la location, les services professionnels, scientifiques et techniques, l'éducation, les soins de santé et l'aide sociale, l'information, la culture et les loisirs, les services d'hébergement et d'alimentation, et l'administration publique.

2. Existe-t-il des sous-groupes de travailleurs immigrants qui affichent des niveaux considérablement différents de participation à une formation liée à l'emploi?
3. Existe-t-il des différences dans l'intensité de la formation liée à l'emploi entre les immigrants et les personnes nées au Canada? Existe-t-il des différences entre le soutien fourni par l'employeur pour les activités de formation?
4. Quelles caractéristiques démographiques et caractéristiques du marché du travail influent sur la probabilité de la participation des travailleurs immigrants à une formation liée à l'emploi? Les facteurs reliés à la formation sont-ils les mêmes pour les travailleurs nés au Canada et les travailleurs immigrants?
5. Dans quelle mesure les travailleurs immigrants perçoivent-ils des obstacles à l'obtention d'une formation liée à l'emploi? Les travailleurs nés à l'étranger perçoivent-ils des obstacles différents de ceux que perçoivent les travailleurs nés au Canada?

Formation liée à l'emploi par rapport aux études liées à l'emploi

L'apprentissage lié à l'emploi peut être réparti en formation liée à l'emploi et en études liées à un emploi courant ou futur. La formation liée à l'emploi englobe des activités d'apprentissage structurées et comprend les cours, les ateliers, les leçons particulières et la formation guidée en cours d'emploi suivis, mais qui ne mènent pas à l'obtention d'attestations d'études officielles. Les études liées à l'emploi, par contre, désignent les programmes aboutissant à des attestations officielles (Knighton et coll., 2009). Les deux types de formation comportent des activités soutenues et non soutenues par l'employeur. La présente analyse porte sur la formation liée à l'emploi plutôt que sur les études liées à l'emploi, car la première constitue de loin l'élément le plus important² (en ce qui concerne les études liées à l'emploi suivies par les immigrants, voir *Programmes d'études liés à l'emploi*).

Programmes d'études liés à l'emploi

En 2008, environ 1 employé sur 10 a participé à un programme d'études lié à l'emploi (tableau 1). Près de la moitié de ces participants ont été soutenus par leurs employeurs. Aucune différence significative sur le plan statistique n'existe entre les employés immigrants et les employés nés au Canada dans la participation à des programmes d'études liés à l'emploi menant à des attestations d'études officielles. On relève cependant une différence significative entre les immigrants et les non-immigrants en ce qui a trait aux types de programmes. Une proportion significativement plus élevée d'immigrants masculins que d'hommes nés au Canada ont suivi un programme d'études menant à des attestations d'études supérieures au niveau du baccalauréat. Cette situation témoigne du niveau de scolarité supérieur des immigrants comparativement à la population née au Canada.

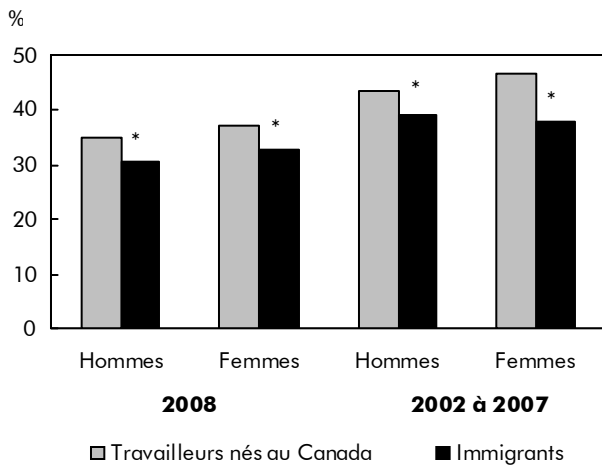
Tableau 1 Programmes liés à l'emploi suivis par les employés nés au Canada et les employés immigrants

	Hommes		Femmes	
	Nés au Canada	Immigrants	Nés au Canada	Immigrantes
	%			
Participation globale	10,6	11,3	12,6	11,1
Soutien de l'employeur parmi les participants	54,1	44,7	46,5	46,7
Type de programme menant à des attestations d'études				
Niveau inférieur au baccalauréat	40,1	30,7 ^E	36,4	39,1
Baccalauréat	19,2	14,6 ^E	20,9	16,0 ^E
Niveau supérieur au baccalauréat	25,3	41,0 [*]	27,9	34,3
Autre	6,9 ^E	F	8,8	F

* pourcentage significativement différent de celui de la population née au Canada, au niveau de 5 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

Graphique A Les immigrants ont présenté un taux inférieur de participation à une formation liée à l'emploi



* ce pourcentage diffère significativement de celui de la population née au Canada, au niveau de 5 %
 Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

Les travailleurs immigrants affichent un pourcentage moins élevé de formation liée à l'emploi

Dans l'ensemble, les employés nés au Canada ont bénéficié de plus de formation liée à l'emploi que les employés immigrants (graphique A). De juillet 2007 à juin 2008, 35 % des travailleurs masculins nés au Canada ont bénéficié d'une formation liée à l'emploi, comparativement à 31 % des immigrants masculins. Parmi les femmes, 37 % des travailleuses nées au Canada et 33 % des travailleuses immigrantes ont reçu une certaine formation liée à l'emploi.

