

N° 75-001-X au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Février 2010

Vol. 11, n° 2

- Prestations complémentaires versées par l'employeur
- Immigrants exerçant des professions réglementées



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 170, promenade Tunney's Pasture, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, (Ontario), K1A 0T6 (téléphone : 613-951-4628; courriel : perspective@statcan.gc.ca).

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel à infostats@statcan.gc.ca ou par téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

Centre de contact national de Statistique Canada

Numéros sans frais (Canada et États-Unis) :

Service de renseignements	1-800-263-1136
Service national d'appareils de télé-communications pour les malentendants	1-800-363-7629
Télécopieur	1-877-287-4369

Appels locaux ou internationaux :

Service de renseignements	1-613-951-8116
Télécopieur	1-613-951-0581

Programme des services de dépôt

Service de renseignements	1-800-635-7943
Télécopieur	1-800-565-7757

Comment accéder à ce produit

Le produit n° 75-001-X au catalogue est disponible gratuitement sous format électronique. Pour obtenir un exemplaire, il suffit de visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca et de choisir la rubrique « Publications ».

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « À propos de nous » > « Offrir des services aux Canadiens ».

L'emploi et le revenu en perspective

(n° 75-001-X au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-X) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2010. ISSN : 1492-4978.

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, et par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue d'en préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s).

Autrement, il est interdit de reproduire le contenu de la présente publication, ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, 100, promenade Tunney's Pasture, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6.

Signes conventionnels

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

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	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 <i>Loi sur la statistique</i>
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

■ Prestations complémentaires versées par l'employeur

- En 2008, 20 % des mères occupant un emploi rémunéré qui ont reçu des prestations de maternité ou de congé parental du gouvernement fédéral (assurance-emploi) ou du Québec (RQAP) après leur accouchement ont dit avoir touché des prestations complémentaires de l'employeur.
- Les prestations complémentaires ont, en moyenne, été de 300 \$ par semaine et duré 19 semaines, ce qui laisse entendre que la plupart des régimes d'employeur couvrent seulement la partie du congé de maternité des prestations versées par les gouvernements.
- Les employées du secteur public étaient nettement plus susceptibles de recevoir une prestation complémentaire et pour une période moyenne plus longue (48 % et 22 semaines) que celles du secteur privé (8 % et 12 semaines).
- Travailler pour une entreprise comptant plus de 500 employés, occuper un emploi au Québec et avoir un salaire horaire de 20 \$ ou plus étaient aussi des facteurs associés à l'obtention de prestations complémentaires de l'employeur.
- Presque toutes les mères (96 %) recevant des prestations complémentaires sont retournées ou avaient l'intention de retourner chez le même employeur dans les 18 mois suivant l'accouchement, comparativement à 77 % des mères ne touchant que des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP et 46 % des mères sans prestations.

■ Immigrants exerçant des professions réglementées

- Les immigrants qui avaient étudié à l'étranger en vue d'exercer une profession réglementée étaient moins susceptibles d'exercer cette profession en 2006, comparativement aux immigrants qui avaient étudié au Canada ou aux personnes nées au Canada.
- En 2006, 24 % des immigrants ayant étudié à l'étranger dans des domaines qui conduisent normalement à des professions réglementées exerçaient la profession correspondante. En comparaison, le taux d'appariement chez les Canadiens de naissance était de 62 %.
- Les immigrants ayant étudié à l'étranger étaient moins susceptibles d'exercer les professions réglementées pour lesquelles ils avaient étudié, mais cet écart se rétrécissait lorsqu'ils étaient établis au Canada depuis plus longtemps. Toutefois, cet écart était encore évident après plus de 10 années passées au Canada.
- Le taux d'appariement des immigrants dans des professions réglementées variait selon le domaine d'études. Les immigrants ayant étudié dans le domaine de la santé présentaient des taux d'appariement supérieurs à ceux qui avaient étudié pour devenir des enseignants, des ingénieurs et des avocats.
- Parmi les immigrants qui n'exerçaient pas une profession réglementée pour laquelle ils avaient étudié, beaucoup avaient un niveau de scolarité supérieur à ce qui était normalement requis pour l'emploi qu'ils occupaient en 2006. Plus d'un immigrant sur dix exerçait une profession qui n'exigeait normalement aucune formation scolaire.

Perspective

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

**Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE
(N° 75-001-XPF au catalogue)**



Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE	ENVOYEZ À Statistique Canada Division des finances 100, promenade du Pré Tunney, 6 ^e étage Ottawa (Ontario) Canada, K1A 0T6		TÉLÉPHONE 1-800-267-6677 Mentionnez PF027090		TÉLÉCOPIEUR 1-877-287-4369 613-951-0581		COURRIEL Infostats@statcan.gc.ca			
	MODALITÉS DE PAIEMENT (cochez une seule case) Veuillez débitier mon compte : <input type="checkbox"/> MasterCard <input type="checkbox"/> VISA <input type="checkbox"/> American Express									
	Nom				N° de carte				Date d'expiration	
	Entreprise				Signature					
	Service				Détenteur de carte (en majuscules s.v.p.)					
	Adresse				Ville		Province			
	Code postal		Téléphone		Télécopieur		<input type="checkbox"/> Paiement inclus _____ \$			
	Courriel								Signature de la personne autorisée	
	N° au catalogue		Titre							
	75-001-XPF		L'emploi et le revenu en perspective							
		Abonnement		Canada (\$ CA)		Quantité		Total \$ CA		
		1 an		63,00						
		2 ans		100,80						
		3 ans		132,30						
		Total								
		TPS (6%)								
		TVP en vigueur								
		TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.-L.)								
		Frais de port : États-Unis 24 \$ CA, autres pays 40 \$ CA								
		Total général								

*Frais de port : aucuns frais pour les envois au Canada. À l'extérieur du Canada, veuillez ajouter les frais de port comme indiqué. Les clients canadiens ajoutent soit la TPS de 6% et la TVP en vigueur, soit la TVH (TPS numéro R121491807). Les clients de l'étranger paient en dollars canadiens tirés sur une banque canadienne ou en dollars US tirés sur une banque américaine selon le taux de change quotidien en vigueur. Les ministères du gouvernement fédéral doivent indiquer sur toutes les commandes leur code d'organisme RI _____ et leur code de référence RI _____

Vos renseignements personnels sont protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels. Statistique Canada utilisera les renseignements qui vous concernent seulement pour effectuer la présente transaction, livrer votre(s) produit(s), annoncer les mises à jour de ces produits et gérer votre compte. Nous pourrions de temps à autre vous informer au sujet d'autres produits et services de Statistique Canada ou vous demander de participer à nos études de marché.

Si vous ne voulez pas qu'on communique avec vous de nouveau pour des promotions ou des études de marché , cochez la case correspondante.

Prestations complémentaires versées par l'employeur

Katherine Marshall

Bien qu'avoir des enfants soit inestimable sous de nombreux aspects, cela comporte des coûts financiers. La perte de gains constitue un facteur, en raison de l'absence du travail après l'accouchement. La majorité des mères sont occupées avant la naissance de l'enfant, et la plupart d'entre elles reçoivent des prestations des programmes de congés de maternité et parental fédéral ou québécois. Toutefois, étant donné que ces prestations remplacent seulement une partie des gains assurables — jusqu'à 75 % au Québec et 55 % à l'extérieur du Québec —, la plupart des ménages connaissent une réduction de leur revenu durant l'absence du travail (voir *Assurance-emploi et RQAP*).

Les coûts du congé parental peuvent aller au-delà des pertes de revenu à court terme. Les absences du travail liées à la naissance peuvent avoir comme conséquences que les femmes ratent des possibilités de formation, des promotions et des occasions d'accumuler de l'expérience, ce qui pourrait expliquer en partie l'écart persistant des gains entre les femmes qui ont des enfants et celles qui n'en ont pas. Il a été démontré que de longues interruptions de carrière de trois ans ou plus sont un facteur important ayant trait à « l'écart des gains lié à la maternité » (Zhang, 2009).

Afin de compenser la perte de gains des employés pendant leur congé, certains employeurs offrent une prestation supplémentaire de chômage (PSC) aux parents, également connue sous le nom de prestation complémentaire. La PSC est une initiative gouvernementale que les employeurs utilisent comme moyen de réduire la perte nette de gains de leurs employés en congé (voir *Programme de PSC*). Les prestations complémentaires de l'employeur ne sont versées qu'aux employés qui ont déjà droit aux prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Les prestations couvrent en

partie ou en totalité la différence entre ce que les parents reçoivent de l'assurance-emploi ou du RQAP et leurs gains habituels. Le taux de remplacement du revenu, la durée des prestations et la protection (mères, pères et parents adoptifs) varient selon les entreprises. Les prestations complémentaires pourraient aussi améliorer indirectement les gains à long terme étant donné qu'elles stipulent souvent un retour au travail dans un délai précisé, ce qui encourage la continuité d'emploi.

En offrant un niveau plus élevé de remplacement du revenu, les prestations complémentaires de l'employeur peuvent permettre à davantage de parents de rester en congé pendant une période plus longue. Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi comportent un élément essentiel du Plan d'action national pour les enfants conçu pour aider les parents à mieux gérer les exigences professionnelles et les soins aux nourrissons (RHDCC, 2005). Depuis janvier 2001, les prestations parentales de l'assurance-emploi pouvant être partagées par les parents ont augmenté de 10 à 35 semaines. On ne sait pas avec certitude si les régimes de prestations complémentaires de l'employeur ont connu une prolongation semblable à celle des programmes publics de prestations.

Même si les prestations complémentaires sont devenues un avantage discrétionnaire de l'employeur qui est bien connu, on sait peu de choses en ce qui concerne les employés qui peuvent en profiter. Les constatations faites au sujet des 100 meilleurs employeurs canadiens (*Canada's Top 100 Employers*) laissent penser « que la disponibilité des paiements de prestations complémentaires pour congé parental, en particulier pour les parents adoptifs et les pères, a augmenté subitement » [traduction] (Yerema, 2007). La présente étude repose sur l'Enquête sur la couverture de

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut la joindre au 613-951-6890 ou à perspective@statcan.gc.ca.

l'assurance-emploi pour examiner de l'information inédite sur les tendances en ce qui concerne la proportion de mères occupant un emploi rémunéré qui reçoivent de leur employeur des prestations complémentaires de congé de maternité ou parental². Au moyen d'une analyse de régression descriptive, elle permet de déterminer qui est susceptible de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur et si ces prestations influent sur le taux de retour au travail, la durée moyenne du congé, et le taux de retour chez l'employeur antérieur au congé (voir *Source des données et définitions*).

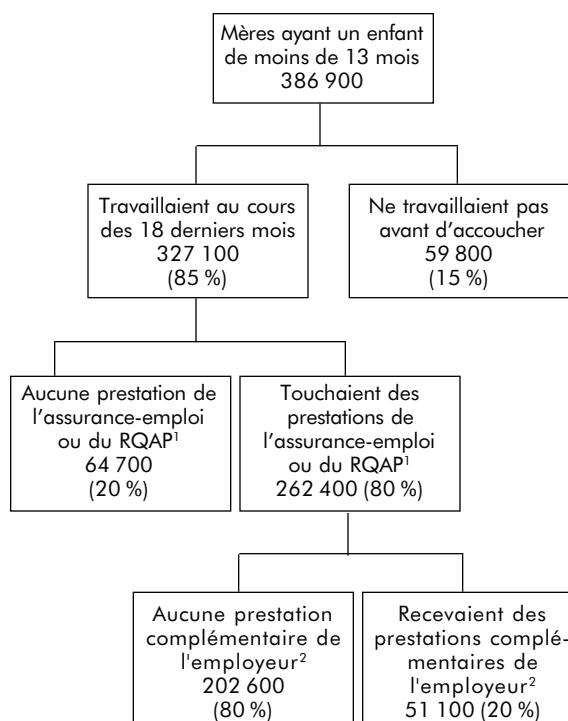
Une mère sur cinq bénéficie de prestations complémentaires de l'employeur en plus de celles de l'assurance-emploi ou du RQAP

En 2008, 327 000 mères, soit 85 % de toutes les nouvelles mères, occupaient un emploi avant d'accoucher (graphique A). De ce groupe, 262 000 (80 %) ont déclaré recevoir des prestations de maternité ou de congé parental (assurance-emploi ou RQAP) et 51 000 recevaient des prestations complémentaires de l'employeur — ce qui représente une bénéficiaire sur cinq de l'assurance-emploi ou du RQAP³. En 2008, en moyenne, les prestations complémentaires duraient 19 semaines et s'établissaient à 300 \$ par semaine. Les employeurs ont ainsi déboursé collectivement plus de 290 millions de dollars pour les prestations complémentaires versées aux mères (tableau 1).

