



De nouveaux arrivants qui changent la donne

L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction

Le Centre des Compétences futures (CCF) est un centre de recherche et de collaboration avant-gardiste qui se consacre à l'innovation dans le domaine du développement des compétences afin que toutes les personnes au Canada soient prêtes pour l'avenir du travail. Nous travaillons en partenariat avec des personnes chargées de l'élaboration des politiques, des personnes chargées de la recherche, des spécialistes, des employeurs et des travailleuses et travailleurs, ainsi qu'avec des établissements d'enseignement postsecondaire, afin de résoudre les problèmes urgents du marché du travail et de veiller à ce que chacun puisse bénéficier de possibilités pertinentes d'apprentissage tout au long de la vie. Nous sommes fondés par un consortium dont les membres sont l'Université métropolitaine de Toronto, Blueprint et Signal49 Recherche, et nous sommes financés par le Programme du Centre des compétences du gouvernement du Canada.

Table des matières

4

Principales conclusions

5

Les compétences des immigrants, pas seulement leur nombre, sont essentielles pour combler les écart

7

Tendances en matière d'utilisation des compétences dans le secteur canadien de la construction

10

Obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants

14

Informations exploitables

15

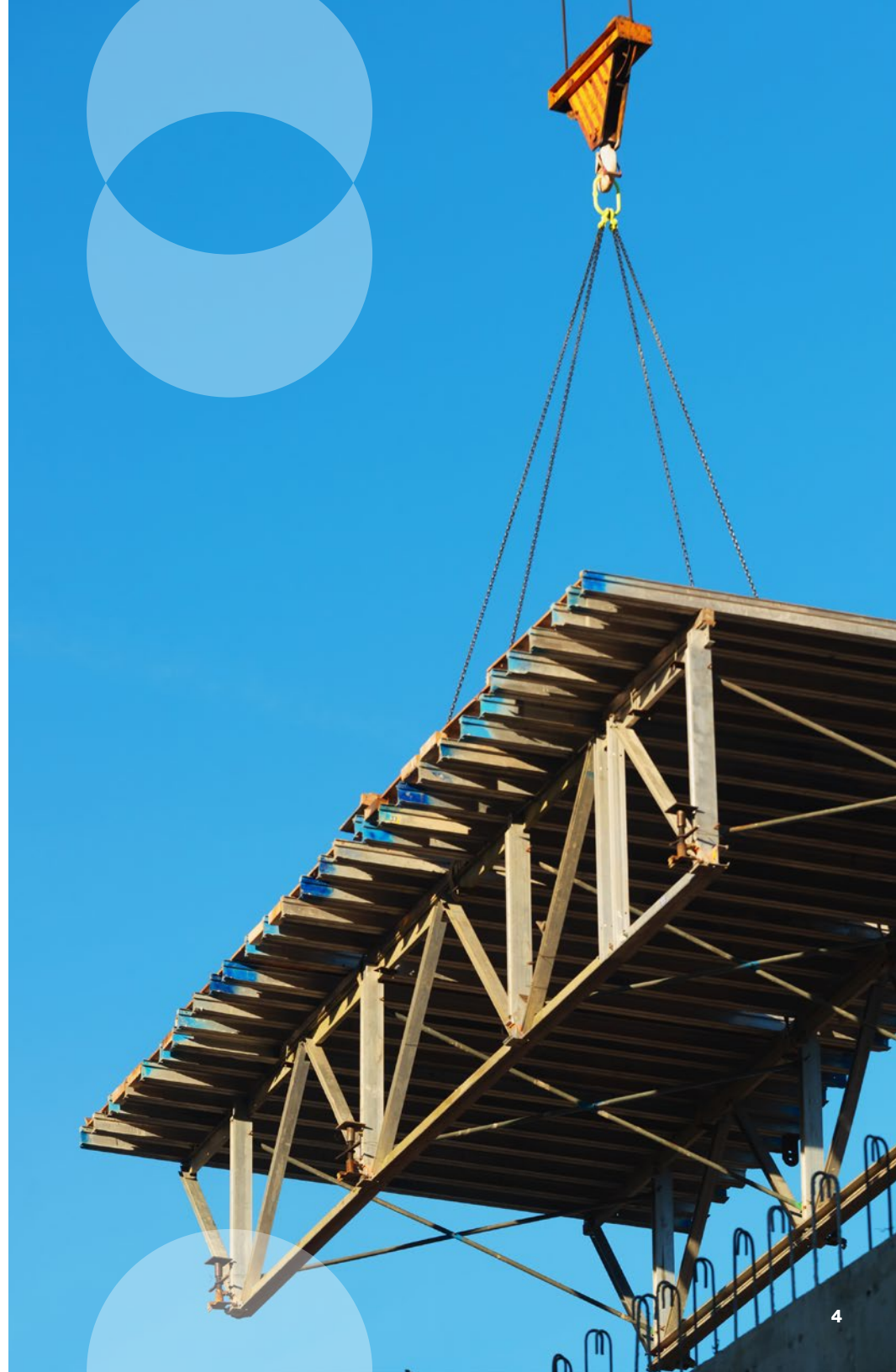
Annexe A: Méthodologie

19

Annexe B: Bibliographie

Principales conclusions

- La sous-utilisation des compétences, soit le fait d'être surqualifié pour son emploi, d'occuper un poste temporaire ou un poste à temps partiel non choisi ou d'être au chômage, touche différemment les immigrants et les citoyens nés au Canada dans le secteur de la construction. Le travail à temps partiel non choisi est la forme la plus marquée de sous-utilisation pour ces deux groupes, mais les immigrants sont 1,8 fois plus touchés par ce phénomène que les citoyens nés au Canada.
- La surqualification, c'est-à-dire le fait d'avoir un degré de qualification supérieur à celui requis pour un emploi, est la deuxième forme la plus répandue de sous-utilisation des compétences dans le secteur de la construction. Cependant, les immigrants sont 2,6 fois plus touchés par ce problème que les citoyens nés au Canada.
- Les immigrants qui travaillent dans le secteur de la construction occupent plus souvent des emplois à durée déterminée ou des emplois à contrat que les citoyens nés au Canada. L'emploi lié à des projets limite la capacité des travailleurs à obtenir un emploi permanent et à s'intégrer pleinement dans le secteur de la construction.
- Les processus de certification professionnelle (par exemple, Sceau rouge) et les exigences en matière d'expérience au Canada demandent du temps et empêchent les immigrants qualifiés d'accéder à des emplois dans le secteur de la construction qui correspondent à leurs qualifications.
- Les difficultés linguistiques et de communication constituent un obstacle courant à l'emploi pour les travailleurs immigrants du secteur de la construction. Certains employeurs ont recours à des stratégies de compatibilité linguistique, en jumelant des travailleurs partageant le même bagage linguistique et en constituant des équipes issues de mêmes communautés linguistiques, afin de recruter des travailleurs immigrants tout en gérant les risques liés à la sécurité sur les chantiers.



Les compétences des immigrants, pas seulement leur nombre, sont essentielles pour combler les écarts

Selon Statistique Canada, depuis 2016, la capacité du secteur canadien de la construction à pourvoir les postes vacants s'est détériorée plus rapidement que celle des autres secteurs¹. En 2025, les entreprises du secteur de la construction étaient plus nombreuses que celles de tout autre secteur à citer la pénurie de main-d'œuvre comme principal frein à leur croissance². Si rien n'est fait, il manquera au Canada 85 500 travailleurs de la construction d'ici 2033, selon les prévisions de ConstruForce Canada³.

Ces pénuries ont des conséquences concrètes sur l'économie canadienne, le secteur de la construction représentant près d'un dixième de notre PIB⁴. À elles seules, les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction ont coûté 2,4 milliards de dollars à l'économie en 2022 et 2023⁵. Les répercussions sont perceptibles dans tout le pays, avec des retards généralisés dans les projets, une hausse des coûts de construction et une augmentation des prix de l'immobilier⁶.