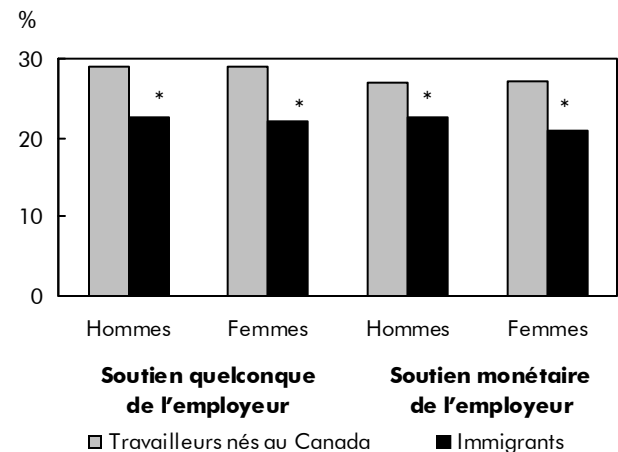
Au cours des cinq dernières années, on a aussi observé des disparités dans les expériences de formation liée à l'emploi. Par exemple, 62 % des travailleuses immigrantes ont signalé n'avoir reçu aucune formation liée à l'emploi au cours de cette période, comparativement à 53 % des femmes non immigrantes.

Les recherches révèlent que la formation antérieure accroît la probabilité d'une formation subséquente (Hum et Simpson, 2003). Plus de 60 % des travailleurs

ayant reçu une formation liée à l'emploi en 2008 ont effectivement rapporté avoir bénéficié d'une certaine formation au cours des cinq années précédentes, tandis que seulement 36 % des non-participants ont révélé avoir reçu une certaine formation au cours de cette période (données non citées).

La majorité des activités de formation (83 %) ont été soutenues au moins en partie par l'employeur. Les modes de soutien peuvent englober le financement de la formation ou l'autorisation d'un horaire de travail flexible (voir *Sources des données et définitions*). L'écart entre les travailleurs immigrants et les travailleurs non immigrants en ce qui a trait au soutien de la formation liée à l'emploi par l'employeur a été supérieur à l'écart dans les activités de formation générale (graphique B). Les travailleurs immigrants ont été moins susceptibles de suivre des cours liés à l'emploi soutenus par leur employeur d'une façon ou d'une autre que leurs homologues non immigrants. Une vaste part de l'écart s'explique par les différences dans le taux d'aide financière fourni pour la formation.

Graphique B Les immigrants ont présenté un taux inférieur de participation à une formation liée à l'emploi soutenue par l'employeur



* ce pourcentage diffère significativement de celui de la population née au Canada, au niveau de 5 %
 Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

Tableau 2 Sujet du cours lié à l'emploi¹ suivi par les employés nés au Canada et les employés immigrants

	Hommes		Femmes	
	Nés au Canada	Immigrants	Nées au Canada	Immigrantes
	%			
Formation en gestion/supervision	8,2	8,5 ^E	5,6	6,6 ^E
Matériel informatique/logiciels	8,6	16,0 ^{E*}	7,6	8,6 ^E
Apprentissage/matériel/vente	10,6	5,6 ^{E*}	5,6	F
Formation professionnelle	17,5	25,3*	24,9	25,7
Santé et sécurité au travail	17,3	15,4 ^E	11,3	9,6 ^E
Prises de décisions collectives/résolution de problèmes/esprit d'équipe/communication	2,5 ^E	5,7 ^E	4,4	8,3 ^E
Orientation/perfectionnement personnel/compétences de base/cours de langue	8,7	7,1 ^E	12,8	14,1 ^E
Autre	26,5	17,3 ^{E*}	28,0	25,9

* pourcentage significativement différent de celui de la population née au Canada, au niveau de 5 %

1. Un cours sélectionné au hasard.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

Similarité des sujets, des objectifs et des résultats de la formation liée à l'emploi suivie par les immigrants et les personnes nées au Canada

L'EASEF permet de recueillir de l'information sur le sujet principal d'un cours lié à l'emploi et de le classer dans une des 14 catégories³. Les catégories varient de la formation en apprentissage à la formation professionnelle et au perfectionnement personnel.

La formation professionnelle a été l'une des catégories les plus fréquemment mentionnées dans le cas des immigrants; elle a représenté le quart des activités de formation à la fois des femmes et des hommes (tableau 2). Une proportion supérieure de formation suivie par les immigrants masculins (16 %), comparativement à leurs homologues non immigrants (9 %), a consisté en cours d'informatique. Par contre, la formation suivie par les travailleurs masculins nés au Canada était plus susceptible d'être liée à l'apprentissage, au matériel ou à la vente que celle suivie par les immigrants masculins.

Les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada partageaient des buts similaires et ont fait part d'un degré de satisfaction semblable à l'égard de leur formation. L'amélioration du rendement au travail a été citée comme objectif de formation par la majorité

des apprenants (tableau 3). Le deuxième objectif le plus souvent signalé par les travailleurs nés au Canada et les immigrants a été « de satisfaire aux exigences ».

La vaste majorité des participants ont signalé avoir été satisfaits des effets de la formation par rapport à leurs objectifs. Par exemple, 92 % des immigrants masculins et 87 % des immigrantes ont signalé que leurs activités de formation les avaient aidés à atteindre les objectifs de formation qu'ils s'étaient fixés. Dans l'ensemble, environ les trois quarts de tous les participants se sont dits satisfaits de leur formation, précisant qu'ils n'avaient pas éprouvé de difficultés à y participer en raison, par exemple, de leur volume de travail ou de conflits avec leur horaire de travail (voir *Source des données et définitions*). En d'autres termes, les travailleurs immigrants étaient aussi satisfaits du processus et des résultats de leur formation liée à l'emploi que leurs homologues non immigrants.