De 2000 à 2006, environ les trois quarts des mères qui occupaient un emploi avant d'accoucher recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP après la naissance de l'enfant. Celles qui ne touchaient pas de prestations durant cette période incluaient les travailleuses autonomes, celles qui n'avaient pas un nombre suffisant d'heures d'emploi assurables et celles qui n'avaient pas fait de demande. À la suite de la mise en œuvre du RQAP en 2006 et de l'inclusion subséquente des travailleuses autonomes allant de pair avec l'assouplissement des règles d'admissibilité, le taux de protection des mères au Québec est passé à 9 sur 10 en 2007 et 2008, ce qui a également entraîné une augmentation du taux de protection national.

Chez les bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP, la proportion qui recevait aussi des prestations complémentaires de l'employeur (environ une sur cinq) est restée stable au cours de la période de neuf ans. Il en est de même pour la durée moyenne des versements de prestations complémentaires (environ 18

Graphique A Compensation financière des nouvelles mères en 2008



1. Congé de maternité ou parental payé par le gouvernement fédéral ou du Québec; cela inclut les travailleuses autonomes.

2. Cela exclut les travailleuses autonomes et les travailleuses familiales non rémunérées.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

semaines). Même si les prestations de congé parental sont passées de 10 à 35 semaines à partir de 2001, la durée des prestations complémentaires n'a pas affiché de hausse correspondante. Beaucoup d'employeurs ne versent peut-être pas de prestations pour compléter les prestations de congé parental prolongées en raison des coûts ou des conditions intégrées dans les conventions collectives (RHDCC, 2007).

La durée moyenne des prestations complémentaires versées par l'employeur était de 16 à 19 semaines⁴, soit environ quatre mois, ce qui laisse entendre que la majorité des femmes reçoivent des prestations complémentaires pour leur congé de maternité seulement : 15 semaines pour les femmes à l'extérieur du Québec et 18 semaines pour celles au Québec (depuis le

Programme de PSC

Le programme fédéral de prestations supplémentaires de chômage (PSC) a été instauré en 1956 afin d'offrir un supplément au revenu des employés bénéficiaires de l'assurance-emploi lors de mises à pied temporaires. L'assurance-emploi remplaçant seulement 55 % des gains antérieurs, une PSC permet de réduire davantage la perte nette de gains. Dans le contexte du programme actuel, les employeurs sont encouragés à créer et enregistrer des régimes de PSC qui couvrent non seulement les arrêts de travail temporaires, mais aussi la formation, la maladie et les blessures ou la quarantaine. Les régimes enregistrés doivent satisfaire aux exigences de l'article 37 du *Règlement sur l'assurance-emploi* établi par Service Canada (Service Canada, 2009). Le programme aide à augmenter le niveau de remplacement du revenu des employés durant les absences du travail, mais les paiements ne sont pas comptabilisés comme assurables et, par conséquent, les prestations d'assurance-emploi ne sont pas réduites. Les employeurs devraient tirer profit de ce programme étant donné que les employés sont incités à retourner chez le même employeur, ce qui aide à conserver les employés expérimentés et à réduire le recyclage ou les nouvelles embauches. L'employeur est l'unique responsable du financement des régimes. À la fin 2008, environ 3 000 employeurs avaient approuvé des régimes de PSC couvrant plus de 885 000 employés (Service Canada, 2008).

Les régimes de PSC peuvent aussi compléter les prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi ou du RQAP et les prestations de compassion de l'assurance-emploi, mais ils n'ont pas besoin d'être enregistrés. Bien que les employeurs ayant des régimes de PSC liées aux congés de maternité et parental, également connues sous le nom de prestations complémentaires, ne doivent pas obtenir l'approbation officielle de Ressources humaines et Développement des compétences Canada,

des dossiers doivent être conservés et deux conditions doivent être remplies en ce qui concerne les paiements supplémentaires. Premièrement, les prestations complémentaires ne doivent pas dépasser les gains hebdomadaires habituels d'un employé et, deuxièmement, le paiement ne doit pas réduire l'indemnité de départ, les congés de maladie ou de vacances non utilisés, ou tout autre crédit accumulé par l'employé dans le cadre de son emploi¹.

Une étude des régimes de PSC pour les congés de maternité et parental présents dans les principales conventions collectives, notamment ceux couvrant plus de 200 employés dans les secteurs qui relèvent de la compétence fédérale ou plus de 500 employés dans les secteurs qui relèvent de la compétence provinciale, indique que la majorité d'entre eux ont des conditions générales. Par exemple, la plupart des régimes limitent le versement de prestations complémentaires aux employés ayant un nombre minimal de semaines ou de mois de service; les employés doivent prouver qu'ils sont admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP; enfin, la protection est généralement offerte au personnel régulier à temps plein seulement (RHDC, 2007). En outre, la majorité des employés doivent signer une entente dans laquelle ils s'engagent à reprendre le travail dans des délais fixés et pour une période minimale et reconnaissent que s'ils ne tiennent pas leurs engagements, ils seront redevables à l'entreprise du montant des prestations qu'ils auront reçues. On considère qu'un taux de remplacement du revenu de 93 % des prestations combinées de l'assurance-emploi ou du RQAP et des prestations complémentaires équivaut au plein salaire habituel, en raison des impôts et autres avantages. Toutefois, les ententes offrent une gamme de taux de remplacement différenciés, et le nombre de semaines de versement des prestations complémentaires est encore plus variable (*ibid.*).

1^{er} janvier 2006). Certaines entreprises couvrent aussi le délai de carence de deux semaines : « ...un certain nombre de conventions stipulent que l'employeur versera à l'employée en congé de maternité une allocation qui compensera le délai de carence pendant lequel l'employée ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi » (*ibid.*, 2007).

La majorité des mères, 80 % en 2008, ont déclaré recevoir des prestations pour une durée inférieure à six mois — une preuve supplémentaire que la plupart des prestations complémentaires ne couvrent pas toute la période de congé payé (graphique B). Toutefois, comme on le montrera, la majorité des nouvelles mères admissibles aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP sont en congé pendant presque un an. Par conséquent, puisque seulement une minorité de

femmes reçoivent des prestations complémentaires pendant six mois ou plus, la réalité est que relativement peu de mères sont en congé payé avec un remplacement du revenu couvrant la totalité de leur salaire — assurance-emploi ou RQAP plus une prestation complémentaire de l'employeur — pour la durée de leur congé.

La moitié des employées du secteur public touchent une prestation complémentaire de l'employeur

Davantage de mères occupant un emploi rémunéré au Québec ont déclaré recevoir des prestations complémentaires de leur employeur en plus des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP en 2008 que de mères à l'extérieur du Québec — 28 % comparative-

Tableau 1 Prestations de congé de maternité et parental et prestations complémentaires de l'employeur payées aux mères occupant un emploi avant d'accoucher

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ensemble des mères ayant un enfant de moins de 13 mois	231	252	278	274	milliers 292	328	311	322	327
Touchant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP¹					%				
Total	73	75	74	77	79	74	75	78	80
Québec	F	F	79	80	78	73	83	93	90
À l'extérieur du Québec	F	F	72	76	79	74	72*	72*	76*
Touchant des prestations complémentaires en plus de celles de l'assurance-emploi ou du RQAP²									
Total	20	17	18	19	19	27	16	24	20
Québec	F	F	F	24	F	32	25 ^E	27 ^E	28
À l'extérieur du Québec	F	F	18	17	19	25	13*	22	17*
Nombre moyen de semaines de prestations complémentaires					semaines				
Total	16	17	18	17	17	18	16	18	19
Québec	F	F	F	19	F	19	17	17	22
À l'extérieur du Québec	F	F	18	16	16	18	16	19	18
Moyenne des prestations complémentaires³					par semaine (\$ courants)				
	F	F	F	F	270	320	260	330	300

* différence significative avec le Québec au niveau de 0,05; tests effectués pour la période de 2004 à 2008, car les poids bootstrap disponibles pour ces années permettaient un calcul plus exact des erreurs types

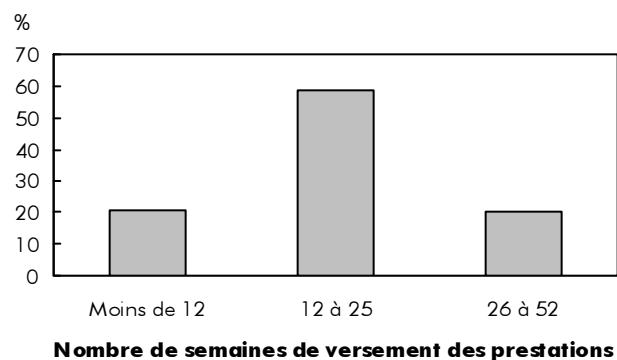
1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Cela exclut les travailleuses autonomes.

3. Fondé sur les réponses valides de 800 \$ ou moins; la variable contient un pourcentage élevé de « non déclaré ».

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi.

Graphique B La majorité des mères touchant des prestations complémentaires de l'employeur reçoivent des prestations pendant moins de six mois



Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

ment à 17 % (tableau 2). Lorsqu'on tient compte de plusieurs attributs de l'employeur dans un modèle de régression logistique, comme la taille de l'entreprise, le secteur et le taux de syndicalisation, la probabilité que les employées québécoises reçoivent des prestations de maternité ou parentales complémentaires de l'employeur est 2,7 fois supérieure à celle des femmes vivant ailleurs qu'au Québec. Des recherches ont démontré que le Québec a été une des premières provinces à intégrer le congé de maternité payé dans les conventions collectives. En outre, le premier régime de PSC d'envergure ayant trait au congé de maternité a été mis sur pied en 1979 au Québec par un groupe de syndicats du secteur public (Moloney, 1989).

