



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRAFICOS,  
URBANOS Y AMBIENTALES

“Canadá: Migración calificada y mercado laboral (2006)”

Tesis presentada por

“GEORGINA MARIA TERESA VAZQUEZ SANTA ANA”

Para optar por el grado de

MAESTRA EN DEMOGRAFIA

Director de Tesis

GUSTAVO VERDUZCO IGARTUA

MEXICO, D.F.  
AGOSTO DE 2010

PROMOCION  
1989-1991

Dedico esta investigación a cada uno de los participantes que generosamente tomaron parte en este estudio. Sin ustedes este proyecto no habría sido posible.

Agradezco enormemente al Dr. Gustavo Verduzco su confianza, apoyo y dirección crítica para la realización de este trabajo.

## **Síntesis**

En las últimas décadas, Canadá ha tenido bastante éxito para atraer a un número creciente de inmigrantes altamente calificados. Sin embargo, gran parte de estos inmigrantes ha enfrentado dificultades para encontrar empleo que corresponda a su nivel educativo y experiencia laboral. En este documento se explora la pregunta de qué tan relevante es la preparación profesional en su devenir económico. Los resultados de la 2006 Employment Survey sugieren que la mayoría de los inmigrantes altamente calificados están sujetos a prácticas de empleo comúnmente aceptadas que desvaloran su preparación profesional, obstaculizando su entrada al mercado de trabajo y su subsecuente movilidad -ocasionándoles pérdidas anuales de decenas de miles de dólares.



## INDICE

INTRODUCCIÓN	1
SECCIÓN I. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	4
Problemáticas	4
Causas	9
SECCIÓN II. EL MERCADO LABORAL CANADIENSE	16
Características de la mano de obra	16
Características del empleo	17
Prácticas de empleo	17
Ocupaciones y regulaciones	20
La respuesta gubernamental	25
SECCIÓN III. ENCUESTA DE EMPLEO (2006)	27
SECCIÓN IV. TRABAJADORES EXTRANJEROS CALIFICADOS	30
Grupo participante	30
Estructura por edad y sexo	33
Año de arribo	33
Clase migratoria	34
Lugar de residencia	35
Educación	36
Conocimiento del lenguaje	40
Empleo	41
Ocupación y salarios	42
Comentarios de los participantes	45
SECCIÓN V. RESULTADOS	49
Prueba de independencia Chi-cuadrada	53
CONCLUSIÓN	55
APÉNDICE	57
FUENTES DE INFORMACIÓN	63

## Introducción

A fines de los años 50 y en medio de presiones políticas, Canadá renuientemente redefinió su política migratoria. Por un lado, con altas tasas de desempleo durante la recesión, Canadá quería terminar con la ayuda financiera a inmigrantes no calificados, argumentando que esta ayuda iba en contra de inmigrantes prospectivos de otras regiones. Por otro lado, su desempeño en las Naciones Unidas y en el Commonwealth multirracial podría haber sido afectado si continuaba con una política migratoria racista (Taylor, 1991). De hecho, Inglaterra empezó a presionar a Canadá para que aceptara inmigrantes británicos de naciones pertenecientes a la Commonwealth. Jamaica y Trinidad advirtieron al gobierno canadiense sobre el impacto negativo que una política migratoria discriminatoria podría tener en el comercio en el Caribe. Dentro de este contexto, se vieron los primeros cambios en inmigración. Después de varios intentos fallidos para atraer trabajadores domésticos de Europa, Canadá permitió la entrada a un grupo pequeño de trabajadores del Caribe entre 1950 y 1967, haciendo a un lado el Acta de 1952 que prohibía la entrada de inmigrantes negros.

Ante una creciente mano de obra descalificada, el ministro de Citizenship and Immigration introdujo nueva reglamentación para reducir la admisión de trabajadores no calificados a principios de la década de los 60. Finalmente en 1967, con un mayor énfasis en educación y experiencia laboral, un sistema de puntos fue introducido para seleccionar a inmigrantes calificados de todo el mundo, incluyendo el llamado ‘Tercer mundo’. Con un agresivo plan de reclutamiento, llevado a cabo principalmente en el extranjero, este cambio en la política migratoria ha permitido a Canadá no solo atraer a un creciente número de inmigrantes de países no tradicionales al punto que la inmigración proveniente de Africa, América Latina y Asia pasó del 5 por ciento en 1961 a 58 por ciento en 2006, sino que también duplicó prácticamente la proporción de inmigrantes (de 25 a 64 años de edad) con educación universitaria; que pasó de 22.24 por ciento en la década de 1970s a 40.71 por ciento en los años noventa.

Como se plantea en la revisión bibliográfica, aun cuando Canadá se ha beneficiado al atraer extranjeros calificados, no todos ellos tienen ocupaciones que reflejen totalmente su nivel educativo y experiencia laboral. En consecuencia, tanto la brecha salarial<sup>1</sup> entre inmigrantes

---

<sup>1</sup> El término ‘earnings’ es traducido como ‘salario’ el cual es definido como el pago que recibe el trabajador a cambio de su trabajo. La diferencia con respecto al término ‘income’ –traducido aquí como ‘ingreso’ radica en que este último incluye transferencias y subsidios provenientes de otras fuentes.

calificados y trabajadores canadienses<sup>2</sup> y el tiempo requerido para acotarla han incrementado ininterrumpidamente en los últimos 25 años. La hipótesis que aquí se plantea es que para la mayoría de los inmigrantes, su preparación profesional (nivel educativo y destrezas laborales) influyen menos en sus niveles salariales y de empleo<sup>3</sup> que las prácticas locales de empleo. De hecho, a través de estas prácticas desfavorables, los inmigrantes se sujetan a un proceso de descapitalización desde su entrada a población económicamente activa hasta su subsiguiente movilidad laboral. En particular, aquí se parte desde la perspectiva que para evaluar los niveles salariales, de empleo y de bienestar económico, inmigrantes desempleados y emigrantes deberían ser incluidos en el análisis para obtener una estimación más exacta de la desvalorización de la preparación profesional de los inmigrantes. Es más, este problema empeora si se asumen generalizaciones sobre las relaciones entre variables aun sabiendo que estas y su cambiante devenir no podrían tener el mismo impacto entre inmigrantes con diferentes niveles de escolaridad. Junto con estas consideraciones, un enfoque más amplio del mercado de trabajo que toma en cuenta el papel de los empleadores y del gobierno ha sido incorporado.

Este documento está estructurado de la siguiente manera:

La Sección 1 ofrece una revisión concisa de investigación reciente sobre la participación de los inmigrantes en el mercado de trabajo en Canadá. Esta revisión consiste en dos partes que son presentadas en orden cronológico. La primera parte cubre las principales problemáticas identificadas por investigadores respecto a los niveles salariales, de empleo y de bienestar económico tales como la no correspondencia entre nivel educativo y ocupación de los inmigrantes, la creciente brecha salarial entre inmigrantes y canadienses. La segunda parte presenta las explicaciones que los investigadores han dado a estas problemáticas. La Sección II pone de relieve factores del mercado laboral que han sido omitidos cuando se analiza el devenir económico de los inmigrantes en Canadá. La Sección III proporciona una descripción detallada de la Encuesta de Empleo realizada por Canada Immigrant Job Issues en 2006z; su enfoque, características y estructura. También proporciona una idea general del grupo de inmigrantes que participaron en este estudio<sup>4</sup> y de las categorías empleadas en esta investigación. En la sección IV se analizan las características socio demográficas del grupo participante. Finalmente, la

---

<sup>2</sup> Para facilitar la lectura, el adjetivo calificativo ‘Canadian-born’ es traducido como ‘canadiense’.

<sup>3</sup> El término ‘economic outcomes’ vagamente se refiere a los niveles salariales y de empleo.

<sup>4</sup>El ‘grupo participante’ está formado por los inmigrantes que tomaron parte en el estudio.

Sección V muestra los resultados empíricos de esta investigación y la Sección VI ofrece las principales conclusiones y recomendaciones para futura investigación.



## Sección I. Revisión bibliográfica

Investigación reciente ha mostrado de manera consistente que durante las dos décadas pasadas, inmigrantes en Canadá han tenido dificultades para encontrar empleo al nivel de su preparación profesional, lo que afecta definitivamente sus niveles salariales y de empleo, de tal forma que los bajos salarios se han traducido en mas altas tasas de pobreza y en una creciente brecha salarial entre inmigrantes calificados y su contraparte canadiense. Investigadores también han subrayado las posibles causas detrás de estas cuestiones. En la mayoría de los estudios se han usado datos censales y en menor cantidad, algunos han usado datos complementarios de encuestas, especialmente gubernamentales. La revisión que se presenta a continuación comprende principalmente las investigaciones sobre las diferencias salariales y de empleo entre inmigrantes y trabajadores canadienses en años recientes, así como el papel de factores tales como el valor de la educación y experiencia laboral obtenida en el extranjero, etnicidad, dominio del lenguaje, tiempo vivido en Canadá y redes sociales, entre otros.

### Problemáticas

Al comparar los niveles educativos de la población de 15 años de edad y mas según condición migratoria<sup>5</sup> del censo de 1981 al censo de 1996, Badets (1999) señaló que a pesar de tener niveles educativos mayores, los inmigrantes que llegaron a Canadá en los años noventa estaban teniendo mayores dificultades para ajustarse al mercado de trabajo –comparado con inmigrantes que llegaron en la década de los ochenta. Badets y Howatson (1999) apuntaron también que casi un cuarto de los inmigrantes con grado universitario tenían empleos que frecuentemente requerían poca o ninguna experiencia y relativamente pocas habilidades laborales<sup>6</sup>. De acuerdo a Brouwer (1999), Citizenship and Immigration Canada señaló que entre 1991 y 1994, 10,279 inmigrantes arribaron a Canadá y declararon que su intención era emplearse como ingenieros. Sin embargo, el censo de 2006 mostró que solo 5,770 inmigrantes que arribaron entre 1991 y 1996 trabajaban en esta ocupación.

---

<sup>5</sup> El término ‘immigrant status’ se ha traducido como ‘condición migratoria’ y se refiere a la distinción entre población inmigrante y no inmigrante.

<sup>6</sup>Se refiere al conocimiento específico de una técnica, arte o ciencia.

En 2000, Lee baso su estudio en el censo de 1996 y uso la definición de Low Income Cut-offs para medir la pobreza y concluyó que las tasas de extrema pobreza entre inmigrantes y otros grupos en desventaja<sup>7</sup> sugerían que había verdaderos obstáculos frente a varios grupos para alcanzar ingresos adecuados y, resaltó que “inmigrantes recientes están teniendo mayores dificultades en el mercado laboral que inmigrantes que llegaron anteriormente y, que sus ingresos nunca podrían alcanzar el promedio canadiense” (p. 16). Kazemipur y Halli (2001) también basaron su estudio en datos censales y encontraron que, comparado con los canadienses, inmigrantes estuvieron consistentemente sobre representados entre los pobres, siendo los inmigrantes de minorías visibles<sup>8</sup> los que enfrentaban las condiciones más severas.

Reitz (2001) tomó una muestra censal de canadienses y de individuos de minorías visibles con salarios positivos, la Labour Market Activity Survey, la Survey of Labour and Income Dynamics y otras fuentes para estimar el déficit salarial anual en \$15 mil millones (en dólares de 1996) derivado de la menor calidad de las habilidades laborales, su subutilización y de pago desigual para los inmigrantes haciendo el mismo trabajo que los canadienses. De este déficit, \$2.4 mil millones se atribuían a la subutilización de las habilidades laborales y \$12.6 mil millones al pago desigual (p. 26).

Pendakur (2002) usó una muestra del censo de 1991 de los residentes permanentes asalariados no agrícolas (de 20 a 64 años de edad) según lugar de nacimiento para estimar las diferencias salariales asociadas al conocimiento del lenguaje en Toronto, Montreal y Vancouver, y encontró que el conocimiento de un lenguaje minoritario estaba relacionado con menores salarios; personas que hablaban un lenguaje mayoritario y uno minoritario ganaban menos que aquellos que hablaban solo un lenguaje mayoritario. Sin embargo, el salario se incrementaba con el tamaño del grupo lingüístico local, sugiriendo un efecto de capital humano (p. 17).

Finnie (2002) basó su investigación en la Survey Literacy Skills in Daily Activities sobre individuos de 21 a 64 años de edad que hubiesen trabajado en las 26 semanas previas en los últimos 12 meses según lugar de nacimiento, alfabetismo y salarios. Encontró que a su llegada,

---

<sup>7</sup> ‘Dissadvantaged groups’ es traducido como ‘grupos en desventaja’ e incluye a personas con discapacidades, madres solteras, aborígenes, minorías raciales, etc. Los inmigrantes, particularmente los que han estado en Canada por menos de diez años: inmigrantes muy recientes (menos de 5 años) y recientes (de 5 a 10 años) están considerados dentro de estos grupos.

<sup>8</sup>Conforme al Employment Equity Act (1986), el término de minorías visibles se refiere a aquellas "personas, que no son aborígenes, de raza caucásica o blancos."

los inmigrantes ganan menos que los trabajadores canadienses. Couton (2002) revisó las tendencias anuales de la migración calificada para mostrar que había una creciente evidencia de que una parte sustancial de los inmigrantes a Canadá no era capaz de convertir su educación en ocupaciones correspondientes a su profesión (p. 118). Ese mismo año, un periódico nacional reportó que Canadá se presentó ante un comité de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación racial para defenderse de las acusaciones sobre las injusticias raciales que persisten en contra de negros, chinos y aborígenes y que los inmigrantes no ganan lo mismo que los canadienses (Edwards, 2002; Goddard, 2006).

Con información censal de 1981 a 2001 sobre individuos (de 16 a 64 años de edad) que hubiesen trabajado en los meses previos, Frenette and Morissette (2003) concluyeron que, contrario a los inmigrantes que arribaron a Canadá en la segunda mitad de la década de los 1970s, inmigrantes que llegaron en los años ochenta todavía tienen salarios sustancialmente menores que los de trabajadores canadienses. De acuerdo a su estudio, los salarios relativos iniciales de los inmigrantes han decrecieron constantemente en las dos últimas décadas aun después de comparar los niveles de salariales y de empleo con los canadienses de nuevo ingreso al mercado de trabajo. “A menos que la tasa de asimilación de las cohortes recientes sea anormalmente alta, se llevaría más tiempo para que su salario converja totalmente con aquellos de su contraparte canadiense.” Picot y Hou (2003) añadieron a la información censal arriba mencionada la Survey of Labour and Income Dynamics y encontraron que las tasas de bajos ingresos entre inmigrantes recientes casi se duplicaron entre 1980 y 1995, y luego cayeron durante la fuerte recuperación a fines de los años noventa. A pesar de algunas mejoras entre los inmigrantes durante dicha recuperación, las tasas de bajos ingresos tuvieron una tendencia creciente durante las décadas 1980, 1990 a 2000.

Galarneau and Morissette (2004) comparó información censal de 1991 a 2001, y encontró que al menos uno de cada cuatro inmigrantes recientes con grado universitario y que contaban con empleo entre 1991 y 2001 tenían un empleo que requería no más de high school<sup>9</sup>. Esto era el doble de la proporción de solo 12 por ciento entre canadienses. En 2004, el periódico National Post reportó que cerca de 12,000 International Medical Graduates<sup>10</sup> (IMGs) y residían en Canadá

---

<sup>9</sup> Después de la educación elemental (seis grados), el nivel de ‘high school’ empieza en grado 7o. y termina en grado 12o.

<sup>10</sup> ‘International Medical Graduates (IMGs) se refiere a los médicos que se graduaron en el extranjero.

habían sido dejados fuera de su profesión –a pesar de la seria escasez de médicos en el país. La University of Western Ontario (2005) reportó que Canadá otorgó la residencia permanente a 3,965 médicos familiares de 1990 a 1998 y, de acuerdo a la Association of International Physicians and Surgeons of Ontario, en la provincia había entre 2,000 y 4,000 International Medical Graduates buscando empleo.

La Canadian Alliance of Education and Training Organizations (2004) apuntó que en Canadá, se toma en promedio 10 años para que un inmigrante altamente calificado alcance el mismo nivel de empleo que un canadiense con un nivel profesional similar. Green y Worswick (2004) utilizó la Longitudinal Immigrant Database (IMDB) que combina información de los inmigrantes con información de su declaración de impuestos y la Survey of Consumer Finances (SCF) que proporciona información sobre los canadienses. Señalaron a que los trabajadores de nuevo ingreso al mercado laboral les estaba yendo peor en las dos últimas décadas. En particular, inmigrantes de países que no eran del Reino Unido, Estados Unidos y Europa habían recibido menor remuneración por su experiencia laboral adquirida antes de migrar.

Saunders (2005) utilizó información de la Labour Force Survey arribó a la conclusión de que más de un cuarto de los inmigrantes recientes estaban mal pagados<sup>11</sup> en 2000, comparado con el sexto de los trabajadores canadienses. Las minorías visibles eran más vulnerables entre los inmigrantes recientes, casi un tercio estaba mal pagado, comparado con menos de un quinto de los inmigrantes recientes que no eran minorías visibles (p. 3).

Resultados preliminares de la Daily Bread Food Bank (2005) Annual Survey Clients mostraron que hambre entre inmigrantes es una cuestión seria. Aun más alarmante, los resultados revelaron que aquellos inmigrantes que padecían hambre eran frecuentemente altamente educados, altamente calificados y que precisamente tenían experiencia laboral en los mismos sectores de empleo donde había escasez de mano de obra e hizo una llamada a todos los niveles gubernamentales y del sector privado para trabajar juntos para tratar la problemática de los trabajadores calificados que no trabajan en su especialidad.