Le gouvernement fédéral a réagi en accordant la priorité aux travailleurs qualifiés dans le cadre de l'immigration économique et des voies d'accès à la résidence permanente⁷. Mais sans une utilisation efficace des compétences, les efforts visant à attirer et à retenir le personnel resteront vains.

En nous appuyant sur les données de l'Enquête sur la population active de 2022 à 2024, nous avons examiné dans quelle mesure les compétences des immigrants sont mises à profit dans le secteur canadien de la construction. Nous avons également interrogé cinq employeurs du secteur de la construction et vingt fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement afin de mieux comprendre les obstacles à l'intégration auxquels les immigrants sont confrontés et de déterminer comment y remédier.

1 Statistique Canada, Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada.

2 Statistique Canada, « Tableau 33-10-0995-01 : Principal facteur limitant la croissance de l'entreprise ou de l'organisme, deuxième trimestre de 2025 ».

3 ConstruForce Canada, Secteur de la construction et de l'entretien.

4 ConstruForce Canada, Mise à jour du rapport sur l'immigration.

5 Le Conference Board du Canada, Compétences et productivité.

6 Hudes, « Construction workers shortage stands in the way of housing boost »; Paglinawan, « Labour shortages leading to cancelled projects in 'superheated' construction sector »; Gismondi, « Lost opportunities »; Saba, « Canada's economy lost nearly \$13B due to labour shortage, new report shows »; King, « More construction delays for north-end Halifax school, parents disappointed ».

7 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, Plan des niveaux d'immigration 2025-2027; Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Allocution prononcée par l'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Nouvelles mesures en matière d'immigration afin d'appuyer le secteur du logement ».

Élément d'une série

Cet exposé des enjeux fait partie d'une série de trois exposés consacrés à l'utilisation des compétences des immigrants dans les secteurs de la santé, de la construction, et de l'hôtellerie et des services de restauration.

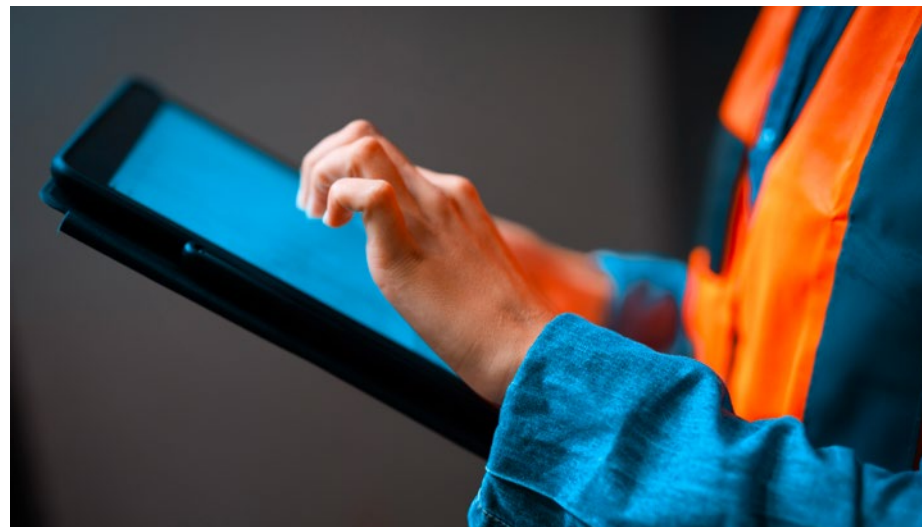
Pour une analyse intersectorielle de l'utilisation des compétences des immigrants, veuillez consulter notre ressource en ligne : [De nouveaux arrivants qui changent la donne : Tableau de bord de l'utilisation des compétences des immigrants](#). Pour obtenir des renseignements sur les obstacles propres aux secteurs de la [santé](#) et de le secteur de [l'hébergement et des services de restauration](#), consultez nos exposés des enjeux sur ces secteurs.

Comment nous avons évalué la sous-utilisation des compétences

La sous-utilisation des compétences revêt deux formes : l'inadéquation en matière de compétences et le gaspillage de compétences.

On parle d'*inadéquation en matière de compétences* lorsqu'une personne occupe un emploi exigeant un niveau de qualification inférieur au sien, comme un ingénieur civil qui est peintre. Nous avons mesuré cet indicateur en calculant la proportion de travailleurs qui sont surqualifiés pour l'emploi qu'ils occupent.

On parle de *gaspillage de compétences* lorsqu'une personne ne peut pas trouver d'emploi, occupe un emploi précaire ou travaille moins d'heures qu'elle ne le souhaiterait. Pour cet indicateur, nous avons calculé la proportion des personnes en âge de travailler qui étaient au chômage, qui occupaient un emploi temporaire ou qui étaient en situation de temps partiel non choisi.



Évaluation de la surqualification et du chômage des immigrants dans le secteur de la construction

Nos données sur le secteur de la construction ne prennent en compte que les personnes ayant travaillé dans ce secteur à un moment donné au Canada. Cela entraîne des écarts dans l'évaluation de la surqualification et du chômage chez les immigrants.

Prenons deux exemples : un ingénieur civil formé à l'étranger qui a travaillé uniquement comme barman au Canada serait considéré comme surqualifié dans nos données sur le secteur de l'hôtellerie et des services de restauration, mais il ne figurerait pas dans nos données sur le secteur de la construction, car il n'a jamais travaillé dans ce secteur. Un ingénieur civil formé à l'étranger qui est au chômage depuis son arrivée au Canada ne figurerait dans aucune de nos données sectorielles, car il n'a jamais travaillé au Canada.

Ces deux personnes seraient toutefois prises en compte dans nos [résultats sur l'utilisation des compétences](#) à l'échelle des secteurs, qui suivent les résultats en matière d'emploi sur l'ensemble du marché du travail plutôt que de les rattacher à un secteur particulier.

En raison de cette limite dans les données, nous sous-estimons probablement le nombre de professionnels de la construction formés à l'étranger qui sont soit au chômage, soit surqualifiés pour leur poste.

Tendances en matière d'utilisation des compétences dans le secteur canadien de la construction

En 2024, les principales formes de sous-utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction étaient l'emploi à temps partiel non choisi (une forme de *gaspillage de compétences*) et la surqualification (également appelée *inadéquation en matière de compétences*) (voir le Graphique 1).

Les travailleurs nés au Canada ont également été confrontés à ces problèmes, mais dans une moindre mesure. Si on compare les taux présentés dans le Graphique 1, les immigrants étaient 2,6 fois plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi dans le secteur de la construction et 1,8 fois plus susceptibles d'être en situation de temps partiel non choisi que les travailleurs nés au Canada⁸.

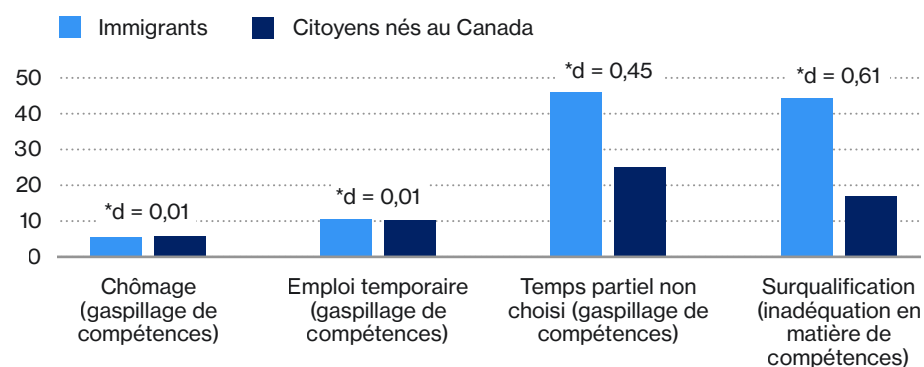
En 2024, le travail à temps partiel non choisi chez les immigrants était plus marqué dans le secteur de la construction (46 %) que dans les autres secteurs que nous avons étudiés, avec un taux environ deux fois plus élevé que celui observé dans le secteur de la santé (21 %) et celui de l'hôtellerie et des services de restauration (26 %). L'écart entre les travailleurs immigrants et ceux nés au Canada était également plus marqué dans le secteur de la construction : les immigrants étaient 1,4 à 1,6 fois plus susceptibles d'être contraints d'occuper un emploi à temps partiel non choisi dans les secteurs de la santé et de l'hôtellerie et des services de restauration que leurs homologues nés au Canada.