Avec un taux de prestations complémentaires de 39 %, occuper un emploi syndiqué semble être étroitement associé à cette prestation de l'employeur. Cependant, les résultats de régression indiquent que la syndicalisation n'est pas un facteur clé. Deux caractéristiques du lieu de travail qui augmentent de façon significative les

Tableau 2 Caractéristiques personnelles et professionnelles des mères ayant un emploi rémunéré qui touchent des prestations complémentaires de l'employeur en plus de leurs prestations de maternité ou parentales

	Mères bénéficiant de l'assurance-emploi ou du RQAP ¹	Recevant des prestations complémentaires	Rapport de cotes ²
	milliers	%	
Ensemble des mères³	254	20	...
Province de résidence			
Québec	74	28	2,7**
À l'extérieur du Québec (réf.)	180	17	1,0
Scolarité			
Grade universitaire	85	30	n.s.
Sans grade universitaire (réf.)	169	15	1,0
Affiliation syndicale			
Syndiquées (réf.)	86	39	1,0
Non syndiquées	168	11	n.s.
Durée d'occupation de l'emploi			
Moins de 3 ans (réf.)	106	11	1,0
3 à 5 ans	64	22	n.s.
6 ans ou plus	81	31	n.s.
Taille de l'entreprise			
1 à 500 employés (réf.)	93	10	1,0
Plus de 500 employés	118	35	2,9***
Inconnue	43	F	n.s.
Secteur			
Public	81	48	5,7***
Privé (réf.)	154	8	1,0
Inconnu	19	F	n.s.
Gains horaires			
Moins de 20,00 \$ (réf.)	137	9	1,0
20,00 \$ à 24,99 \$	43	30	2,7*
25,00 \$ ou plus	71	36	2,3*

1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Ce calcul de régression indique si certaines variables augmentent ou diminuent de façon significative la possibilité d'avoir des prestations complémentaires de l'employeur; n.s. signifie une différence non significative par rapport au groupe de référence (réf.) [1,0]; * signifie qu'il y a une différence significative au niveau de 0,05, ** au niveau de 0,01 et *** au niveau de 0,001.

3. La somme des catégories pour chaque variable peut ne pas correspondre au total en raison des cas de non-réponse.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

tels les régimes de prestations complémentaires et autres avantages discrétionnaires, pour recruter et conserver leurs employés. Non seulement la capacité des grandes entreprises de surveiller et de payer de telles prestations est plus grande, mais leur importante main-d'œuvre permet aussi d'économiser grâce à des économies d'échelle. « En répartissant le risque entre un nombre élevé de participants, les primes sont plus faibles. Les entreprises plus grandes ont besoin de davantage de personnel et ont besoin d'incitatifs pour recruter, en particulier en période de pénurie de main-d'œuvre. Elles ont également tendance à avoir davantage d'employés couverts par des conventions collectives » [*traduction*] (Social.jrank, 2009).

Étant donné que le programme de PSC a été mis en place par le gouvernement, les lieux de travail du secteur public sont plus susceptibles d'y participer. Le secteur public inclut, par exemple, le personnel de tous les niveaux de l'administration publique, les sociétés d'État, les écoles publiques, les universités et les hôpitaux (voir *Source des données et définitions*). Une mère sur deux (48 %) travaillant dans le secteur public avait touché des prestations complémentaires versées par l'employeur en plus des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP; elles étaient donc 5,7 fois plus susceptibles d'en bénéficier que leurs homologues du secteur privé. Alors qu'un quart des employées du secteur public ne sont pas syndiquées, 40 % de ce groupe recevaient quand même des prestations complémentaires.

chances de recevoir des prestations complémentaires sont : travailler dans une plus grande entreprise comparativement à une plus petite entreprise, et travailler dans le secteur public par rapport au secteur privé. Les grandes entreprises de plus de 500 employés, syndiqués ou non, ont souvent les ressources humaines et financières leur permettant d'utiliser des incitatifs,

Enfin, les employées dont le salaire horaire est égal ou supérieur à 20 \$ sont beaucoup plus susceptibles de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur que les

Source des données et définitions

L'**Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)**, un supplément de l'Enquête sur la population active, est réalisée quatre fois par an et recueille de l'information sur la couverture accordée en vertu du programme de l'assurance-emploi. En 2000, on a commencé à interviewer les femmes à la maison avec des enfants âgés de moins de 13 mois concernant l'accès aux prestations de maternité, parentales et d'adoption. Dans cette section, les questions portent sur les prestations supplémentaires versées par les employeurs, l'assurance privée ou d'autres prestations pendant que les mères sont en congé après la naissance d'un enfant. On demande aux répondantes de déclarer le nombre de semaines pendant lesquelles elles ont reçu des prestations et le montant de ces prestations. Il n'est pas possible de déterminer le pourcentage des gains hebdomadaires totaux remplacés par le versement des prestations. Plus d'un quart des répondantes ne savaient pas le montant qu'elles avaient reçu. Enfin, on a exclu des calculs les cas particuliers avec des valeurs supérieures à 800 \$ par semaine (ce qui représente 1 % des enregistrements en 2008).

La **population cible** pour le présent article inclut toutes les mères ayant des enfants âgés de 0 à 12 mois. En 2008, on a interviewé environ 1 250 mères, ce qui représente un chiffre pondéré de 387 000.

La **taille de l'entreprise** désigne le nombre total d'employés qui se trouvaient à tous les emplacements de l'employeur de la mère.

Le **secteur public** se rapporte aux employés des administrations publiques fédérale, provinciale ou municipale, des sociétés d'État, des régies des alcools, des écoles primaires et secondaires publiques, des universités, des hôpitaux et des bibliothèques publiques, ainsi que de toutes les autres institutions gouvernementales. Le **secteur privé** regroupe tous les autres employés.

On utilise un **modèle de régression logistique** pour examiner la probabilité de recevoir une prestation complémentaire de l'employeur chez toutes les mères qui occupaient un emploi rémunéré avant la naissance de l'enfant et qui recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP. On a utilisé des techniques d'estimation bootstrap afin d'ajuster le plan d'échantillonnage complexe de l'enquête.

employées dont le salaire est moindre. Le taux de prestations complémentaires chez celles touchant des gains horaires inférieurs à 20 \$ était de 9 %, comparativement à 30 % pour celles dont le salaire horaire était compris entre 20 \$ et 24,99 \$ et 36 % pour celles gagnant 25 \$ l'heure ou plus. Les femmes dont les gains sont élevés sont davantage susceptibles d'occuper des postes professionnels ou spécialisés, et les remplacer coûte plus cher aux entreprises. Les employeurs utilisent différentes formes de compensations non salariales pour recruter et conserver leurs employés; les prestations complémentaires peuvent faire partie de

ces avantages. Une autre recherche indique que les emplois de plus grande qualité sont associés à un meilleur salaire et de meilleurs avantages (Marshall, 2003a). Inversement, les employées dont le salaire est bas sont les moins susceptibles de recevoir des prestations complémentaires.

La durée des prestations est similaire pour la majorité des employées

Bien que les femmes au Québec soient plus susceptibles de toucher des prestations complémentaires versées par l'employeur que celles des autres provinces, la durée des prestations n'est pas beaucoup plus

longue — 22 semaines par rapport à 18 semaines respectivement (tableau 3). Le secteur d'emploi est la seule caractéristique professionnelle qui a une incidence significative importante sur le nombre de semaines de perception de prestations complémentaires. La durée moyenne des prestations reçues par les mères œuvrant dans le secteur

Tableau 3 Nombre moyen de semaines durant lesquelles les mères touchent des prestations complémentaires de l'employeur

	Semaines
Ensemble des mères	19
Province de résidence	
Québec (réf.)	22
À l'extérieur du Québec	18
Scolarité	
Grade universitaire (réf.)	21
Sans grade universitaire	18
Affiliation syndicale	
Syndiquées (réf.)	21
Non syndiquées	16
Durée d'occupation de l'emploi	
Moins de 3 ans (réf.)	17
3 à 5 ans	17
6 ans ou plus	22*
Taille de l'entreprise	
1 à 500 employés (réf.)	18
Plus de 500 employés	20
Secteur	
Public (réf.)	22***
Privé	12
Gains horaires	
Moins de 20,00 \$ (réf.)	20
20,00 \$ à 24,99 \$	18
25,00 \$ ou plus	20

* différence significative par rapport au groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05, ***, au niveau de 0,001

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

public était de 22 semaines comparativement à 12 semaines pour celles du secteur privé. C'est une indication supplémentaire que les prestations versées par l'employeur sont un avantage courant et substantiel principalement pour les employées du secteur public.

Presque toutes les femmes recevant des prestations complémentaires retournent travailler chez le même employeur

La majorité des employeurs qui offrent des prestations complémentaires le font à condition que la mère reprenne son emploi dans des délais fixés et reste au service de l'employeur pendant une période déterminée, sinon elle doit rembourser les prestations (voir

Programme de PSC). Par conséquent, les prestations complémentaires versées par l'employeur sont un incitatif important non seulement pour retourner sur le marché du travail, mais aussi pour rester chez le même employeur. En 2008, de toutes les mères occupant un emploi rémunéré avant l'accouchement, 96 % de celles qui touchaient des prestations complémentaires sont retournées chez le même employeur, comparativement à 77 % des mères bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP qui ne recevaient pas de prestations complémentaires et 46 % des mères sans aucune prestation (tableau 4). De plus, alors que presque toutes les mères bénéficiaires de prestations complémentaires reprenaient ou prévoyaient reprendre le

Assurance-emploi et RQAP

Depuis janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) a remplacé le programme fédéral de l'assurance-emploi pour l'administration des prestations payées aux parents au Québec en cas de naissance ou d'adoption. On trouvera ci-dessous un résumé des prestations et des règles pour les deux programmes en 2009. Des renseignements plus détaillés sur les deux programmes sont disponibles sur les sites Web des gouvernements respectifs (www.rqap.gouv.qc.ca et www.servicecanada.gc.ca).

Programme de l'assurance-emploi

Mères naturelles

- 15 semaines de congé de maternité
- 55 % des gains moyens jusqu'à un maximum de 42 300 \$ en 2009 (447 \$ par semaine)
- Délai de carence de deux semaines
- Exige 600 heures de travail rémunéré l'année précédente
- Travailleuses autonomes exclues
- Non flexible

Pères naturels

- Ne s'applique pas

Tous les parents (naturels et adoptifs)

- 35 semaines de congé parental
- Pris par un parent ou partagé entre les deux parents
- Mêmes règles que pour le congé de maternité, mais pas de deuxième délai de carence exigé

RQAP (régime de base)¹

Mères naturelles

- 18 semaines de congé de maternité
- 70 % des gains moyens jusqu'à un maximum de 62 000 \$ en 2009 (835 \$ par semaine) [ajusté tous les ans]
- Pas de délai de carence
- Exige des gains d'au moins 2 000 \$ l'année précédente
- Couvre les salariées et les travailleuses autonomes
- Une certaine souplesse¹

Pères naturels

- 5 semaines de congé de paternité

Tous les parents (naturels et adoptifs)

- 32 semaines de congé parental pour les parents biologiques, 37 semaines de congé parental pour les parents adoptifs
- Pris par un parent ou partagé entre les deux parents
- Mêmes règles que pour le congé de maternité, sauf en ce qui concerne le taux des prestations : 7 semaines à 70 %, le reste à 55 % pour les parents naturels; 12 semaines à 70 %, le reste à 55 % pour les parents adoptifs

1. Les parents peuvent choisir entre le régime de base et le régime spécial. Pour tous les types de prestations (maternité, paternité, parental ou adoption), le régime spécial offre moins de semaines de prestations (15, 3, 25 et 28, respectivement) à un taux de remplacement du revenu de 75 %.