Con los resultados de Li, C., et al., (2006) de la Survey of Labour and Income Dynamics, 1993 a 2001 mostraron que más de la mitad (52 por ciento) de los inmigrantes recientes con grados universitarios, en un momento dado, trabajaban en ocupaciones que solo requerían high

---

<sup>11</sup> ‘Mal pagado’ incluye los terminos low-paid and underpaid.

school durante este periodo. Esta era casi el doble de la proporción de 28 por ciento de su contraparte canadiense (p. 8).

Human Resources Social Development Canada ([HRSDC], 2006) identificó cinco grupos socio demográficos entre adultos en edades productivas como grupos desproporcionadamente en riesgo de tener un persistente bajo ingreso: padres solteros con al menos un hijo menor de 18 años, personas solas de 45 a 64 años de edad, personas con discapacidades físicas o mentales, personas que inmigraron a Canadá en los últimos 10 años y aborígenes que viven fuera de la reservación.

De un estudio de caso sobre inmigrantes de Asia del Sur y de la antigua Yugoslavia que residían en Vancouver, Bauder (2006) concluyó que los inmigrantes sufren de un rebajamiento ocupacional y están forzados a cambiar de profesión y pierden posición social. Muchos inmigrantes sienten que han sido engañados por las políticas migratorias canadienses y las regulaciones del mercado laboral que no dan a conocer a los inmigrantes antes de su arribo a Canadá que su capital humano será devaluado (p. 713).

Picot, Hou y Coulombe (2007) basaron su estudio en la Longitudinal Administrative Database (LAD) y la IMDB y observaron que los grupos con porciones crecientes de inmigrantes (la clase calificada, la altamente educada, parejas con hijos y los de las ocupaciones más especializadas) constituían una creciente porción de los crónicamente pobres. Boyd y Schellenberg (2007) emplearon información censal para confirmar que los IMGs e ingenieros tenían menores posibilidades de encontrar empleo de acuerdo a su preparación profesional. Subempleo era más común entre los inmigrantes profesionistas nacidos en del Sureste de Asia y Asia del Este. Por el contrario, aquellos médicos e ingenieros que estudiaron fuera de Canadá, los nacidos en Europa (excepto Europa del Este) o países de Asia del Sur tenían menos probabilidades de ejercer la medicina o trabajar como ingenieros (p. 7).

En un estudio reciente sobre salarios, Statistics Canada (2008) concluyó que las diferencias salariales entre inmigrantes recientes y trabajadores canadienses se incrementaron no sólo en las últimas dos décadas, sino también entre 2000 y 2005. Durante los últimos 25 años, la brecha salarial entre dichos grupos se amplió significativamente. En 1980, inmigrantes recientes (hombres) que percibían algún salario, ganaban 85 centavos por cada dólar que recibían trabajadores (hombres) canadienses. Hacia 2005, la razón salarial cayó a 63 centavos, y entre

mujeres inmigrantes recientes fue de 85 centavos a 56 centavos respectivamente. La brecha salarial entre inmigrantes recientes y trabajadores canadienses era mayor entre individuos con grado universitario que entre los menos educados. Aun cuando los (hombres) inmigrantes con grado universitario que obtuvieron su mayor grado educativo en Canadá, tenían salarios menores que los trabajadores canadienses de edades similares (p. 21-23).

Galarneau y Morissette (2008) compararon información censal sobre inmigrantes según periodo de arribo y encontraron que la proporción de inmigrantes con grado universitario en empleos con bajos requerimientos educativos (tales como asistentes<sup>12</sup>, camioneros, vendedores, cajeros y taxistas) se incremento de 1991 a 2006. Para inmigrantes recientes, las proporciones variaron entre 22 por ciento y 28 por ciento en el caso masculino; y 36 y 44 por ciento en el caso femenino. Para los inmigrantes establecidos<sup>13</sup>, la proporción fue bastante pronunciada ya que se incrementó de 12 a 21 por ciento entre hombres), mientras que para las mujeres fue de 24 a 29 por ciento. Entre los trabajadores canadienses permaneció constante alrededor de 10 por ciento para hombres y mujeres. Los incrementos para los inmigrantes establecidos sugieren que las dificultades de los inmigrantes recientes están también afectando a los inmigrantes establecidos, por lo que estas dificultades no son necesariamente temporales (p. 15).

Los resultados de Ostrovski (2008), basados en la LAD y la IMDB, subrayaron la presencia de efectos de las cohortes en la inequidad salarial, de tal forma que más inmigrantes recientes están experimentando mayores niveles de inequidad salarial que inmigrantes anteriores, particularmente, la cohorte que arribo a Canadá a principio de los años ochenta. Según la Federation of Canadian Municipalities (2009), inmigrantes recientes estaban enfrentando altas tasas de subempleo y pobreza; están batallando en el mercado laboral (Oreopoulos, 2009). En suma, la brecha salarial aun persiste a pesar de que es menor entre los inmigrantes que llegaron a Canadá hace más de 10 años Gilmore (2009).

### Causas

Para Kelly (1995), las bajas tasas de participación económica y las altas tasas de desempleo para latinoamericanos y asiáticos del sureste podrían relacionarse con su arribo reciente a Canadá: más de la mitad de sus poblaciones llegaron en los años ochenta.

---

<sup>12</sup> Clerks

<sup>13</sup> Inmigrantes establecidos son aquellos que han residido 10 años o más en Canadá.

Da Silva (1997) concluyo que lo que con frecuencia se cree ser discriminación resulta ser, en el análisis final, principalmente una reflexión de diferencias en la calidad de la educación y experiencia entre minorías visibles y su contraparte blanca.

Badets (1999) señaló que las dificultades iniciales están frecuentemente relacionadas al hecho de que los recién llegados tienden a experimentar un periodo temporal de ajuste (p. 22) y porque también enfrentan dificultades para que su educación y documentación profesional sea reconocida por los empleadores canadienses y asociaciones profesionales (p.1).

Brouwer (1999) sugirió que la investigación de soluciones sistémicas para el problema de la acreditación de la documentación profesional es extremadamente difícil porque muchos intereses de los stakeholders<sup>14</sup> están involucrados y protegidos (p. 15).

Kazemipur y Halli (2001) afirmaban que las probabilidades de pobreza entre los inmigrantes incrementaban debido a la menor retribución otorgada a su educación, nivel del lenguaje y tipo de empleo junto con los efectos demeritorios de factores como el origen racial y condición migratoria (p. 235). También señalaron que la información censal no proporciona información adecuada sobre su nivel del lenguaje (p. 236).

Resultados de la Longitudinal Survey of Immigrants to Canada (Statistics Canada, 2003) mostraron que 70 por ciento de los inmigrantes declararon haber enfrentado problemas para ingresar al mercado laboral y citaron entre las principales razones el reconocimiento de su educación (26 por ciento); dominio del idioma (22 por ciento) y falta de experiencia canadiense (nueve por ciento).

Reitz (2001) llegó a la conclusión de que el problema del no reconocimiento o desacreditación de las habilidades laborales puede ocurrir sin justificación. Según Reitz, los empleadores canadienses podrían considerar la escolaridad de ciertos países de origen, principalmente en Asia, Africa y América Latina de diferente manera que la de europea. Couton (2002) básicamente coincidió con Reitz en lo del no-reconocimiento de la documentación profesional extranjera, pero añadió que los cuerpos reguladores podrían presentar obstáculos institucionales adicionales y, señaló que algunos resultados de investigaciones, en los que la

---

<sup>14</sup> 'Stakeholders' son todos aquellos afectados por una decision.

diferencia salarial entre inmigrantes y canadienses es atribuida principalmente a la inequidad salarial entre profesiones más que a la inaccesibilidad a las ocupaciones.

Pendakur (2002) concluyó que la preponderancia de lenguajes no europeos con diferencias salariales negativas y el hecho de que estas diferencias están además asociadas con los diferenciales debidos a etnicidad sugieren que hay un vínculo con la discriminación en los mercados de trabajo. Señalo que la discriminación en el mercado laboral podría estar más encubierta de lo que comúnmente se asume, lo que podría ser más un asunto de cultura y de color (p.17).

Finnie (2002) apuntó que la experiencia laboral y educación obtenida en otros países es desacreditada significativamente en Canadá. El pago por un año de experiencia en el extranjero es casi un tercio del valor de un año de experiencia domestica, y por educación extranjera, aunque positiva, vale 25 por ciento menos que un año de educación de un canadiense.

Beck y Reitz (2002) apuntó que la decisión del 1997 Human Rights Tribunal sobre discriminación racial sistémica en Health Canada, que específicamente relacionadas con barreras para la promoción de minorías en altos mandos proporcionaba una clara ilustración de la naturaleza sutil y velada de esta forma de discriminación.

Lochhead (2003) observó las crecientes tasas de pobreza entre inmigrantes recientes (24.6% en 1980 y 35.8% en 2000), desde la perspectiva de ‘periodo de transición’ que experimentan los inmigrantes a su llegada a Canadá; periodo en el que deben adquirir autosuficiencia dentro de la estructura social en términos de vivienda, empleo, etc. Para él, el periodo de transición se está alargando y podría ser mejor conocido como una ‘transición de penalización’.

Li, P. (2003) consideró el periodo de arribo, región de origen y categoría migratoria y encontró que los inmigrantes que llegan a edades menores les tomó menos tiempo nivelarse que los más viejos; asimismo, a los inmigrantes europeos y estadounidenses les tomó menos tiempo que los asiáticos y africanos. A los inmigrantes que vinieron bajo la categoría familiar les llevó el mayor tiempo para nivelarse, seguidos por los refugiados.

Picot (2004) concluyó que los inmigrantes de regiones no tradicionales podrían tener menores salarios al empezar aun con niveles similares de educación y experiencia. Su capital



humano podría, inicialmente, ser menos transferible debido a cuestiones relacionadas al lenguaje, diferencias culturales, calidad de su educación y posiblemente discriminación (p. 16). Las razones posibles del descenso de los salarios son numerosas y, no son necesariamente independientes una de otra; mayor competencia de la fuerza laboral local; menor dominio del idioma (si este fuera el caso, que no ha sido estimado).

La brecha salarial podría ser explicada por varios factores tales como la carencia de relaciones profesionales y sociales, dificultades para expresarse uno mismo en uno de los lenguajes oficiales, empleadores que no reconocen la documentación profesional extranjera, discriminación y barreras institucionales (Galarneau y Morissette 2004).

Keung (2004) encontró que la mitad de los empleadores canadienses dicen que no se molestan en revisar los currículos vitae de candidatos con educación o experiencia laboral adquirida en el extranjero. En una encuesta a más de 2000 empleadores, la mitad dijo que experiencia laboral canadiense es esencial en las decisiones de contratación –y que la experiencia extranjera no está al mismo nivel. El estudio sugería que las prácticas de contratación sistemáticamente discriminan a los inmigrantes.

Sweetman (2004) encontró que, en contraste con los inmigrantes educados fuera de Canadá, el lugar de su educación no tiene un impacto en aquellos inmigrantes que arribaron más jóvenes lo que refuerza la idea de que la calidad educativa es un factor importante para explicar la diferencia salarial en el mercado laboral canadiense.

Ferrer, Green y Riddell (2004) usaron información de la International 1994 Adult Literacy Survey for the Canadian-born y la 1998 Ontario Immigrant Literacy Survey sobre inmigrantes de 16 a 69 años con ingreso positivo para comparar alfabetismo y salarios y, concluyeron que las deficiencias en el lenguaje pueden contar por la mitad de la brecha salarial entre inmigrantes con grado universitario y trabajadores canadienses con similar nivel educativo.

Alboim, et al., (2005) reconocieron ser incapaces de identificar el papel que cada factor juega en la desacreditación del capital humano de los inmigrantes, muchas de las fuentes potenciales implicarían la existencia de fallas del mercado u otras situaciones que podrían llamar a organismos colectivos y gubernamentales a jugar un papel para asegurar que la preparación de los inmigrantes son usadas mejor. La cuestión de ‘racismo puro’ se deja para otras discusiones puesto que lleva a otro tipo de acción gubernamental.

Li, et al., (2006) concluyeron que mucho del subempleo entre los inmigrantes podría estar relacionado con el reconocimiento de su documentación profesional y experiencia laboral adquiridas en el extranjero (p.8). Bauder (2006) indicó que muchos inmigrantes profesionales y calificados en Canadá sufren de descalificación y de desacreditación de su documentación profesional extranjera. Consecuentemente, están subrepresentados en los segmentos más altos del mercado laboral canadiense. Sugirieron que las instituciones reguladoras activamente excluyen inmigrantes de los segmentos más altos del mercado de trabajo. En particular, asociaciones de profesionistas y empleadores dan preferencia a los canadienses y trabajadores educados y niegan el acceso a las ocupaciones más deseadas a los inmigrantes.

En una editorial del Vancouver Sun (2006), la desacreditación de la documentación profesional extranjera fue tratada desde la perspectiva de los costos de validación y se destacó que la razón principal por la que muchos doctores trabajan como vigilantes, taxistas y ayudantes de cocina es que deben contar con licencias expedidas por el College of Physicians and Surgeons de la provincia. El College no expedirá la licencia a un doctor extranjero sin una oferta de trabajo por escrito. Las autoridades regionales de salud no ofrecerán empleo a un doctor sin licencia. Hum y Simpson (2006) analizaron la composición de los grupos de población y encontraron que, con la excepción de los hombres negros y latinoamericanos, no existía una diferencia salarial significativa entre minorías visibles y aquellos que no pertenecían a estas minorías entre los trabajadores nacidos en Canadá. Para el resto, es predominantemente entre inmigrantes donde la cuestión de la diferencia salarial surge para las minorías visibles. Debido a que dos de cada tres nuevos inmigrantes a Canadá es minoría visible, es muy fácil mezclar la desventaja debido al color con la desventaja que surge de su situación migratoria (p.23).

Picot, et al., (2007) concluyeron que durante la década de los noventa, uno esperaría que la propensión hacia un bajo ingreso crónico variaba entre grupos: decrecía con educación, se incrementaba con la edad al arribo, era más alta entre los refugiados, un poco diferente entre inmigrantes calificados y los que migraron bajo la categoría familiar, mucho más alta entre padres solteros, mas alta entre asiáticos del este y entre inmigrantes africanos, y menor entre ocupaciones relacionadas con la ingeniería e informática (p. 32).

La Organización de las Naciones Unidas (2007) expresó su preocupación sobre la discriminación que grupos minoritarios seguían enfrentando; remuneración, acceso a beneficios,

seguridad en el empleo, acreditación de su preparación profesional y en el lugar de trabajo y, que estaban significativamente subrepresentados en el sector público (p. 7). Para Boyd y Schellenberg (2007), el lugar de nacimiento en particular, era una cuestión importante para ingenieros porque el Canadian Council of Professional Engineers tiene mutuos acuerdos sobre el reconocimiento de programas de ingenierías con algunos países incluyendo Estados Unidos, el Reino Unido, Francia, Australia, Nueva Zelanda y Hong Kong (p. 4).

Por primera vez, Galarneau y Morissette (2008) incorporaron el papel que los emigrantes de Canadá juegan en el incremento en ocupaciones poco especializadas; ellos argumentan que este incremento se debe al hecho de es más probable que los inmigrantes educados salgan de Canadá en tiempos de recesión (p. 15).

Ostrovski (2008) identificó el lugar de nacimiento como el factor más fuerte en la desigualdad salarial de los inmigrantes; sin embargo, dominio del idioma y educación adquirida en el extranjero eran también importantes. Existe también evidencia de que el efecto de educación extranjera en la desigualdad salarial se está incrementando gradualmente mientras los inmigrantes se ajustan al mercado laboral en su nuevo país. Después de experimentar inestabilidad salarial a su entrada en el mercado laboral, la desigualdad se convierte en un factor dominante.

Oreopoulos (2009) concluyó que, después de haber enviado miles de currículos vitae en respuesta a ofertas de empleo en distintas ocupaciones en Toronto, sus resultados sugerían una discriminación considerable de parte del empleador en contra de solicitantes con nombres étnicos o con experiencia en compañías extranjeras (p.1).

Thomas (2009) comparó los niveles de empleo y salariales entre inmigrantes según su uso de un idioma oficial en base a la información del censo de 2006 y, concluyo que los inmigrantes que no pueden conducir una conversación en inglés o francés tienen mayor probabilidades de tener empleos de medio tiempo, estar desempleados o fuera del mercado laboral. A lo que Gilmore (2009) añadió el papel de factores tales como la acreditación de documentación profesional extranjera, niveles educativos comparativos en algunos países, relaciones sociales y conocimiento del mercado laboral canadiense.

Entre las múltiples razones por las que los inmigrantes enfrentan dificultades de empleo, Reitz (2009) concluyó quizás las más importante son su establecimiento en áreas urbanas, la desacreditación de su preparación profesional y la cuestión racial.

Una vez más, las recomendaciones de las Naciones Unidas (CTV, 2010) sobre empleo y discriminación fueron para asegurar que grupos étnicos tengan acceso a empleos y que se penalizaran a empleadores que practicaran discriminación racial y que las provincias pusieran en práctica leyes de equidad en el empleo. Esta vez, sin embargo el gobierno de Canadá respondió que “las Naciones Unidas deberían de estar vigilando a docenas de regímenes alrededor del mundo que están envueltos en la violación extendida y sistemática de los derechos de las minorías” (CTV, 2010b).