La participation à la formation varie en fonction des caractéristiques des immigrants

Puisque la population des immigrants varie considérablement sous plusieurs aspects, de nombreux facteurs peuvent influencer sur la formation liée à l'emploi. On examine cinq variables relatives à l'immigration : la catégorie d'immigrant, le statut au regard de la

Tableau 3 Objectifs de formation et satisfaction des participants à des activités de formation

	Hommes		Femmes	
	Nés au Canada	Immigrants	Nées au Canada	Immigrantes
	%			
Objectifs de formation¹				
Augmentation du revenu	9,5	7,6 ^E	5,6	7,8 ^E
Éviter la perte de son emploi	5,6	5,3 ^E	4,8	6,5 ^E
Satisfaire aux exigences	43,6	46,6	36,8	31,8
Lancer sa propre entreprise	1,5 ^E	F	2,1 ^E	F
Améliorer son rendement au travail	72,3	76,0	77,9	78,5
Se préparer à une première carrière/trouver un emploi	3,7	4,7 ^E	3,1	4,4 ^E
Changer de carrière/ obtenir une promotion	7,5	10,9 ^E	6,0	6,0 ^E
Autre	2,3 ^E	F	1,7 ^E	F
Satisfaction par rapport à la formation				
Satisfaction par rapport à la participation à une formation	78,0	72,4	75,3	73,1
Satisfaction par rapport à l'effet de la formation	89,2	92,0	87,9	87,3

1. Il était permis de fournir plusieurs réponses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

citoyenneté, l'âge au moment de l'immigration, les années qui se sont écoulées depuis l'immigration, et le pays d'origine de l'immigrant. Les résultats comportent des taux d'incidence et des analyses de régression qui dégagent des différences dans la participation à la formation tout en permettant une vérification d'un certain nombre d'autres facteurs⁴.

Environ 31 % des employés immigrants masculins et 33 % des employées immigrantes ont participé à une formation liée à l'emploi en 2008 (tableau 4). Les taux de probabilité anticipée de participation à la formation des immigrants masculins et des immigrantes étaient significativement inférieurs à ceux des travailleurs nés au Canada, après considération des autres facteurs. Les immigrants masculins

étaient environ 20 % moins susceptibles que leurs homologues nés au Canada de bénéficier d'une formation liée à l'emploi, les immigrantes l'étaient d'environ 15 % moins.

Cinq modèles de régression supplémentaires ont fait l'objet d'estimations aux fins de l'étude des caractéristiques liées à l'immigration. Les travailleurs nés au Canada constituent le groupe de référence dans le cas de chacune des cinq variables modélisées des immigrants.

Certains groupes d'immigrants étaient moins susceptibles de recevoir une formation. Par exemple, parmi les immigrantes, celles de la catégorie « regroupement familial » étaient significativement moins susceptibles de bénéficier d'une formation et leur taux d'incidence était

inférieur (différence de 6 points de pourcentage) à celui des travailleuses nées au Canada. L'immigration par « regroupement familial » consiste en la réunification d'immigrants venus d'autres pays avec un membre de leur famille les parrainant au Canada. Les personnes qui avaient immigré pour une réunification familiale pourraient être moins prêtes pour le marché du travail que les autres immigrants spécialisés (Aydemir, 2010).

Les employés n'ayant pas leur citoyenneté étaient également moins susceptibles de bénéficier d'une formation liée à l'emploi. Seulement 1 non-citoyen sur 5 avait reçu une formation liée à l'emploi en 2008, comparativement à 35 % des travailleurs nés au Canada et à 32 % des citoyens naturalisés. Les taux de participation à une formation des non-citoyens sont demeurés significativement plus faibles que ceux des citoyens naturalisés ainsi que des travailleurs nés au Canada après considération des autres facteurs. Comme la citoyenneté canadienne comporte des exigences linguistiques et une exigence par rapport au lieu de résidence (au moins trois ans au cours d'une période de quatre ans), les citoyens naturalisés pourraient être plus prêts à suivre une formation liée à l'emploi que les immigrants non citoyens.

Les employés masculins ayant migré à l'âge adulte (18 ans et plus) étaient 25 % moins susceptibles de recevoir une formation que leurs homologues nés au Canada. Contrairement aux personnes qui immigrèrent à un jeune âge, les immigrants adultes sont moins susceptibles d'avoir effectué des études au Canada et ils peuvent éprouver des difficultés à faire reconnaître leurs titres et leurs

Tableau 4 Taux d'incidence et taux de probabilité anticipée de la participation à une formation liée à l'emploi

	Hommes		Femmes	
	Incidence (%)	Taux de probabilité anticipée ¹	Incidence (%)	Taux de probabilité anticipée ¹
Personnes nées au Canada (réf.)	35,1	réf.	37,4	réf.
Immigrants	30,5*	0,82*	32,7*	0,86*
Type d'immigrant				
Catégorie « regroupement familial »	27,9*	0,78*	31,4*	0,87*
Immigrants économiques	34,2	0,83	30,6	0,83
Réfugiés/autres	25,1* ^E	0,85	28,4 ^E	0,89
Citoyenneté				
Citoyen naturalisé	32,1	0,84*	30,7*	0,82*
Non-citoyen	20,1* ^E	0,68*	28,6*	0,94
Âge à l'immigration				
Moins de 18 ans	31,9	0,86	33,7	0,87
18 ans et plus	27,8*	0,75*	29,0*	0,85*
Années s'étant écoulées depuis l'immigration				
10 ans ou moins	26,0*	0,76*	23,5*	0,82
Plus de 10 ans	31,0	0,82*	33,5	0,86*
Pays d'origine				
États-Unis, Nord/Ouest de l'Europe ²	29,5	0,75*	37,8	0,87
Autres pays	30,7	0,84*	31,5*	0,85*

* pourcentage significativement différent du groupe de référence (réf.), au niveau de 5 %

1. Le modèle comprend aussi des variables de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu personnel, de l'origine ethnique, de l'état matrimonial, de la langue parlée à la maison, de la durée d'occupation d'un emploi, du travail à temps plein et à temps partiel, de la permanence de l'emploi, de la syndicalisation, de la profession, de la taille de l'entreprise, du secteur professionnel (public ou privé) et du secteur d'activité.

2. Comprend l'Irlande, le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

compétences obtenus à l'étranger. De plus, les difficultés associées à la migration, comme les obstacles linguistiques et culturels, sont généralement plus prononcées parmi les immigrants qui arrivent à l'âge adulte (Hum et Simpson, 2003).