Tableau 4 Mères ayant un enfant de moins de 13 mois qui occupaient un emploi rémunéré avant la naissance

	Mères occupées avant la naissance	Touchant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP ¹		Pas de prestations payées
		et des prestations complémentaires de l'employeur	mais pas de prestations complémentaires de l'employeur	
Ensemble des mères	299 000	51 100	203 500	44 400
			%	
Retournées ou prévoient retourner chez le même employeur				
Oui	100	100	100	100
Non	76	96	77*	46*
Ne retourneront pas dans les 18 mois	10	F	9 [€]	25 [€]
	15	F	15	29
Mères ayant un conjoint			semaines	
Nombre moyen de semaines de congé pour les mères retournant au travail	45,5	47,8	46,3	34,3*
Nombre moyen de semaines réclamées par les pères ²	1,9	2,6 [€]	1,6	F
Nombre moyen de semaines de congé par couple	47,4	50,3	48,0*	37,1*
			%	
Le couple demandera toutes les prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP disponibles	91	88	93	F

* différence significative par rapport au groupe bénéficiant de l'assurance-emploi ou du RQAP et de prestations complémentaires au niveau de 0,05

1. Prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

2. Moyenne en tenant compte de tous les couples. Le nombre moyen de semaines pour les pères demandant les prestations était de sept.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2008.

travail dans les 18 mois suivant l'accouchement, 85 % des mères bénéficiaires de l'assurance-emploi ou du RQAP mais qui n'avaient pas de prestations complémentaires ont déclaré qu'elles retourneraient travailler, contre 71 % des mères sans aucune prestation. Ces constatations vont de pair avec les recherches indiquant que la participation des femmes à la vie active est plus forte dans les pays où les femmes ont accès à des congés payés prolongés, des garderies publiques et d'autres programmes de soutien aux familles (Rønsen et Sundström, 2002). Que ce soit le risque de devoir rembourser ou le souhait de réintégrer la population active, les femmes touchant des prestations complémentaires sont non seulement plus susceptibles de retourner au travail, mais aussi de reprendre l'emploi qu'elles occupaient avant leur congé.

Parmi les mères qui avaient repris ou prévoyaient reprendre le travail, celles qui recevaient des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, avec ou sans prestations complémentaires versées par l'employeur, étaient en congé pendant 46 à 48 semaines en moyenne. Cela est, de façon significative, plus long que

pour les femmes n'ayant pas droit à des prestations de congé payé, qui reprenaient le travail après 34 semaines en moyenne. Même si un congé plus long peut occasionner des coûts aux employeurs, le taux élevé de retour au travail correspond au maintien positif de l'effectif.

Les prestations complémentaires versées par l'employeur peuvent diminuer les répercussions financières de la venue d'un enfant, mais étant donné que leur durée est habituellement inférieure à six mois, elles ne peuvent pas influencer sur la durée totale du congé que prend une mère. La majorité des femmes connaissent une perte de revenu quand elles sont en congé, car l'assurance-emploi ou le RQAP verse un maximum de 55 % à 75 % des gains antérieurs. Toutefois, ce niveau de compensation, avec ou sans prestations complémentaires de l'employeur, semble permettre à la plupart des femmes de rester chez elles pendant la majorité de la période des prestations. Les mères admissibles à l'assurance-emploi ou au RQAP doivent demander et utiliser les prestations ou y renoncer. Les résultats laissent entendre que la possibilité d'être à la

maison pendant la première année de vie d'un enfant compense la perte nette de gains. En fait, chez les couples où au moins la mère a droit aux prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, 9 sur 10 déclarent que la famille demandera toutes les prestations disponibles — sans différence significative entre celles qui bénéficient de prestations complémentaires de l'employeur et celles qui n'en profitent pas. Parmi les couples qui ne demandent pas toutes les prestations disponibles, 50 % déclarent agir de la sorte pour des raisons liées au travail ou parce qu'ils préfèrent retourner au travail.

Conclusion

Étant donné que 85 % des femmes occupent un emploi rémunéré avant d'accoucher, les employeurs doivent régulièrement gérer les absences à court terme des nouvelles mères et, de plus en plus, des nouveaux pères aussi. Les programmes de congé de maternité et de congé parental payés permettent aux parents de s'absenter de leur emploi pour s'occuper de leur nouveau-né tout en profitant d'un certain niveau de remplacement du revenu. Le programme fédéral de l'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) permettent aux parents de bénéficier de prestations combinées pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. De plus, en vertu de tous les codes du travail provinciaux et territoriaux, un emploi chez le même employeur leur est garanti à leur retour au travail (Baker et Milligan, 2005).

Puisque la majorité des parents font partie de la population active, des employeurs ont en place des politiques visant à aider les employés à gérer leurs responsabilités professionnelles et familiales⁵. Certains offrent une prestation supplémentaire de chômage, un régime qui complète les prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du RQAP et, dans certains cas, les prestations de congé parental. Le programme est réglementé par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, mais il est financé par les employeurs. Le niveau et la durée du versement des prestations varient d'une entreprise à l'autre. En 2008, une mère sur cinq recevant des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP après la naissance de l'enfant touchait aussi des prestations complémentaires versées par l'employeur. La prestation hebdomadaire moyenne versée à ces mères, d'une durée moyenne de 19 semaines, s'élevait à 300 \$. Cela signifie que beaucoup de prestations complémentaires de l'employeur couvrent seulement la partie du congé de maternité des prestations gouvernementales.

Travailler pour un employeur du secteur public augmente nettement les chances qu'une mère reçoive des prestations complémentaires ainsi que la durée des prestations : 48 % des mères dans le secteur public ont reçu des prestations pour une durée moyenne de 22 semaines, comparativement à 8 % et 12 semaines pour celles dans le secteur privé. Travailler pour une entreprise ayant plus de 500 employés, occuper un emploi au Québec et avoir un salaire horaire de 20 \$ ou plus étaient aussi des facteurs augmentant la probabilité de recevoir des prestations complémentaires de l'employeur.

Parmi les mères bénéficiaires de prestations complémentaires de l'employeur, seulement une sur cinq touchait des prestations pendant six mois ou plus. Par conséquent, seulement une partie de l'ensemble des mères reçoivent un remplacement complet du revenu pour toute la période pendant laquelle elles sont en congé. Que la prestation complémentaire remplace ou non la totalité des gains ou dure pendant toute la période des prestations de l'assurance-emploi ou du RQAP, le programme influe sur la continuité de carrière si bien que 96 % des mères touchant des prestations complémentaires retournaient chez le même employeur.

Perspective

■ Notes

1. Plus de renseignements sur les régimes de PSC pour les congés de maternité et parental sont disponibles sur le site Web de Service Canada (<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/employeurs/supplement.shtml>).
2. L'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi ne recueille pas d'information sur les prestations complémentaires pour les pères. En outre, le taux de participation et la durée moyenne des congés pris par les pères sont encore considérablement inférieurs à ceux des mères (Marshall, 2008).
3. Les travailleuses autonomes sont exclues.
4. Le nombre médian de semaines variait aussi de 16 à 18 semaines pour la période de 2000 à 2008.
5. Des recherches montrent qu'un tiers des employés se voient offrir au moins un type de programme de soutien familial ou personnel non monétaire comme des garderies sur place, des soins aux personnes âgées, des programmes d'aide aux employés ou de conditionnement physique (Marshall, 2003b).

■ Documents consultés

BAKER, Michael, et Kevin MILLIGAN. 2005. *How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health?*, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research, 58 p., « NBER Working Paper Series », n° 11135, <http://www.nber.org/papers/w11135.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2008. « Utilisation par les pères des congés parentaux payés », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 20, n° 3, automne, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008106/article/10639-fra.htm> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2003a. « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00303/6490-fra.html> (consulté le 27 janvier 2010).

MARSHALL, Katherine. 2003b. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 15, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/00503/6515-fra.html> (consulté le 27 janvier 2010).

MOLONEY, Joanne. 1989. « Les congés de maternité », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 1, n° 1, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/studies-etudes/75-001/archive/e-pdf/2275-fra.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDC). 2007. *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, Ottawa, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/psait/ctv/dfctf/11Conge_de_Maternite.shtml (consulté le 10 février 2010).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDC). 2005. *Évaluation sommative des prestations parentales de l'assurance-emploi*, janvier, n° HS28-25/2005F au catalogue, Ottawa, http://www.rhdcc.gc.ca/fra/publications_ressources/evaluation/2007/sp_ah_674_01_05f/page13.shtml (consulté le 27 janvier 2010).

RØNSEN, Marit, et Marianne SUNDSTRÖM. 2002. « Family policy and after-birth employment among new mothers: A comparison of Finland, Norway and Sweden », *Revue européenne de Démographie*, vol. 18, n° 2, juin, p. 121 à 152, <http://www.springerlink.com/content/9yewev2tn66j2bgn/fulltext.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

SERVICE CANADA. 2009. *Guide sur le Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)*, Ottawa, 13 p., <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/sm/psc/documents/psc.pdf> (consulté le 27 janvier 2010).

SERVICE CANADA. 2008. *Sommaire du Programme*, Ottawa, <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sm/psc/060.shtml> (consulté le 27 janvier 2010).

SOCIAL.JRANK.ORG. 2009. *Benefits: New Trends in Employee Benefits*, <http://social.jrank.org/pages/767/Benefits-New-Trends-in-Employee-Benefits.html> (consulté le 2 février 2010).

YEREMA, Richard. 2007. « 2008 Workplace Winners », *Today's Parent*, décembre, http://www.todayparent.com/lifeasparent/article.jsp?content=20071106_161616_5136 (consulté le 27 janvier 2010).

ZHANG, Xuelin. 2009. « Gains des femmes ayant des femmes et des femmes sans enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 21, n° 2, été, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009103/article/10823-fra.htm> (consulté le 27 janvier 2010).

Immigrants exerçant des professions réglementées

Danielle Zietsma

En 2006, on dénombrait 3,6 millions d'immigrants dans la population active du Canada, dont bon nombre possédaient un niveau de scolarité élevé. Depuis quelques années, le niveau de scolarité des nouveaux immigrants augmente à un point tel qu'en 2006, 42 % des immigrants qui étaient arrivés au Canada depuis 2001 étaient titulaires d'un grade universitaire. Parallèlement, 16 % des Canadiens de naissance possédaient un grade universitaire. Outre leur niveau de scolarité élevé, beaucoup de ces immigrants possédaient également une expérience de travail à l'étranger.

L'un des principaux objectifs de la politique d'immigration du Canada est de combler les lacunes qui existent sur le marché du travail. En raison du vieillissement de la génération du baby-boom, certaines pénuries de main-d'œuvre sont apparues sur le marché canadien du travail, particulièrement dans les professions liées aux soins de santé (comme les médecins, les infirmières, les pharmaciens) et dans les postes de direction. On prévoit que les pénuries se poursuivront à mesure que les baby-boomers quitteront le marché du travail (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2007). Certaines prévisions laissent supposer que les immigrants pourraient représenter la presque totalité de la croissance de la population active, dès 2011 (Statistique Canada, 2003).

Malgré leur niveau de scolarité élevé, beaucoup de nouveaux immigrants doivent se débattre sur le marché du travail. En 2006, les immigrants qui étaient établis au Canada depuis moins de 10 ans présentaient des taux de chômage plus élevés et des taux d'emploi plus faibles que les Canadiens de naissance. De plus, nombre de ces immigrants ne parvenaient pas à trouver de l'emploi dans les domaines qu'ils avaient choisis. En outre, depuis quelques années, les immigrants sont devenus plus susceptibles de vivre en situation de faible revenu (Picot, Hou et Coulombe, 2007).

Les nouveaux immigrants au Canada indiquent qu'ils éprouvaient plusieurs difficultés sur le marché canadien du travail, les plus importantes étant le manque d'expérience de travail au Canada, le manque de contacts sur le marché de l'emploi et les titres de compétences étrangers non reconnus (Schellenberg et Maheux, 2007). D'autres sources laissent entendre que les nouveaux arrivants ne savent peut-être pas faire reconnaître leurs compétences, que les employeurs ne connaissent peut-être pas suffisamment les titres de compétences étrangers, et qu'il y a peut-être de véritables différences de qualité des titres de compétences étrangers par rapport aux titres de compétences nationaux (Kustec, Thompson et Xue, 2007).