Mientras que los estudios realizados hasta ahora han puesto mucho énfasis en la estimación de los niveles salariales y de empleo entre inmigrantes y canadienses, en este estudio se han introducido factores estructurales tales como el papel de empleadores e instituciones cuyos prejuicios y preceptos que han permeado profundamente las practicas de empleo contemporáneas y que usualmente han sido ignorados. Asimismo, con información de la 2006 Employment Survey se ha tratado de superar el enfoque que ha prevalecido sobre el carácter inamovible imputado a la preparación profesional de los inmigrantes. En consecuencia, aquí se han incorporado los avances en la preparación profesional de los inmigrantes y el impacto limitado que dichos avances tienen en subsecuentes niveles de empleo y salariales.

## **Sección II. El mercado laboral canadiense**

A pesar de que muchos estudios reconocen que los niveles salariales y de empleo están empeorando debido a factores del mercado laboral, hay importantes consideraciones relacionadas a estos factores y la necesidad de definir como podrían ser abordados. Hasta ahora ha habido poco o ningún interés en evaluar el lado de los empleados en esta situación, como si estos estuviesen por encima de cualquier evaluación. En este estudio, cuestiones importantes sobre los niveles de la educación y capacidad de los empleadores, nepotismo y ‘anacronismos’ son expuestos para mostrar que también influyen en las prácticas de empleo en Canadá así como el papel del gobierno canadiense en estas prácticas.

### Características de la mano de obra

La economía canadiense ha disfrutado de los beneficios de una creciente mano de obra ‘flexible’, empleadores presionan por flexibilidad contractual, salarial y geográfica que les permita responder eficientemente ante el cambio económico. En consecuencia, la política migratoria cambio conforme esta tendencia. En 1999, el gobierno anunció un cambio sobre la selección de la preparación profesional de los inmigrantes con la intención de integrarlos en el ‘actual mercado laboral basado en el conocimiento’... Citizenship and Immigration Canada (CIC, 2001) estaba buscando un nuevo criterio de selección que reflejara mejor las ‘necesidades de ahora’, una mano de obra flexible. Un año después, CIC declaró que el criterio de selección estaba basado en la perspectiva del capital humano enfocado hacia personas con habilidades laborales ‘transferibles’ más que en la ocupación en la que los solicitantes tenían la intención de trabajar (CIC, 2003). Un mensaje claro para los inmigrantes; ellos tenían que ser adaptables en tiempos inciertos y difíciles. CIC, deliberadamente, dejó fuera de la discusión elementos claves de la teoría de capital humano: documentación profesional y subempleo –aun cuando ha sido extensamente documentado que el mayor reto de esta teoría son las crecientes proporciones de individuos que invierten en su educación superior y no son capaces de obtener el empleo correspondiente. De acuerdo a Li (2006), en Canadá, el número de graduados universitarios sobre calificados en trabajos que requieren high school cuando mucho creció de 251,575 en 1993 a 331,074 en 2001, de los cuales inmigrantes representaban 25 por ciento.

## Características del empleo

Acuerdos flexibles de empleo llevan a la expansión de empleo precario (Cranford, et al. 2003) que involucra un número creciente de empleos temporales, posiciones de medio tiempo y autoempleo sin seguridad laboral ni beneficios. Saunders (2003) explica que en los últimos 25 años, los mercados laborales en América del Norte y en otros países industrializados han estado cambiando en respuesta a fuerzas económicas y sociales importantes, por lo que salarios de dos personas (sostén de la familia) o de uno con varios empleos de medio tiempo, o auto empleado son necesarios para subsistir. Inmigrantes recientes, de los cuales tres cuartas partes son minorías raciales, están representados desproporcionadamente en dos categorías de trabajo no estandarizadas y permanecieron más tiempo, en promedio, en tales trabajos que otros trabajadores. Salarios bajos se han convertido en un fenómeno muy extendido en el mercado laboral actual. De acuerdo a la información censal de 2000, cerca del 40.6 por ciento de los trabajadores (aproximadamente 6.6 millones de personas) ganaban menos de \$20,000 al año. Sorprendentemente, más del 22 por ciento (1.5 millones) de estas personas contaban con trabajos de tiempo completo durante todos el año (Chen, 2005).

Desde mediados de los años ochenta, especialmente durante la recesión al principio de los noventa, en Canadá, los inmigrantes (seleccionados principalmente por su educación y experiencia) han entrado a los dos extremos del mercado laboral, por un lado, como profesionistas y empresarios y, por el otro, como sirvientes domésticos, conserjes, etc. (Ley, Hiebert, 2001).

## Prácticas de empleo

En Canadá, los inmigrantes esperan tratar con prácticas de contratación y empleo seculares, pero nepotismo, favoritismo, proteccionismo y métodos coloniales son mecanismos usados comúnmente en el mercado laboral y el lugar de trabajo que afectan su ingreso laboral y su avance.

Según lo señalado por Foulon (2003), dependiendo en la legislación de derechos humanos de cada provincia, empleadores pueden o no ser capaces de implementar una política pro nepotismo o anti nepotismo. En Manitoba, por ejemplo, el Human Rights Code prohíbe discriminación irrazonable basada en status familiar o matrimonial. Discriminación basada en

estos términos es prima facie contraria al Code (Manitoba Human Rights Commission, 2003). Mientras que en Ontario, políticas de nepotismo y anti-nepotismo claramente hacen distinciones basadas en el status familiar o marital. El Human Rights Code específicamente permite estas políticas en el contexto del empleo. La sección 24 permite al empleador ya sea otorgar no negar el empleo o la promoción en el trabajo a una persona que sea esposo, hijo o padre de un empleador o de un empleado (Ontario Human Rights Commission, 2005).

Dentro de este contexto, los inmigrantes se enfrentan a un juego aun mas difícil aunque legítimo en el mercado laboral. Efectivamente, una cultura de nepotismo bastante evidente en los nombramientos en posiciones federales de alta jerarquía podría estarse expandiendo a los niveles menores del servicio público, aseguran críticos del gobierno del Primer Ministro Jean Chretien (Brown, 2003). Después de que se hizo el anuncio oficial de que Canadá iba a ser la sede de los juegos olímpicos de 2010, Chretien anuncio el nombramiento de su hija, France Chretien-Desmarais, a una de las tres posiciones federales (Wozny, 2004). Y The Vancouver Sun (2003) reportó que después de una auditoría interna, la Canada Civil Service Commission encontró que 20 por ciento de los estudiantes empleados en posiciones temporales eran amigos o pariente de los burócratas que los contrataron.

Nombramientos a numerosas agencias gubernamentales han sido hechos sobre la base de afiliación política y/o favoritismo. En un estudio realizado sobre The Canadian Broadcasting Corporation (CBC), se encontró que desde 1936, 89 por ciento de los nombramientos hechos por los primeros ministros estuvieron relacionados con el partido gobernante y lo mismo sucedió con el 87 por ciento de los nombramientos en Canadian Radio-television and Telecommunications Commission CTRC desde 1968 (Friendly, 2004). Moloney y Lu (2006) reportaron que después de un escándalo por contrataciones en un ayuntamiento, se encontró que la ciudad de Toronto carecía de políticas de contratación claras, lo que permitía a los administradores contratar a sus amigos, vecinos y familiares de políticos.

En 2006, después de una auditoría interna, fue reportado que “el director de el National Compensation Policy Centre (NCPC), rutinariamente contrataba amigos y parientes del director y otro personal de la Royal Canadian Mounted Police (RCMP) como empleados temporales. De los 65 empleados temporales empleados, 49 tenían amigos o familiares en la policía.” (Canwest News, 2006). En esa misma dirección, Greenberg (2007) reportó que el gobierno de McGuinty

dio cientos de miles de dólares en financiamiento sin verificación alguna a grupos con vínculos con los Liberales incluyendo \$250,000 al Ontario Khalsa Darbar, una organización Sikh en la corte sobre acusaciones de mal manejo financiero y \$25,000 a una organización dirigida por la pareja (unión libre) del liberal MPP Bob Delaney. En 2008, se reportó el nombramiento de Mark Caplan a una posición de alta jerarquía en el Bank of Canada. La nota de bienvenida del banco subrayaba el hecho de Mr. Caplan también venía de una familia de servidores públicos. Su mamá es Elinor Caplan, ex ministra de inmigración en el gobierno de Chrétien y ex ministra de salud en Ontario. Su hermano es David Caplan, actual ministro de salud en el gobierno de McGuinty en Ontario (Thorpe, 2008). Más recientemente, el National Democratic Party (2010) publicó un reporte en donde 265 colaboradores conservadores habían sido recompensados con puestos en el gobierno.

El servicio público federal y los gobiernos provinciales claramente establecen que sus políticas dan preferencia a ciudadanos canadienses y residentes permanentes. Sabiendo que los inmigrantes tienen que vivir en Canadá por lo menos tres años después de su arribo para obtener su ciudadanía, esta opción está prácticamente cerrada para ellos, al menos por tres años. De hecho, las minorías visibles no solo estaban subrepresentadas en el gobierno federal, sino también en puestos de alta jerarquía (Booker, et al., 2000).

Finalmente, entre las prácticas de empleo anacrónicas en Canadá, el trueque de recursos naturales por empleo ha sido usado por compañías públicas y privada cuando tratan con comunidades aborígenes. Considerar estos mecanismos sirve para examinar y entender como el mercado de trabajo opera y, a pesar de que no existe un recuento preciso al respecto, hay varios eventos significativos que ayudan a ilustrar este asunto. En septiembre de 2004, un grupo de Métis negoció con Manitoba Hydro la construcción de la presa Wuskwatim a cambio de 100 empleos bien remunerados (Broadcast News, 2004). En un caso más reciente, un grupo de First Nations dieron su apoyo a los juegos olímpicos de 2010 sobre la promesa de que los empleos llegarían (CTV, 2010). En Ontario, los jefes de Webequie y Marten Falls First Nations habían acordado temporalmente permitir vuelos sobre las tierras que tienen depósitos de cromo para futuras actividades mineras a cambio de que les garantizaran que les darían una mayor voz en el desarrollo de la tierra, una propiedad mas solida en las pistas de aterrizaje, empleos y oportunidades de capacitación para su gente (Talaga, 2010). Como si estos mecanismos no fuesen lo suficientemente vergonzosos, añadamos tan solo el hecho de que las promesas de estas



compañías no siempre se han mantenido. En septiembre de 2008, el jefe de un grupo First Nation en Saskatchewan estaba dirigiendo una coalición de varios grupos de First Nations para que consideraran bloqueos y otro tipo de acciones para detener la construcción multimillonaria de un oleoducto hasta que las promesas de empleo se cumplieran (Warick, 2008).

### Ocupaciones y regulaciones

En Canadá, hay profesiones reguladas y no reguladas. Las regulaciones y ocupaciones han cambiado. En 2006 había 178 ocupaciones reguladas (Canadian Information Centre for International Credentials, 2005) sujetas a leyes y organizaciones profesionales provinciales o territoriales que establecen los estándares para el ejercicio profesional –desde los requisitos de ingreso y evaluación de la educación y experiencia laboral hasta la expedición de licencias y certificados.

De acuerdo a HRSDC (2009) había alrededor de 400 organizaciones regulatorias en Canadá. En tanto que las ocupaciones reguladas deben cumplir con estándares provinciales y, muchas veces, con federales también, las ocupaciones no reguladas no requieren certificación o licencia alguna para ser ejercidas. El Canadian Heritage Multiculturalism (2002) señaló que el problema de la acreditación comenzaba en las oficinas en el exterior donde se expiden las visas. Para profesionistas extranjeros, al inicio de su experiencia migratoria, información deficiente sobre los procedimientos de acreditación es la barrera mayor a enfrentar. Los oficiales de migración en el extranjero, con frecuencia, no tienen el conocimiento necesario para identificar la ocupación pertinente y/o sobre los requisitos de certificación para los diferentes oficios y profesiones. Cuando inmigrantes profesionistas llegan a Canadá, encuentran que no hay organizaciones profesionales ni regulaciones a nivel nacional; asociaciones profesionales con conocimiento limitado de la educación y experiencia de trabajo extranjeras son los ‘acreditadores’ únicos en cada provincia.

En este contexto, parcialidad e injusticia son aceptadas comúnmente favoreciendo a inmigrantes de ciertas regiones o países. En Alberta, por ejemplo, la Association of Professional Engineers Geologists and Geophysicists of Alberta (2004) declara en sus estándares de trabajo que “trabajar para compañías norteamericanas en el extranjero, o para organizaciones cuyos estándares cumplen con los estándares norteamericanos podrían ser aceptados, pero la persona tiene que mostrar la evidencia de dichos estándares. Un candidato con capacitación y experiencia

en climas cálidos debe convencer al consejo de que ha sido expuesto y entiende los efectos del clima frío canadiense en la práctica de su profesión.”

El párrafo anterior sugiere al menos dos consideraciones importantes relacionadas a los estándares de acreditación de ingenieros originarios de climas cálidos. Primero, irónicamente, el gobierno define a Canadá como una sociedad basada en el conocimiento (HRSDC, 2006) cuando el determinismo natural está aun intrínseco en las prácticas de acreditación profesional. Y segundo, el clima cálido prevalece fundamentalmente en el hemisferio sur donde la mayoría de los países ‘en desarrollo están y son la fuente de la mayor parte de los profesionistas inmigrantes recientes. No es de extrañar que solo el 26 por ciento de los ingenieros capacitados en el extranjero estuvieran ejerciendo su profesión en 2000 (Boyd, Schellenberg 2007), o peor aún, que aquellos ejerciendo su profesión tuvieran ingresos menores que su contraparte canadiense.

El caso de los médicos extranjeros es bastante similar; tienen que aprobar un examen general del Medical Council of Canada, luego tienen que tomar cursos en la universidad por dos-seis años dependiendo de las regulaciones provinciales y, finalmente, tienen que aprobar el examen del *College of Family Physicians of Canada* o del *Royal College of Physicians and Surgeons of Canadá*. Y, sobretodo, estas organizaciones están activamente protegiendo esta profesión; el College arriba mencionado pidió restricciones en las admisiones de médicos extranjeros en los años sesenta argumentando que esto podría llevar a la discriminación de médicos canadienses porque un candidato menos fuerte, que ha recibido su educación en su país de origen, podría emigrar y obtener su licencia en Canadá, mientras que los estudiantes canadienses con un nivel académico promedio podrían ser no admitidos en una escuela de medicina canadiense, y tendrían que buscar otra profesión (Kelley, Trebilock, 1998).

En los años sesenta, la Canadian Medical Association pidió a los funcionarios de inmigración que mejoraran su programa de selección de médicos extranjeros. En tanto que los médicos canadienses obtenían de 90 a 94 por ciento de calificación en los exámenes establecidos por el Medical Council of Canadá, los médicos extranjeros obtenían calificaciones menores consistentemente. Los médicos británicos obtenían 80-5 por ciento, los americanos 70-75 por ciento, y todos los demás inmigrantes obtenían menos de 50 por ciento, por lo que Canadá aseguraría que los inmigrantes fueran capaces de alcanzar los estándares necesarios para lograr los derechos de la certificación y especialización en Canadá (Kelley, Trebilock, 1998).

Tal proteccionismo se interpone e inhibe la competencia justa entre profesionistas y reduce las posibilidades a los médicos extranjeros aun antes de iniciar la competencia. En British Columbia, por ejemplo, han sido designados dos grupos. El grupo A incluye a médicos de Inglaterra, Escocia, Irlanda, Gales, Australia, Nueva Zelanda y Sudáfrica quienes pueden ejercer medicina en cuanto llegan a la provincia, mientras que el grupo B incluye médicos del resto del mundo quienes tienen que pasar por un largo y costoso proceso de acreditación. De hecho, el pequeño grupo que obtiene su licencia trabaja como médico familiar después de haber terminado dos años y medio de residencia (BC Internationally Trained Professionals Network, 2004). Dr. Morris Van Andel, funcionario del College, remarco que “hay diferencia entre un país y otro. Capacitación en Harvard en Estados Unidos es significativamente superior que la capacitación en Bangladesh” (Haley, 2000). Con opiniones como estas, no es sorprendente que los resultados de las encuestas muestren que muchos canadienses creen que para los inmigrantes europeos es más probable hacer una contribución a Canadá comparados con aquellos de Asia, India o el Caribe (Welland Tribune, 2005).

Para obtener la licencia en medicina, un médico extranjero debe completar la residencia. El gobierno de British Columbia triplicó recientemente el número de residencias disponibles a 18. En B. C. hay aproximadamente 600 médicos inmigrantes compitiendo por esos lugares. Cada residencia cuesta cerca de \$180,000, casi la mitad del costo de lo que cuesta la carrera para un canadiense.

De acuerdo al Ontario Health Ministry, en 2005 cerca de la mitad de los médicos extranjeros que solicitaron la acreditación en la provincia no pasaron la primera etapa (Williamson, 2005). En otras palabras, después de 50 años, el sistema de evaluación sigue eliminando a la mayoría de los médicos extranjeros. En 2002, solo 16.7 por ciento de los estudiantes internacionales de medicina fueron admitidos para capacitación según las estadísticas del Canadian Information Centre for International Credentials (2005). Solo 83 de ellos obtuvieron una de las 1,260 posiciones disponibles para médicos posgraduados (University of Western Ontario, 2005). Se estima que hasta unos 12,000 médicos extranjeros vivían y no podían

ejercer su profesión en Canadá (National Post, 2004)<sup>15</sup>. Wong (2004) reportó una estimación de 4,000 médicos extranjeros padeciendo en Ontario.