8 Ces écarts entre les immigrants et les citoyens nés au Canada étaient statistiquement significatifs, mais leur ampleur variait. On a observé un écart moyen en matière de surqualification ($d = 0,61$), un écart faible concernant le travail à temps partiel non choisi ($d = 0,45$) et des écarts négligeables en matière de chômage et d'emploi temporaire ($d = 0,01$) (veuillez consulter l'Annexe A pour connaître notre méthodologie).

Malgré cette tendance, le travail à temps partiel non choisi n'est pas apparu comme un obstacle à l'utilisation des compétences des immigrants lors de nos entretiens avec des employeurs du secteur de la construction et des fournisseurs de services d'emploi et d'aide à l'installation. Les personnes interrogées ont plutôt cité la surqualification et l'emploi temporaire comme étant des enjeux importants. Nous détaillons ces indicateurs plus en détail dans la section suivante.

Graphique 1

En 2024, la surqualification et le temps partiel non choisi étaient les principaux enjeux relatifs à l'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction (pourcentage de sous-utilisation des compétences)



Remarque : le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Les valeurs comprises entre 0,50 et 0,79 correspondent à un écart moyen. Tous les écarts sont statistiquement significatifs (*). Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie.

Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

Inadéquation en matière de compétences

C'est parmi les immigrants titulaires d'un baccalauréat que le taux de surqualification est le plus élevé.

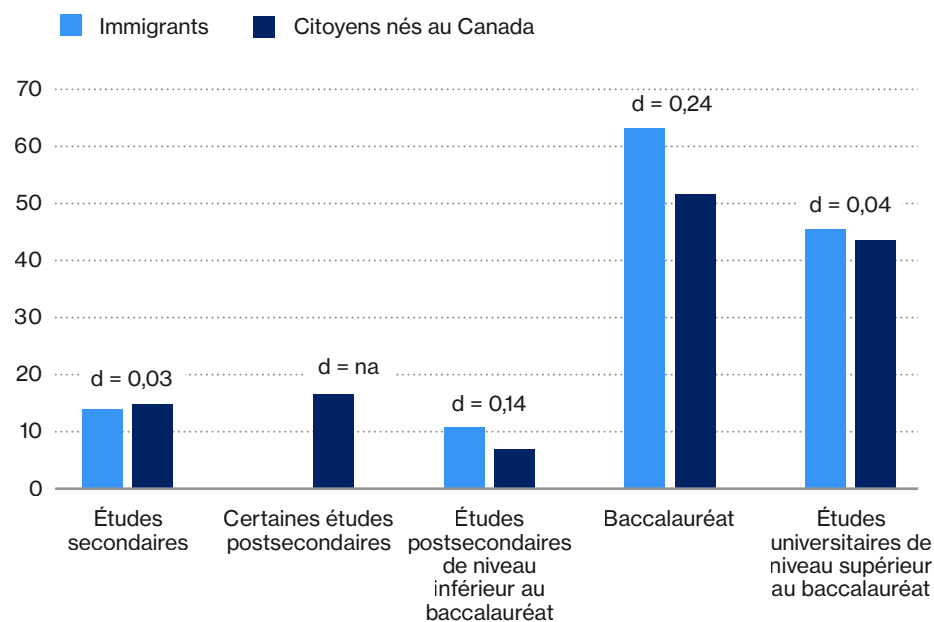
En 2024, la surqualification constituait la principale cause de la sous-utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction (voir le Graphique 1). En ventilant ces données par degré de scolarisation, nous avons constaté que les immigrants titulaires d'un baccalauréat présentaient les taux de surqualification les plus élevés dans le secteur (voir le Graphique 2).

Il n'y avait aucun écart statistiquement significatif entre les immigrants et les travailleurs nés au Canada, quel que soit le degré de qualification. C'est parmi les personnes ayant effectué certaines études postsecondaires que l'écart était le plus marqué : 16 % des citoyens nés au Canada avaient un degré de qualification supérieur à celui requis par leur emploi, mais il y avait si peu d'immigrants dans la même situation que Statistique Canada a décidé de ne pas publier ce chiffre (voir le Graphique 2). Nous n'avons donc pas pu effectuer d'analyses statistiques pour cette comparaison. Les immigrants titulaires d'un baccalauréat étaient 1,2 fois plus susceptibles d'être surqualifiés pour leur emploi que leurs homologues nés au Canada. Ce léger écart aurait pu atteindre un niveau statistiquement significatif avec un échantillon plus large (voir notre méthodologie à l'Annexe A pour plus de détails).



Graphique 2

En 2024, les immigrants titulaires d'un baccalauréat affichaient le taux de surqualification le plus élevé dans le secteur de la construction (pourcentage de personnes surqualifiées)



Remarque : le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Aucun de ces écarts n'était statistiquement significatif. Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

Gaspillage de compétences

Les groupes présentait des écarts en matière d'emploi à durée déterminée et à contrat et d'emploi saisonnier.

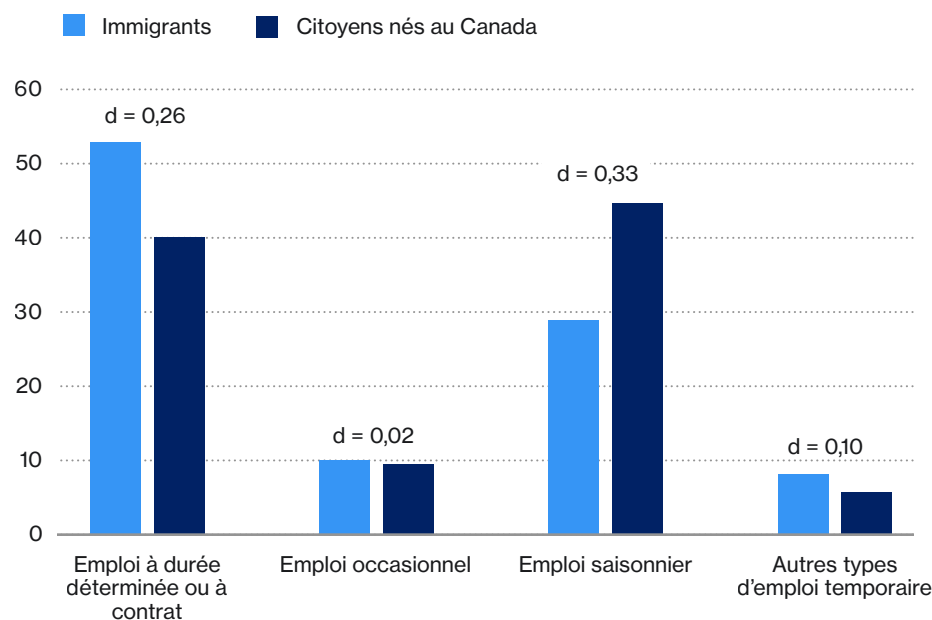
Nous avons vu plus haut qu'en 2024, les immigrants et les citoyens nés au Canada affichaient des taux similaires d'emploi temporaire dans le secteur de la construction (voir le Graphique 1).

Il n'y avait pas d'écart statistiquement significatif entre les travailleurs immigrants et ceux nés au Canada dans les groupes d'emploi temporaire. Les deux groupes présentaient des écarts sur les plans de l'emploi à durée déterminée et à contrat, et l'emploi saisonnier (voir le Graphique 3). Les immigrants étaient 1,3 fois plus susceptibles d'occuper des emplois à durée déterminée et à contrat, tandis que les citoyens nés au Canada étaient 1,6 fois plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers. La surreprésentation des immigrants dans les emplois à durée déterminée et à contrat montre qu'ils se heurtent à des obstacles pour accéder à un emploi stable. Ces légers écarts auraient pu atteindre un niveau statistiquement significatif avec un échantillon plus large (voir notre méthodologie à l'Annexe A pour plus de détails).