Pour de nombreuses professions, l'embauche est fondée sur la décision de l'employeur, qui estime que le candidat possède une combinaison acceptable d'études et d'expérience pour effectuer le travail. Pour les personnes qui cherchent du travail dans les professions réglementées, un autre obstacle s'ajoute. Les professions réglementées sont régies par des organismes provinciaux de réglementation ou des associations professionnelles, et elles comportent des exigences très précises à propos des titres de compétences requis pour exercer la profession. La présente étude est axée sur les professions réglementées, car il existe un lien évident entre les attestations de diplômes et la capacité de répondre aux exigences de la profession.

De nombreuses professions pour lesquelles les immigrants ont reçu une formation sont réglementées, notamment le génie, la médecine, les soins infirmiers et l'enseignement. Pour les immigrants qui désirent exercer une profession réglementée, la pratique de cette profession à l'extérieur du Canada est considérée comme insuffisante, et ils doivent prouver que leurs titres de compétences étrangers répondent aux normes canadiennes.

Danielle Zietsma est au service de la Division de la statistique du travail. On peut la joindre au 613-951-4243 ou à perspective@statcan.gc.ca.

En 2006, parmi le 1,5 million d'immigrants ayant fait des études universitaires et qui étaient en âge de travailler (âgés de 15 ans ou plus), 41 % avaient étudié dans des domaines qui conduisent habituellement à une profession réglementée, comparativement à 39 % des diplômés universitaires qui sont Canadiens de naissance.

La présente étude examine dans quelle mesure, en 2006, les immigrants ayant étudié dans des domaines qui conduisent habituellement à une profession réglementée exerçaient cette profession (voir *Source des données et définitions*). Par exemple, dans quelle mesure les immigrants titulaires d'un diplôme en génie réussissent-ils à trouver un poste d'ingénieur? L'étude examine ensuite dans quelle mesure ce taux d'appariement varie d'une province à l'autre et selon le pays d'origine de l'immigrant et le nombre d'années passées au Canada. Enfin, elle considère le type de travail accompli par les personnes qui n'exercent pas la profession pour laquelle ils avaient étudié.

1,8 million de diplômés dans les domaines d'études conduisant à des professions réglementées

En 2006, il y avait 1,8 million de titulaires d'un grade universitaire au Canada dans des domaines d'études qui conduisent habituellement à l'exercice d'une profession réglementée. De ce nombre, 208 700 étaient des immigrants ayant étudié au Canada et 403 900 étaient des immigrants ayant étudié à l'étranger (tableau 1).

Les immigrants ayant un diplôme dans un domaine d'études réglementé qui avaient étudié à l'extérieur du Canada présentaient un taux de chômage qui était beaucoup plus élevé que celui des immigrants titulaires d'un diplôme semblable qui avaient étudié au Canada. En 2006, les immigrants ayant étudié à l'étranger dans des domaines réglementés présentaient un taux de chômage de 7,0 %, alors que les immigrants ayant obtenu un diplôme au Canada dans un domaine d'études

Source des données et définitions

À moins d'indication contraire, toutes les données sont tirées du Recensement de la population de 2006 de Statistique Canada. Puisque les données du recensement sont arrondies de façon aléatoire au 0 ou 5 le plus près, les nombres ne reflètent pas tous les totaux, et ils peuvent différer légèrement d'un tableau à l'autre.

Qui est compris dans cette étude?

Les immigrants et les personnes nées au Canada qui répondent à tous les critères suivants :

- non-pensionnaire d'établissement institutionnel
- âgé de 15 ans ou plus
- titulaire d'un grade universitaire
- ayant étudié dans un domaine qui conduit habituellement à une profession réglementée au Canada
- occupé
- immigrant ayant obtenu un diplôme universitaire à l'extérieur du Canada
- n'étant pas un cadre supérieur (car aucun renseignement relatif au niveau de compétence n'est disponible pour ce groupe)

Professions réglementées dans toutes les provinces canadiennes et choisies pour cette étude :

Architectes	Infirmières autorisées
Avocats	Ingénieurs
Chiropraticiens	Médecins
Comptables	Optométristes
Dentistes	Pharmaciens
Diététistes et nutritionnistes	Physiothérapeutes
Enseignants	Vétérinaires
Ergothérapeutes	

Remarque sur les **professions réglementées** : Les professions qui sont réglementées par les provinces ou par les associations professionnelles le sont généralement, car elles comportent une responsabilité relative à la santé publique ou visant la protection des consommateurs ou des clients. Pour cette raison, les exigences relatives au niveau de scolarité et toute autre exigence supplémentaire sont clairement définies, et l'autorisation d'exercer ne peut être obtenue que si la personne répond clairement aux exigences.

Pour les professions réglementées qui ont été choisies aux fins de la présente étude, les exigences d'emploi détaillées figurent à l'annexe I. Certaines professions réglementées au Canada ont été exclues de l'étude en raison du petit nombre d'immigrants ayant étudié ou travaillant dans ces domaines.

Bien qu'un petit nombre de Canadiens de naissance aient étudié à l'étranger (moins de 150 000 sur plus de trois millions), ces personnes ont été laissées dans le groupe des Canadiens de naissance, car elles sont peu nombreuses et n'affectent pas les résultats globaux.

Le principal indicateur utilisé dans cette étude est le **taux d'appariement**, soit le nombre total de personnes qui exercent les professions réglementées sélectionnées, divisé par le nombre total de personnes occupées ayant étudié dans les domaines qui les conduiraient habituellement à l'exercice de ces professions¹. (Voir l'annexe II pour consulter une liste des domaines d'études qui constituent un appariement avec les professions de la Classification nationale des professions, telles qu'elles sont définies par Ressources humaines et Développement des compétences Canada.)

Tableau 1 Activité sur le marché du travail des diplômés universitaires des domaines d'études réglementés, selon le statut d'immigrant et le lieu des études

	Total	Canadiens de naissance	Immigrants	
			Études au Canada	Études à l'extérieur du Canada
	milliers			
Population	1 819,8	1 207,2	208,7	403,9
Population active	1 437,0	961,2	170,3	305,5
Occupée	1 384,3	937,1	163,2	284,1
En chômage	52,7	24,1	7,1	21,4
Personnes inactives	382,8	246,0	38,3	98,4
	%			
Taux d'activité	79,0	79,6	81,6	75,6
Taux de chômage	3,7	2,5	4,2	7,0
Taux d'emploi	76,1	77,6	78,2	70,3

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

réglementé présentaient un taux de chômage de 4,2 %, ce qui représentait un écart de 2,8 points de pourcentage.

Diplômés en génie plus nombreux parmi les immigrants

En 2006, la répartition des domaines d'études différait entre les immigrants et les personnes nées au Canada. Parmi les immigrants ayant étudié dans un domaine qui conduit habituellement à une profession réglementée, plus de la moitié (52 %) des diplômés ayant étudié à l'étranger étaient titulaires d'un diplôme en génie (tableau 2). Parmi les personnes nées au Canada, l'enseignement arrivait au premier rang des domaines d'études (47 %) et le génie, au deuxième rang (17 %).

Immigrants ayant étudié à l'étranger : moins susceptibles de travailler dans leur domaine d'études

Les immigrants ayant étudié à l'étranger dans des domaines qui conduisent habituellement à des professions réglementées étaient moins susceptibles d'exercer ces professions, comparativement aux Canadiens

Tableau 2 Diplômés universitaires dans les domaines conduisant à des professions réglementées, selon le lieu des études

Domaine d'études	Canadiens de naissance	Immigrants		Canadiens de naissance	Immigrants	
		Études au Canada	Études à l'extérieur du Canada		Études au Canada	Études à l'extérieur du Canada
	%					
Domaine d'études	1 207 220	208 675	403 910	100	100	100
Architecture	16 390	4 140	11 115	1	2	3
Comptabilité	100 235	27 220	40 050	8	13	10
Chiropratique	6 455	450	420	1	0	0
Dentisterie	12 965	3 770	5 735	1	2	1
Diététique et nutrition	4 630	635	720	0	0	0
Génie	209 300	74 440	211 825	17	36	52
Droit	96 865	10 955	18 165	8	5	4
Ergothérapie	10 550	1 115	810	1	1	0
Optométrie	3 350	340	440	0	0	0
Pharmacie	23 295	4 965	8 890	2	2	2
Médecine	36 050	9 405	19 980	3	5	5
Physiothérapie	14 190	1 725	2 880	1	1	1
Sciences infirmières	101 210	13 225	19 030	8	6	5
Enseignement	563 945	55 150	60 710	47	26	15
Médecine vétérinaire	7 790	1 140	3 140	1	1	1

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

de naissance. En 2006, parmi les personnes occupées, 62 % des Canadiens de naissance exerçaient la profession réglementée pour laquelle ils avaient reçu une formation, par rapport à seulement 24 % des immigrants ayant étudié à l'étranger.

Le nombre d'années que les immigrants avaient vécues au Canada ainsi que l'endroit où ils avaient étudié influait sur leur aptitude à trouver de l'emploi dans la profession réglementée pour laquelle ils avaient étudié. En 2006, quel que soit le nombre d'années vécues au Canada, les immigrants qui avaient étudié au Canada présentaient des taux d'appariement beaucoup plus élevés que ceux qui avaient étudié à l'étranger (graphique A). Ceux qui étaient arrivés au Canada en 1996 ou avant et qui étaient titulaires d'un diplôme canadien présentaient des taux d'appariement qui étaient deux fois plus élevés que ceux de leurs homologues ayant étudié à l'étranger. En fait, les taux d'appariement augmentaient pour les immigrants ayant étudié à l'étranger et ceux ayant étudié au Canada lorsqu'ils étaient établis au Canada depuis plus longtemps.

Bien que les différences dans les taux d'appariement des immigrants ayant étudié au Canada et de ceux ayant étudié à l'étranger et qui sont établis au Canada depuis le même nombre d'années indiquent que les immigrants ayant étudié au Canada ne se heurtent pas à l'obstacle de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (et sont moins susceptibles de possé-

der une expérience de travail à l'étranger), elles reflètent également d'autres facteurs. Par exemple, les différences peuvent également indiquer que ces immigrants sont plus susceptibles de parler une langue officielle avec davantage de facilité, de mieux connaître le marché canadien du travail et d'avoir établi davantage de réseaux qui les aident à trouver de l'emploi.

Pour mettre l'accent sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers, on a exclu de l'échantillon pour le reste de l'étude les immigrants qui ont obtenu leur grade universitaire au Canada.

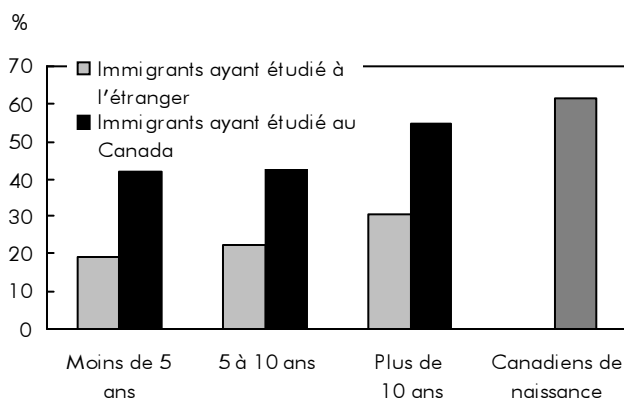
Immigrants ayant étudié à l'étranger : moins susceptibles de trouver de l'emploi dans les professions pour lesquelles ils ont reçu une formation

Les Canadiens de naissance et les immigrants ayant étudié à l'étranger dans les professions réglementées du domaine de la santé présentaient généralement les taux d'appariement les plus élevés (tableau 3). Ces professions sont notamment la médecine, l'ergothérapie, la chiropratique et les sciences infirmières. Tandis que ces domaines présentaient des taux d'appariement élevés pour les Canadiens de naissance, il n'en était pas toujours de même pour les immigrants ayant étudié à l'étranger. Les immigrants qui avaient reçu une formation de chiropraticien présentaient un taux d'appariement comparable à celui des Canadiens de naissance (84 % contre 87 %). Les immigrants qui avaient reçu une formation en soins infirmiers et en ergothérapie présentaient des taux d'appariement inférieurs à ceux de leurs homologues qui étaient Canadiens de naissance (56 % comparativement à 73 % pour les infirmières; et 65 % comparativement à 82 % pour les ergothérapeutes), mais ils présentaient néanmoins certains des taux d'appariement les plus élevés parmi les immigrants ayant étudié à l'étranger.