Les immigrants qui sont arrivés au Canada au cours des 10 dernières années étaient moins susceptibles que les travailleurs nés au Canada

d'avoir accès à une formation liée à l'emploi. Le taux de formation liée à l'emploi chez les immigrantes récentes (24 %) était significativement plus bas que celui des immigrantes établies (34 %) et celui des non-immigrantes (37 %).

Les pays d'origine étaient divisés en deux groupes : les immigrants en provenance des États-Unis et des pays du Nord et de l'Ouest de

l'Europe — qui peuvent être plus susceptibles de parler anglais ou français et qui éprouvent moins de difficultés par rapport à leurs titres et leurs compétences obtenus à l'étranger — forment le premier groupe. Le second groupe englobe les immigrants en provenance de toutes les autres régions du monde. Les travailleuses ayant immigré d'autres pays étaient moins susceptibles de participer à une formation liée à l'emploi que leurs homologues nées au Canada.

Moins de soutien à la formation de la part de l'employeur dans le cas de certains groupes d'immigrants

Comme dans le cas des résultats visant l'ensemble de la formation liée à l'emploi, les cinq caractéristiques des immigrants ont été rattachées à l'accès à la formation soutenue par l'employeur. Dans l'ensemble, le taux de probabilité anticipée pour les immigrants masculins de bénéficier d'une formation à l'emploi soutenue par l'employeur était inférieur de 24 % à celui des travailleurs masculins nés au Canada. Les employées immigrantes ont accusé, comparativement aux travailleuses nées au Canada, un taux de probabilité d'environ 22 % moindre (tableau 5).

Les immigrants de la catégorie « regroupement familial », des deux sexes, étaient moins susceptibles de participer à des activités de formation liée à l'emploi soutenue par l'employeur. Dans le même ordre d'idées, la probabilité pour les non-citoyens masculins d'obtenir une formation liée à l'emploi soutenue par l'employeur était moitié moindre que celle de leurs homologues nés au Canada. De plus, le taux de participation à une formation sou-

Tableau 5 Taux d'incidence et taux de probabilité anticipée de participation à une formation liée à l'emploi soutenue par l'employeur

	Hommes		Femmes	
	Incidence (%)	Taux de probabilité anticipée ¹	Incidence (%)	Taux de probabilité anticipée ¹
Personnes nées au Canada (réf.)	28,9	réf.	29,0	réf.
Immigrants	22,8*	0,76*	22,1*	0,78*
Type d'immigrant				
Catégorie « regroupement familial »	21,5*	0,74*	22,5*	0,78*
Immigrants économiques	25,7	0,82	23,5 ^E	0,80
Réfugiés/autres	22,9 ^E	1,00	22,1 ^E	0,91
Citoyenneté				
Citoyen naturalisé	26,4	0,87	23,3*	0,76*
Non-citoyen	11,2* ^E	0,49*	18,2* ^E	0,83
Âge à l'immigration				
Moins de 18 ans	24,5	0,82	23,8	0,78*
18 ans et plus	21,8*	0,75*	21,7*	0,81
Années s'étant écoulées depuis l'immigration				
10 ans ou moins	19,0*	0,74	15,0* ^E	0,72*
Plus de 10 ans	24,7	0,80*	25,6	0,81*
Pays d'origine				
États-Unis, Nord/Ouest de l'Europe ²	25,9	0,76	30,0	0,85
Autres pays	22,3*	0,81	20,1*	0,75*

* pourcentage significativement différent de celui de la population née au Canada (réf.), au niveau de 5 %

1. Le modèle comprend aussi les variables de l'âge, du niveau de scolarité, du revenu personnel, de l'origine ethnique, de l'état matrimonial, de la langue parlée à la maison, de la durée d'occupation d'un emploi, du travail à temps plein et à temps partiel, de la permanence de l'emploi, de la syndicalisation, de la profession, de la taille de l'entreprise, du secteur professionnel (public ou privé) et du secteur d'activité.

2. Comprend l'Irlande, le Danemark, la Finlande, l'Islande, la Norvège, la Suède, le Royaume-Uni, l'Autriche, la Belgique, la France, l'Allemagne, les Pays-Bas et la Suisse.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

tenu par l'employeur était beaucoup plus bas chez les immigrants non citoyens que dans le cas des citoyens naturalisés (11 % par opposition à 26 %).

Les employés immigrants ayant migré à l'âge adulte (18 ans et plus) étaient beaucoup moins susceptibles de bénéficier d'une formation que leurs homologues nés au

Canada : 22 % des immigrants d'âge adulte avaient reçu une formation liée à l'emploi soutenue par l'employeur au cours de la dernière année, comparativement à 29 % des travailleurs nés au Canada.

Les immigrants qui étaient arrivés au Canada au cours des 10 dernières années étaient beaucoup moins susceptibles de recevoir une forma-

tion liée à l'emploi parrainée par l'employeur que les travailleurs nés au Canada.

Les résultats de l'enquête ont révélé que les immigrants récents étaient moins susceptibles de recevoir une formation parrainée par l'employeur dans une proportion de près de 30 %, même si seuls les résultats relatifs aux immigrantes étaient significatifs sur le plan statistique. La constatation semble singulière compte tenu du niveau relativement plus élevé de scolarisation chez les immigrants récents, qui constituent un déterminant important de la participation à la formation liée à l'emploi. Toutefois, un nombre disproportionné d'immigrants récents pourraient se retrouver dans des types d'emplois pour lesquels une formation n'est vraisemblablement pas fournie (Lochhead, 2002).