La proportion inférieure d'immigrants occupant un emploi saisonnier pourrait laisser croire que leur situation est moins précaire que celle des citoyens nés au Canada, car les emplois à durée déterminée et à contrat peuvent offrir une voie plus claire vers un emploi permanent que les emplois saisonniers. Cependant, une autre explication pourrait être plus pertinente. Notre analyse exclut les résidents temporaires, qui représentent une part importante de la main-d'œuvre saisonnière au Canada. Par exemple, entre 2018 et 2023, le secteur de la construction a enregistré la troisième plus forte augmentation du nombre d'autorisations accordées aux travailleurs étrangers temporaires⁹.

Graphique 3

En 2024, les immigrants occupant un emploi temporaire étaient les plus susceptibles d'occuper un emploi à durée déterminée ou à contrat (pourcentage de travailleurs occupant un emploi temporaire)



Remarque : le *d* de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable. Les valeurs comprises entre 0,20 et 0,49 correspondent à un faible écart. Aucun de ces écarts n'était statistiquement significatif. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter la méthodologie.
Sources : Statistique Canada; Signal49 Recherche.

⁹ Duhatschek, « From fast food to construction, employers turn more and more to temporary foreign workers ».

Obstacles à l'utilisation des compétences des immigrants

Des entretiens menés auprès d'employeurs et de fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement ont fait ressortir quatre obstacles majeurs à l'utilisation des compétences des immigrants :

- Les travailleurs de la construction immigrants sont confrontés à des retards dans leur intégration au secteur et à des revers professionnels en raison des processus de certification professionnelle, tels que Sceau rouge et d'autres, ce qui les oblige souvent à recommencer au niveau débutant ou en tant qu'apprentis.
- L'intégration sur le marché du travail est freinée par les projets saisonniers et les contrats à court terme, ce qui limite la sécurité d'emploi des compagnons immigrants et leurs parcours d'immigration.
- Les barrières linguistiques et de communication entravent la capacité des nouveaux arrivants à trouver un emploi et à s'intégrer dans le secteur de la construction; toutefois, les employeurs mettent en place des stratégies, telles que le jumelage de travailleurs en fonction de leur langue commune, afin de recruter et d'accompagner les travailleurs dont les compétences linguistiques sont encore en développement.
- Les exigences en matière d'expérience professionnelle au Canada empêchent de nombreux immigrants qui ne possèdent qu'une expérience dans le secteur de la construction acquise à l'étranger de trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences dans le secteur.

Les processus de certification professionnelle posent des défis en matière d'intégration

Les parcours menant à l'obtention d'une certification en construction varient considérablement au Canada. Certains métiers exigent une formation ou des examens de qualification, qui sont régis par les provinces et les territoires, tandis que d'autres relèvent du programme national Sceau rouge¹⁰. Les participants nous ont fait savoir que ces processus de certification peuvent constituer des obstacles pour les immigrants dans le secteur de la construction.

Par exemple, un gestionnaire de services d'emploi au Yukon a expliqué que « quelqu'un qui a des années et des années d'expérience acquise à l'étranger ne peut pas vraiment accéder à un métier quelconque à cause du processus Sceau rouge... Le coût de la vie fait qu'il ne peut pas accepter un emploi de débutant et recommencer le programme d'apprentissage depuis le début, tout simplement parce qu'il ne pourrait pas payer son loyer ».

Selon un gestionnaire de services de l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador, certains immigrants trouvent qu'il est « plus facile ou plus réaliste de mettre de côté leurs diplômes et de repartir à zéro [plutôt] que de se lancer dans les démarches, en raison du temps et des coûts que cela implique ». Un gestionnaire de services de soutien à l'emploi en Colombie-Britannique a déclaré que cela aide à placer des ingénieurs :

¹⁰ Banerjee et coll., The Apprenticeship Pathway.

« [Les travailleurs de la construction] sont les clients pour lesquels il est le plus difficile d'obtenir la reconnaissance des qualifications et de trouver un emploi qui leur convient vraiment. Nos programmes accueillent de nombreux ingénieurs. S'ils sont prêts à recommencer à des postes manuels, par exemple, c'est un peu plus facile. »

Gestionnaire de services de soutien à l'emploi, Colombie-Britannique

Les examens de qualification professionnelle, bien que plus rapides que la reconversion professionnelle, exigent généralement une expérience de travail¹¹. Cela signifie que le fait d'accepter des emplois d'apprentis ou des postes de niveau inférieur pourrait être le seul moyen pour les travailleurs de la construction immigrants d'accumuler les heures de qualification requises.

Les contrats à court terme et le travail précaire entravent l'intégration professionnelle

Le modèle de travail par projet qui caractérise le secteur de la construction constitue un obstacle pour les immigrants qui tentent de s'établir au Canada¹². Les travailleurs sont embauchés pour des projets précis, puis sont mis à pied lorsque ces projets prennent fin, ce qui crée ce qu'un employeur du Manitoba a qualifié de « main-d'œuvre très temporaire ». Bien qu'il s'agisse d'un problème qui touche l'ensemble du secteur, nous avons constaté que les immigrants étaient légèrement plus susceptibles d'occuper des emplois à durée déterminée ou à contrat que les citoyens nés au Canada (voir le Graphique 3).

L'adéquation entre les critères de sélection des immigrants et les besoins en main-d'œuvre du secteur constitue un autre problème. La priorité accordée à l'enseignement supérieur dans le système d'immigration limite l'accès des travailleurs qualifiés¹³.

« Le gouvernement doit travailler plus étroitement avec les employeurs pour mieux savoir où se trouvent les lacunes en matière de compétences et avoir un impact réel sur nos objectifs en matière d'immigration. »

Employeur dans le secteur de l'ingénierie, Ontario

Les compétences linguistiques sont essentielles pour s'intégrer dans le secteur de la construction

Les employeurs et les fournisseurs de services ont indiqué que la langue constitue un défi majeur dans tous les secteurs. Dans le secteur de la construction, la maîtrise de l'anglais ou du français est souvent une condition préalable à toute embauche, reléguant parfois les compétences techniques au second plan. La communication en matière de sécurité est au cœur de cette préoccupation : comme l'a expliqué un spécialiste de l'emploi dans le secteur de la construction au Manitoba, il est important que, « lorsqu'un chef d'équipe ou un collègue crie "Écartez-vous!", [les employés] reconnaissent les signes et les signaux indiquant qu'ils doivent s'écartier et ne pas rester figés comme des lapins pris dans les phares d'une voiture ».

Cependant, la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction incite certains employeurs à trouver des solutions pour embaucher des immigrants dont les compétences linguistiques sont encore en développement. Un employeur du secteur de la construction dans les Territoires du Nord-Ouest a expliqué son approche : « Lorsque nous parvenons à embaucher une personne dont la langue principale est le français, nous veillons à ce qu'elle soit jumelée afin qu'elle comprenne bien les procédures de sécurité et la manière dont nous gérons la sécurité sur les chantiers. »

¹² Statistique Canada, « Le secteur de la construction ne fonctionne pas au maximum de sa capacité – voici quelques données qui pourraient expliquer pourquoi ».

¹³ Banerjee et coll., The Apprenticeship Pathway.

Lorsqu'une équipe compte des travailleurs partageant la même langue, les employeurs peuvent s'appuyer sur cette situation pour recruter d'autres travailleurs issus de ce groupe. Un employeur du secteur de la construction au Manitoba a expliqué que les entreprises « [embauchent] une personne maîtrisant à la fois l'anglais et l'ukrainien, puis [font venir] d'autres travailleurs pour qu'ils travaillent sous sa responsabilité, afin de constituer, par exemple, une équipe de formation ukrainienne pour mettre ces compétences en pratique ».

Au-delà des questions de sécurité, les barrières linguistiques ont une incidence sur la manière dont les travailleurs immigrants sont perçus lors du processus de recrutement et sur leur lieu de travail.

Le vocabulaire propre au secteur peut faire en sorte que des travailleurs soient exclus, même s'ils possèdent de solides compétences techniques.