Y, encima de esto, los médicos extranjeros compiten contra cientos de estudiantes de medicina extranjeros cada año. Estudiantes extranjeros, que pagan colegiaturas altas son aceptados para estudiar medicina bajo la condición de que no ejercerán como médicos en Canadá. En Ontario, los médicos residentes extranjeros ocupan 16 por ciento de las 2,296 posiciones en los hospitales que las ofrecen en la provincia. En conjunto, en las 13 escuelas de medicina de habla inglesa, 669 residencias son para estudiantes extranjeros.

En Quebec, cerca de 99 por ciento de los graduados canadienses en medicina obtienen una residencia, comparado con 30 por ciento aproximadamente de los inmigrantes médicos. La explicación seguramente podría estar en la calidad y rigor de su educación (Gore, 2008). Cada provincia determina cuantas residencias financiara para médicos canadienses así como para estudiantes extranjeros. Si la escuela tiene la capacidad para aceptar mas médicos de los que el gobierno subsidia, las escuelas solicitan estudiantes extranjeros (Jimenez, 2003). En Newfoundland, por ejemplo, los médicos graduados de países angloparlantes pueden obtener una licencia provisional y ejercer inmediatamente (Galloway, 2002).

La lista de regulaciones federales y provinciales para otras profesiones es extensa. En Ontario, por ejemplo, el Institute of Chartered Accountants of Ontario no permite el uso de documentación extranjera porque podría generar la proliferación de títulos entre personas que no están sujetas a las regulaciones provinciales (Keung, 2009). Cambiar las regulaciones o hacerlas más difíciles es otra manera de obstaculizar la participación laboral de inmigrantes calificados. El Vancouver Province (2004) reportó que cerca de 100 veterinarios educados en el extranjero objetaban la nueva calificación necesaria (92 por ciento) de aprobación del examen del idioma para ejercer su profesión. Veterinarios hindúes se les unieron diciendo que “el estándar era artificialmente alto para asegurarse que muchos estuvieran descalificados antes de que empezaran a ofrecer servicios a precios más modestos.”

Finalmente, profesiones reguladas o no reguladas y experiencia laboral son evaluadas por los empleadores, quienes, en última instancia, deciden contratar o no a los candidatos. De hecho,

---

<sup>15</sup> Still in 2010, there are 1,000 medical students all vying for just 200 medical internships in Ontario (Thompson, 2010).

los empleadores demandan prerequisites educativos y otras calificaciones para distintos tipos de trabajos, no solo para los oficios que requieren licencias, sino también para ocupaciones semiprofesionales que no están formalmente reguladas y otros empleos con varios niveles de calificación (Reitz, 2001). Un estudio de la Canadian Coalition of Community-Based Employability Training (CCCBET) mostró que los inmigrantes con profesiones no reguladas encontraban barreras similares a los inmigrantes con profesiones reguladas: dominio del idioma, desconocimiento de ‘las formas canadienses’, desacreditación de su documentación académica y prácticas de empleo, además de contar con una personalidad ‘adecuada’ y diferentes estándares de ejecución en el trabajo.

Actualmente no hay estudios sobre la preparación profesional de empleadores privados o públicos, su experiencia laboral, dominio del idioma que mostraría sus niveles de incompetencia. De hecho, May (2006) reportó que el gobierno modificó el examen del lenguaje para los burócratas federales para reducir el nivel reprobación “abundan historias sobre altos funcionarios anglófonos que estuvieron fuera del su cargo por meses, incluso años, tomando cursos de lenguaje porque habían fallado el examen oral una y otra vez. La mayoría reprobó varias veces, pero hay historias de quienes reprobaron más de doce veces” citó el periódico.

Además, resultados de un estudio realizado por Environics en 2004 mostraron que cerca de la mitad de los empleadores no se molestan en revisar las solicitudes de trabajo de candidatos con educación y experiencia extranjeras. En Toronto, and Ginsberg (1985) hicieron unas pruebas de campo en 1984 y encontraron que los blancos recibían tres veces más ofertas de empleo que los solicitantes negros. Estos últimos tenían cinco veces más la probabilidad de que les dijeran que la vacante ya había sido ocupada cuando el siguiente solicitante invitado para la entrevista de trabajo era blanco. (Reitz, Breton, 1998). En otra investigación, Oreopoulos (2009) envió miles de currículos vitae en respuesta a vacantes publicadas en el internet y encontró que las respuestas de las empresas para solicitantes con nombres ingleses y educación y experiencia canadiense fueron tres veces más que las que recibieron los currículos con nombres chinos, hindúes o pakistaníes con educación y experiencia extranjera (cinco por ciento vs 16 por ciento), pero no fueron diferentes que las de solicitantes británicos. Empleadores valoran la experiencia adquirida en Canadá mucho más que la adquirida en el extranjero.

## La respuesta gubernamental

En 1974, el gobierno federal implementó el Immigrant Settlement and Adaptation Program (ISAP) para proporcionar financiamiento a servicios que facilitaran el establecimiento de los inmigrantes en Canadá. La meta era, según CIC, ayudar a los recién llegados a desarrollar su potencial en la sociedad a través de recomendaciones para su asentamiento y aprendizaje del idioma. Desde entonces, dicho financiamiento ha provenido de fondos públicos sin evaluación alguna sobre los programas ofrecidos a los inmigrantes. En 2002-2003 el gasto anual planeado para los servicios de asentamiento para inmigrantes era de \$334.6 millones y en 2009 alcanzó la cantidad de \$825.9 millones. Iglesias, organizaciones sin fines de lucro, entre otras, se han beneficiado enormemente del financiamiento para federal y provincial para estos servicios. De hecho, de acuerdo al Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI, 2008) ellos contaban con más de 200 organizaciones miembros que ofrecían servicios de asentamiento y había siete agencias ofreciendo servicios de empleo a inmigrantes recientes, y muchas otras ofreciendo evaluaciones del idioma y capacitación. Sin embargo, después de casi 30 años de gasto gubernamental, no se ha dado el avance correspondiente en términos de empleo y salarios para inmigrantes en Canadá, ni un cambio en la dirección de la política migratoria.

No hace mucho, Australia pasó por una situación similar, pero usó resultados de investigaciones para excluir a inmigrantes potenciales (de la categoría económica) que pudieran estar en riesgo obtener bajos niveles de empleo y salariales al momento de admisión desde 1999 (De Souza, 2007). Efectivamente, grandes logros han alcanzado los grupos tradicionalmente en desventaja en Australia. Las tasas de empleo a los primeros seis meses de arribo para inmigrantes (solicitantes principales) de Europa del Este crecieron de 31 a 79 por ciento entre 1993-5 y 1999-2000, comparadas con el 57 al 76 por ciento entre inmigrantes filipinos, 56 a 73 por ciento entre hindúes y 45 a 61 por ciento entre chinos.

Según información de 2006, 83 por ciento de los inmigrantes económicos (solicitantes principales) son empleados en los primeros seis meses de su arribo a Australia, y 60 por ciento usando su documentación profesional y habilidades laborales, con salarios que también se han incrementado (Hawthorne, 2008).

En Canadá, en cambio, el gobierno federal ha optado por advertir ocasionalmente a los inmigrantes en algunos periódicos que ‘no existe garantía alguna de que usted (inmigrante) encontrará trabajo en su disciplina’ (O’Neill, 2003).

### Sección III. Encuesta de empleo (2006)

La información usada en este estudio fue recopilada a través de la *2006 Employment Survey*, realizada por Canada Immigrant Job Issues, una organización que proporciona servicios relacionados con empleo e información a inmigrantes y empleadores en Canadá. La encuesta fue conducida en inglés y fue enviada a participantes potenciales, los cuales fueron seleccionados de la base de datos de usuarios del website [www.canadaimmigrants.com](http://www.canadaimmigrants.com). Esta base contiene información de las personas que han contactado a esta organización para publicar su currículum vitae, comentarios, anunciar productos y servicios o para colaborar con nosotros. Esta selección fue hecha considerando solo la condición migratoria de los participantes y no en su situación en el empleo. Solo inmigrantes fueron considerados para este estudio. La información fue levantada entre noviembre de 2006 y marzo de 2007.

La base de datos original tenía la información de 950 inmigrantes de 77 países que, residiendo en Canadá, contactaron nuestra organización entre 2002 y 2006. Los cuestionarios fueron enviados a todos y 32 por ciento respondió, los cuales constituyeron nuestro grupo de participantes. Sabiendo que el nivel de respuesta en este tipo de encuestas puede ser causado por muchos factores, incluyendo que la inaccesibilidad de participantes debido a la carencia de internet, direcciones electrónicas desactivadas o su deseo de no participar (Government of Canada, 1998); este porcentaje fue suficiente considerando el tamaño de la población original y por la similar distribución según región de origen comparada con los inmigrantes que arribaron a Canadá entre 2000 y 2006.

#### Cuadro 1

Participantes según región de origen

	Cuestionario enviado		Respuestas (Grupo participante)		Canadá**
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Porcentaje
Total	950	100	305	100	100
Africa	105	11.1	37	12.1	20.1
América Latina	259	27.3	90	29.5	8.4
Asia	504	53.1	141	46.2	50.1
Europa*	82	8.6	37	12.1	20.2

Fuente: Canada Immigrant Job Issues. *2006 Employment Survey*

\*\* Citizenship and Immigration Canada (2007). Africa incluye el Oriente Medio, y Asia incluye el Pacífico.



\* Incluye Nueva Zelanda Y Estados Unidos.

El cuestionario consiste de 36 preguntas presentadas en cuatro secciones más un campo opcional para comentarios.

- Características demográficas: sexo, fecha y lugar de nacimiento, lengua materna y lugar de residencia.
- Características migratorias: año de arribo a Canadá, categoría migratoria, uso de consultores migratorios, oferta de empleo previa al arribo, dinero traído a Canadá, número de familiares que migraron con el participante.
- Características sociales: dominio de un lenguaje oficial antes y después del arribo, cursos de idioma en Canadá, nivel educativo al arribo, estudios en Canadá, validación de documentación profesional.
- Características económicas: experiencia laboral al arribo, primer y más reciente empleo en Canadá, ocupación, posición, salario, mecanismos usados para la obtención de empleo.
- Categorías usadas en este documento:
  - Regiones de origen: Africa, América Latina (incluye el Caribe); Asia, and Europa (incluye Estados Unidos y Nueva Zelanda).
  - Toronto incluye todas las municipalidades de Greater Toronto (University of Toronto, 2007): Pickering, Ajax, Uxbridge, Vaughan, Markham, Richmond Hill, Whitchurch-Stouffville, Aurora, Newmarket, King, East Gwillimbury, Georgina, Georgina Island 33, Scarborough, Toronto, East York, North York, York, Etobicoke, Mississauga, Brampton, Caledon, Mono, Orangeville, Oakville, Milton, Halton Hills, Burlington, New Tecumseth, Bradford West Gwillimbury.
  - Lenguajes oficiales: inglés y francés.
  - Niveles de dominio de lenguaje: ninguno, básico; intermedio y avanzado<sup>16</sup>.
  - Educación consiste en seis niveles: High school, College (requiere de dos a tres años de educación después de high school para que se otorgue un diploma o certificado); nivel universitario (usualmente requiere cuatro años de

---

<sup>16</sup> \* Fluent es el término usado en esta investigación.

educación después de high school. Se otorgan grados de: licenciatura, maestría, doctorado); y otros (incluye cursos de certificación y diploma).

- Educación es también agrupada en dos niveles: Nivel no universitario (High school, college, y cursos de certificación o diploma); y nivel universitario (grado de licenciatura o más).
- Las ocupaciones han sido agrupadas en doce categorías:
  1. Administración: Contador, profesionistas en administración<sup>17</sup>, comercio, mercadeo, relaciones públicas, ventas
  2. Ingeniería: Arquitecto, ingeniero, ingeniero industrial, ingeniero mecánico, ingeniero eléctrico, ingeniero petrolero
  3. Economía: Profesionista en finanzas y economista
  4. Salud: Técnico laboratorista, médico, fisioterapeuta y farmacista
  5. Informática: Ingeniero electrónico, diseñador de software, programador, ingeniero en telecomunicaciones, ingeniero en computación
  6. Comunicaciones: Periodista, traductor, asistente de editor
  7. Ciencia: Agrónomo, biólogo, biotecnólogo, microbiólogo, químico, entomólogo, profesional en medio ambiente, geólogo, geofísico, actuario, físico, sismólogo, veterinario
  8. Ciencias sociales: Historiador, diseñador de política, analista político, sociólogo, sociólogo, profesionista en urbanización, abogado, asistente legal
  9. Diseño: Diseño de modas, diseño de websites
  10. Educación: Profesor, asistente de profesor
  11. Oficios: Carpenter<sup>18</sup>, electricista, Técnico
  12. Otro: Estimador de construcción, logística, ministro de religión, agente de viajes.

---

<sup>17</sup> Incluye Business, Management y Human Resources

<sup>18</sup> Carpenter es el trabajador que se dedica a lo relacionado a la construcción de casas y edificios

## Sección IV. Trabajadores extranjeros calificados

La primera parte del análisis es presentado como un perfil demográfico y consiste en un análisis comparativo descriptivo. La segunda parte presenta las estimaciones sobre las pérdidas derivadas de la entrada al mercado laboral canadiense.

Es importante señalar el hecho de que las características de los participantes reflejan, en gran medida, al inmigrante calificado ‘promedio’ y la experiencia laboral ‘común’ en Canadá en los años recientes. De hecho, Canadá selecciona inmigrantes potenciales calificados y les da puntos por variables tales como edad, educación, experiencia laboral y dominio de lenguajes oficiales que son altamente valorados por Canadá. Tal como lo declaró CIC (2005), estaban enfocados en inmigrantes con las habilidades laborales flexibles y transferibles necesarias para ser exitoso (sic) en una cambiante economía basada en el conocimiento, más que en personas especializadas en ciertas ocupaciones. El criterio actual pone más énfasis en el nivel educativo de los solicitantes y experiencia laboral, y da mayor importancia al dominio del inglés o francés (p. 17).

### Grupo participante

Un total de 199 hombres (65.2 por ciento) y 103 mujeres (33.8 por ciento) participaron en este estudio. En cuanto a su región de origen, la mayor participación fue de inmigrantes asiáticos (46 por ciento) seguida por latinoamericanos (30 por ciento); africanos y europeos (12 por ciento cada uno). Esta composición es similar a la composición de flujos migratorios recientes a Canadá: inmigrantes asiáticos (50 por ciento); africanos (17 por ciento); europeos (18 por ciento) y latinoamericanos (10 por ciento) (CIC, 2007).

### **Cuadro 2**

Grupo participante según región de origen y sexo.

	Total	Masculino	Femenino	NS
TOTAL	305	199	103	3
Africa	37	24	11	2
América Latina	90	50	40	0
Asia	141	99	40	1
Europa	37	25	12	0

Los principales de países de origen fueron India (40 personas); México (23); Colombia y Pakistán (22 cada uno); y las Filipinas (15).

### Cuadro 3

Grupo participante según lugar de nacimiento y sexo

	Total*	Masculino	Femenino		Total	Masculino	Femenino
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>199</b>	<b>103</b>				
				Sudáfrica	2	2	
India	40	28	12	Sudán	2	1	1
México	23	15	8	Taiwán	2	2	
Colombia	22	11	11	Afganistán	1	1	
Pakistán	22	21	1	Algeria	1	1	
China	15	6	9	Austria	1	1	
Filipinas	15	9	6	Barbados	1		1
Irán	12	9	3	Bolivia	1	1	
Romania	11	6	5	Burundi	1	1	
Bangladesh	7	6	1	Camerún	1	1	
Alemania	6	4	2	Guatemala	1		1
Rusia	6	4	2	Haití	1		1
Venezuela	6	1	5	Honduras	1	1	
Argentina	5	3	2	Hungría	1	1	
Egipto	5	2	3	Costa de Marfil	1		1
El Salvador	4	3	1	Japón	1		1
Ghana	4	3	1	Kenia	1		1
Perú	4	1	3	Kuwait	1	1	
Sri Lanka	4	3	1	Libia	1	1	
Brasil	3	1	2	Marruecos	1	1	
Bulgaria	3	2	1	NE	1	1	
Chile	3	2	1	Nepal	1	1	
Guyana	3	3		Nueva Zelanda	1	1	
Indonesia	3	2	1	Nicaragua	1	1	
Macedonia	3	2	1	Portugal	1	1	
Malasia	3	1	2	Ruanda	1		1
Nigeria	3	3		Senegal	1	1	
Tailandia	3	1	1	1 Sierra Leona	1	1	
Zimbabue	3	2	1	Singapur	1	1	
Costa Rica	2	2		Swaziland	1		
Cuba	2	1	1	Siria	1	1	
Ecuador	2	2		Togo	1	1	
Eritrea	2	1		1 Trinidad	1	1	
Etiopía	2	1	1	Turquía	1	1	
Francia	2	2		UAE	1	1	
Iraq	2	2		USA	1	1	
Jamaica	2		2	Uganda	1		1
Kazakstán	2	1	1	Ucrania	1		1

Líbano	2	1	1	Zambia	1	1
Panamá	2	1	1			

### Estructura por edad y sexo

En Canadá, bajo el Sistema de Puntos usado para seleccionar inmigrantes, los trabajadores calificados reciben hasta 10 puntos (de un total de 67 para ser aceptados) si tienen entre 21 y 49 años de edad (CIC, 2006). Al arribo, la edad mediana de las participantes fue 31 años y de los participantes fue de 36 años. Con la excepción de las inmigrantes europeas, las inmigrantes participantes eran más jóvenes que su los inmigrantes hombres (ver Cuadro 4).