Absence de différences dans l'intensité de la formation

L'intensité de la formation liée à l'emploi est mesurée par la durée de la formation en heures et le nombre de cours suivis. Aucune différence significative de l'intensité n'a été relevée entre les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada parmi les personnes ayant participé à une formation liée à l'emploi. La durée moyenne des activités de formation liée à l'emploi des travailleurs masculins nés au Canada s'est chiffrée à 56 heures par année, tandis que celle des immigrants masculins s'est chiffrée à 68 heures (tableau 6). Le nombre moyen d'heures s'est chiffré à environ 42 heures dans les cas des travailleuses immigrantes ou des travailleuses nées au Canada. On n'a relevé aucune différence significative dans le nombre moyen de cours suivis.

Tableau 6 Intensité de la formation liée à l'emploi parmi les participants à des activités de formation

	Hommes		Femmes	
	Nés au Canada	Immigrants	Nées au Canada	Immigrantes
	%			
Heures de formation				
Moins de 10 heures	14,3	12,1 ^E	21,3	23,2
10 à 29 heures	31,6	29,4	36,7	36,2
30 à 49 heures	24,4	24,8	21,8	17,1
50 heures ou plus	29,7	33,8	20,2	23,5
Heures moyennes	55,9	68,3 ^E	42,1	41,9
Nombre de cours				
1 cours	36,0	39,0	32,7	36,5
2 cours	26,3	24,2	26,5	22,9
3 cours ou plus	37,8	36,8	40,8	40,6
Nombre moyen	2,6	2,6	2,7	2,8
Soutien de l'employeur				
Soutien quelconque de l'employeur	84,8	81,3	81,4	77,4
Soutien monétaire	79,3	80,5	76,6	72,7

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

Dans le même ordre d'idées, aucune différence significative n'a été relevée entre les apprenants immigrants et ceux nés au Canada par rapport au soutien reçu de l'employeur. Plus des 80 % de la formation suivie par les immigrants masculins a été payée par l'employeur, comparativement à 79 % de celle suivie par les non-immigrants masculins. Le taux s'est chiffré à 73 % dans le cas des immigrantes, alors que celui des travailleuses nées au Canada a été de 77 %.

Bref, aucune différence significative n'a été constatée dans l'intensité de la formation liée à l'emploi entre les travailleurs nés au Canada et ceux nés à l'étranger. Par conséquent, le principal effet du statut d'immigrant est lié à la probabilité de participation à la formation.

L'âge, le sexe et le revenu constituent des facteurs liés à la formation

Des analyses de régression supplémentaires visant les employés immigrants et nés au Canada ont été réalisées pour cerner les facteurs démographiques ou les facteurs rattachés au marché du travail particuliers influant sur la formation liée à l'emploi. Chaque modèle comportait des facteurs démographiques et des facteurs rattachés à l'emploi et au milieu de travail pouvant nous aider à comprendre les effets particuliers de chaque condition sur la participation des intéressés à une formation liée à l'emploi ou à une formation soutenue par l'employeur⁵. La présente section examine si de tels facteurs ont des effets différents dans le cas des immigrants et des personnes nées au Canada.

Les effets de l'âge et du revenu se démarquent comme les caractéristiques personnelles les plus importantes par rapport à la formation. Parmi les immigrantes, celles âgées de 45 à 64 ans étaient plus susceptibles de bénéficier d'une formation que celles de 18 à 24 ans (tableau 7). Cette constatation est compatible avec les recherches laissant supposer que les femmes en général bénéficient de moins de formation, en particulier au début de leur carrière (Hum et Simpson, 2003). Même si l'effet de l'âge existe également dans le cas des non-immigrantes, l'écart attribuable à l'âge relativement à la formation est beaucoup plus minime parmi les femmes nées au Canada.

Chez les hommes, les travailleurs immigrants âgés de 25 à 44 ans étaient plus susceptibles de bénéficier d'une formation liée à l'emploi que leurs collègues plus âgés. La participation à la formation des immigrants masculins semble plus concentrée au sein du groupe d'âge actif de base que parmi les travailleurs nés au Canada.

Les revenus personnels faibles étaient liés à une probabilité inférieure de formation tant chez les employés immigrants que non immigrants. Les immigrantes de la tranche de revenu la plus faible (moins de 25 000 \$) étaient, comparativement aux immigrantes touchant les revenus personnels les plus élevés⁶ (100 000 \$ ou plus), beaucoup moins susceptibles de participer à une formation liée à l'emploi. Le taux de formation inférieur parmi les personnes à faible revenu est associé en partie au fait que les possibilités de formation et de perfectionnement des compétences constituent un indicateur important de la qualité de l'emploi (Réseaux canadiens de recherche en

Tableau 7 Taux de probabilité anticipée de participation des employés immigrants à une formation liée à l'emploi

	Nés au Canada		Immigrants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Caractéristiques sociodémographiques¹				
Rapport de cotes				
Âge				
18 à 24 ans	1,01	0,81*	1,03	0,24*
25 à 44 ans	1,07	0,95	1,27*	0,86
45 à 64 ans (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Revenu personnel				
Moins de 25 000 \$	0,35*	0,50*	0,50*	0,29*
25 000 \$ à 49 999 \$	0,66*	0,74*	0,60	0,32
50 000 \$ à 75 999 \$	0,76*	0,87	0,97	0,40
75 000 \$ à 99 999 \$	0,94	0,94	1,20	0,53
100 000 \$ ou plus (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Niveau de scolarité				
Niveau inférieur au diplôme d'études secondaires	0,79*	0,46*	0,99	0,83
Diplôme d'études secondaires ou équivalent	0,81*	0,79*	0,80	0,89
Grade, diplôme ou certificat d'études postsecondaires (ref.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Caractéristiques relatives à l'emploi²				
Conditions d'emploi				
Poste permanent	1,11*	1,13*	1,21	0,91
Poste non permanent (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Profession par niveaux de compétences				
Gestion	1,06	0,99	0,95	1,03
Profession exigeant des études universitaires (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Profession exigeant des études collégiales ou un apprentissage	0,89*	0,83*	0,82	0,91
Profession exigeant des études secondaires ou moindres	0,77*	0,63*	0,44*	0,55*
Caractéristiques relatives au milieu de travail				
Secteur professionnel				
Secteur public	1,19*	1,17*	1,28	1,00
Secteur privé (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Taille de l'entreprise				
Moins de 20 employés	0,85*	0,85*	0,67*	0,74*
20 à 99 employés	0,93	0,91	0,70*	0,94
100 à 500 employés	0,95	0,95	0,68*	0,83
Plus de 500 employés (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Secteur d'activité				
Industrie productrice de biens (réf.)	réf.	réf.	réf.	réf.
Industrie de services	0,99	1,10	1,08	1,23*

* pourcentage significativement différent du groupe de référence (réf.), au niveau de 5 %

1. Les autres variables vérifiées visent l'état matrimonial, l'appartenance à une minorité visible, la langue la plus souvent parlée à la maison et la région géographique.