« [Les immigrants] ne maîtrisent pas suffisamment le marché local ni le jargon de notre secteur. Ils continueront, par exemple, à parler en mètres carrés, comme dans leur pays d'origine, au lieu de convertir en pieds, ce qui est assez drôle dans le secteur du bâtiment, où on utilise les deux unités. Aux yeux d'un responsable du recrutement, cela peut être perçu comme un écart par rapport aux attentes. Ce sont ces indices qui nous font penser : «Oh, peut-être qu'ils ne comprennent pas vraiment ce qu'on fait ici». C'est donc un [défi] difficile à relever. »

Employeur du secteur de la construction, Manitoba

Les barrières linguistiques entravent également la capacité des travailleurs immigrants à progresser dans leur carrière dans le secteur de la construction. Comme l'a expliqué un spécialiste de l'emploi dans le secteur de la construction au Manitoba : « La maîtrise de l'anglais est l'un des principaux critères requis pour occuper des postes et des fonctions [de gestion de projet]. » Il a expliqué qu'ils conseillent généralement à leurs clients nouvellement arrivés d'améliorer leurs compétences en communication et d'acquérir davantage d'expérience sur le terrain afin de pouvoir retrouver des postes équivalents à ceux qu'ils occupaient à l'extérieur du Canada.



Les exigences en matière d'expérience au Canada entraînent une inadéquation entre les compétences et l'emploi occupé

L'une des difficultés bien connues auxquelles sont confrontés les immigrants est que les employeurs exigent souvent une « expérience canadienne », c'est-à-dire une expérience professionnelle acquise sur place et une connaissance quasi innée des réalités culturelles canadiennes¹⁴. Pour les employeurs du secteur de la construction que nous avons interrogés, l'expérience canadienne se résume principalement à la connaissance des techniques de construction par temps froid et des pratiques locales en matière de construction.

Bien que certaines mesures aient récemment été prises pour interdire aux employeurs d'exiger une expérience professionnelle canadienne, comme le projet de loi 149 en Ontario, entré en vigueur en janvier 2026¹⁵, les employeurs continuent néanmoins de considérer cette connaissance comme une exigence professionnelle légitime. Un spécialiste de l'emploi en Nouvelle-Écosse a expliqué comment il collabore avec les employeurs pour déterminer le type d'expérience en construction qu'ils recherchent.

« Nous avons des clients qui ont une certaine expérience dans le secteur de la construction, mais ils n'ont pas d'expérience du secteur de la construction canadien. Nous travaillons donc avec les employeurs, et nous leur demandons : « Quelles sont les compétences que vous recherchez ? » Ils nous parlent de coffrages en béton ou de finitions de cloisons sèches, etc. Donc, [nos clients] suivent la formation exigée par les employeurs au centre de formation professionnelle [local]... À la fin de leur formation, ils maîtrisent tout le vocabulaire, toutes les règles de sécurité, etc. Et les employeurs viennent sur le campus, conduisent des entretiens et recrutent des candidats. »

Spécialiste de l'emploi, Nouvelle-Écosse

Les partenariats entre les services d'aide à l'établissement, les employeurs et les établissements de formation, tels que celui décrit ci-dessus, peuvent préparer les immigrants à occuper des emplois dans le secteur canadien de la construction, ce qui permet de constituer un bassin plus important de talents prêts à intégrer le marché du travail.



¹⁴ Bernhard, « Doing Migration in Adulthood ».

¹⁵ Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre; Jung et Howard, « Looking for new employees? »

Informations exploitables

Les employeurs, les fournisseurs de services, les établissements de formation et les responsables des politiques qui souhaitent tirer parti des compétences des immigrants dans le secteur de la construction peuvent envisager les recommandations suivantes :

Associations professionnelles et organismes de réglementation

Élargir les programmes de certification axés sur les compétences en construction très recherchées au niveau local et régional.

Proposer des formations rapides, flexibles et peu coûteuses permet aux travailleurs de la construction immigrants qui ne possèdent pas la certification Sceau rouge ou d'autres certifications professionnelles d'acquérir de nouvelles compétences très recherchées. Cela leur facilitera l'accès aux métiers de la construction pendant qu'ils attendent l'obtention de leur accréditation. Cela profite également aux employeurs qui ne disposent pas nécessairement des ressources nécessaires pour former les recrues à l'interne. Les associations professionnelles et les organismes de réglementation peuvent collaborer avec les employeurs afin de faire en sorte que ces certifications répondent aux besoins en compétences au niveau local et régional (par exemple, techniques ou matériaux de construction adaptés au climat, manipulation des équipements).

Employeurs du secteur de la construction, fournisseurs de services, établissements de formation et gouvernement

Établir des partenariats stratégiques afin de former les travailleurs immigrants du secteur de la construction pour qu'ils puissent parfaire leurs compétences transférables.

La collaboration intersectorielle peut contribuer à relever les défis liés au manque d'expérience au Canada. La mise en place de parcours de formation menant à l'emploi pour les immigrants peut faciliter leur intégration dans le secteur de la construction et donner aux employeurs

davantage l'assurance qu'un nouvel employé sera capable de travailler dans le contexte canadien, en utilisant les techniques de construction et les matériaux de construction régionaux ou locaux.

Les établissements de formation peuvent collaborer avec les employeurs pour identifier les compétences recherchées et les lacunes en matière de formation. Le gouvernement et les fournisseurs de services peuvent contribuer au financement et à la mise en œuvre de telles initiatives, ainsi qu'à leur harmonisation avec les programmes d'immigration et d'établissement.

Mettre en place des formations linguistiques et en communication adaptées à chaque secteur.

Les acteurs de tous les secteurs peuvent également collaborer pour créer des modules d'apprentissage linguistique adaptés aux besoins en compétences du secteur de la construction, permettant ainsi aux travailleurs de la construction immigrants d'acquérir à la fois des compétences linguistiques et une connaissance du secteur. Afin de renforcer la confiance des employeurs dans le recrutement de nouveaux arrivants qualifiés, ces initiatives peuvent aller au-delà des cours généraux d'anglais ou de français et porter sur le vocabulaire technique du secteur de la construction, la communication sur les lieux de travail au Canada et les procédures de sécurité sur les chantiers. Le cours « English for Construction Purpose »¹⁶ proposé par le Manitoba Construction Sector Council est un exemple de ce type de formation. Le fait de jumeler des employés partageant la même langue peut faciliter la communication et le transfert de connaissances pendant la période d'intégration et accélérer le recrutement grâce aux recommandations des employés.

16 Manitoba Construction Sector Council, « English for Construction Purposes ».

Annexe A

Méthodologie

À propos de la recherche

Nous avons mené cette recherche afin de mieux comprendre dans quelle mesure les compétences des immigrants sont utilisées dans trois secteurs en forte demande : la santé, la construction et l'hébergement et les services de restauration. Nous avons utilisé une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives pour examiner trois questions de recherche dans chacun de ces secteurs :

1. Dans quelle mesure les immigrants sont-ils confrontés à une sous-utilisation de leurs compétences par rapport aux citoyens nés au Canada?
2. Quels sont les obstacles qui empêchent les employeurs d'utiliser les compétences des immigrants?
3. Comment les municipalités, les employeurs et les organismes d'aide à l'établissement peuvent-ils mieux utiliser les compétences des immigrants?

Revue de la littérature

La première phase de cette recherche a consisté en une revue de la littérature aux fins de la définition du protocole de l'étude quantitative et de l'établissement des questions qualitatives des entretiens. Pour être prises en compte dans notre analyse, les publications devaient dater de 2015 ou après et être reliées à l'emploi des immigrants et à l'utilisation de leurs compétences sur le marché du travail canadien.

Nous avons recensé et examiné 14 publications, issues de revues universitaires, d'instituts de recherche et de Statistique Canada, qui offraient un aperçu général des définitions et des implications de l'utilisation des compétences, de l'emploi et des services d'établissement des immigrants, ainsi que des obstacles à l'intégration sur le marché du travail des travailleurs immigrants.