#### **Cuadro 4**

Grupo participante según edad mediana y región de origen

	Total	Africa	América Latina	Asia	Europa
	Edad mediana al arribo				
Masculino	36	36.5	33.0	36.0	37.0
Femenino	31	31.5	30.0	30.0	38.0

Al momento de la encuesta, 73.4 por ciento de los participantes tenían entre 30 y 49 años de edad. Latinoamericanos tenían el menor porcentaje de personas mayores de 50 años (11.4) mientras que entre los europeos tenían el mayor (31.4).

#### **Cuadro 5**

Grupo participante según edad (año de la encuesta), sexo y región de origen

Sexo-Grupo de edad	Africa	América Latina	Asia	Europa
	Porcentaje			
<b>Masculino</b>	<b>68.8</b>	<b>57.0</b>	<b>71.2</b>	<b>68.6</b>
20-29	0.0	8.9	3.8	8.6
30-39	25.0	22.8	28.8	17.1
40-49	37.5	17.7	25.8	17.1
50 y mas	6.3	7.6	12.9	25.7
<b>Femenino</b>	<b>31.3</b>	<b>43.0</b>	<b>28.8</b>	<b>31.4</b>
20-29	3.1	5.1	6.1	2.9
30-39	15.6	21.5	8.3	8.6
40-49	9.4	12.7	11.4	14.3
50 y mas	3.1	3.8	3.0	5.7

### Año de arribo

Más del 80 por ciento de los participantes arribaron a Canadá entre 2000 y 2006, seguidos por aquellos que arribaron entre 1980 y 1999; y siete por ciento arribaron en 2006.

**Cuadro 6**

Grupo participante según región de origen y periodo de arribo

Región de origen	Total	Periodo de arribo				N. E.
		1968-1979	1980-1999	2000-2005	2006	
TOTAL	305	3	37	224	22	19
Africa	37	1	5	25	3	3
América Latina	90	1	10	66	4	9
Asia	141		18	106	12	5
Europa	37	1	4	27	3	2

Cuando se analiza el nivel educativo de los participantes por periodo de llegada, el porcentaje con nivel universitario se incrementó constantemente de 33.3 por ciento entre aquellos que arribaron entre 1968 y 1979 a 90.9 por ciento entre los que arribaron en 2006.

### Clase migratoria

Los inmigrantes permanentes a Canadá vienen bajo tres categorías: la clase económica incluye trabajadores calificados, empresarios y cuidadores<sup>19</sup>. En la década pasada esta categoría representaba del 55 al 60 por ciento; la clase familiar (26 a 28 por ciento); y refugiados (cerca del 12 por ciento) del total anual.

En nuestro estudio, los trabajadores calificados representaban 70 por ciento del total de participantes, seguidos por ‘otros’ que incluye trabajadores temporales y estudiantes. Bajo la categoría de trabajador calificado, participantes de Asia contaban con el más alto porcentaje de 87.2; seguidos por los europeos (78.4 por ciento). En la categoría familiar, los africanos tenían el mayor porcentaje de 10.8, y 29 por ciento de los latinoamericanos llegaron como refugiados.

**Cuadro 7**

Grupo participante según región de origen y clase migratoria

	Total	Trabajador calificado	Familiar	Refugiado	Otro
TOTAL	100.0	69.8	7.2	10.5	12.5
Africa	100.0	56.8	10.8	13.5	18.9
América Latina	100.0	44.4	8.9	28.9	17.8
Asia	100.0	87.2	6.4	0.7	5.7
Europa	100.0	78.4	2.7	0.0	18.9

<sup>19</sup> El término usado es caregiver.

## Lugar de residencia

Tendencias recientes indican que la mayoría de los inmigrantes (85 por ciento) elijen Ontario (50 por ciento); Quebec (18 por ciento); y British Columbia (17 por ciento) como su lugar de destino en Canadá (CIC, 2007).

Cuando la encuesta fue conducida, 89 por ciento de los participantes aun residía en Canadá mientras que el 11 por ciento restante había emigrado de Canadá. Las regiones con mayores porcentajes de participantes emigrantes fueron América Latina y Asia.

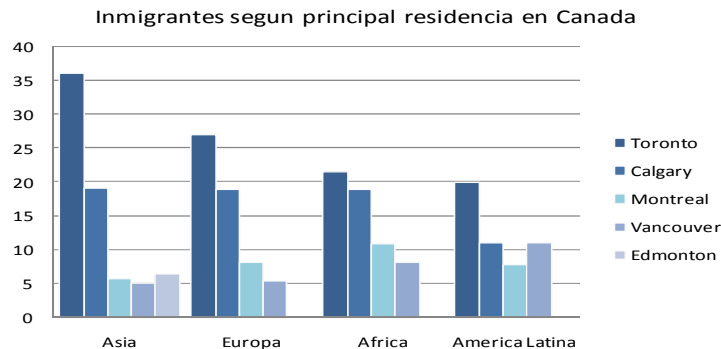
### **Cuadro 8**

#### Grupo participante según lugar de residencia

	Número	Porcentaje
TOTAL	305	100
Canadá	273	89.2
Fuera de Canadá		
Total	32	10.5
Africa	2	0.7
América Latina	16	5.0
Asia	11	3.6
Europa	1	0.3
Estados Unidos	2	0.7

En 2006, la mayor parte de los participantes que residían en Canadá se concentraban en cuatro provincias; Ontario (41 por ciento); Alberta (25 por ciento); British Columbia (10 por ciento); y Quebec (8.5 por ciento). Más de 50 per cent de los participantes residían en tres ciudades: Toronto (28.5 por ciento); Calgary (16.7 por ciento); y Vancouver (7.5 por ciento). Toronto y Calgary fueron los principales destinos entre los participantes de todas las regiones. Edmonton ocupó el tercer lugar entre inmigrantes asiáticos, Montreal entre europeos y africanos; y Vancouver entre latinoamericanos.

**Figura 1**





Siete de cada cuatro personas que emigraron de Canadá eran hombres, quienes vivieron en promedio 4.75 años en Canadá y cinco de cada diez regresaron a América Latina. Según Aydemir (2006) entre 55,000 y 65,000 inmigrantes emigra de Canadá cada año, y cerca de seis de cada diez emigra en el primer año de haber arribado, siendo la mayoría trabajadores calificados y empresarios. De hecho, contrario a lo que Galarneau and Morissette (2008) creen, si los ‘emigrantes’ se hubieran quedado en Canadá, la brecha salarial entre inmigrantes y trabajadores canadienses habría sido más grande porque la evidencia muestra que la mayoría se van porque estaban subempleados y, consecuentemente, mal pagados.

### Educación

Cuando la encuesta fue conducida, 81.6 por ciento de los participantes contaban con grados universitarios; la mayoría tenía nivel de licenciatura. Más hombres (84.4 por ciento) que mujeres (76.7 por ciento) tenía estudios universitarios. La mayoría de los participantes sin nivel universitario tenían estudios a nivel college. En contraste, solo 22 por ciento de los canadienses de 25 a 54 años de edad contaba con nivel universitario en 2005. Y, según CIC (2007) 60.5 por ciento de los inmigrantes económicos (solicitantes principales) tenían grados universitarios en 2006.

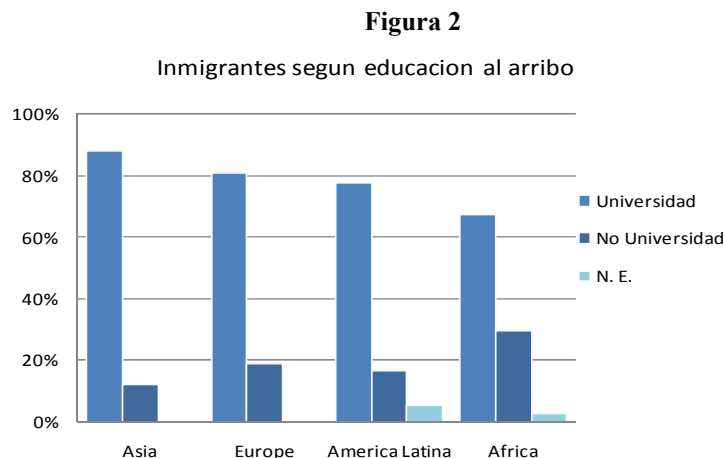
### **Cuadro 9**

Grupo participante según nivel de escolaridad al arribo

Nivel educativo	Total	Masculino	Femenino	N. E.
Total	305	199	103	3
High School	11	5	6	
Técnica o College	37	25	12	
Licenciatura	150	97	51	2
Maestría	83	60	23	
Doctorado	16	11	5	
Otro	2		2	
N. E.	6	1	4	1

Cerca de nueve de cada diez de los participantes asiáticos tenía nivel universitario, seguido por los europeos (81 por ciento); latinoamericanos (78 por ciento) y africanos (68 por ciento).

Como se mencionó anteriormente, el criterio de selección de inmigrantes pone mucho énfasis en la educación. De hecho, otorga 22 de 65 puntos al solicitante que tenga licenciatura y 25 puntos a los que cuentan con doctorado (CIC, 2007).



Más del 18 por ciento de los participantes con grados universitarios obtuvieron su más alto nivel educativo en Europa, los participantes de Africa fueron el grupo no europeo con el más alto porcentaje con estudios de postgrado en Europa.

#### Cuadro 10

Grupo participante con grado universitario al arribo según origen y región de obtención de grado universitario

	Región donde obtuvo mayor nivel de estudios			N. E.
	Total	Europa	Fuera de Europa	
Total	100	18.3	74.6	7.1
Africa	100	20.0	64.0	16.0
América Latina	100	11.4	74.3	14.3
Asia	100	12.1	79.8	8.1
Europa	100	56.7	36.7	6.7

Las principales profesiones de los participantes fueron ingeniería (24.3 por ciento); administración (19.7 por ciento); informática (13.8 por ciento); ciencias (10.5 por ciento) y salud (5.9 por ciento).

#### Cuadro 11

Grupo participante según área de estudios al arribo

	Número	Porcentaje
TOTAL	305	100
Ingeniería	74	24.3%
Administración	60	19.7%

Informática	42	13.8%
Ciencias	32	10.5%
Salud	18	5.9%
Comunicaciones	16	5.2%
Ciencias Sociales	14	4.6%
Educación	12	3.9%
Economía	8	2.6%
Diseño	7	2.3%
Oficios	6	2.0%
Otro	9	3.0%
N. E.	7	2.3%

Estando en Canadá, 46 por ciento de los inmigrantes se inscribió en programas académicos. La mayor parte de los inmigrantes con los niveles educativos más altos optaron por cursos y programas de menor nivel educativo al que ellos tenían, mientras que los inmigrantes con menores niveles educativos optaron por programas de mayor nivel.

Como se señaló en la Sección II, factores tales como los costos de acreditación de la documentación profesional, las regulaciones y la necesidad urgente de conseguir un trabajo influyen en la entrada al mercado de trabajo. Por lo que, un gran número de inmigrantes, convencidos por cientos de ‘consejeros de empleo’, terminan inscribiéndose a programas de menor nivel educativo con la finalidad de avanzar en el proceso de empleo.

#### **Cuadro 12**

Grupo participante que estudio en Canadá según nivel previo y nuevo de estudios

Previo nivel educativo	Nuevo nivel educativo				
	Total (%)	Menor	Igual	Mayor	Otro*
High School	100	0.0	0.0	100.0	0.0
College o Técnica	100	0.0	52.4	28.6	19.0
Licenciatura	100	31.3	12.5	18.8	37.5
Maestría	100	23.8	21.4	7.1	47.6
Doctorado	100	66.7	33.3	0.0	0.0

Más del 51 por ciento de los participantes que se inscribieron en algún programa académico/capacitación escogió la misma área de estudio. Un gran número de inmigrantes con ocupaciones en comunicaciones, ciencias y oficios optaron por un área diferente.

**Cuadro 13**

Grupo participante que estudiaron en Canadá según previa y nueva especialidad

Previa especialidad	Nueva especialidad		
	Total (%)	Misma	Diferente
Informática	100	70.0	30.0
Diseño	100	66.7	33.3
Salud	100	66.7	33.3
Administración	100	65.8	34.2
Educación	100	60.0	40.0
Economía	100	50.0	50.0
Ingeniería	100	50.0	50.0
Ciencia	100	38.5	61.5
Ciencias Sociales	100	37.5	62.5
Comunicaciones	100	20.0	80.0
Oficios	100	0.0	100

Al arribo a Canadá, los participantes con grados universitarios tenían en promedio diez años de experiencia laboral. Más del 50 por ciento de los profesionistas en educación, ciencia, salud, administración, economía e informática tenían más de 10 años de experiencia laboral.

**Cuadro 14**

Grupo participante con grado universitario al arribo -residente en Canadá- según años de experiencia laboral

	Experiencia laboral (%)			
	Total	0-5 años	6-10 años	Más de 10 años
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>24.9</b>	<b>27.7</b>	<b>47.4</b>
Ciencias	100	10.0	33.3	56.7
Educación	100	16.7	16.7	66.7
Salud	100	20.0	26.7	53.3
Ingeniería	100	21.2	39.4	39.4
Administración	100	25.0	20.8	54.2
Economía	100	28.6	28.6	42.9
Informática	100	28.6	17.1	54.3
Comunicaciones	100	38.5	30.8	30.8
Diseño	100	40.0	20.0	40.0
Ciencias Sociales	100	53.8	15.4	30.8
Otro	100	0.0	50.0	50.0

Como se mencionó anteriormente, para poder ejercer cerca de 178 ocupaciones, la educación y experiencia de los inmigrantes tiene que ser acreditada/reconocida por asociaciones profesionales canadienses. Este estudio muestra que en 2006, más del 85 por ciento de los participantes con grados universitarios necesitaban ser acreditados, pero aproximadamente, solo

20 por ciento de ellos había acreditado su documentación profesional y 7.9 por ciento estaban en proceso de hacerlo. Al analizar por región de origen a los inmigrantes cuya educación tenía que ser acreditada, el mayor porcentaje era entre asiáticos (85 por ciento); seguido por europeos (84.6 por ciento); Africa (82.6 por ciento) y América Latina (79 por ciento).

Las principales razones por las que su documentación no había sido acreditada fueron: que no era necesario para la ocupación (14.5 por ciento); acreditación en proceso (7.9 por ciento), no contar con experiencia laboral canadiense (8.5 por ciento), problemas financieros (5.5 por ciento) y no contar con educación canadiense (4.5 por ciento).

### Cuadro 15

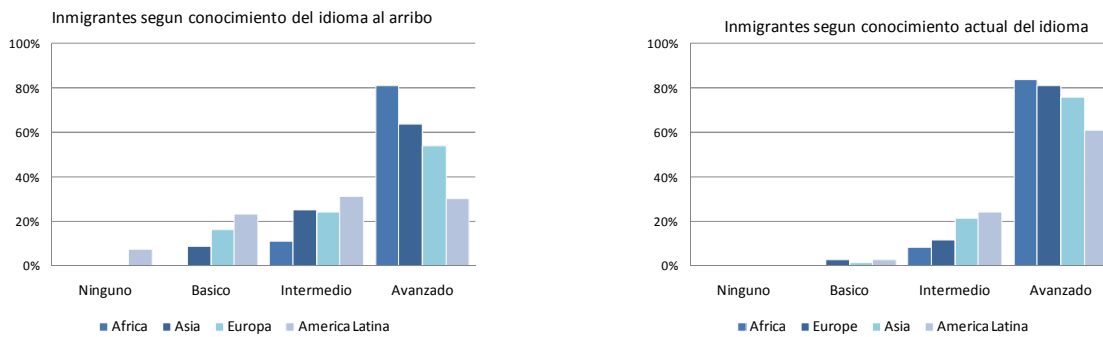
Grupo participante con nivel universitario al arribo -residente en Canadá- según acreditación

	Acreditación (%)		
	Total	No Necesaria	Necesaria
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>14.5</b>	<b>85.5</b>
Salud	100	0.0	100
Ingeniería	100	4.5	95.5
Administración	100	12.5	87.5
Comunicaciones	100	15.4	84.6
Ciencias Sociales	100	15.4	84.6
Ciencia	100	16.7	83.3
Educación	100	25.0	75.0
Informática	100	25.7	74.3
Economía	100	28.6	71.4
Diseño	100	60.0	40.0
Otra	100	50.0	50.0

### Conocimiento del lenguaje

Bajo el Sistema de Puntos actual, el solicitante principal en la categoría de trabajador calificado puede recibir hasta 24 puntos si domina los dos idiomas oficiales. Al arribo, 58 por ciento de los participantes dominaban el idioma inglés, este porcentaje se incremento a 77 por ciento cuando la encuesta fue conducida. Los participantes de Africa tenían el mayor porcentaje del dominio del idioma (81 por ciento). Los inmigrantes latinoamericanos registraron el mayor incremento entre su arribo y el momento de la encuesta, del 30 por ciento al 61 por ciento, pero continuaron teniendo el menor nivel de conocimiento del idioma comparado con participantes de otras regiones.