Parmi les professions de la santé, la médecine vétérinaire présentait l'un des taux d'appariement les plus bas pour les immigrants (29 % contre 83 % pour les Canadiens de naissance). Parmi les Canadiens de naissance qui avaient étudié en dentisterie, 90 % exerçaient la profession de dentiste, comparativement à 44 % des immigrants.

Les immigrants qui avaient étudié en droit à l'extérieur du Canada présentaient le taux d'appariement le plus bas parmi tous les domaines d'études conduisant à une profession réglementée. Alors que 69 % des Canadiens de naissance qui avaient étudié en droit exerçaient la profession d'avocat, le pourcentage correspondant

Graphique A Taux d'appariement selon le type d'immigrant, le lieu des études et l'arrivée au Canada



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Tableau 3 Taux d'appariement des immigrants occupés ayant étudié à l'étranger et qui exerçaient la profession correspondante, selon le type d'immigrant

Domaine d'études	Canadiens de naissance		Immigrants ayant étudié à l'étranger	
	Total	Taux d'appariement %	Total	Taux d'appariement %
937 050	937 050	62	284 080	24
Chiropratique	5 745	87	345	84
Ergothérapie	9 345	82	560	65
Médecine	31 040	92	12 865	56
Sciences infirmières	78 880	73	13 150	56
Pharmacie	18 760	84	6 020	45
Physiothérapie	12 310	82	2 165	44
Dentisterie	10 465	90	3 750	44
Optométrie	2 760	95	340	38
Médecine vétérinaire	6 580	83	2 225	29
Architecture	13 860	56	7 695	26
Comptabilité	85 410	50	29 445	24
Enseignement	408 795	62	35 860	20
Diététique et nutrition	3 225	60	435	20
Génie	167 260	42	157 930	19
Droit	82 615	69	11 295	12

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

était de 12 % pour les immigrants; les Canadiens de naissance titulaires d'un diplôme en droit étaient ainsi presque six fois plus susceptibles que les immigrants d'exercer la profession d'avocat.

Pour les immigrants, le génie était le domaine d'études le plus courant dans les professions réglementées. Parmi les 157 900 immigrants qui avaient étudié en génie et qui étaient occupés, 30 000 étaient ingénieurs, soit un taux d'appariement de 19 %. Un peu plus de Canadiens de naissance diplômés avaient étudié en génie (167 300), mais ils présentaient un taux d'appariement plus de deux fois plus élevé que celui des immigrants (42 %).

Tandis que 92 % des Canadiens de naissance qui avaient étudié la médecine exerçaient la profession de médecin en 2006, les immigrants ayant étudié dans le même domaine étaient moins susceptibles d'exercer cette profession (56 %).

Taux d'appariement selon la province

Alors que les taux d'appariement parmi les Canadiens de naissance étaient semblables d'une province à l'autre, les taux d'appariement des immigrants ayant étudié à l'étranger étaient plus variés (tableau 4). Les taux d'appariement provinciaux des Canadiens de naissance se situaient entre 59 % et 65 %, alors que pour les immigrants, ils atteignaient un creux de 19 % au Québec et un sommet de 60 % à Terre-Neuve-et-Labrador.

Les immigrants ayant étudié à l'étranger et qui vivaient dans les provinces canadiennes les plus populaires parmi les immigrants (Ontario, Colombie-Britannique et Québec) présentaient les taux d'appariement les plus bas. Les immigrants au Québec étaient les moins susceptibles de faire carrière dans leur domaine d'études : 19 % des immigrants exerçaient la profession réglementée la plus couramment associée à leur domaine d'études. La Colombie-Britannique arrivait au deuxième rang avec un taux d'appariement de 22 %, puis l'Ontario, avec un taux de 24 %. Dans toutes ces provinces, les taux d'appariement des immigrants correspondaient à moins de la moitié des taux d'appariement des Canadiens de naissance dans leur province respective.

Terre-Neuve-et-Labrador présentait le taux d'appariement le plus élevé pour les immigrants (60 %), soit trois points de pourcentage de moins que les

Tableau 4 Taux d'appariement des immigrants ayant étudié à l'étranger et qui exerçaient la profession correspondante, selon le type d'immigrant et la province

Province	Canadiens de naissance	Immigrants ayant étudié à l'étranger
	%	
Terre-Neuve-et-Labrador	63	60
Île-du-Prince-Édouard	63	37
Nouvelle-Écosse	60	40
Nouveau-Brunswick	62	37
Québec	59	19
Ontario	62	24
Manitoba	65	26
Saskatchewan	61	38
Alberta	62	31
Colombie-Britannique	62	22

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Canadiens de naissance de la province. Toutefois, leur nombre était faible : 605 au total.

Bien que la combinaison de domaines d'études puisse avoir une incidence sur les taux d'appariement provinciaux globaux, d'autres facteurs, comme la répartition des immigrants selon leur arrivée au Canada, pourraient également affecter les taux d'appariement globaux. Plus particulièrement, les provinces affichant une concentration plus élevée de nouveaux immigrants pourraient présenter des taux d'appariement inférieurs à celles ayant une concentration plus élevée d'immigrants qui sont établis au Canada depuis plus de 10 ans, puisque les nouveaux immigrants sont

moins susceptibles d'exercer la profession réglementée pour laquelle ils ont reçu une formation.

Le Québec, dont le taux d'appariement était le plus bas, présentait également la plus forte proportion d'immigrants qui avaient étudié pour exercer une profession réglementée (42 %) et s'étaient établis au Canada après 2001 (graphique B). Ailleurs, les résultats étaient moins clairs. En général, les provinces de l'Atlantique présentaient des proportions plus élevées d'immigrants qui s'étaient établis au Canada avant 1996. Les taux d'appariement des immigrants étaient également supérieurs à la moyenne nationale en Saskatchewan et en Alberta, qui sont des régions où le marché du travail était solide en 2006. Le

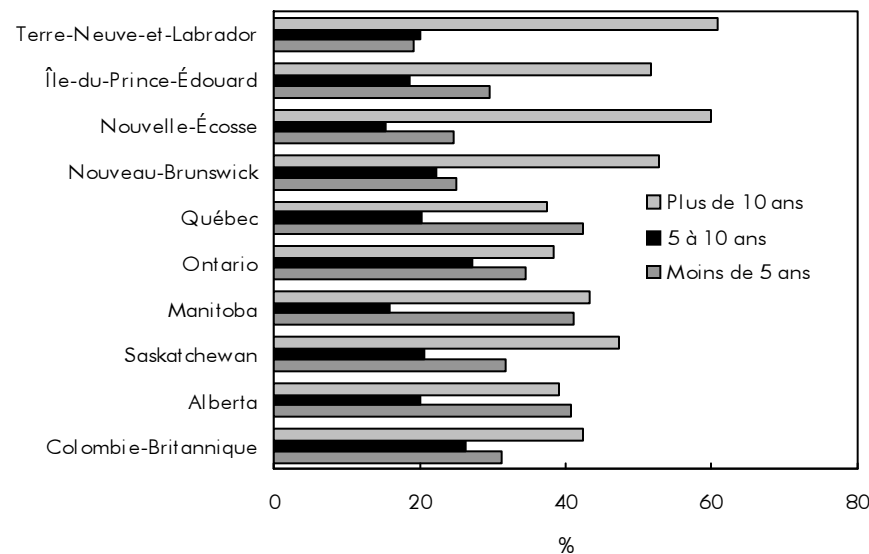
taux d'appariement de l'Ontario pour les immigrants ayant étudié à l'étranger reflétait la moyenne nationale, s'établissant à 24 %. Par contre, le Québec et la Colombie-Britannique présentaient des taux d'appariement inférieurs à la moyenne nationale.

Les immigrants ayant les taux d'appariement les plus élevés avaient étudié dans des pays dont le système d'éducation et la langue d'enseignement étaient semblables à ceux du Canada

Les immigrants ayant les taux d'appariement les plus élevés avaient étudié dans des pays anglophones, l'anglais étant la langue officielle parlée par la majorité des Canadiens. En fait, ces immigrants présentaient des taux d'appariement très semblables à ceux des Canadiens de naissance. Les immigrants qui avaient étudié en Irlande, en Nouvelle-Zélande et en Afrique du Sud affichaient des taux d'appariement semblables au taux de 62 % enregistré dans le cas des Canadiens de naissance, alors que le taux d'appariement pour tous les immigrants était de 24 %. Les immigrants d'Australie et du Royaume-Uni présentaient également des taux d'appariement qui étaient bien supérieurs à la moyenne (tableau 5).

À l'autre extrémité de l'échelle, les immigrants présentant les taux d'appariement les plus bas avaient souvent obtenu leur diplôme dans les pays en développement (tableau 6). Les immigrants qui avaient étudié au Kazakhstan affichaient le taux d'appariement le plus faible : 7 % d'entre eux exerçaient la profession réglementée associée.

Graphique B Proportion des immigrants occupés qui ont étudié pour exercer une profession réglementée, selon la province et les années passées au Canada



Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Tableau 5 Taux d'appariement les plus élevés, selon le pays où le diplôme a été obtenu¹

	Immigrants ayant étudié à l'étranger	Taux d'appariement
Pays où les immigrants ont obtenu leur plus haut grade		%
Irlande	810	59
Nouvelle-Zélande	575	57
Afrique du Sud	3 790	56
Australie	2 105	50
Royaume-Uni	17 975	44
Jamaïque	605	41
Trinité-et-Tobago	270	41
Israël	1 145	39
États-Unis d'Amérique	22 225	39
Hongrie	790	36

1. Ne comprend que les pays où le plus haut grade a été obtenu, où l'on dénombre au moins 200 immigrants qui ont étudié dans un domaine qui leur permettrait normalement d'accéder à une profession réglementée.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Quelles sont les professions des personnes non appariées?

Les personnes non appariées sont les diplômés universitaires qui ont étudié pour exercer une profession réglementée, mais qui occupent une autre profession. Selon les taux d'appariement de 62 % pour les Canadiens de naissance et de 24 % pour tous les immigrants, il reste une fraction substantielle de personnes des deux groupes qui n'ont pas été appariées. Au total, en 2006, il y avait environ 365 000 Canadiens de naissance diplômés et 216 000 immigrants ayant étudié à l'étranger qui exerçaient des professions auxquelles leurs études ne conduisent habituellement pas.

Les deux principales professions exercées par les immigrants non appariés en 2006 étaient dans les services professionnels ayant trait aux sciences naturelles et appliquées, suivis des professions techniques liées aux sciences naturelles et appliquées, ce qui représentait 33 % des immigrants non appariés (tableau 7).

Les deux professions suivantes étaient celles liées au travail de bureau et à la vente et aux services. Vingt-six pour cent des immigrants non appariés exerçaient ces professions, lesquelles ne requièrent normalement pas de diplôme.