2. Le modèle comprend aussi les variables de l'horaire de travail, de la syndicalisation et de la durée d'occupation de l'emploi.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

poli-tiques publiques, 2011). Les personnes occupant des postes très rémunérateurs ont tendance à bénéficier de plus de possibilités de formation liée à l'emploi.

Contrairement à la situation des travailleurs nés au Canada, l'effet du niveau de scolarité sur la formation

liée à l'emploi est négligeable dans le cas des employés immigrants, masculins et féminins, lorsqu'on prend en considération les caractéristiques rattachées à l'emploi et au milieu de travail. Après l'introduction du niveau de compétences professionnelles dans les modèles,

par exemple, l'importance de la scolarité disparaissait dans le cas des immigrants, mais non dans le cas des travailleurs nés au Canada.

L'état matrimonial n'avait aucun effet sur l'accès à la formation des employés immigrants. Cette constatation diffère de celle d'autres

études révélant que les femmes mariées bénéficient généralement de moins de formation que les autres femmes tout au long de leur carrière (Hum et Simpson, 2003).

Même si d'autres études ont mis en relief l'importance de la connaissance de la langue (Hum et Simpson, 2003), l'utilisation d'une langue autre que l'anglais ou le français à la maison n'a eu aucun effet déterminant sur la formation.

Les travailleurs spécialisés bénéficient de plus de formation

Lorsqu'on tient compte des caractéristiques démographiques et de celles du marché du travail, le niveau de compétences professionnelles (RHDCC, 2006) a un effet persistant sur la probabilité de l'obtention d'une formation liée à l'emploi tant dans le cas des immigrants que des non-immigrants. Comparativement aux travailleurs immigrants occupant des professions exigeant des études universitaires, les employés occupant des professions exigeant des études secondaires ou un niveau de scolarité inférieur étaient beaucoup moins susceptibles de bénéficier d'une formation liée à l'emploi. Selon Altonji et Spletzer (1991), l'incidence de la formation augmente en fonction des exigences en matière d'aptitudes verbales, de compétences en mathématiques et de compétences administratives au sein d'une profession et elle diminue parallèlement aux exigences en matière d'aptitudes manuelles.

Parmi les travailleurs immigrants, la probabilité de l'obtention d'une formation liée à l'emploi ne différait pas significativement entre les travailleurs permanents et les autres travailleurs. Chez les personnes nées au Canada, toutefois, les travailleurs permanents étaient beaucoup plus susceptibles d'obtenir une formation que les employés non permanents.

Incidence plus marquée de la formation au sein des grandes entreprises

Chez les immigrants, les travailleurs et les travailleuses au sein d'entreprises de plus de 500 employés étaient beaucoup plus susceptibles de bénéficier d'une formation que ceux des entreprises comptant moins de 20 employés. Un écart similaire existait par rapport à la formation des travailleurs nés au Canada au sein d'entreprises comptant moins de 20 employés. Parmi les immigrants masculins, les employés des entreprises de taille moyenne bénéficiaient eux aussi de moins de formation que leurs homologues des entreprises plus

importantes, ce qui n'était pas le cas des travailleuses ou des travailleurs nés au Canada. Les entreprises de grande taille ont tendance à offrir des incitatifs supérieurs pour encourager la formation des employés parce qu'elles peuvent mettre en commun les risques rattachés à la formation (Holtmann et Idson, 1991), tandis que les entreprises de petite taille pourraient avoir du mal à mobiliser des ressources pour la formation lorsque la rentabilité constitue une priorité (Leckie et coll., 2001).

En ce qui a trait au secteur public, l'incidence de la formation a été significativement plus marquée dans le cas des travailleurs et des travailleuses nés au Canada que dans le cas des immigrants. Par contre, les immigrants travaillant dans le secteur des services étaient plus susceptibles de bénéficier d'une formation que celles œuvrant au sein des industries productrices de biens — une distinction qui n'a pas été relevée parmi les travailleuses nées au Canada.

Obstacles à la formation

L'EASEF a demandé aux répondants s'ils auraient aimé suivre une formation qu'ils n'avaient pas pu suivre et s'ils auraient dû suivre une formation qu'ils n'avaient pas suivie. Le besoin ou le désir de suivre une formation peut être considéré comme un indicateur de personnes prêtes ou désireuses de participer à une activité de formation (Knighton et coll., 2009). La présente analyse combine ces deux groupes et leurs raisons de ne pas participer à une formation pour permettre un examen des obstacles perçus à la formation liée à l'emploi.

Trois principaux types d'obstacles à la participation d'une formation liée à l'emploi ont été relevés : les obstacles circonstanciels, institutionnels et décisionnels (Sussman, 2002). Les obstacles circonstanciels sont associés aux circonstances de la vie à un moment donné — personne trop occupée au travail, contraintes financières, responsabilités familiales ou inaccessibilité des services de garde d'enfants, et problèmes de langue ou de santé. Les obstacles institutionnels consistent en pratiques et en procédures établies qui excluent ou qui découragent la participation, comme les droits de scolarité élevés, les exigences d'admission, les cours limités offerts et la prestation des cours à des heures ou à des endroits peu pratiques. Les obstacles décisionnels sont rattachés aux attitudes et aux opinions à l'égard de l'apprentissage ainsi qu'aux perceptions de la personne concernant ses aptitudes à apprendre (Cross, 1981).