Nous avons également consulté des sources spécialisées dans chaque secteur afin de mieux cerner les défis qui y sont présents et l'ampleur de la pénurie de main-d'œuvre. Nous avons trouvé quatre publications sur la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction, rédigées par Signal49 Recherche, des agences de presse et une association sectorielle. En ce qui concerne le secteur de la santé, nous avons consulté un communiqué de presse d'Emploi et Développement social Canada qui fournissait une estimation des pénuries de main-d'œuvre. Au moment de la revue de la littérature, nous n'avons trouvé aucune étude propre au secteur de l'hôtellerie et des services de restauration prévoyant des pénuries de main-d'œuvre dans les services d'hébergement et de restauration.

Au cours du projet, nous avons identifié et consulté d'autres sources, étant donné que la revue de la littérature initiale n'avait pas pour but d'être exhaustive.

Analyse des données quantitatives

Données

Pour la partie quantitative de cette étude, nous avons utilisé des totalisations personnalisées tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada¹. Notre analyse a porté sur les années d'enquête 2022 à 2024 et a couvert les 38 subdivisions de recensement pour lesquelles des données pertinentes étaient disponibles. *Subdivision de recensement* est le terme générique désignant les municipalités ou les territoires considérés comme des équivalents municipaux à des fins statistiques².

¹ Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active ».

² Statistique Canada, « Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Subdivision de recensement (SDR) ».

Les cinq tableaux suivants ont été demandés à Statistique Canada :

1. Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, le degré de qualification, certains secteurs d'activité et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022, au Canada, dans les provinces et territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
2. Personnes occupant un emploi, selon la permanence de l'emploi, le statut d'immigrant, certains secteurs d'activité, SCIAN 2022 et le type de travail, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
3. Personnes occupant un emploi à temps partiel selon la principale raison de leur emploi à temps partiel à titre d'emploi principal, le statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
4. Personnes hors de la population active en raison de l'absence de recherche d'emploi, statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)
5. Population active par catégorie FÉER, Classification nationale des professions (CNP) 2021, degré de qualification, statut d'immigrant, certains secteurs d'activité et SCIAN 2022, au Canada, dans les provinces, les territoires et certaines subdivisions de recensement, moyenne annuelle (en milliers de personnes)

Notre analyse s'est concentrée sur les personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) qui étaient des citoyens nés au Canada, des résidents permanents ou des citoyens naturalisés. Nous avons exclu les résidents temporaires, car l'Enquête sur la population active ne distingue pas les travailleurs étrangers temporaires des étudiants étrangers. Ces groupes sont trop différents les uns des autres pour permettre de tirer des conclusions valables lorsqu'ils sont considérés comme une seule et même catégorie. De plus, tous les indicateurs de sous-utilisation que nous avons utilisés ne reflètent pas nécessairement l'expérience des travailleurs étrangers temporaires sur le marché du travail. Beaucoup de ces personnes ne peuvent entrer au Canada qu'avec une offre d'emploi à temps plein, qui sera probablement d'une durée limitée compte tenu de la nature des permis de travail.

Indicateurs d'utilisation des compétences

Nous avons évalué deux aspects de l'utilisation des compétences, séparément pour les immigrants et les citoyens nés au Canada : l'inadéquation en matière de compétences (un indicateur) et le gaspillage de compétences (trois indicateurs).

Nous avons utilisé tous les indicateurs de sous-utilisation des compétences disponibles issus de l'Enquête sur la population active, à l'exception du *découragement des travailleurs*, qui est une autre forme de gaspillage de compétences. Cela concerne les personnes qui souhaitent travailler, mais qui ne cherchent pas d'emploi, car elles sont découragées par la réalité ou leur perception du marché du travail³. Nous avons écarté cet indicateur, car Statistique Canada avait signalé qu'une grande partie de ses données n'étaient pas fiables.

Inadéquation en matière de compétences : surqualification

La surqualification désigne la proportion de travailleurs dont l'emploi principal exige un degré de qualification inférieur à celui qu'ils possèdent.

Nous avons mesuré la surqualification en comparant le niveau de scolarité le plus élevé d'une personne (à l'étranger ou au Canada) à la classification FÉER (formation, éducation, expérience et responsabilités) de son emploi⁴. Par exemple, un titulaire d'un baccalauréat occupant un poste qui ne nécessite qu'un diplôme d'études secondaires serait considéré comme surqualifié pour son emploi.

Le taux de surqualification correspond au nombre de travailleurs surqualifiés exprimé en pourcentage de l'ensemble des personnes employées dans le secteur.

Gaspillage de compétences : chômage

Une personne était considérée comme sans emploi si, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active, elle était sans travail, avait activement cherché du travail au cours des quatre semaines précédentes et était disponible pour travailler⁵. Cela comprenait les personnes en chômage temporaire et celles qui devaient commencer un nouvel emploi au cours des quatre semaines suivantes.

Le taux de chômage n'a été calculé que pour les personnes ayant travaillé dans le secteur à un moment donné au Canada, qu'elles aient eu le statut de résident temporaire ou permanent. Il s'agit du nombre de chômeurs qui travaillaient auparavant dans le secteur en pourcentage de l'ensemble de la population active du secteur (salariés et chômeurs confondus).

Gaspillage de compétences : emploi temporaire

Un emploi temporaire a une date de fin prédéterminée ou prendra fin une fois qu'un projet donné sera achevé⁶. Cela comprend les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat (y compris ceux proposés par des agences), les emplois occasionnels et d'autres formes d'emploi temporaire.

3 Banerjee et coll., « Use it or lose it ».

4 Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, « Trouver la classification nationale des professions (CNP) ».

5 Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active ».

6 Statistique Canada.

Les emplois saisonniers ont des horaires fixes et une date de fin prédéterminée, mais ils reviennent chaque année. Les emplois à durée déterminée et à contrat prévoient des horaires précis et une date de fin prédéterminée. Les emplois occasionnels ne sont pas soumis à des horaires fixes ni à des périodes de travail déterminées. Les autres formes d'emploi temporaire comprennent des postes qui ne relèvent pas de ces catégories, mais qui sont de nature similaire.

Le taux d'emploi temporaire correspond au nombre de travailleurs temporaires du secteur exprimé en pourcentage de l'ensemble des personnes employées dans ce secteur.

Gaspiillage de compétences : emploi à temps partiel non choisi

Les travailleurs en situation de travail à temps partiel non choisi sont des personnes qui travaillent moins de trente heures par semaine en raison d'une conjoncture défavorable ou parce qu'elles n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein (cela inclut à la fois les personnes qui ont cherché activement un emploi à temps plein au cours des quatre dernières semaines et celles qui ne l'ont pas fait)⁷. Par contre, les travailleurs à temps partiel par choix ont d'autres raisons pour justifier la réduction de leurs heures de travail, même si celles-ci peuvent inclure des contraintes liées à leur situation personnelle, comme la garde d'enfants, la poursuite d'études ou la gestion d'une maladie.

Le taux d'emploi à temps partiel non choisi n'a été calculé que pour les travailleurs pour qui un emploi à temps partiel était leur emploi principal dans le secteur. Il correspond au nombre de travailleurs en situation de temps partiel non choisi exprimé en pourcentage de l'ensemble des travailleurs à temps partiel.

Analyse des données

Utilisation des compétences des immigrants et des citoyens nés au Canada

Afin de déterminer si la sous-utilisation des compétences touche beaucoup plus les immigrants que les citoyens nés au Canada, nous avons utilisé des tests z à deux proportions. Les écarts statistiquement significatifs sont indiqués par un astérisque (*). Cette mention signifie qu'il y a moins de 5 % de chances que cet écart entre les groupes soit attribuable au hasard.

Le nombre de personnes prises en compte dans une analyse peut avoir une incidence sur la signification statistique⁸. Si l'échantillon est trop petit, un écart significatif peut passer inaperçu. Si l'échantillon est suffisamment gros, des écarts négligeables peuvent s'avérer statistiquement significatifs.