Tableau 6 Taux d'appariement les plus bas, selon le pays où le diplôme a été obtenu

	Immigrants ayant étudié à l'étranger	Taux d'appariement
Pays où les immigrants ont obtenu leur plus haut grade		%
Ukraine	6 995	14
Algérie	2 750	13
Cuba	1 020	12
Corée du Sud	5 835	12
Haïti	555	12
Salvador	645	12
Bélarus	1 050	10
Maroc	720	9
Moldova	585	9
Kazakhstan	740	7

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

Parmi les Canadiens de naissance, les professions les plus courantes exercées par les personnes non appariées en 2006 étaient « autres directeurs » (ce qui comprend les directeurs qui ne font pas partie des

Tableau 7 Professions réelles des immigrants ayant un diplôme lié à des professions réglementées, selon le type d'immigrant (sans appariement)

	Immigrants non appariés	
	Total	%
Classement		
1. Personnel professionnel des sciences naturelles et appliquées	20 460	17
2. Personnel technique des sciences naturelles et appliquées	19 105	16
3. Personnel de bureau	18 540	16
4. Personnel de la vente et des services	11 545	10
5. Directeurs spécialistes	9 815	8
6. Autres directeurs, non classés ailleurs	8 785	7
7. Enseignants et professeurs	7 975	7
8. Directeurs dans le commerce de détail, dans la restauration et les services d'hébergement	7 655	7
9. Monteurs dans la fabrication	7 215	6
10. Opérateurs de machines dans la fabrication	6 305	5

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

cadres supérieurs), suivis des enseignants et des professeurs. Les professions de bureau étaient parmi les 10 principales professions exercées par les Canadiens de naissance diplômés non appariés (6 % des Canadiens de naissance). Les immigrants non appariés, cependant, étaient encore plus susceptibles d'exercer des professions de bureau (16 % d'entre eux occupaient des emplois de bureau). Les professions liées à la vente et aux services représentaient moins de 1 % des postes parmi les Canadiens de naissance travaillant hors de leur domaine d'études, comparativement à 10 % pour les immigrants.

Ainsi, il semble qu'une proportion beaucoup plus élevée d'immigrants hautement qualifiés que de Canadiens de naissance diplômés exercent des professions exigeant moins d'instruction que le niveau de scolarité qu'ils ont atteint. On peut examiner cette hypothèse plus directement en attribuant aux professions des niveaux de compétence (voir, par exemple, Galarneau et Morissette, 2008).

Les Canadiens de naissance non appariés sont-ils plus susceptibles que les immigrants non appariés d'exercer des professions hautement spécialisées?

La Classification nationale des professions (CNP) du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences classe non seulement les professions, mais elle associe également à chacune de ces professions un niveau de compétence. Il existe quatre principaux niveaux de compétence : grade universitaire; études collégiales ou formation en apprentissage; études secondaires; brève démonstration du travail (par exemple, une démonstration de la façon d'utiliser une caisse enregistreuse ou de servir des repas à des clients). Les diplômés universitaires exerçant des professions qui requièrent un niveau de scolarité inférieur à l'université sont considérés comme étant « surqualifiés » pour leur poste.

Étant donné que toutes les personnes de l'échantillon sont titulaires d'un grade universitaire, le pourcentage de celles exerçant des professions qui requièrent un niveau de scolarité inférieur à l'université constitue le taux de surqualification. En 2006, 57 % des Canadiens de naissance diplômés non appariés étaient surqualifiés, comparativement à 77 % des immigrants (tableau 8).

Pour ce qui est de l'exercice des professions qui ne requièrent aucune formation scolaire (c'est-à-dire les professions ne nécessitant qu'une brève démonstration du travail), les immigrants non appariés étaient pres-

Tableau 8 Répartition des titulaires d'un grade universitaire non appariés

	Canadiens de naissance	Immigrants
Niveau de compétence habituellement requis selon la profession	%	
Grade universitaire (tout niveau)	43	23
Études collégiales ou formation en apprentissage	34	35
Études secondaires	19	31
Brève démonstration du travail	4	11
Taux de surqualification	57	77

Source : Statistique Canada, Recensement de la population, 2006.

que trois fois plus susceptibles d'exercer ces professions. Tandis que 11 % des immigrants non appariés occupaient ces types d'emplois en 2006, cela était le cas de 4 % des Canadiens de naissance non appariés.

Résumé

La présente étude révèle qu'en 2006, les immigrants qui avaient étudié à l'étranger en vue d'exercer une profession réglementée étaient moins susceptibles d'occuper cette profession, comparativement aux immigrants qui avaient étudié au Canada et aux personnes nées au Canada.

En 2006, on dénombrait 284 000 immigrants occupés ayant étudié à l'étranger dans des domaines qui conduisent normalement à des professions réglementées. De ce nombre, 24 % exerçaient une profession pour laquelle ils avaient reçu une formation. Par contre, 163 000 immigrants ayant étudié au Canada avaient reçu une formation scolaire dans le but d'exercer une profession réglementée, et leur taux d'appariement s'établissait à 53 %. Le taux d'appariement chez les Canadiens de naissance était de 62 %.

Les immigrants ayant étudié à l'étranger étaient moins susceptibles d'exercer les professions réglementées pour lesquelles ils avaient obtenu un diplôme, mais cet écart se rétrécissait lorsqu'ils étaient établis au Canada depuis plus longtemps. Cependant, même après 10 années vécues au Canada, les immigrants ayant reçu une formation à l'étranger présentaient un taux d'appariement de 27 points de pourcentage inférieur à celui des Canadiens de naissance, alors que celui des

Dans cette étude, alors que tous les immigrants non appariés ayant étudié à l'étranger étaient titulaires d'un grade universitaire qui pouvait conduire à une profession réglementée, beaucoup d'entre eux présentaient, en 2006, un niveau de scolarité considérablement supérieur au niveau habituellement requis pour les emplois qu'ils avaient obtenus. Cinquante-sept pour cent des Canadiens de naissance non appariés étaient surqualifiés, alors que ce pourcentage était de 77 % dans le cas des immigrants non appariés. En outre, les immigrants ayant étudié à l'étranger occupaient plus souvent un emploi peu spécialisé. En 2006, 11 % des immigrants ayant étudié à l'étranger exerçaient des professions dont le niveau de compétence exigeait une brève démonstration du travail mais aucune formation scolaire, comparativement à seulement 4 % des Canadiens de naissance.

Dans l'ensemble, ces résultats concordent avec les études qui indiquent certains des obstacles auxquels doivent faire face les immigrants ayant étudié à l'étranger qui désirent exercer au Canada la profession qu'ils ont choisie. Les résultats d'une enquête menée auprès des employeurs canadiens par le Forum des politiques publiques révèlent que de nombreux employeurs prennent leurs décisions d'embauche en fonction de leur perception que les titres de compétences ou l'expérience ne sont pas équivalents, mais ils ne les vérifient pas (Forum des politiques publiques, 2004). Les résultats de l'enquête indiquent également que de nombreux employeurs, particulièrement ceux dans les professions réglementées, n'accordent pas autant de valeur à l'expérience de travail à l'étranger qu'ils n'en accordent à l'expérience de travail au Canada. D'autres recherches indiquent que la moindre valeur accordée à l'expérience de travail des immigrants à l'étranger joue un rôle dans l'écart des gains entre les immigrants et les Canadiens de naissance (Green et Worswick, 2002).

Perspective

Note

1. Les taux d'appariement chez les immigrants sont liés à plusieurs facteurs qui dépassent la portée de la présente étude : reconnaissance des titres de compétences étrangers, reconnaissance de l'expérience de travail à l'étranger, caractéristiques personnelles, situation du marché du travail et choix personnels (par exemple, le désir de renouveler ses compétences pour exercer une profession réglementée au Canada).

Documents consultés

FORUM DES POLITIQUES PUBLIQUES. 2004. *Bringing Employers into the Immigration Debate: Survey and Conference*, novembre, 100 p., http://www.pppforum.com/sites/default/files/bringing_employers_into_the_immigration_debate.pdf (consulté le 10 février 2010).

GALARNEAU, Diane, et René MORISSETTE. 2008. « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 12, décembre, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/article/10766-fra.htm> (consulté le 10 février 2010).

GREEN, David A., et Christopher WORSWICK. 2002. *Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience*, University of British Columbia, Department of Economics, document préparé pour Citoyenneté et Immigration Canada.

KUSTEC, Stan, Eden THOMPSON et Li XUE. 2007. « Foreign credentials: The tools for research », *Canadian Issues*, printemps, p. 26 à 30, <http://www.unitar.org/ny/sites/default/files/foreign%20credentials.pdf> (consulté le 10 février 2010).

PICOT, Garnett, Feng HOU et Simon COULOMBE. 2007. *Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants*, n° 11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 43 p., « Direction des études analytiques : documents de recherche », n° 294, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007294-fra.pdf> (consulté le 10 février 2010).

RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA (RHDC). 2007. *Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie (2006-2015)*, http://www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_research/research/categories/labour_market_e/sp_615_10_06/page01.shtml (consulté le 10 février 2010).

SCHELLENBERG, Grant, et Hélène MAHEUX. 2007. « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada », *Tendances sociales canadiennes*, édition spéciale, n° 11-008-XWF, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007000/9627-fra.htm> (consulté le 10 février 2010).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Profil changeant de la population active du Canada*, n° 96F0030XIF2001009 au catalogue de Statistique Canada, « Série "Analyses", Recensement de 2001 », Ottawa, http://www12.statcan.gc.ca/francais/census01/products/analytic/companion/paid/contents_f.cfm (consulté le 10 février 2010).

Annexe I Exigences d'emploi pour les professions réglementées de la CNP dans toutes les provinces canadiennes¹

Profession réglementée	Exigences d'emploi
Architectes	<ul style="list-style-type: none"> • Baccalauréat d'une école d'architecture reconnue ou réussite du programme d'études de l'Institut royal d'architecture du Canada (IRAC). • Une maîtrise en architecture peut être exigée. • Réussite d'un stage de trois ans sous la supervision d'un architecte accrédité. • Réussite d'un examen d'accréditation. • Accréditation de l'association provinciale d'architecture de la province de travail. <p>Architecte paysagiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baccalauréat en architecture paysagiste. • Une maîtrise en architecture paysagiste peut être exigée. • En Ontario et en Colombie-Britannique, les architectes paysagistes doivent effectuer un stage de deux ans et réussir un examen d'accréditation provincial. • Dans les autres provinces et territoires, les architectes paysagistes doivent généralement avoir deux ans d'expérience en architecture paysagiste et passer une entrevue de leur association provinciale pour être accrédités.
Comptables	<ul style="list-style-type: none"> • Les comptables agréés doivent avoir un diplôme universitaire et doivent avoir réussi un programme de formation professionnelle approuvé par un institut provincial de comptables agréés et, selon la province, deux années ou 30 mois de formation en cours d'emploi, et appartenir à un institut provincial de comptables agréés, une fois réussi l'Examen final uniforme (EFU). • Les comptables généraux accrédités et les comptables en management accrédités doivent avoir un diplôme universitaire et doivent avoir réussi un programme de formation approuvé par l'Ordre des comptables généraux accrédités ou l'Ordre des comptables en management et plusieurs années de formation en cours d'emploi, et être accrédités par l'Ordre des comptables généraux accrédités ou l'Ordre des comptables en management. • Les vérificateurs doivent avoir la même scolarité, formation et accréditation que les comptables agréés, les comptables généraux accrédités ou les comptables en management accrédités et une certaine expérience comme comptables. • On peut exiger des vérificateurs qu'ils soient accrédités par l'Institut des vérificateurs internes. • Pour agir comme syndic dans des procédures de faillite, les vérificateurs et les comptables doivent détenir une licence de syndic. • Les comptables et les vérificateurs qui pratiquent l'expertise comptable doivent être accrédités par un organisme gouvernemental provincial ou territorial.

Renseignements supplémentaires :

- La mobilité est limitée entre les trois désignations comptables professionnelles (CA, CGA et CMA).
- Il est possible d'accéder à des postes de gestion en vérification ou en comptabilité avec de l'expérience.