**Figura 3**



Un tercio de los participantes tomaron cursos de idiomas después de su arribo. Los inmigrantes de América Latina registraron el mayor porcentaje en estos cursos (61 por ciento); los europeos (29.7 por ciento); africanos (21.6 por ciento) y los asiáticos (20.6 por ciento).

### Empleo

Más del 91 por ciento de los participantes inmigraron a Canadá sin oferta de empleo alguna y, bajo la categoría de trabajador calificado, este porcentaje fue aun mayor (96 por ciento). En 2006, más del 80 por ciento de los participantes había trabajado en Canadá. Debido al hecho de que algunos de estos inmigrantes se fueron de Canadá, el análisis sobre empleo y salarios incluirá solo a los inmigrantes que aun residían en Canadá al momento de la encuesta. Sin embargo, los emigrantes serán considerados más adelante en las estimaciones en otras estimaciones.

Más participantes hombres con nivel universitario al arribo (57.3 por ciento) contaba con empleo de tiempo completo que en el caso femenino (41.9 por ciento) en su primer trabajo. Estos porcentajes incrementaron en su trabajo más reciente, 69.3 por ciento en el caso masculino y 54.1 por ciento en el femenino.

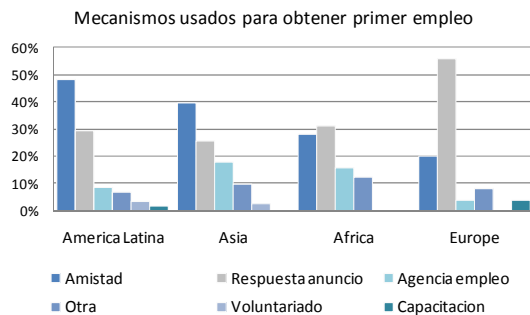
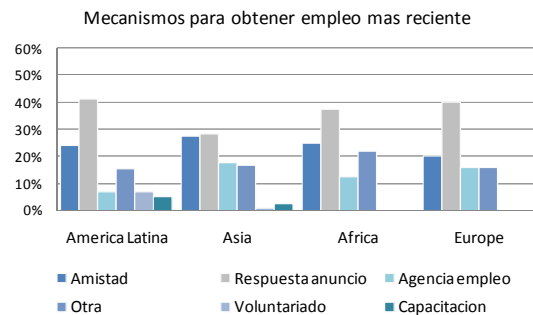
A pesar del incremento en empleo de tiempo completo entre estos inmigrantes (de 52 por ciento a 64 por ciento), conforme a la región de origen, el mayor incremento ocurrió entre los participantes de Europa, pero también se registró un decrecimiento de 4 por ciento entre los participantes africanos.

**Cuadro 16**

Grupo participante con educación universitaria –residente en Canadá- con trabajo de tiempo completo

Región de origen	Empleo de tiempo completo (%)			Diferencia
	Primer empleo		Empleo más reciente	
Total	52.0		64.0	12.0
Africa	56.0		52.0	-4.0
América Latina	44.8		62.1	17.2
Asia	57.0		68.4	11.4
Europa	42.9		60.7	17.9

Más del 75 por ciento de los participantes con grados universitarios obtuvieron su primer trabajo a través de tres mecanismos: amistad (35.6 por ciento); respondiendo a un anuncio (28.2 por ciento) y a través de una agencia de empleo (12.4 por ciento). Responder a un anuncio (34 por ciento) fue la principal forma para conseguir el trabajo más reciente y a través de un amigo (27.5 por ciento) fue también importante.

**Figura 4**

Del primer trabajo al más reciente, ‘otros’ mecanismos incrementaron de 9.4 por ciento a 23.6 por ciento. ‘presentarse al lugar donde se desea trabajar’, el internet y a través de contactos fueron las formas más comunes usadas para conseguir el primer empleo, mientras que ‘hablar por teléfono sin previo aviso’, internet y contactos fueron más usadas para obtener el empleo más reciente.

En cuanto a desempleo, 13.4 por ciento de todos los participantes no habían trabajado en Canadá y 87.8 por ciento de ellos contaban con grados universitarios al arribo.

### Ocupación y salarios

Pocos participantes con grados universitarios (19 por ciento) consiguieron su primer trabajo a nivel profesional\*, este porcentaje incremento a 30.7 en su ocupación más reciente. En

otras palabras, entre 80 y 70 por ciento de estos inmigrantes estaban empleados en ocupaciones de menor nivel que su nivel profesional y en áreas no relacionadas con su profesión.

#### Cuadro 17

Grupo participante con grado universitario residente en Canadá según ocupación

Ocupación	Ocupación (%)	
	Primera	Mas Reciente
TOTAL	100	100
Manual/obrero	22.7	8.0
Profesional*	12.0	20.9
Servicios al cliente	10.7	8.0
Técnica	8.0	10.7
Asistente	7.1	5.3
Ventas	4.9	6.2
Limpieza	4.4	0.0
Educación*	2.7	2.2
Seguridad	2.7	4.0
Contabilidad*	2.7	4.4
Administración*	1.3	3.1
Supervisor	1.3	2.2
Trabajo por cuenta propia	1.0	2.7

Un gran número de investigadores ha señalado que el conocimiento del idioma es un factor que afecta los niveles salariales de los inmigrantes; sin embargo no han dicho como se asocian estas variables o cuanto cuenta el mejoramiento del conocimiento del lenguaje en la mejora de los niveles salariales o de empleo. No obstante los incrementos, en 2005, el salario (mediana) anual de los inmigrantes fue de \$34,560, mientras que para su contraparte canadiense fue de \$53,000 (Statistics Canada, 2008).

#### Cuadro 18

Grupo participante con grado universitario al arribo –residente en Canadá- y empleo de tiempo completo

Conocimiento de idioma	Salario anual (mediana)	
	Primer empleo*	Empleo más reciente**
Ninguno	\$14,400	--
Básico	\$16,320	\$23,040
Intermedio	\$21,120	\$32,640
Avanzado	\$21,120	\$34,560

\*Nivel de idioma al arribo

\*\*Nivel de idioma al momento de la encuesta



En este estudio, se muestra, efectivamente, que entre mayor sea el conocimiento del idioma mejores salarios presentan los participantes. Además, en este estudio se muestra como los salarios de los inmigrantes se incrementan sin importar su nivel educativo o mejoramiento en el conocimiento del lenguaje. Es más, los incrementos entre inmigrantes con grados universitarios no fueron suficientes para alcanzar los niveles salariales de su contraparte canadiense.

#### Cuadro 19

Grupo participante según nivel educativo –Salario anual (mediana)

Educación al arribo	Mejóro nivel de lenguaje		Mismo nivel de lenguaje	
	Primer empleo	Empleo más reciente	Primer empleo	Empleo más reciente
No universitaria	\$7,680	\$26,400	\$14,760	\$26,880
Universitaria	\$11,520	\$25,920	\$15,320	\$26,880

Entre los participantes con conocimiento avanzado del idioma, grado universitario al arribo y empleo de tiempo completo, el salario anual (mediana) fue de \$21,120 en su primer empleo y \$33,500 en su empleo más reciente. Al analizarlo por región de origen, los salarios de los participantes europeos sobresalen porque fueron incluso más altos que los de los canadienses (mediana) en 2005 según las estimaciones de Statistics Canada.

#### Cuadro 20

Grupo participante con conocimiento avanzado del lenguaje y grado universitario al arribo

Región de origen	Salario anual (mediana)	
	Primer empleo*	Empleo más reciente*
Africa	\$19,200	\$31,200
América Latina	\$24,960	\$41,700
Asia	\$19,200	\$30,000
Europa	\$32,000	\$67,200

\*Empleo de tiempo completo

En conclusión, a pesar del hecho de que la mayor parte de los participantes eran jóvenes, altamente calificados y hablaban fluidamente uno de los idiomas oficiales, estaban subempleados y sus salarios estaban aun muy por debajo del salario de su contraparte canadiense. Además, su educación adquirida en Canadá y las mejoras en el conocimiento del idioma no fueron suficientes para alcanzar los niveles salariales de los trabajadores canadienses. Sin embargo,

sobresalen importantes diferencias en dichos niveles según la región de origen; en particular, entre los participantes de Europa quienes estaban en una posición menos ‘desventajosa’.

### Comentarios de los participantes

Al final de la 2006 Employment Survey, los participantes tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones. Sus comentarios fueron agrupados en cuatro categorías: ‘muy satisfechos’, ‘satisfechos a pesar de los problemas de empleo’, ‘insatisfecho debido a problemas de empleo’ y ‘otro’. Estos son los principales hallazgos:

- La mayoría de los participantes compartieron valiosas observaciones  
59.3 por ciento de los participantes comentaron sobre sus experiencias en Canadá, las cuales estuvieron principalmente relacionadas con cuestiones de empleo.
- Mas comentarios de europeos  
Más del 70 por ciento de los participantes europeos compartieron sus comentarios mientras que los participantes de América Latina (53 per cent) fueron los que menos comentarios hicieron
- La mayoría de las personas mostraron insatisfacción  
68 por ciento del grupo participante mostro insatisfacción debido a obstáculos de empleo. Los comentarios giraron, principalmente, en torno al gobierno canadiense, experiencia laboral canadiense, acreditación profesional, discriminación y empleo en áreas no relacionadas con su profesión.
- Mas hombres descontentos  
Siete de cada diez participantes hombres mostraron insatisfacción comparado con el 61 por ciento de las mujeres estaban descontentas debido a dificultades de empleo.
- Mas universitarios estuvieron descontentos debido a las dificultades para encontrar empleo acorde a su preparación profesional mientras que este porcentaje fue menor (36.6 por ciento) entre participantes sin grados universitarios.
- Los participantes de Asia fueron los más insatisfechos debido a la situación laboral  
Conforme a la región de origen, 47 por ciento de los asiáticos estaban descontentos; seguidos por los africanos (41 por ciento); europeos (38 por ciento) y latinoamericanos (30 por ciento).
- Satisfacción en pocos participantes

Tres por ciento de los participantes estaban muy satisfechos, y otro tres por ciento estaba satisfecho pero añadieron que eran necesarias mejoras.

- Manitoba, la provincia con menos participantes descontentos

Por provincia, Nova Scotia y Saskatchewan tuvieron el mayor porcentaje de participantes insatisfechos debido a cuestiones de empleo.

**Cuadro 21**

Grupo participante insatisfecho según provincia de residencia	Porcentaje
Nova Scotia	100
Saskatchewan	100
Quebec	48.1
Alberta	42.1
Ontario	38.4
British Columbia	25.8
Manitoba	16.7

El cuadro 22 muestra una muestra estratificada de los comentarios (10 por ciento) enviados por los participantes para ilustrar sus sentimientos y observaciones sobre su experiencia en Canadá.

**Cuadro 22**

Comentarios del grupo participante

**MUY SATISFECHO - 9 COMENTARIOS**

- Ha sido una gran experiencia!!!!

**SATISFECHO A PESAR DE LAS DIFICULTADES EN EMPLEO - 9 COMENTARIOS**

- La clave del éxito aquí en Canadá es dominar el lenguaje o ser capaz de mantener un buen nivel de conversación. Las entrevistas de trabajo serán la prueba real. Ser persistente y tratar de empezar a trabajar en un empleo relacionado o cercano a su experiencia previa le ayudará a ser consistente con la búsqueda del empleo ideal aquí.

**INSATISFECHO DEBIDO A OBSTACULOS DE EMPLEO - 122 COMENTARIOS**

- Necesitamos más ofertas de trabajo a través del internet, no las que están escondidas entre las comunidades y amigos, hay muchas ofertas, pero cuando uno empieza a hablar por teléfono con un buen inglés pero con acento, ellos no lo contratan, le dan el trabajo inmediatamente a quien tenga un buen acento (sabe a qué me refiero.....), tengo muchas habilidades laborales pero si tengo acento, ellos prefieren el acento más que las

habilidades. (ese es el problema con B. C., quieren un mercado de trabajo abierto, pero para quién???????) Muchas gracias.

- No es fácil para un inmigrante encontrar un empleo en Canadá, estamos siendo considerados ciudadanos de segunda clase..... Esto tiene que cambiar.
- Si consigo un buen trabajo, aun estoy dispuesto a regresar a Canadá porque es un país bonito.
- Estoy planeando regresar a casa LO ANTES POSIBLE!!!! No hay oportunidades reales aquí para inmigrantes calificados.... Aun si nos hacemos ciudadanos canadienses, las ‘barreras para altas posiciones’ estarán allí por siempre!!!! Canadá necesita reorientar su estrategia de reclutamiento de inmigrantes: si el mercado laboral necesita personas para limpiar pisos, entonces no recluten profesionistas con preparación académica y experiencia laboral seria. No nos hagan perder nuestro tiempo, energía, recursos... no nos hagan malgastar nuestro conocimiento... Al venir aquí le estamos haciendo un favor a Canadá, no al revés!!!!
- Entiendo que Canadá siempre ha recibido muchos recursos humanos de todo el mundo cada año, sin embargo, la mayoría de los nuevos inmigrantes están cambiando de un trabajo a otro por varias razones. Una de ellas podría ser la carencia de programas efectivos de integración/asentamiento en el país. En este caso, creo que necesitamos revisar la política interna de inmigración (ayuda para el reasentamiento y servicios de apoyo) en Canadá. Esto es crucial especialmente para las provincias con menor desenvolvimiento como la nuestra (Manitoba) para atraer más poder humano y utilizarlo efectivamente en la fuerza de trabajo canadiense. En los tres años pasados he visto a un gran número de inmigrantes calificados recién llegados que se van de Winnipeg a provincias con crecimiento económico como Alberta, Quebec u Ontario sin razón alguna, sino miedo a la pobreza y a los salarios más bajos de Canadá. Similarmente, personas de esas provincias más ricas dejan el país y se van Estados Unidos o Europa por mejores oportunidades de empleo. No creo que hayamos hecho lo suficiente para reasentar a los inmigrantes nuevos al país e integrarlos en la fuerza de trabajo local. Gracias por darme esta oportunidad. Me daría mucho gusto trabajar con ustedes en estas cuestiones en un futuro.
- He sacrificado todo, no solo lo mío sino también a mi familia.
- Este país apesta, ellos te evalúan con el más alto criterio y te dicen mentiras acerca del excelente futuro que tendrás al venir aquí a Canadá, y una vez que llegas, tu educación y experiencia laboral no valen, por lo que tienes que trabajar como obrero y empiezas a terminarte tus ahorros y a adquirir una gran deuda por los altos costos de vida. Haciendo imposible para ti regresar a tu casa porque ahora ya no tienes dinero para hacerlo. Me gustaría mucho participar en la compensación que están ustedes proponiendo contra este “gran robo”. Lo que Canadá está haciendo a todos los profesionistas del mundo para atraerlos es para llenar la carencia de la gente local que quiera

hacer el trabajo sucio y mal pagado que este país tiene.

- Estoy buscando por algún trabajo voluntario en mi especialidad. Cada curso en RH quiere solicitantes que sean desempleados por lo que nadie me permite inscribirme para mejorar mis habilidades para conseguir empleo.
- No puedo encontrar un buen trabajo en Windsor, estoy trabajando en Michigan, pero aun resido en Windsor. A mi familia le gusta vivir aquí, por lo que no tengo planes de mudarme a Estados Unidos por ahora.
- Nunca he entendido por que los canadienses piden a los profesionistas que hagan el trabajo de obreros, mi nivel de vida es peor en Canadá, era mejor en México antes de venirme.
- Es tan difícil conseguir cualquier trabajo en tu profesión. Por lo que el gobierno debería tomar los pasos necesarios para resolver este problema LO ANTES POSIBLE, de lo contrario muy pronto perderán inmigrantes que se verán forzados a regresar a su país.
- Es difícil conseguir un empleo sin la experiencia canadiense y no es posible obtener la experiencia canadiense sin que se tenga primero una oferta de trabajo. Voluntariar no es una buena forma para la famosa experiencia canadiense porque los inmigrantes necesitan dinero para mantener a sus familias, y los empleadores, con sentido de justicia, tienen que pagar a todos los que trabajan para ellos.

#### **OTRO -41 COMENTARIOS**

- Gracias por pedirme que participara.
  - Hubiera sido bueno que la enviaran en las dos versiones: francés e inglés.
  - Estoy tratando de abrir mi propio negocio.
  - Pienso que hace falta tanta información cuando los inmigrantes llegan a este país, no es solo el proceso legal, pero el asentamiento también, cómo funciona la ciudad, por ejemplo como conseguir información, como separar la basura, cosas así. Es difícil llegar a un país bastante diferente del original, y de esto depende si la gente se queda por mucho tiempo o si regresa a sus países. Entre más rápido podamos asentarnos en este país (vivienda, empleo, escuelas, tiendas, teléfono, seguros, bancos, etc.), mejo para quedarse aquí y sentirse seguro de aprender otras cuestiones como las costumbres y mejorar el idioma.
- 

Una exanimación cercana a los comentarios de los participantes revela que las dificultades para el empleo persisten y están generando altos niveles de insatisfacción. Aun para aquellos que estaban satisfechos con su situación actual reconocieron que mejoras son necesarias.