Si les estimations de l'Enquête sur la population active sont représentatives à des échelles géographiques détaillées, ce n'est pas le cas au sein de chaque cellule d'analyse. Lorsqu'on limite les analyses à des secteurs particuliers et qu'on effectue une ventilation

supplémentaire en fonction du statut d'immigrant, la taille des cellules (c'est-à-dire la taille de l'échantillon utilisé dans les tests z) peut devenir petite. La mise en place d'indicateurs de l'utilisation des compétences au sein de chaque secteur peut réduire davantage le nombre de cas disponibles et accroître la variabilité de l'échantillonnage.

Nous présentons donc le d de Cohen parallèlement aux résultats des tests de signification. Le d de Cohen est un indicateur qui mesure l'ampleur de l'écart entre deux proportions⁹. Les valeurs de 0,20, 0,50 et 0,80 correspondent à un écart faible, moyen et important, respectivement. Les valeurs inférieures à 0,20 correspondent à un écart négligeable.

Analyse des données qualitatives

Nous avons sondé 36 personnes dans le cadre de la partie qualitative de cette étude. Il s'agissait de :

- 20 fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement
- 16 employeurs (cinq dans le secteur de l'hôtellerie et des services de restauration, cinq dans le secteur de la construction, six dans le secteur de la santé)

Entretiens

La confidentialité a été garantie à tous les participants. Nous avons élaboré un guide d'entretien en nous appuyant sur la littérature examinée et en collaboration avec le comité consultatif de recherche (les membres sont indiqués dans la section Remerciements). Afin de répondre aux questions de recherche, le guide d'entretien visait à clarifier les points suivants :

- Les difficultés liées au recrutement d'immigrants pour combler des pénuries de compétences précises ou pour occuper certains postes
- Les obstacles à une utilisation efficace des compétences des immigrants (avec des questions complémentaires visant à identifier les obstacles dans chaque secteur)
- Les motivations de l'amélioration de l'utilisation des compétences des immigrants (par exemple, contribution économique des immigrants, diversité de la main-d'œuvre, rétention des talents)
- Les programmes et pratiques mis en place dans le but d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants
- Des exemples de réussite en matière d'utilisation efficace des compétences des immigrants
- La collaboration avec les parties prenantes afin d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants (par exemple, les gouvernements, les employeurs, les associations sectorielles, les organisations communautaires)
- Les possibilités d'améliorer l'utilisation des compétences des immigrants de manière générale et dans les trois secteurs étudiés

7 Statistique Canada.

8 Sullivan et Feinn, « Using Effect Size—or Why the P Value Is Not Enough ».

9 Lee, « Alternatives to P value ».

Pour être considérés comme fournisseurs de services d'aide à l'emploi ou d'aide à l'établissement, les participants devaient être à l'emploi d'un organisme au service des immigrants qui gère des programmes d'aide à l'emploi et des services de conseil, ou qui propose des services d'aide à l'établissement comprenant un volet emploi. Les employeurs devaient occuper un poste de professionnel dans le domaine des ressources humaines, de la gestion du recrutement ou de la formation ou du développement au sein d'une organisation relevant de l'un des trois secteurs.

Nous avons recruté des participants à la fois de manière indirecte et directe. Le recrutement indirect a consisté à demander aux parties prenantes pertinentes de diffuser notre lettre d'invitation à participer à l'étude. Ces parties prenantes comprenaient des membres de nos centres de recherche, de nos conseils et de notre comité consultatif de recherche, ainsi que d'associations sectorielles et de conseils pour l'emploi des immigrants. Le recrutement direct a consisté à identifier des participants potentiels et à leur envoyer un courriel. Cette stratégie a été réservée aux employeurs, car nous avons dépassé nos objectifs en matière de participation des fournisseurs de services d'aide à l'emploi et à l'établissement grâce à l'approche indirecte.

Nous avons mené nos entretiens via Microsoft Teams entre le 7 juillet et le 20 novembre 2025. Les participants vivaient et travaillaient dans toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception du Québec et du Nunavut.

Les entretiens ont été transcrits par ScribeWire, un service de transcription externe. Les entretiens ont duré entre 28 et 66 minutes, pour un total de 26,3 heures. Cela a donné lieu à 430 pages de transcriptions, totalisant 224 843 mots.

Nous avons analysé les transcriptions des entretiens à l'aide du logiciel NVivo. Conformément à l'approche de la théorie ancrée dans des données empiriques, nous avons laissé les codes émerger des données au moyen d'une analyse exploratoire des entretiens, plutôt que d'utiliser un recueil de codes préétabli¹⁰. Nous avons évalué la fiabilité inter-codeurs sur des entretiens sélectionnés au hasard dans chaque groupe de participants afin de garantir la cohérence du codage entre les chercheurs. Tous groupes de participants confondus, nous avons obtenu un taux de concordance de 96,3 % dans nos codes.

Les codes ont été comparés et regroupés par thèmes. Les thèmes ont été examinés en fonction de leur fréquence d'apparition et de l'intensité des observations.

Limites

Limites des données quantitatives

Nous n'avons pas pu évaluer toutes les formes de sous-utilisation des compétences. Par exemple, nous n'avons pas pu prendre en compte les immigrants qui ont changé de secteur contre leur gré, ceux qui étaient découragés par leur recherche d'emploi¹¹, ou ceux qui occupaient un poste inférieur à leur niveau de formation hors études.

Notre analyse ne prend en compte que les immigrants ayant travaillé dans ce secteur à un moment donné au Canada, qu'ils aient eu le statut de résident temporaire ou permanent. Cela sous-estime le taux de chômage.

Chaque mois, l'Enquête sur la population active interroge 56 000 ménages à l'échelle nationale dans le cadre d'un panel tournant de six mois; environ 100 000 personnes sont ainsi interrogées dans tout le Canada.

L'Enquête utilise un échantillon probabiliste fondé sur un plan d'échantillonnage à plusieurs degrés et stratifié géographiquement. Bien que l'échantillon soit représentatif à différentes échelles géographiques, l'échantillon d'immigrants et de citoyens nés au Canada diminue lorsqu'on limite notre analyse aux secteurs de la santé, de la construction et de l'hôtellerie et des services de restauration. Il diminue encore plus lorsqu'on établit les indicateurs d'utilisation des compétences au sein de chacun de ces secteurs.

Limites des données qualitatives

Notre objectif était d'interroger dix employeurs dans chacun des trois secteurs étudiés, mais nous avons dû réduire ce nombre à cinq en raison du faible taux de réponse. Bien que cela réduise la diversité des informations concernant la sous-utilisation des compétences des immigrants, les recoupements observés dans les entretiens avec les employeurs ont permis d'atteindre une saturation suffisante des données.

Compte tenu de la petite taille de l'échantillon, nous ne pouvons pas généraliser les résultats de cette recherche.

¹⁰ Charmaz, Constructing Grounded Theory.

¹¹ Banerjee et coll., « Use it or lose it ».

Annexe B

Bibliographie

Bernhard, Michael. « Doing Migration in Adulthood: Learning to Engage With the Canadian Experience Discourse ». *The Canadian Journal for the Study of Adult Education* 35, n° 2 (2023) : p. 19 à 35. <https://doi.org/10.56105/cjsae.v35i02.5688>

Charmaz, Kathy. *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Londres : Sage Publications, 2006.