Chiropraticiens

- Au minimum deux années d'études universitaires de premier cycle en sciences et programme de quatre ou cinq ans dans un établissement agréé par l'Accreditation Commission du Council on Chiropractic Education et réussite des examens du Conseil canadien des examens chiropratiques et d'un organisme d'accréditation provincial.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée dans toutes les provinces et au Yukon.

Dentistes

- Une à quatre années d'études de préparation à l'art dentaire ou, au Québec, diplôme collégial en sciences et diplôme universitaire d'un programme dentaire reconnu.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation provincial ou territorial est exigée.
- Les dentistes en pratique générale peuvent accéder à la pratique spécialisée grâce à de la formation poussée.
- Les spécialisations doivent faire l'objet d'une accréditation.

**Diététistes
et nutritionnistes**

- Les diététistes doivent avoir une maîtrise ou un baccalauréat en diététique, nutrition ou un domaine connexe, comme en science alimentaire ou en nutrition ou encore en biochimie, et environ 40 semaines de formation pratique supervisée.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée dans toutes les provinces.
- On peut exiger des diététistes qu'ils adhèrent à l'association nationale, Les diététistes du Canada, pour exercer leur profession.
- Les nutritionnistes ont généralement besoin de la même scolarité et formation que les diététistes pour exercer leur profession.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée pour les nutritionnistes de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, du Québec, et (comme diététiste-nutritionniste agréé) du Nouveau-Brunswick.
- L'adhésion à l'association nationale, Les diététistes du Canada, ou à un organisme de réglementation provincial est disponible pour les nutritionnistes qui ont la même scolarité et formation pratique que les diététistes.

Ingénieurs

- Baccalauréat en génie civil ou dans une discipline connexe du génie.
- Une maîtrise ou un doctorat dans une discipline connexe du génie peut être exigé.
- Une accréditation d'une association provinciale ou territoriale d'ingénieurs agréés est exigée pour approuver les dessins d'ingénieur et les rapports et pour exercer la profession d'ingénieur (Ing.).

- Les ingénieurs peuvent être accrédités après avoir obtenu leur diplôme d'un programme de formation agréée et après trois ou quatre années de travail supervisé en génie et la réussite d'un examen de pratique professionnelle.

Renseignements supplémentaires :

- Il existe une mobilité considérable entre les spécialisations du génie civil aux niveaux subalternes.
- Les ingénieurs travaillent souvent dans un environnement multidisciplinaire et acquièrent des connaissances et des compétences par leur expérience de travail, qui peuvent leur permettre d'exercer leur profession dans les domaines connexes des sciences, du génie, de l'urbanisme, des ventes, du marketing ou de la gestion.
- Les postes supérieurs et de supervision dans ce groupe exigent de l'expérience.

Avocats

Avocats :

- Deux à trois années d'études de premier cycle ou, au Québec, programme collégial et baccalauréat d'une école de droit reconnue et réussite de l'examen du barreau et d'un stage d'avocat.
- Accréditation par le barreau provincial ou territorial.

Notaires (Québec) :

- Baccalauréat d'une école de droit reconnue et diplôme en droit notarial (D.D.N.) ou maîtrise en droit et spécialisation en droit notarial et programme de formation professionnelle de 32 semaines.
- Accréditation de l'Ordre des notaires.

Renseignements supplémentaires :

- Les avocats qui souhaitent exercer leur profession dans une autre province devront peut-être réussir des examens du barreau de la province en question.

Juges :

- Expérience exhaustive comme avocat ou comme professeur de droit et appartenance continue au barreau habituellement exigée.
- Être membre en règle du barreau d'une province ou d'un territoire.
- Les juges sont nommés par le cabinet fédéral ou provincial.
- Les juges nommés à des postes supérieurs d'un tribunal, comme celui de juge en chef, ont habituellement de l'expérience comme juge dans ce tribunal.

Ergothérapeutes

- Diplôme universitaire en ergothérapie, y compris un stage supervisé, ou diplôme d'un programme d'ergothérapie approuvé par la Fédération mondiale des ergothérapeutes dans certaines provinces.
- La réussite d'un examen d'accréditation national peut être exigée.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée dans toutes les provinces.

- Adhésion à l'association nationale, l'Association canadienne des ergothérapeutes, exigée dans certaines provinces.
- Les ergothérapeutes peuvent acquérir de l'expertise dans un domaine particulier, grâce à de la formation complémentaire ou de l'expérience.

Optométristes

- Une à trois années d'études collégiales ou universitaires avec concentration en mathématiques et en sciences et programme universitaire de quatre ans en optométrie.
- Accréditation par un organisme de réglementation provincial ou territorial.

Pharmaciens

- Baccalauréat en pharmacie.
- Les pharmaciens doivent aussi suivre une formation pratique sous la supervision d'un pharmacien.
- Les pharmaciens communautaires et les pharmaciens d'hôpitaux de toutes les provinces et de tous les territoires doivent être accrédités.

Médecins

Omnipraticiens et médecins en médecine familiale :

- Baccalauréat ou, au Québec, programme collégial et une année d'études universitaires de préparation à la médecine habituellement exigés.
- Diplôme d'une école de médecine reconnue et deux ou trois années de résidence en médecine familiale.
- Réussite des examens du Conseil médical du Canada et accréditation par le responsable provincial ou territorial.

Renseignements supplémentaires :

- Les omnipraticiens et les médecins en médecine familiale peuvent devenir des médecins spécialistes avec de la formation supplémentaire.

Médecins spécialistes :

- Baccalauréat ou, au Québec, programme collégial et une année d'études universitaires de préparation à la médecine habituellement exigés.
- Diplôme d'une école de médecine reconnue et formation spécialisée particulière.
- Réussite des examens du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et accréditation par le responsable provincial ou territorial.

Spécialistes en médecine clinique :

- Quatre ou cinq années de résidence spécialisée.
- Deux années de formation dans une sous-spécialité peuvent aussi être exigées.

Spécialistes en médecine de laboratoire :

- Quatre ou cinq années de résidence spécialisée.

Spécialistes en chirurgie :

- Cinq ou six années de résidence spécialisée.
- Deux années de formation dans une sous-spécialité peuvent aussi être exigées.

Renseignements supplémentaires :

- Il est possible d'accéder à des postes de gestion, comme celui de directeur de la médecine de laboratoire ou de chirurgien en chef, avec de l'expérience.

Physiothérapeutes

- Diplôme universitaire en physiothérapie et période de formation pratique supervisée.
- Accréditation d'un organisme de réglementation pour exercer la profession de physiothérapeute dans toutes les provinces.
- La réussite de l'examen national en physiothérapie, administré par l'Alliance of Physiotherapy Regulatory Boards, peut être exigée.

Infirmières autorisées

Infirmières en chef :

- Réussite d'un programme universitaire, collégial ou d'un autre programme approuvé en sciences infirmières.
- Des cours en gestion, comme le cours d'administration d'un service de soins infirmiers offert par l'Association canadienne des soins de santé, ou d'autres grade, diplôme, certificat ou études en gestion ou en administration, peuvent être exigés.
- Accréditation comme infirmière autorisée par un organisme de réglementation provincial ou territorial ou, au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique, accréditation provinciale comme infirmière psychiatrique autorisée.
- Expérience clinique comme infirmière autorisée.

Infirmières autorisées :

- Réussite d'un programme universitaire, collégial ou d'un autre programme approuvé en sciences infirmières.
- Formation scolaire ou expériences supplémentaires pour la spécialisation dans un domaine particulier des sciences infirmières.
- Maîtrise ou doctorat en sciences infirmières habituellement exigé pour les infirmières cliniciennes spécialisées, les infirmières cliniciennes, les infirmières-conseils et les chercheurs en soins infirmiers.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée dans toutes les provinces et tous les territoires.

Infirmières praticiennes :

- Maîtrise en sciences infirmières ou diplôme d'un programme en sciences infirmières ou d'un autre programme d'études avancées d'infirmières praticiennes.
- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée dans toutes les provinces et tous les territoires.
- En Ontario, réussite de l'examen Extended Class Registration Examination pour l'accréditation comme infirmière autorisée (catégorie spécialisée).

Infirmières psychiatriques autorisées :

- Réussite d'un programme universitaire ou collégial en sciences infirmières psychiatriques.

- Une accréditation d'un organisme de réglementation est exigée au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique.

Renseignements supplémentaires :

- Les infirmières formées exclusivement comme infirmières psychiatriques autorisées sont soumises à la réglementation au Manitoba, en Saskatchewan, en Alberta et en Colombie-Britannique. Dans toutes les autres provinces et tous les autres territoires, les infirmières autorisées peuvent travailler comme infirmières psychiatriques sans accréditation distincte.
- Les infirmières autorisées peuvent accéder à des postes de supervision et de gestion avec de l'expérience.

Enseignants

Enseignants au niveau secondaire :

- Les enseignants de matières scolaires doivent avoir un baccalauréat en éducation, qui est souvent précédé par un baccalauréat en arts ou en sciences.
- Les enseignants de matières professionnelles ou techniques doivent avoir un baccalauréat en éducation, qui est habituellement précédé par de la formation spécialisée ou de l'expérience liée au domaine.
- Les enseignants de métiers au Québec doivent avoir réussi un programme de formation en apprentissage et être accrédités par l'industrie ou le corps de métier en question.
- Les chefs de département doivent habituellement détenir plusieurs années d'expérience en enseignement.
- Pour se spécialiser en éducation spécialisée ou en enseignement de l'anglais ou du français comme langue seconde, de la formation supplémentaire est exigée.
- Un certificat provincial en enseignement est exigé.

Enseignants au niveau primaire :

- Baccalauréat en éducation.
- Formation supplémentaire exigée pour se spécialiser en éducation spécialisée ou en enseignement en langue seconde.
- Certificat d'enseignement provincial exigé. Un certificat supplémentaire est exigé pour enseigner l'anglais ou le français comme langue seconde.

Vétérinaires

- Deux à quatre années d'études universitaires de préparation à la médecine vétérinaire ou, au Québec, réussite d'un programme collégial en sciences de la santé et diplôme universitaire de quatre années en médecine vétérinaire et réussite des examens nationaux d'accréditation.
- Une accréditation provinciale est exigée.
- L'accès à des postes de recherche peut nécessiter des études de deuxième ou de troisième cycle.

1. Manuel de la Classification nationale des professions (CNP) de RHDCC.

Annexe II Critères d'« appariement », concordance des codes de la Classification nationale des professions (CNP) et du domaine d'études (codes de la Classification des programmes d'enseignement [CPE])

Professions	CNP	Codes de la CPE
Architectes	2151, 2152	81, 85
Comptables généraux accrédités	1111	1187 à 1192
Comptables en management accrédités	1111	
Comptables agréés	1111	
Chiropraticiens	3122	971
Dentistes	3113	977 à 989
Diététistes et nutritionnistes	3132	1148, 1149
Ingénieurs civils, électriciens et électroniciens, mécaniciens, chimistes, d'industrie et de fabrication, métallurgistes et des matériaux, géologues, de l'extraction et du raffinage du pétrole, en aérospatiale, informaticiens et autres ingénieurs	2131 à 2134, 2141 à 2148	310 à 351
Avocats	4112	524 à 536
Ergothérapeutes	3143	1120
Optométristes	3121	1089
Pharmaciens	3131	1096
Médecins	3111, 3112	1059
Physiothérapeutes	3142	1122
Infirmières autorisées	3151, 3152	1071 à 1083, 1085 à 1088
Enseignants aux niveaux primaire et préscolaire	4142	216 à 302
Enseignants au niveau secondaire	4141	
Vétérinaires	3114	1128 à 1140