## Sección V. Resultados

Para el análisis desarrollado en esta sección, el ‘catálogo’ de ocupaciones de Manitoba (2006) ha sido usado como sustitución/estándar para estimar las razones salariales de los inmigrantes y los costos de entrada en el mercado laboral canadiense. El perfil de cada participante (educación, experiencia laboral y salario) es apareado con el perfil correspondiente del catálogo ocupacional, y la diferencia salarial derivada de esta comparación es estimada a través de las razones salariales.

Estas son las razones por las que este catálogo fue escogido:

- La economía de Manitoba ha sido la más estable en Canadá en la última década con crecimiento continuo (Government of Manitoba, 2009), por lo que los salarios no han sufrido grandes fluctuaciones.
- Este catálogo presenta cada ocupación y nivel salarial de acuerdo a los requisitos educativos y los diferentes niveles de cada posición (principiante, intermedio y senior).
- En Manitoba, los salarios están entre los más bajos de Canadá, por lo que la comparación entre inmigrantes y el ‘estándar’ es bastante moderada. En Quebec, por ejemplo, la diferencia salarial entre inmigrantes y trabajadores canadienses es mucho mayor que en la mayoría de las provincias (Statistics Canada, 2008).
- El catálogo es constantemente actualizado por los empleadores y otros sistemas de información complementarios tales como el del Seguro de Empleo.
- Detallada y completa información por ocupación es sistemáticamente recopilada y organizada.
- El contar con ocupación/salarios relacionados con los requisitos educativos y los niveles de las posiciones elimina las diferencias salariales derivadas de la especificidad de las ocupaciones e industrias.
- Con la finalidad de minimizar las diferencias salariales asociadas al conocimiento del lenguaje, solo participantes con dominio del idioma oficial fueron considerados en las estimaciones.

Un par de consideraciones sobre las razones salariales deben ser mencionadas. La primera, como se señaló en la revisión bibliográfica, muchos autores sugieren que las mayores diferencias salariales entre inmigrantes y canadienses ocurren durante el llamado ‘periodo de transición’ en el que según el Canadian Labour and Business Centre (CLBC, 2003), los inmigrantes deben establecer su autosuficiencia en el sistema social y encontrar empleo ‘relevante’. En consecuencia, basado en el hecho de que en 2004, el tiempo promedio que un canadiense necesitaba para encontrar un empleo nuevo era cuatro meses (Jobbom.com, 2008), el periodo de transición considerado en este estudio es de hasta un año, por lo que nuestros resultados se consideraron solo a los inmigrantes que llegaron a Canadá antes de 2006. Segundo, estas razones salariales incluyen a aquellos con cero salarios (participantes desempleados). Y tercero, salarios de empleados medio tiempo también son consideradas en estas estimaciones puesto que todos los participantes aun estaban buscando por empleo ‘relevante’ al momento de la encuesta.

El siguiente cuadro muestra la primera y la más reciente razón salarial de los participantes con conocimiento avanzado del idioma y sin grado universitario según región de origen. Los participantes de Africa registraron la menor razón salarial inicial (mediana); seguidos por los europeos. Los asiáticos y latinoamericanos registraron las menores razones salariales en su empleo más reciente.

Mejoras en la razón salarial se observaron entre africanos y latinoamericanos. Es importante resaltar que ninguno de los participantes alcanzó la paridad con su contraparte canadiense.

### Cuadro 23

Participantes –residentes en Canadá- que arribaron antes de 2006

	1 <sup>a</sup> . Razón salarial	Razón salarial mas reciente
Inmigrantes con conocimiento avanzado del lenguaje sin grados universitarios al arribo		
<b>Total</b>	<b>0.49</b>	<b>0.68</b>
Africa	0.37	0.8
América Latina	0.72	0.75
Asia	0.67	0.49
Europa	0.41	--

El siguiente cuadro presenta las razones salariales de los participantes con conocimiento avanzado del lenguaje y grado universitario según región de origen. Los participantes de Asia

tuvieron la menor razón salarial (mediana) inicial, seguidos por los participantes de Africa y de América Latina. En cuanto a la razón salarial más reciente, los participantes europeos no solo registraron los mayores incrementos, sino que también sobrepasaron la paridad con su contraparte canadiense.

A pesar de los incrementos en las razones salariales entre latinoamericanos y asiáticos, los participantes con grados universitarios tuvieron menores razones salariales (mas recientes) comparadas con los que no contaban con grados universitarios. De nuevo la excepción fue el caso de los participantes europeos.

#### Cuadro 24

Participantes –residentes en Canadá- que arribaron antes de 2006

	1ª. Razón salarial	Razón salarial mas reciente
Inmigrantes con conocimiento avanzado del lenguaje con grados universitarios al arribo		
<b>Total</b>	<b>0.48</b>	<b>0.51</b>
Africa	0.55	0.49
América Latina	0.59	0.73
Asia	0.4	0.44
Europa	0.66	1.08

Los inmigrantes con grado universitario que no tomaron cursos de idioma en Canadá tuvieron una mayor razón salarial inicial que aquellos que tomaron dichos cursos.

Los participantes africanos que tomaron cursos de idioma y los que no tomaron registraron la más alta razón salarial inicial (0.39). Los africanos que tomaron cursos de idiomas también registraron la más alta razón salarial (mas reciente) de 0.89. Los europeos que no tomaron cursos de idioma tuvieron la más alta razón salarial (mas reciente) de 0.78 seguidos por los latinoamericanos (0.65).

En suma, los salarios se incrementaron entre participantes con grado universitario que tomaron cursos de idiomas, pero también se incrementaron entre los que no tomaron dichos cursos. De cualquier forma, estos aumentos no fueron suficientes para alcanzar la paridad con los trabajadores canadienses.

#### Cuadro 25

Participantes residentes en Canadá que arribaron antes de 2006

	1ª. Razón salarial	Razón salarial mas reciente
--	--------------------	-----------------------------



Inmigrantes con grado universitario al arribo que tomaron cursos de idioma en Canadá		
<b>Total</b>	<b>0.35</b>	<b>0.38</b>
Africa	0.39	0.89
América Latina	0.4	0.38
Asia	0.27	0.35
Europa	0.31	0.75
Inmigrantes con grado universitario al arribo que no tomaron cursos de idioma en Canadá		
<b>Total</b>	<b>0.47</b>	<b>0.54</b>
Africa	0.57	0.49
América Latina	0.4	0.65
Asia	0.45	0.5
Europa	0.5	0.78

De manera similar, los inmigrantes registraron incrementos sin importar que hayan tomado o no cursos académicos en Canadá. Los europeos que se inscribieron en estos programas tuvieron la más alta razón salarial (mas reciente) de 1.08; es decir sobrepasaron la paridad con los trabajadores canadienses. Asimismo, los participantes europeos que no tomaron cursos académicos estando en Canadá también obtuvieron la más alta razón salarial (más reciente) de 0.94.

#### Cuadro 26

Participantes residentes en Canadá que arribaron antes de 2006

	1ª. Razón salarial	Razón salarial mas reciente
Inmigrantes con conocimiento avanzado del idioma al arribo que tomó cursos académicos en Canadá		
<b>Total</b>	<b>0.43</b>	<b>0.58</b>
Africa	0.55	0.66
América Latina	0.51	0.65
Asia	0.4	0.49
Europa	0.24	1.08
Inmigrantes con conocimiento avanzado del idioma al arribo que no tomó cursos académicos en Canadá		
<b>Total</b>	<b>0.51</b>	<b>0.51</b>
Africa	0.1	0.13
América Latina	0.67	0.88
Asia	0.38	0.43
Europa	0.66	0.94

### Prueba de independencia Chi-cuadrada

En este ejercicio, se aplicó la prueba de independencia Chi-cuadrada para evaluar la relación entre mejoras en el conocimiento del idioma y las diferencias salariales. Se ha considerado la diferencia entre el salario anual inicial y el más reciente entre aquellos participantes que mejoraron su conocimiento del idioma y aquellos cuyo conocimiento del idioma no varió. La prueba Chi-cuadrada mostró que no hay una relación significativa entre estas dos variables. Es más, el valor Gamma mostró una relación negativa entre ellas.

Participantes: mejoras en el lenguaje y diferencias salariales – Prueba de independencia Chi-cuadrada

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.658593	4	0.324154
Likelihood Ratio	4.828865	4	0.305312
Linear-by-Linear Association	0.000787	1	0.977618
N of Valid Cases	238		

0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.25.

#### Symmetric Measures

	Value
Gamma	
Ordinal by Ordinal	-0.01978
N of Valid Cases	238

La prueba de independencia Chi-cuadrada también se aplicó para ver si el tomar cursos académicos en Canadá estaba asociado a las diferencias entre el salario anual inicial y el más reciente de los participantes. Los resultados de la prueba mostraron que no hay una asociación estadística significativa entre estas dos variables.

Participantes: cursos académicos en Canadá y diferencias salariales – Prueba de independencia Chi-cuadrada

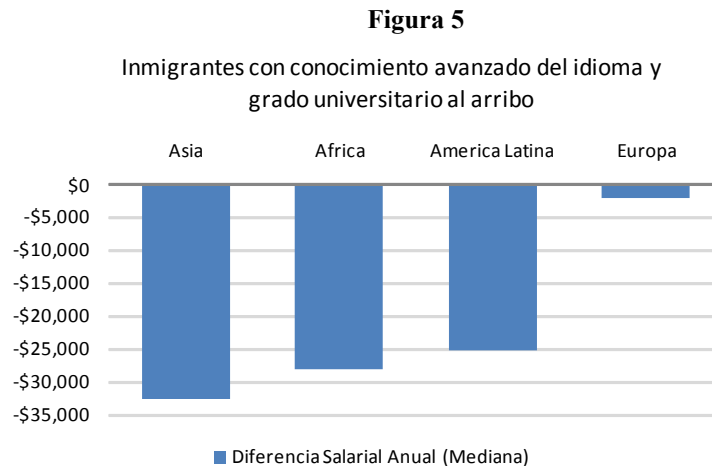
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7.162126	4	0.127565
Likelihood Ratio	7.165619	4	0.127391
Linear-by-Linear Association	0.487417	1	0.485082

a 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.86.

Estos resultados sintetizan lo que se ha observado no solo a través del análisis descriptivo proporcionado en este estudio, sino también a través de la ‘inexplicable’ creciente brecha salarial reportada en fuentes oficiales en años recientes.

Ahora bien, para estimar las pérdidas salariales, el salario (mediana) más reciente fue sustraído del correspondiente salario del catálogo ocupacional de Manitoba, y estos resultados

muestran que dichas pérdidas varían según región de origen. Estas pérdidas anuales entre participantes asiáticos fueron estimadas en \$32,700; africanos (\$28,120); latinoamericanos (\$25,140) y europeos (\$2,064).



En términos salariales, la mayoría de los participantes altamente calificados aun presentaban pérdidas salariales después del ‘periodo de transición,’ y aquéllos de regiones no tradicionales sufrían las mayores pérdidas. Es más, esas pérdidas pudieron ser aun mayores si se hubieran considerado los costos asociados a la ‘re-capacitación’, proceso de descalificación y los ahorros de toda la vida que se gastaron para sobrevivir y navegar el mercado laboral profesional.

## **Conclusión**

La respuesta a la pregunta de qué tan relevante es la preparación profesional de los inmigrantes en sus niveles de salariales y de empleo es que, para la mayoría de los participantes, su preparación profesional tiene poca importancia en su nivel salarial. A pesar del hecho de la mayoría de ellos eran jóvenes, altamente educados y contaban con un conocimiento avanzado de un idioma oficial, ellos estaban subempleados y sus salarios estaban muy por debajo de su contraparte canadiense. Más aun, el hecho de tomar cursos académicos en Canadá y de mejorar su conocimiento del idioma no fueron suficientes para alcanzar los niveles salariales de los trabajadores canadienses. Sin embargo, vale la pena resaltar las diferencias en los niveles salariales de los participantes según región de origen; los participantes europeos estaban, en general, en una posición ‘menos desventajosa.’

Lo que estos resultados nos dicen es que cuando se consideren los factores que influyen los niveles salariales entre inmigrantes, los supuestos sobre educación y conocimiento del idioma deberían ser revisados. La evidencia muestra que inversiones significativas de parte de los inmigrantes son hechas para ‘elevar el nivel de’ sus habilidades y aun así, los beneficios salariales son bastante limitados; los inmigrantes continúan siendo subempleados y sufriendo grandes pérdidas y un alto nivel de insatisfacción.

Estos resultados también nos cuentan una historia de inefectivas acciones gubernamentales hacia la participación de inmigrantes altamente calificados. Cómo puede el gobierno responder a los decrecientes niveles salariales de los inmigrantes por más de 30 años, cuando ha gastado una exorbitante cantidad de recursos para la ‘integración’ de los inmigrantes y respaldado a las asociaciones de profesionistas quienes establecen sus propias reglas? Sabiendo como el gobierno canadiense ha perfeccionado su proceso de selección de inmigrantes despierta serias dudas sobre la verdadera intención de la actual política migratoria y sus esfuerzos para ‘asentamiento.’

De qué tipo de sociedad basada en el conocimiento presume Canadá? Una sociedad donde las asociaciones reguladores aun imponen restricciones medievales a los profesionistas... una sociedad donde las opiniones como las del funcionario Dr. Van Andel’s están bastante

extendidas... una sociedad donde los niveles salariales y de empleo continúan siendo definidos según la región de origen y no por el conocimiento y las habilidades laborales.

Por lo pronto, la mayoría de los inmigrantes altamente calificados continuaran perdiendo sus recursos. De hecho, 85.5 por ciento de los participantes en este estudio aun no han iniciado su proceso de capitalización.

Es también necesario avanzar en la formulación de marcos conceptuales que incorporen el análisis de las características de la actual fuerza de trabajo, de los empleadores y su voluntad/rechazo para erradicar prácticas barbáricas de empleo en Canadá. Investigación independiente en Canadá debería ser acogida porque evaluaciones mas integrales serán necesarias para ver cómo les fue a los inmigrantes calificados después de la recesión económica de 2009 y del creciente interés en Canadá para conseguir mano de obra extranjera más flexible y calificada.

## Apéndice

### Questionnaire

Directions to fill this survey out:

1. Please read all questions carefully before answering them
2. Hit the “REPLY” button
3. Fill out the application form below by answering the questions in the appropriate area
4. Hit the “SEND” button
5. Please complete and return this survey before **March 1, 2007**.

\*\*\*\*\*

**Or if you prefer, you can copy the survey on a word processor, and send it as an attachment.**

\*\*\*\*\*

## Employment Survey

Survey No:

**1. Name:** \_\_\_\_\_

**2. Gender:** \_\_\_\_\_

1) Male

2) Female

**3. Year of Birth:** \_\_\_\_\_

**4. Country of Birth:** \_\_\_\_\_

**5. Mother Tongue (First Language):** \_\_\_\_\_

**6. Current Residence:** \_\_\_\_\_

*(City – State or Province – Country)*

**7. When did you immigrate to Canada? (YEAR):** \_\_\_\_\_

**8.** Did you immigrate as a: \_\_\_\_\_

- 1) Permanent Skilled worker (Principal Applicant)
- 2) Permanent Skilled worker (Spouse or child)
- 3) Relative
- 4) Refugee
- 5) Temporary worker
- 6) Student
- 7) Other (Specify)

**9.** Did you hire an immigration consultant to get your resident visa? \_\_\_\_\_

- 1) Yes
- 2) No

**10.** Did you come to Canada with arranged employment? \_\_\_\_\_

- 1) Yes
- 2) No

**11.** When you applied for your visa, did the Canadian government ask you to bring enough money to support yourself for at least six months? \_\_\_\_\_

- 1) Yes
- 2) No

**12.** How many family members did migrate with you to Canada? (0, 1, 2...): \_\_\_\_\_

**13.** What **was** your speaking English level (or French if you are in Quebec) when you migrated to Canada? \_\_\_\_\_

- 1) None
- 2) Basic
- 3) Intermediate

4) Fluent

**14.** Once immigrated to Canada, have you taken language courses? \_\_\_\_\_ **(If not, go to question 16)**

1) Yes

2) No

**15.** If so, have you finished these courses? \_\_\_\_\_

1) Yes

2) No

**16.** What's your speaking English level (or French if you are in Quebec) **now**? \_\_\_\_\_

1) None

2) Basic

3) Intermediate

4) Fluent

**17.** What's your profession? \_\_\_\_\_

**18.** Before moving to Canada, from which country did you get your highest degree?  
\_\_\_\_\_

**19. Highest** Schooling Level Achieved before moving to Canada: \_\_\_\_\_

Please choose one of the following levels:

1) High School

2) Technical or College

3) Bachelor [University] Degree

4) Masters

5) PhD

6) Other (Specify)



**20. Once in Canada**, have you been enrolled in a school program different from language courses? \_\_\_\_\_ **(If not, go to question 23)**

- 1) Yes
- 2) No

**21.** What career have you studied in Canada? \_\_\_\_\_

**22.** What is the **highest** schooling level achieved in Canada? Please choose one of the following levels: \_\_\_\_\_

- 1) High School
- 2) Technical or College
- 3) Bachelor [University] Degree
- 4) Masters
- 5) PhD
- 6) Other (Specify)
- 7) Currently Studying [*No language courses*] (Specify level)

**23.** Have you been accredited in your field of expertise by a Canadian professional body? \_\_\_\_ **(If yes, go to question 25)**