Comparativement à leurs homologues nés au Canada, les employés immigrants étaient plus enclins à percevoir la présence d'obstacles à l'accès à la formation. Parmi les immigrantes, 35 % ont fait part d'obstacles, comparativement à 30 % parmi les travailleuses nées au Canada (tableau 8). Dans le même ordre d'idées, 25 % des non-immigrants masculins et 31 % des immigrants masculins ont souligné la présence de certains obstacles à la formation.

Les obstacles circonstanciels ont été signalés plus fréquemment par les employés immigrants que par les travailleurs nés au Canada. Parmi les immigrantes ayant fait part d'obstacles à la formation, environ les trois quarts ont signalé que les obstacles qu'elles percevaient étaient des obstacles circonstanciels. Par rapport à leurs homologues nés au Canada, les travailleurs immigrants étaient proportionnellement beaucoup plus nombreux à signaler qu'ils n'avaient pas comblé leurs besoins en matière de formation liée à l'emploi en raison de responsabilités familiales⁷, de conflits avec l'horaire de travail et de contraintes financières.

Conclusion

La formation liée à l'emploi représente un aspect important de l'intégration économique des immigrants, car ils peuvent se heurter à des différences par rapport à la langue, à la culture et aux réseaux du marché du travail. De plus, ils pourraient éprouver des difficultés dans le milieu de travail à faire reconnaître leurs titres et leurs compétences obtenus à l'étranger.

L'étude a révélé que les travailleurs immigrants sont significativement moins susceptibles de bénéficier

d'une formation que leurs homologues nés au Canada. Même après considération des facteurs démographiques et des facteurs liés au marché du travail, le taux de formation des immigrants et des immigrantes est demeuré inférieur aux taux correspondants des travailleurs nés au Canada. Les taux de formation ont même été plus bas parmi les immigrants de la catégorie « regroupement familial », c'est-à-dire parmi ceux arrivés à l'âge adulte au cours des 10 dernières années de pays autres que les États-Unis et les pays du Nord et

de l'Ouest de l'Europe, ainsi que parmi ceux qui n'avaient pas encore obtenu leur citoyenneté.

Parmi les immigrants, les travailleurs touchant un faible revenu personnel étaient moins susceptibles de bénéficier de formation liée à l'emploi, même après considération des autres facteurs. Les immigrants occupant des emplois peu spécialisés ou travaillant dans de petits milieux de travail étaient eux aussi moins susceptibles de bénéficier d'une formation. Finalement, les travailleuses des industries productri-

Tableau 8 Obstacles à la formation perçus par les employés nés au Canada et les employés immigrants

	Hommes		Femmes	
	Nés au Canada	Immigrants	Nées au Canada	Immigrantes
	%			
Obstacles perçus	25,1	30,5*	29,6	34,6*
Types d'obstacles				
Obstacles circonstanciels	60,2	68,8*	68,8	73,9*
Conflits avec l'horaire de travail	29,7	34,9	29,3	25,5
Responsabilités familiales	18,4	28,8*	31,7	37,8*
Nécessité de travailler	30,9	36,7*	30,1	29,7
Formation trop dispendieuse	17,4	22,7*	27,4	29,9
Impossibilité d'obtenir un prêt	2,3	3,3 ^E	2,6	F
Raisons de santé	1,7	F	3,3	F
Obstacles institutionnels	24,5	25,2	27,0	26,0
Impossibilité de trouver les renseignements requis	3,4	6,3* ^E	3,2	6,3* ^E
Ne possède pas les préalables	3,7	6,0 ^E	3,9	5,0 ^E
Absence de soutien de l'employeur	8,5	7,2 ^E	7,6	7,2
Heure peu pratique	12,3	10,5	15,2	14,2
Lieu peu pratique	6,9	6,9 ^E	10,2	8,5 ^E
Obstacles décisionnels	25,1	25,5	22,7	19,5
N'est pas sûr si l'effort en vaut la peine	10,8	10,3	8,6	8,3 ^E
Absence de confiance/d'intérêt/de motivation	16,5	18,7	16,3	13,3
Autre	22,3	15,9*	17,4	16,0

* ce pourcentage diffère significativement de celui de la population née au Canada, au niveau de 5 %

Note : Il était permis de fournir plusieurs réponses.

Source : Statistique Canada, Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation, 2008.

ces de biens présentaient un taux de formation inférieur à celui des femmes œuvrant dans des industries de services.

Une proportion supérieure de travailleurs immigrants, comparativement aux employés nés au Canada, ont cité les facteurs circonstanciels comme des obstacles à la formation liée à l'emploi. Ces facteurs comprennent les responsabilités familiales et les contraintes financières.

Les employés immigrants ayant participé à des activités de formation ont fait part de niveaux de soutien de l'employeur et de satisfaction par rapport à la formation similaires à ceux des travailleurs nés au Canada. Parmi les travailleurs ayant suivi une formation, l'intensité n'a pas différencié entre les employés nés à l'étranger et ceux nés au Canada. De plus, les deux groupes ont signalé des objectifs et des sujets de formation liée à l'emploi semblables.

Les immigrants ont par conséquent bénéficié dans l'ensemble de moins de formation que les travailleurs nés au Canada, même après considération des caractéristiques personnelles et des caractéristiques relatives à l'emploi et au milieu de travail. Les immigrants rapportent bénéficier d'avantages similaires à ceux de leurs homologues nés au Canada une fois qu'ils ont pris part à des activités de formation.