Conference Board du Canada, Le. *Compétences et productivité : Quelles pénuries de compétences influent sur la productivité canadienne?* CBdC, 15 août 2024. https://www.signal49.ca/product/competences-et-productivite_aout2024/

ConstruForce Canada. *Construction and maintenance industry: An assessment of construction labour markets from 2023 to 2033*. 2024. Ottawa : ConstruForce Canada, mars 2024. <https://www.buildforce.ca/wp-content/uploads/2024/06/2024-Canada-Const-Maint-Looking-Forward.pdf>

ConstruForce Canada. *Mise à jour du rapport sur l'immigration*. Ottawa : ConstruForce Canada, mars 2024. <https://www.buildforce.ca/fr/?s=immigration%20report%20update>

Duhatschek, Paula. « From fast food to construction, employers turn more and more to temporary foreign workers ». *CBC News*, 24 juin 2024. <https://www.cbc.ca/news/canada/calgary/temporary-foreign-workers-1.7240374>

Gismondi, Angela. « Lost opportunities: Construction's \$9.6 billion problem ». *Daily Commercial News by ConstructConnect*, 11 décembre 2023. <https://canada.constructconnect.com/dcn/news/economic/2023/12/construction-sector-faced-most-significant-loss-of-business-opportunities-says-report>

Hudes, Sammy. « Construction workers shortage stands in the way of housing boost: experts ». *Global News*, 18 avril 2024. <https://globalnews.ca/news/10431789/construction-workers-shortage-housing-experts/>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. *Plan des niveaux d'immigration 2025-2027*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 24 octobre 2024. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2024/10/plan-des-niveaux-dimmigration-2025-2027.html>

–. « Trouver la classification nationale des professions (CNP) ». Gouvernement du Canada, dernière modification le 27 juin 2025. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/trouver-classification-nationale-professions.html>

–. « Allocution prononcée par l'honorable Marc Miller, ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté : Nouvelles mesures en matière d'immigration afin d'appuyer le secteur du logement ». Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, dernière modification le 10 mars 2025. <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2025/03/notes-d-allocation-de-l-honorable-marc-miller-ministre-de-l-immigration-des-refugies-et-de-la-citoyennete-canada-prend-des-mesures-pour-soutenir-le-logement-grace-a-une-nouvelle-immi.html>

Jung, Ian et J. Geoffrey Howard. « Looking for new employees? Follow these hiring requirements ». *HR Reporter*, 27 octobre 2025. <https://www.hrreporter.com/news/hr-news/looking-for-new-employees-follow-these-hiring-requirements/393658>

King, Megan. « More construction delays for north-end Halifax school, parents disappointed ». *Global News*, 14 décembre 2023. <https://globalnews.ca/news/10171081/more-construction-delays-north-halifax-school/>

Lee, Dong Kyu. « Alternatives to P value: confidence interval and effect size ». *Korean Journal of Anesthesiology* 69, n° 6 (2016) : p. 555 à 562. <https://doi.org/10.4097/kjae.2016.69.6.555>

Manitoba Construction Sector Council. « English for Construction Purposes ». Manitoba Construction Sector Council, s.d. <https://mbcsc.com/training/english-for-construction-purposes/>

Paglinawan, Denise. « Labour shortages leading to cancelled projects in 'superheated' construction sector ». *Financial Post*, 7 juillet 2022. <https://financialpost.com/fp-work/labour-shortages-leading-to-cancelled-projects-in-superheated-construction-sector>

Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre. <https://www.ola.org/fr/affaires-legislatives/projets-loi/legislature-43/session-1/projet-loi-149>

Rupa Banerjee, Danielle Lamb et Laura Lam. « Use it or lose it: The problem of labour underutilization among immigrant workers in Canada ». *Industrial Relations Journal* 55, n° 5 (2024) : p. 378 à 397. <https://doi.org/10.1111/irj.12441>

Rupa Banerjee, Tingting Zhang et Lorenzo Frangi. *The Apprenticeship Pathway: Skilled Trades and Immigrant Integration in Canada*. Toronto : FutureSkills Research Lab, 25 août 2022. <http://hdl.handle.net/1807/124745>

Saba, Rosa. « Canada's economy lost nearly \$13B due to labour shortage, new report shows ». *Global News*, 25 octobre 2022. <https://globalnews.ca/news/9224124/canada-labour-shortage-economy-loss/>

Statistique Canada. « Dictionnaire, Recensement de la population, 2021 – Subdivision de recensement (SDR) ». Statistique Canada, dernière modification le 7 juillet 2023. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021/ref/dict/az/Definition-fra.cfm?ID=geo012>

–. « Guide de l'Enquête sur la population active ». Statistique Canada, dernière modification le 4 avril 2025. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/71-543-g2025001-fra.htm>

–. *Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada*. Statistique Canada, dernière modification le 3 juillet 2025. https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/_tendances-penurie-main-oeuvre-canada

–. « Tableau 33-10-0995-01 : Principal facteur limitant la croissance de l'entreprise ou de l'organisme, deuxième trimestre de 2025 ». Statistique Canada, dernière modification le 26 février 2026. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310099501&request_locale=fr

–. « Le secteur de la construction ne fonctionne pas au maximum de sa capacité – voici quelques données qui pourraient expliquer pourquoi ». Statistique Canada, dernière modification le 5 juillet 2024. <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/6596-le-secteur-de-la-construction-ne-fonctionne-pas-au-maximum-de-sa-capacite-voici-quelques>

Sullivan, Gail M. et Richard Feinn. « Using Effect Size—or Why the *P* Value Is Not Enough ». *Journal of Graduate Medical Education*, (2012), p. 279 à 282, <https://doi.org/10.4300/JGME-D-12-00156.1>

Remerciements

Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier du [Centre des Compétences futures](#) du gouvernement du Canada. Signal49 Recherche est un fier partenaire de recherche du consortium du Centre des Compétences futures.

Plusieurs membres de l'équipe de Signal49 Recherche ont contribué à cette recherche. Lauren Hamman, codirectrice, a supervisé l'ensemble du processus de recherche. Stein Monteiro, associé principal de recherche, Bronwen Perley-Robertson, chercheuse principale, et Federica Guccini, chercheuse, ont mené cette recherche. Stefan Fournier, directeur général, a commenté les premières ébauches. Cette expérience en ligne a été conçue par l'équipe des services de conception de Signal49 Recherche.

Nous souhaitons également remercier les membres du comité consultatif de la recherche qui ont soutenu cette recherche :

- **Henry Akanko**, directeur, Embauche Immigrants Ottawa
- **Rupa Banerjee**, titulaire d'une chaire de recherche du Canada, Université métropolitaine de Toronto
- **Laurie Beckstead**, directrice des programmes, Fonds d'emprunt communautaire d'Ottawa
- **Bianca Cooper**, directrice générale, Impact Drywall Inc.
- **Joëlle Cupidon**, directrice, Ressources humaines et culture, Excellence en santé Canada
- **Evan Hazenberg**, directeur de la recherche, RH Tourisme Canada
- **Jasmine Qi**, directrice, Inclusion de la main-d'œuvre, RH Tourisme Canada
- **Donald Guse Salah**, directeur, Restaurants Canada
- **Dale Schierbeck**, expert indépendant en santé
- **Carol Yuan**, spécialiste, liaison en matière d'emploi, BC Construction Association

De nouveaux arrivants qui changent la donne : L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction

Federica Guccini et Bronwen Perley-Robertson

Pour citer ce rapport : Guccini, Federica et Bronwen Perley-Robertson.

De nouveaux arrivants qui changent la donne : L'utilisation des compétences des immigrants dans le secteur de la construction, Ottawa, Signal49 Recherche, 2026.

Nos prévisions et travaux de recherche reposent souvent sur de nombreuses hypothèses et sources de données et présentent ainsi des risques et incertitudes. Ces renseignements ne doivent donc pas être perçus comme une source de conseils spécifiques en matière de placement, de comptabilité, de droit ou de fiscalité. Signal49 Recherche assume l'entière responsabilité des résultats et conclusions de cette recherche.

Ce document est disponible sur demande dans un format accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.

Agent d'accessibilité, Signal49 Recherche

Tél. : 613-526-3280 ou 1-866-711-2262 | Courriel : accessibility@signal49.ca

Publié au Canada | Tous droits réservés | Entente n° 40063028

AERIC Inc. est un organisme de bienfaisance indépendant enregistré au Canada qui exerce ses activités sous le nom de Signal49 Recherche.



Où le savoir
inspire l'action

Avec prise d'effet le 26 janvier 2026, Signal49 Recherche a cessé d'utiliser la dénomination et la marque de commerce « Le Conference Board du Canada », qu'elle utilisait auparavant en vertu d'une licence accordée par The Conference Board, Inc. The Conference Board, Inc. et ses titulaires de licences ont le droit exclusif d'utiliser les marques de « THE CONFERENCE BOARD » au Canada.

Signal49
RECHERCHE

PUBLICATION P-02021-P0C4Y9
PRIX : gratuit

signal49.ca