- 1) Yes
- 2) No

**24.** Why haven't you been accredited? You can choose more than one option: \_\_\_\_\_

- 1) Not necessary for the profession
- 2) Not having Canadian experience
- 3) Not having Canadian certificates
- 4) Not having Canadian professional references
- 5) Not having money to pay for the accreditation process

- 6) Not having time to take courses or training needed
- 7) Accreditation in process
- 8) Other (please specify)

**25.** Number of years of working experience in your career before moving to Canada:

\_\_\_\_\_

**26.** Have you volunteered in Canada? \_\_\_\_\_

- 1) Yes
- 2) No

**27.** Have you worked in Canada? \_\_\_\_\_ If yes, go to question **28**

- 1) Yes
- 2) No

**28. Most Recent Job in Canada:**

Occupation: \_\_\_\_\_

What time of position is? \_\_\_\_\_

- 1) Full Time (**FT**)
- 2) Part Time (**PT**)

Salary (Per hour, week or month): \_\_\_\_\_

From –To (Year-Year): \_\_\_\_\_

How did you get that job? \_\_\_\_\_

- 1) Friend
- 2) Volunteering
- 3) Responding to an Ad
- 4) Employment Agency
- 5) Training

6) Other (Specify)

**29. First Job in Canada:**

Occupation: \_\_\_\_\_

What time of position is/was? \_\_\_\_\_

1) Full Time (**FT**)

2) Part Time (**PT**)

Salary (Per hour, week or month) : \_\_\_\_\_

From –To (Year-Year): \_\_\_\_\_

How did you get that job? \_\_\_\_\_

1) Friend

2) Volunteering

3) Responding to an Ad

4) Employment Agency

5) Training

6) Other (Specify)

**30. COMMENTS:** \_\_\_\_\_

***Thank you very much for your participation!***

**In accordance with Canada Immigrant Job Issues' privacy policy, all of your details are kept confidential and will only be used for statistical purposes.**

© 2002-2007 Canada Immigrant Job Issues All Rights Reserved

## Fuentes de información

- Alboim, N. et al., (2005). *The Discounting of Immigrants' Skills in Canada. Evidence and Policy Recommendations*. Institute for Research on Public Policy. Canada.
- Association of Professional Engineers Geologists and Geophysicists of Alberta. (January 29, 2004) *Board Of Examiners' Guidelines: North American work standards*. Retrieved from <http://www.apegga.com/publications/guidelines/mit/bogguide.htm>.
- Aydemir, A. (2006). *Return and Onward Migration Among Working Age Men*. Canada.
- Badets, J. (1999). *Immigration and Education Levels in Canada*. Statistics Canada.
- Badets, J., Howatson, L. (1999). Recent Immigrants in the workforce. *Canadian Social Trends*. Ottawa: Statistics Canada.
- Bauder, H. (2006). *Brain Abuse or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada*. Blackwell Publishing. USA.
- BC Internationally Trained Professionals Network. (February 3, 2004). "Straight Talk about Getting a Practice in B.C." Retrieved from <http://aimd.bcitp.net/index.cfm?wp=en&page=54>.
- Beck, H., Reitz, J. (2002). *Addressing Systemic Racial Discrimination in Employment: The Health Canada Case and Implications of Legislative Change*.
- Booker, D., et al. (2000). *Demographic Study of the Visible Minority Community in the Federal Public Sector*. Public Service Commission. Canada.
- Boyd, M., Schellenberg, G. (2007). *Re-accreditation and the occupations of immigrant doctors and engineers*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Broadcast News. (September 26, 2004). "100 Métis get hydro jobs in exchange for dam."
- Brouwer, A. (1999). *Immigrants Need Not Apply*. The Maytree Foundation. Caledon Institute of Social Policy.
- Brown, J. (July 6, 2003). Cronyism spreading in public service, Chretien critics worry. *Canadian Press*.
- Canada Immigrant Job Issues. (2007). *2006 Employment Survey*. Richmond, B.C., Canada.
- Canadian Alliance of Education and Training Organizations. (April, 2004). *Foreign Credential Recognition: An Overview of Practice in Canada*. Ottawa, Ontario.
- Canadian Heritage Multiculturalism. (2002). "What is the immigrant accreditation picture in Canada?" Retrieved from [http://www.pch.gc.ca/multi/societal/picture\\_e.shtml](http://www.pch.gc.ca/multi/societal/picture_e.shtml) Gatineau, Quebec. (April 20, 2002).
- Canadian Information Centre for International Credentials. (March 15, 2005). Fact Sheet No.2. *Assessment and recognition of credentials for the purpose of employment in Canada*. Retrieved from <http://www.cicic.ca/professions/professions-en.asp>.
- Canwest News. (November 28, 2006). Mounties accused of nepotism, wasteful spending.

- Chen, W. Examining the Working Poor in Canada: Is Working a Ticket Out of Poverty? *Family and Labour Studies*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Citizenship & Immigration Canada (2001). *Report on Plans & Priorities 1999-2000*. Ottawa, Canada.
- Citizenship & Immigration Canada (2003). Annual Report to Parliament on Immigration 2002-2003. Ottawa, Canada.
- Citizenship and Immigration Canada (2005). *Annual Report to Parliament 2005*. Ottawa, Canada.
- Citizenship and Immigration Canada (2006). Skilled workers and Professionals. Selection Factors.
- Citizenship and Immigration Canada (2007). Facts and Figures 2006: Immigration Overview – Permanent and Temporary Residents. Ottawa, Canada.
- Couton, P. (2002). *Highly Skilled Immigrants Recent Trends and Issues*. Policy Research. Canada.
- Cranford, C., et al. (2003) Precarious Employment in the Canadian Labour Market. *Forum on Precarious Employment*.
- CTV. (2010). *Olympic Games bring jobs, land to Lil'wat First Nation*. Retrieved from [http://www.ctvbc.ctv.ca/servlet/an/local/CTVNews/20100119/bc\\_lilwat\\_100119/20100119/?hub=BritishColumbiaHome](http://www.ctvbc.ctv.ca/servlet/an/local/CTVNews/20100119/bc_lilwat_100119/20100119/?hub=BritishColumbiaHome)
- CTV. (2010b). *UN urges Canada to take action against discrimination*. Retrieved from [http://www.ctv.ca/servlet/ArticleNews/story/CTVNews/20100312/mtl\\_un\\_report100312/20100312?hub=Canada&s\\_name=](http://www.ctv.ca/servlet/ArticleNews/story/CTVNews/20100312/mtl_un_report100312/20100312?hub=Canada&s_name=)
- Da Silva, A. (1997). *Wage Discrimination Against Visible Minority Men in Canada*. Human Resources Development Canada. Canada.
- Daily Bread Food Bank. (2005). *Governments Failing Newcomers: Highly Skilled Immigrants Being Forced to Use Food Banks*. Ontario, Canada.
- De Souza, R. (June 19, 2007). Lessons from down under. *National Post*.
- Edwards, S. (August 7, 2002). UN accuses Canada of racism 'A bizarre waste of time': Officials grilled over 'discrimination' against blacks, Chinese and natives. *National Post*.
- Federation of Canadian Municipalities. (2009). Immigration and Diversity in Canadian Cities and Communities. Canada.
- Ferrer, A., Green, D., Riddell, C. (2004). *International Adult Literacy Survey. The Effect of Literacy on Immigrant Earnings*. Statistics Canada. Ottawa. Canada.
- Finnie, R. (2002). *Are Immigrants' Human Capital Skills Discounted in Canada?* School of Policy Studies at Queen's University and Statistics Canada.
- Foulon, I. (2003). Employment and Labour Lawyers retrieved from [http://www.unusualmedia.ca/israelfoulon/articles/humanRights/When\\_who\\_your\\_spouse\\_gets\\_you\\_fired.asp](http://www.unusualmedia.ca/israelfoulon/articles/humanRights/When_who_your_spouse_gets_you_fired.asp)

- Frenette M.; Morissette, R. (2003). *Will they ever converge? Earnings of immigrant and Canadian-born workers over the last two decades*. Analytical Studies Branch research paper series No. 215. Ottawa: Statistics Canada.
- Friendly, A. (2004). *Process and Criteria in Public Broadcasting Governance: Appointments to CBC and CRTC*. Queens University.
- Galarneau, D., Morissette R. (2004). *Immigrants: Settling for less? Perspectives*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Galarneau, D., Morissette, R. (2008). *Immigrants' Education and Required Job Skills*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Galloway, G. (October 29, 2002). Ontario plans to ease rules governing foreign MDs. *The Globe and Mail*, p. A.4.
- Gilmore, J. (2009). *The 2008 Canadian Immigrant Labour Market: Analysis of Quality of Employment*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Goddard, J. (May 23, 2006). Canada's poor face 'emergency': UN group says social programs lacking Sharply critical on rights of aboriginals. *The Star*. Canada.
- Gore, B. (January 17, 2008). Quebec should make better use of foreign-trained doctors; They should be given help to pass exams or be directed to other health-care jobs. *Montreal Gazette*.
- Government of Canada. (1998). *Program Evaluation Methods*. Ottawa, Ontario.
- Government of Manitoba. (2006). *Job Futures Profiles*. Retrieved from [http://mb.jobfutures.org/profiles/profile\\_alpha.cfm?lang=en&site=graphic](http://mb.jobfutures.org/profiles/profile_alpha.cfm?lang=en&site=graphic)
- Government of Manitoba. (2009). *Manitoba Economic and Fiscal Facts. Strength in Diversity*.
- Green, D., Worswick, C. (2004). *Entry Earnings of Immigrant Men in Canada: The Roles of Labour Market Entry Effects and Returns to Foreign Experience*.
- Greenberg, L. (April 24, 2007). Opposition hounds Grits over spending program. *Ottawa Citizen*. Canada.
- Haley, L. (2000) *Can licensure of foreign doctors be relaxed?* Medical Post. Retrieved from <http://www.medicalpost.com/mpcontent/article.jsp?content=/content/EXTRACT/RAWART/3641/76A.html>
- Hawthorne, L. (2008). *The Impact of Economic Selection Policy on Labour Market Outcomes for Degree-Qualified Migrants in Canada and Australia*. *Choices*. IRPP.
- Hum, D., Simpson W. (2006). *Revisiting Visible Minorities and Immigration Adjustment in Canada's Labour Markets*. University of Manitoba. Canada.
- Human Resources and Social Development Canada. (2006). *Low Income in Canada: 2000-2002 Using the Market Basket Measure*. Canada.
- Human Resources and Social Development Canada. (2009). *Agreement on the Internal Trade*. Canada.
- Jimenez, M. (November 1, 2003). For sale: Prized positions at Canada's medical schools. Would-be doctors squeezed out as foreign students buy residencies. *The Globe and Mail*.

- Kazemipur, A., Halli, S. (2001). *Immigrants and 'new poverty': The case of Canada*. The International Migration Review
- Kelley, N.; Trebilock, M. (1998). *The Making of the Mosaic. A History of the Canadian Immigration Policy*. University of Toronto.
- Kelly, K. (1995). *Visible Minorities: A Diverse Group*. Canadian Social Trends. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Keung, N. (November 4, 2004). International credentials? Forget the job; Half of employers just don't bother But credential services can help. *The Toronto Star*.
- Keung, N. (July 15, 2009). Foreign-trained accountants fear fines under Ontario law. *The Toronto Star*.
- Lee, K. (2000). *Urban Poverty in Canada*. Canadian Council on Social Development. April 2000. Ottawa, Canada.
- Ley, D., Hiebert, D. (2001). Immigration policy as population policy. *Canadian Geographer*.
- Li, C., et al., (2006). *The Dynamics of Overqualification: Canada's Underemployed University Graduates*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Li, P. (2003). *Initial Earnings and Catch-Up Capacity of Immigrants*. Canadian Public Policy. Analyse the Politiques, Vol. XXIX, No. 3.
- Lochhead, C. (2003). *The Transition Penalty: Unemployment Among Recent Immigrants to Canada CLBC Commentary*. Canadian Labour and Business Centre.
- Manitoba Human Rights Commission (2003). *Marital and Family Status –Anti-nepotism Policies. Policy and Procedures Manual*. Canada.
- May, K. (October 8, 2006). Language tests changed for federal bureaucrats. *Ottawa Citizen*.
- Moloney, P., Lu, V. (May 9, 2006). City hiring rules to be tightened T.O. integrity chief gets tough on hiring Wants relatives excluded from top jobs. *The Star*. Canada.
- National Democratic Party. (2010). *Stephen Harper's Patronage Frenzy*.
- National Post. (November 8, 2004). British Columbia: Doctors to mentor foreign-trained physicians. Canada.
- O'Neill, J. (October 11, 2003). Rating our immigrants 67 of 100 points required to gain entry to Canada. Government warns immigrants: "There is no guarantee that you will find work in your preferred discipline. *The Ottawa Citizen*.
- Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (2008). *A Response to: A Consultation Paper on Work through Temporary Help Agencies By the Ontario Ministry of Labour*. Canada.
- Ontario Human Rights Commission. (2005). *Human Rights and the Family in Ontario. Discussion Paper*.
- Oreopoulos, P. (2009). *Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Résumés*. University of British Columbia. Canada.
- Ostrovski, Y. (2008). *Earnings Inequality and Earnings Instability of Immigrants in Canada*. Statistics Canada. Ottawa. Canada.

- Pendakur, K. (2002). *Speaking in Tongues: Language as Both Human Capital and Ethnicity*. Simon Fraser University. British Columbia, Canada.
- Picot, G. (2004). *The Deteriorating Economic Welfare of Immigrants and Possible Causes*. Analytical Studies Branch research paper series No. 222. Ottawa, Statistics Canada.
- Picot, G.; Hou, F. (2003). *The rise in low-income rates among immigrants in Canada*. Analytical Studies Branch research paper series. Statistics Canada.
- Picot, G., Hou, F., Coulombe, S. (2007). *Chronic Low Income and Low-income Dynamics Among Recent Immigrants*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Reitz, J. (2001). *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research*. Center for Industrial Relations and Department of Sociology University of Toronto.
- Reitz, J. (2009). *Racial Inequality and social integration. Multiculturalism and Social Cohesion: Potential and Challenges of Diversity*. Springer Science and Business Media.
- Reitz, J.; Breton, R. (1998). *Prejudice and Discrimination in Canada and the United States: A comparison*. Racism & Social Inequality in Canada. P.61
- Saunders, R. (2003). Defining Vulnerability in the Labour Market. Research Paper W/21. *Canadian Policy Research Networks*.
- Saunders, R. (2005). *Does a Rising Tide Lift All Boats? Low-paid Workers in Canada*. Canadian Policy Research Networks.
- Statistics Canada. (2003). *The Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: Process, progress and prospects*. Ottawa, Canada.
- Statistics Canada. (2008). *Earnings and Incomes of Canadians Over the Past Quarter Century, 2006 Census*. Ottawa, Canada.
- Statistics Canada. *1976, 2001 and 2006 Censuses*. Ottawa, Canada.
- Sweetman, A. (2004). Immigrant Source Country Educational Quality and Canadian Labour Market Outcomes. *Analytical Studies Branch Research Paper Series*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Talaga, T. (March 20, 2010). Natives lift Ring of Fire blockade Let mining firms land on ice airstrips again in exchange for talks on development, jobs. *The Star*. Canada.
- Taylor, K.W. (1991). Racism in Canadian Immigration Policy. *Canadian Ethnic Studies*. Vol. 23 Issue 1.
- The Canadian Coalition of Community-Based Employability Training (CCCBET). *Pan-Canadian Sector Council & Immigrant Dialogue Barriers Affecting the Integration of Non-Regulated Occupation Immigrants into the Canadian Labour Market*.
- Thomas, D. (2009). Immigrants in Canada who work in a language other than English or French. *Canadian Social Trends*. Statistics Canada. Ottawa, Canada.
- Thompson C. (January 4, 2010). Foreign medical professionals still mired in red tape; Non-profit groups rally to assist newcomers. *The Windsor Star*. Canada.
- Thorpe, J. (July 28, 2008) BOC has new man on Bay Street. *Bank of Canada Review*. Canada.



United Nations. (2007). *Concluding observations of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination: Canada. International Convention on the Elimination of all forms of Racial Discrimination.*

University of Toronto. (2007) Retrieved from <http://www.chass.utoronto.ca/datalib/other/toronto.htm>.

University of Western Ontario. (October, 25, 2005). *Doctors with Borders. Facts on Foreign Doctors.* Retrieved from <http://www.fims.uwo.ca/newmedia2005/default.asp?id=175>.

Vancouver Sun. (July 4, 2003). It's past time to end nepotism in civil service Ottawa must enforce the merit principle in all federal hiring.

Vancouver Sun. (September 22, 2006). Kafka's Canada ignores under-employed foreign doctors.

Warick, J. (September 15, 2008). Pipeline firm broke promises, First Nations say. *Saskatoon StarPhoenix*. Canada.

Welland Tribune (August 15, 2005)European immigrants most likely to succeed. Canada.

Williamson, D. (February 18, 2005). Many foreign doctors not making the cut. *National Post*.

Wong, J. (June 12, 2004). Disillusioned doctors take some class action. *The Globe and Mail*. Canada.

Wozny, T. (October 14, 2004). "More Nepotism With Know-How?" Retrieved from [http://www.education.mcgill.ca/EDEC305-SW-W04/team-1/tyler\\_wozny\\_final.htm](http://www.education.mcgill.ca/EDEC305-SW-W04/team-1/tyler_wozny_final.htm).