Perspective

Notes

1. Leur participation est non seulement inférieure à celle des personnes nées au Canada, mais également à celle des immigrants qui arrivent pendant qu'ils sont enfants (Hum et Simpson, 2003).
2. Même si certaines études ont combiné les deux groupes aux fins de l'analyse (Underhill, 2006, et Sussman, 2002), les deux composantes de l'apprentissage lié à l'emploi n'ont pas été combinées dans la présente analyse, car elles représentent deux concepts différents.
3. Lorsqu'un répondant s'était inscrit à plus d'un cours lié à l'emploi, situation qui s'est produite dans le cas de 65 % des participants, l'EASEF de 2008 a sélectionné au hasard un cours et les a interrogés sur ce cours.
4. Les variables vérifiées dans les analyses de régression comprennent les facteurs sociodémographiques suivants : l'âge, le niveau de scolarité, le revenu du ménage, l'origine ethnique, l'état matrimonial, la langue parlée à la maison et la région géographique. Ils

comprennent les facteurs relatifs à l'emploi suivants : la durée d'occupation d'un emploi, le travail à temps plein et à temps partiel, les conditions d'emploi (poste permanent ou non), la syndicalisation et la profession. Les facteurs relatifs au milieu de travail ci-après sont également inclus : la taille de l'entreprise, le secteur d'emploi (public ou privé) et le secteur d'activité.

5. Comme des résultats similaires ont été obtenus en ce qui concerne la formation liée à l'emploi et la formation soutenue par l'employeur, seuls les résultats se rapportant au premier point sont présentés. Il est possible d'obtenir les résultats détaillés relatifs à la formation soutenue par l'employeur auprès de l'auteur.
6. Comme l'EASEF ne fournit aucune donnée sur les gains, le revenu personnel est utilisé aux fins de l'analyse.
7. Une analyse de régression supplémentaire de la perception des obstacles à l'accès à la formation a révélé que les immigrantes ayant des enfants à charge étaient plus enclines à faire part d'obstacles que les femmes sans enfants.

Documents consultés

ALTONJI, Joseph G., et James R. SPLETZER. 1991. « Worker characteristics, job characteristics, and the receipt of on-the-job training », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 45, no 1, octobre, p. 58 à 79, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2524702.pdf?acceptTC=true> (site consulté le 21 juillet 2011).

AYDEMIR, Abdurrahmet *Outcomes by Visa Category*, IZA Discussion Paper No. 4966, Bonn, Allemagne, Institute for the Study of Labor, 34 p., <http://ftp.iza.org/dp4966.pdf> (site consulté le 22 juillet 2011).

CROSS, K. Patricia. 1981. *Adults as Learners: Increasing Participation and Facilitating Learning*. San Francisco. Jossey-Bass Inc., Publishers. 300 p.

HOLTMANN, Alphonse G., et Todd L. IDSON. 1991. « Employer size and on-the-job training decisions », *Southern Economic Journal*, vol. 58, no 2, octobre, p. 339 à 355, <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/1060178.pdf> (site consulté le 22 juillet 2011).

HUM Derek, et Wayne SIMPSON. 2003. « Job-related training activity by immigrants to Canada », *Analyse de politiques*, vol. 29, no 4, décembre, p. 469 à 490, <http://economics.ca/cgi/jab?journal=cpp&view=v29n4/CPPv29n4p469.pdf> (site consulté le 22 juillet 2011).

- KNIGHTON, Tamara, Filsan HUIJALEH, Joe IACAMPO et Gugs WERKNEH. 2009. *L'apprentissage à vie chez les Canadiens de 18 à 64 ans : premiers résultats de l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation de 2008*, no 81-595-M au catalogue de Statistique Canada, « Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation : documents de recherche », no 079, Ottawa, Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 77 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-595-m/81-595-m2009079-fra.pdf> (site consulté le 22 juillet 2011).
- LECKIE, Norm, André LÉONARD, Julie TURCOTTE et David WALLACE. 2001. *Pratiques de ressources humaines : perspectives des employeurs et des employés*, no 71-584-MIF au catalogue de Statistique Canada, « La série sur le milieu de travail en évolution », no 1, Ottawa, Statistique Canada et Développement des Ressources humaines Canada, 89 p.
- LOCHHEAD, Clarence. 2002. *Employment Sponsored Training Among Recent Immigrants*, Ottawa, Centre syndical et patronal du Canada, 15 p., http://www.clbc.ca/files/Reports/Fitting_In/Training_among_Recent_Immigrants_-_WES.pdf (site consulté le 22 juillet 2011).
- RÉSEAUX CANADIENS DE RECHERCHE EN POLITIQUES PUBLIQUES. 2009. *QualitéTravail.ca : Formation et perfectionnement des compétences*, Ottawa, http://www.jobquality.ca/fr/indicators/training/tra_main.shtml (site consulté le 21 juillet 2011).
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA. 2006. *Matrice de la classification nationale des professions 2006*, Ottawa, 1 p., <http://www5.hrsdc.gc.ca/noc/Francais/CNP/2006/pdf/Matrice.pdf> (site consulté le 22 juillet 2011).
- STATISQUE CANADA. 2008. *Guide de l'utilisateur des microdonnées : Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation 2008*, Ottawa, 69 p., http://www.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/document/5151_D5_T1_V1-fra.pdf (site consulté le 22 juillet 2011).
- STATISQUE CANADA. 2003. *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Le processus, les progrès et les perspectives*, no 89-611-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 56 p., <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-611-x/89-611-x2003001-fra.pdf> (site consulté le 20 juillet 2011).
- SUSSMAN, Deborah. 2002. « Obstacles à la formation liée à l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, no 3, mars, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 5 à 13, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2002003-fra.pdf> (site consulté le 20 juillet 2011).
- UNDERHILL, Cathy. 2006. « La formation à différents âges », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 7, no 10, octobre, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 18 à 29, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11006/9502-fra.pdf> (site consulté le 20 juillet 2011).